

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Cyrlometodějská teologická fakulta**

**Katedra křesťanské sociální práce**

Diplomová práce

**2023**

**Barbora Žůrková**

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Cyrlometodějská teologická fakulta**

**Katedra křesťanské sociální práce**

Charitativní a sociální práce

Barbora Žůrková

**Nerovné odměňování v sociální oblasti veřejné  
správy – v kontextu makropraxe sociální práce**

Diplomová práce

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Agnieszka Zogata Kusz, Ph.D.

**2023**

# OBSAH

|   |    |
|---|----|
| Obsah.....  | 2  |
| Úvod .....  | 7  |
| I. KONCEPTUÁLNÍ ČÁST .....  | 10 |
| 1. Makropraxe sociální práce .....                                      | 10 |
| 1.1 Teorie tří paradigmat sociální práce.....                           | 10 |
| 1.2 Politicky angažovaná sociální práce .....                           | 11 |
| 1.3 Shrnutí makropraxe sociální práce.....                              | 13 |
| 2. Sociální práce v českém kontextu .....                               | 13 |
| 2.1 Vývoj české sociální práce.....                                     | 14 |
| 2.2 Ukotvení sociální práce v české legislativě .....                   | 15 |
| 2.3 Financování sociální práce.....                                     | 18 |
| 2.4 Makropraxe české sociální práce .....                               | 19 |
| 2.5 Prestiž profese sociální práce .....                                | 21 |
| 2.6 Shrnutí sociální práce v českém kontextu.....                       | 22 |
| 3. Pracovníci působící v sociální oblasti veřejné správy .....          | 23 |
| 3.1 Sociální pracovníci dle § 115 odst. 1 písm. a) ZSS .....            | 23 |
| 3.2 „Další odborníci“ dle § 115 odst. 1 písm. e) ZSS .....              | 24 |
| 3.3 Shrnutí kapitoly pracovníci v sociální oblasti veřejné správy ..... | 25 |
| 4. Odměňování v sociální oblasti veřejné správy .....                   | 26 |
| 4.1 Nastavení platu v sociální oblasti veřejné správy .....             | 26 |
| 4.2 Východiska pro rovné odměňování .....                               | 28 |
| 4.3 Shrnutí odměňování v sociální oblasti veřejné správy.....           | 29 |
| 5. Shrnutí konceptuální části .....                                     | 29 |
| II. VÝZKUMNÁ ČÁST.....  | 31 |
| 6. Metodologie.....   | 31 |

|      |   |    |
|------|---|----|
| 6.1  | Popis použitých metod a prezentace komunikačních partnerů ..... | 33 |
| 6.2  | Etické aspekty výzkumu a limity .....                           | 34 |
| 7.   | Analýza a výsledky výzkumu.....                                 | 34 |
| 7.1  | Srovnání odměňování v sociální oblasti veřejné správy.....      | 35 |
| 7.2  | Příčiny a dopady nerovného odměňování.....                      | 40 |
| 8.   | Diskuze .....   | 49 |
| III. | ZÁVĚR.....  | 55 |
|      | ZDROJE .....  | 59 |
|      | PŘÍLOHY .....   | 65 |
|      | Struktura rozhovoru .....                                       | 65 |

## **ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury (nebo s vědomím autora).

V Olomouci dne 14. 4. 2023

Barbora Žůrková

## PODĚKOVÁNÍ

Chtěla bych poděkovat paní Mgr. et Mgr. Agnieszce Zogata Kusz, Ph.D. za odborné vedení, velkou trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování diplomové práce věnovala a za to, že mi představila potenciál politicky angažované sociální práce.

Velké díky chci vyjádřit Mgr. Simoně Dohnalové, která se už několik let zasazuje o narovnání odměňování v sociální oblasti veřejné správy. Děkuji za upozornění na problém, za poskytnutí podkladů i za její vedení a podporu.

Mé poděkování patří také všem dalším komunikačním partnerům, kteří se mnou sdíleli své zkušenosti při získávání údajů pro výzkumnou část práce. Patří jim můj obdiv za úsilí, které věnují rozvoji sociální práce v České republice.

V neposlední řadě chci poděkovat Honzovi, Bohdanci, Havlíkovi a Františkovi, kteří mě v těžkých časech podrželi, nad spoustou nedorozuměními přivřeli oči a neúnavně mě podporovali.

# ÚVOD

Od prvního ledna 2023 je účinná změna *nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě*, která navzdory připomínkám z praxe nadále legitimizuje nerovné odměňování v sociální oblasti veřejné správy.

Sociální pracovníci v sociální oblasti veřejné správy jsou dle tohoto nařízení odměňováni podle dvou příloh zmíněného nařízení vlády. To má za následek, že sociální pracovníci na obcích jsou platově znevýhodnění oproti sociálním pracovníkům, kteří pracují například v příspěvkových organizacích, které mají registrované sociální služby, anebo jsou pověřenými osobami sociálně-právní ochrany dětí. Tento rozdíl se například v 11. platové třídě pohybuje dle délky praxe od 4 do 6 tisíc korun měsíčně. Legislativa stanovuje činnosti, předpoklady a způsobilost<sup>1</sup> pro všechny sociální pracovníky, ať už pracují v sociálních službách, zařízeních sociálně-právní ochrany dětí (dále jen SPOD) či v samosprávách (§ 1 zákona č. 108/2006 o sociálních službách, dále jen ZSS). Proto je takto nastavené rozdílné odměňování v rozporu s § 1 a 110 zákona č. 262/2006 zákoníku práce (dále jen zákoník práce), který je vystavěn na zásadách spravedlivého odměňování a rovného zacházení a stanovuje za stejnou práci, stejnou odměnu. Toto platové znevýhodnění se týká také odborných pracovníků dle § 115 odst. 1 písm. e) ZSS např. psychologů a právníků, kteří ovšem přímo poskytují sociální služby, např. v sociálně aktivizačních službách pro rodiny s dětmi, v zařízeních sociálně-právní ochrany dětí apod. Od ledna 2023 se platové podmínky narovnaly pro manželské a rodinné poradce v rodinných poradnách. Komplexnost a naléhavost problému doplňují další platově podhodnocení pracovníci, kterým se sice výzkum nebude přímo věnovat, ale také se podílejí na výkonu sociální práce ve veřejné správě. Jedná se například o ředitele, ekonoma, personalistu nebo kuchaře, ale i o další zaměstnance v příspěvkových organizacích, které mají registrované sociální služby, anebo jsou pověřenými osobami sociálně-právní ochrany dětí. Ředitelé příspěvkových organizací v sociální oblasti nebo vedoucí sociálních odborů v samosprávách si pak možná pokládají otázku: „Jak mám sehnat kvalitní lidi, když je nemám jak zaplatit?“ Příčinu nerovného odměňování ovšem nelze hledat ve vůli zaměstnavatele nebo v nedostatku finančních zdrojů, ale v legislativě.

---

<sup>1</sup> Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka stanovuje § 109 – 110 zákona č. 108/2006 o sociálních službách, dále jen ZSS.

Celá problematika je zajímavá ze tří hledisek. Za prvé, v *nařízení vlády o platových poměrech* není zdůvodněn finanční rozdíl v odměňování v sociální oblasti veřejné správy. Za druhé, odborná veřejnost nevěnuje tématu velkou pozornost. Problematikou nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy se nezabývají odborné články ani studie, přitom důsledky tohoto vládního nařízení můžou mít vliv na kvalitu sociální práce v České republice. Za třetí, i když téma není ve veřejném odborném prostoru artikulováno, někteří odborníci z praxe se opakovaně zasazují o narovnání platových poměrů. V loňském roce například připomínkovali připravovanou změnu zmíněného nařízení vlády. Tyto připomínky ovšem nebyly zapracovány. Tento fakt vzbuzuje otázky týkající se systémových změn v české sociální práci.

Mezi cíle sociální práce patří kromě úsilí o zkvalitnění života jedince či rodiny i podpora širších sociálních změn (IFSW, 2014). Sociální práce, která usiluje o změnu makrosystémů (například zákonů a politiky na regionální i národní úrovni) je chápána v kontextu obhajování zájmu klienta a oborových zájmu sociální práce. Tyto oborové zájmy je potřeba vnímat v kontextu sociálně politických rozhodnutí. Ta určují rámec a podmínky, ve kterých se sociální práce odehrává. Politická rozhodnutí ovlivňují dostupnost a návaznost služeb, jejich kvalitu a odbornost. Tato práce chápe nerovné odměňování v sociální oblasti veřejné správy jako oborový zájem, proto je téma uchopeno z pohledu makropraxe sociální práce, jindy také nazývané reformní paradigma sociální práce.

Cílem této práce je zjistit příčiny a dopady nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy dle *nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě* pomocí kvalitativního výzkumu. Účelem výzkumu je zviditelnit téma pro odbornou veřejnost v rámci nastínění možností změny systému odměňování v sociální oblasti veřejné správy. Celá práce postupuje podle logiky *problem statement*, kterou lze využít i v politicky angažované práci.

*Problem statement*, který pochází stejně jako např. řízení kvality ze ziskového sektoru, by se dal do češtiny přeložit jako „prohlášení o problému“ nebo „popis problému“, ale pro potřeby této práce zůstane nepřeložený. Vychází z předpokladu, že pro řešení problému je esenciální jeho pochopení a je komplexní odpovědí na otázku, jakým problémem se zabýváme. *Problem statement* lze využít v různých situacích, například v akademickém výzkumu, kde pomáhá pochopit význam výzkumného problému, uvádí ho do kontextu, a jako takový je základem pro návrh výzkumu. *Problem statement* také může sloužit jako první krok k zahájení projektu změny. V tom případě se jedná o dokument, který je stručným



a konkrétním shrnutím problému v celém jeho kontextu (McCombes and George, 2022 [online]). Pro potřeby této práce lze využít obě tyto možnosti – nejdřív bude logika *problem statement* využita k návrhu výzkumu a poté pro shrnutí problému v závěru práce. *Problem statement* se provádí ve třech krocích; 1) uvádí problém do kontextu – shrnuje, co již o problému víme; 2) popisuje relevanci problému – proč je důležité problém řešit a co by se stalo, kdyby nebyl vyřešen, také popisuje rozdíl mezi současným stavem a stavem, kterého má být dosaženo, což poskytuje celkovou vizi procesu a 3) se *problem statement* uzavírá stanovením cílů výzkumu pro širší pochopení problému nebo popisem dalších kroků, které je potřeba podniknout pro řešení problému (McCombes and George, 2022 [online]).

Práce je rozdělena do tří částí: konceptuální části, výzkumné části a závěru. V první, konceptuální části je popsán kontext makropraxe, české sociální práce a odměňování v sociální oblasti veřejné správy. První část odpovídá na otázku, co již o problému víme a zároveň nastiňuje relevanci problému, a proč je důležité ho řešit. Z této části vychází tvorba výzkumu. Ve výzkumné části se představuje výzkumný problém a výzkumné podotázky, které mají přispět k dosažení cíle výzkumu zjistit příčiny a dopady nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy. Pro dokázání nerovnosti v odměňování byly ve spolupráci s komunikačními partnery vypracovány dvě kazuistiky podle skutečných osob – zaměstnanců v sociální oblasti veřejné správy, kteří jsou odměňováni rozdílně, i když pracují na stejných pozicích. Dále je prezentován výzkum a jeho výsledky. V závěru je *problem statement* využito podruhé, tentokrát pro shrnutí problému v celém kontextu s popisem dalších kroků, které je potřeba podniknout pro jeho řešení. Praktickým cílem této práce je připravit toto shrnutí, které může sloužit jako podklad pro advokační strategii či pro jednání s tvůrci politik.

# I. KONCEPTUÁLNÍ ČÁST

Konceptuální část shrnuje vše, co je již o problému nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy známo. Věnuje se vymezení všech podstatných pojmů, které souvisí s cílem práce zjistit příčiny a dopady problému. V první kapitole bude věnována pozornost teorii makropraxe sociální práce a možnostem jejího uplatnění. Dále je uchopen kontext české sociální práce, která je tvořena specifickou tradicí, historickým vývojem země, legislativním rámcem, geopolitickou situací apod. Třetí kapitola vymezuje okruh osob, které utvářejí sociální práci v českém kontextu a kterých se rozdílné odměňování týká. V poslední kapitole je přiblížen systém odměňování ve veřejné správě.

## 1. Makropraxe sociální práce

Sociální práce napomáhá začleňovat znevýhodněné lidi do společnosti s cílem zajistit jistou míru a kvalitu sociálního fungování těchto lidí. Pod mnohoznačný pojem lze zahrnout dítě, o které se nestarají rodiče dostatečně, drogově závislého člověka, seniora trpícího demencí i pachatele trestného činu. (Matoušek, 2022:11) Sociální práce podporuje kromě klienta i širší sociální změny jak na regionální, tak na národní úrovni. Do těchto procesů zapojuje lidi i struktury (IFSW, 2014). Pokud jsou politiky a postupy utlačující, nespravedlivé či škodlivé v rámci své profese by na to měli sociální pracovníci upozorňovat své zaměstnavatele, tvůrce politik i veřejnost (IFSW, 2018). Tato oblast sociální práce je označována jako makropraxe, na kterou se tato kapitola zaměří.

### 1.1 Teorie tří paradigmat sociální práce

V teorii sociální práce se hovoří o třech navzájem se prolínajících úrovních, které se z různých perspektiv snaží zkvalitnit život klienta. Nazývají se mikropraxe, mezopraxe a makropraxe sociální práce nebo také terapeutické, poradenské a reformní paradigma (Navrátil 2001:14–16, Payne, 2020). Hovoří se o mikropraxi, pokud sociální pracovník spolupracuje s klientem, podporuje ho v náročné životní situaci a změny se iniciují v bezprostředním okolí klienta, např. rodina, blízcí. Mezopraxi se rozumí, spolupracuje-li se s komunitou, lokálními politiky a organizacemi, které ovlivňují život klienta. V případech,

kdy se nachází řešení klientovi situace mimo okruh jeho reálných možností, musí nastat změny v makrosystémech. Těmi jsou např. zákony, státní politika nebo i hodnoty společnosti. Bez těchto změn není zlepšení klientovi situace úplné nebo udržitelné a práce sociálních pracovníků nemůže být efektivní. Jedná se o makropraxi sociální práce. Aby mohla sociální práce dobře sloužit společnosti, musí být mikropraxe vykonávána takříkajíc *ruku v ruce* s makropraxí sociální práce (Nafees, 2019b:26). Naopak jsou-li tyto úrovně oddělené jedna od druhé, nese to s sebou mnoho nežádoucích jevů, například je sociální politika tvořena bez znalosti potřeb klienta či komunity. (Janebová, 2022:285 a Payne, 2020)

Sociální pracovník musí v těchto úrovních uvažovat a vnímat klienta jako součást okolních systémů (sociálního, ekonomického, kulturního, politického) a vedle aktivizace a zmocňování klienta je nutné, aby reflektoval a angažoval se ve zmírňování nespravedlností. Toto úsilí sociální pracovník mnohdy nemůže realizovat sám, protože se jedná o nespravedlnosti systémové, které se dotýkají široké skupiny klientů. V takových případech je vhodné kolektivní úsilí změny systému (Janebová, 2022:286).

Makropraxe zahrnuje teorie a koncepty, mezi které patří systemické a systémové teorie, ekosociální perspektiva či antiopresivní přístup, které pracují s otázkou vlivu prostředí na klienta sociální práce. V tomto smyslu je makropraxe obvykle chápána jako odborná intervence vedoucí ke změně v organizační, komunitní a/nebo politické oblasti (Nafees, 2019 in Zogata-Kusz, Navrátil, Matulayová, 2022:62).

## 1.2 Politicky angažovaná sociální práce

Jak už bylo řečeno výše, v sociální práci nejde jen o individuální práci s klientem, ale i o usilování o změnu systému, kde se sociálně práce odehrává. Práce sociálních pracovníků bude efektivní, jen pokud se budou zasazovat o systémové změny. Klienti se totiž často potýkají s problémy, jež mají příčinu mimo jejich možnosti řešení (Zogata-Kusz a spol. 2022:59). Makropraxe zahrnuje politicky angažovanou sociální práci, dá se hovořit také o *politické praxi v sociální práci, sociální advokacii, policy advocacy, social advocacy* a *class advocacy/cause advocacy*. Pod tyto pojmy lze zahrnout: formulaci nových politik či změnu existujících, ovlivňování rozhodnutí tvůrců politik na různých úrovních tak, aby nastavené systémy odpovídaly hodnotám sociální práce (Zogata-Kusz, Navrátil, Matulayová, 2022:60, Janebová in Matoušek, 2022:287, Weiss-Gal, 2016:2)

S cílem ovlivnit sociální politiku či legislativu je tato forma vhodná zejména pokud se děje nějaké bezpráví klientům, například když jsou klientům odepírány služby či dávky, na které mají zákonné či morální oprávnění, služby jsou poskytovány nedůstojným způsobem, dochází-li k diskriminaci nebo když existuje mezera v systému služeb. Mohou být ale zastupovány i zájmy organizací či profesních sítí (Janebová in Matoušek, 2022:285-288). Podobně jako IFSW (2018), např. i Social Work England (2019) uvádí, že sociální pracovníci by měli být připraveni informovat veřejnost, pokud jsou ohrožena práva klientů nebo pokud se děje něco, co ohrožuje profesionální standardy sociální práce. V této souvislosti se užívá slovo „whistleblowing“, doslova by se tedy mělo troubit na poplach. Kromě zájmu klienta jsou zde zmíněny opět i oborové zájmy sociální práce. Nafees (2019a:13) píše, že sociální práce je profese advokacie, počínaje advokacíí sebe sama. Lze tedy vyvodit, že podmětem pro iniciaci systémové změny mohou být i nerovné podmínky v odměňování sociálních pracovníků. Politicky angažovaná sociální práce se liší v české a zahraniční praxi, záleží na legislativě, tradici, občanské i politické kultuře aj. (Vojtíšek, Šťastná in Matoušek 2022: 334) Český kontext přibližuje kapitola 2. *Sociální práce v českém kontextu.*

Důležitost politicky angažované sociální práce se dá dobře popsat na vztahu sociální politiky a sociální práce. Pokud sociální práce není spolutvůrcem, ale pouze vykonavatelem sociální politiky a je ve vleku rozhodnutí přicházejících shora, ztrácí vliv na utváření společnosti a nedokáže výrazně chránit své klienty. (Tomeš 2011:16) Nastavení veřejných politik určuje také podobu sociální práce jako profese. Sociální pracovníci mohou sociální politiku nastavenou státem přijímat jako zadání své práce nebo se svou činností vymezovat vůči politice státu (Matoušek et al., 2021 in Zogata-Kusz, Navrátil, Matulayová, 2022:59). Ovšem dle Weiss-Gal (2016) je zapojení se do politických procesů na podporu sociální spravedlnosti profesionální povinností sociálních pracovníků (Weiss-Gal, 2016). K iniciaci změn pak lze využít celou řadu metod, postupů a strategií.

První kroky řadového sociálního pracovníka v kolektivním usilování o změnu systému jsou dle Janebové (2022:286) diskuze na úrovni zaměstnavatele. Pokud systémová nespravedlnost vznikla na úrovni makrosystémů, sociální pracovník by měl s kolegy naplánovat strategii iniciace změny. Účinnější formou jsou kolektivní přístupy postavené na spolupráci mnoha organizací a profesních sdružení s rozšířením spolupráce i mimo obor sociální práce, například s angažovanými odborníky (právníky, sociology, psychology, pedagogy apod.), s politiky, politickými stranami, umělci, odbory, aktivisty, církvemi i občanskou společností. Toto vše zvyšuje pravděpodobnost úspěchů. Do konkrétních technik

patří vyjednávání o změně s odpovědnými subjekty, lobbying jako cesta k ovlivňování názoru osob s pravomocí činit ve věci zásadní rozhodnutí, medializace tématu s cílem vyvinout tlak na odpovědné instituce a jedince, aby začali situaci řešit a také již radikálnější kolektivní akce a protesty - kampaně, petice, demonstrace, otevřené dopisy apod. (Janebová in Matoušek, 2022:288, Baláž, 2014:54). Weiss-Gal (2016) navíc identifikuje šest možných cest, jak se můžou sociální pracovníci zapojit do politik jako občan i v rámci své profese.

### 1.3 Shrnutí makropraxe sociální práce

Makropraxe sociální práce je nepostradatelnou součástí sociální práce, bez ní nemůže být zlepšení života klientů úplné. Zásadní roli hrají sociální pracovníci. Kromě aktivizace a zmocňování klientů by se měli zapojovat do politických procesů zaměřených na podporu sociální spravedlnosti. Pokud tak nečiní, tak za prvé neplní svou profesní povinnost, za druhé jsou pouhými vykonavateli záměrů státu a nedokáží efektivně chránit své klienty a za třetí pozbývají možnost ovlivňovat podobu sociální práce jako profese.

Pokud se jedná o systémové nespravedlnosti, které se dotýkají široké skupiny klientů, je vhodné usilovat o změnu kolektivně. Nabízí se politicky angažovaná sociální práce, kterou lze zařadit do makropraxe sociální práce. Cílem je ovlivnit rozhodnutí tvůrců politiky na různých úrovních tak, aby systémy odpovídaly hodnotám sociální práce. Z teoretických poznatků je jasné, že zastupovány mohou být nejen zájmy klientů, ale i oborové zájmy profese sociální práce, tedy i nerovné odměňování v sociální práci veřejné správy. Existuje mnoho postupů a strategií iniciace změn, pravděpodobnost úspěchů vždy zvyšuje spolupráce mnoha organizací, široké veřejnosti, politiků a angažovaných odborníků i mimo obor sociální práce. Jak už bylo řečeno sociální práce, i ta politicky angažovaná se v kontextu jednotlivých zemí liší, tomu českému se bude věnovat následující kapitola.

## 2. Sociální práce v českém kontextu

V předchozí kapitole byla zachycena teorie sociální práce, jejím cílem je kromě zkvalitnění životní situace klientů i úsilí o systémové změny na podporu sociální spravedlnosti a rozvoje sociální práce jako profese. Nerovné odměňování v sociální práci veřejné správy je oborovým zájmem profese sociální práce. Sociální práce je vždy utvářena specifickými socio-politicko-historickými aspekty země, ve které se odehrává. Česká sociální

práce se uskutečňuje napříč segmenty sociální pomoci. Kromě sociálních služeb je uplatňována v samosprávách, ve zdravotnictví, školství atd. Sociální práce není v českém prostředí jednotně vymezena, sociálním pracovníkům to přináší obtíže při vyjednávání jejich role a pracovních podmínek (Havlíková a kol., 2021:9).

V podkapitolách je popsán kontext české sociální práce, její historický vývoj, legislativní rámec a jednotlivé segmenty, kde se odehrává. Následuje i popis makropraxe české sociální práce a prestiže sociální práce v českém kontextu. Tyto dva pojmy spolu úzce souvisí a ovlivňují nejen způsob nahlížení české společnosti na sociální práci, ale i způsob, jak sami sebe vnímají příslušníci profese.

## 2.1 Vývoj české sociální práce

Jak už bylo řečeno výše, konkrétní podoba sociální práce v dané zemi je specificky utvářena. Česká sociální práce před pěti lety oslavila 100 let (Memorandum, 2018). Moderní dějiny sociální práce v naší zemi lze sledovat od vzniku Československa v roce 1918, které v mnohém navázalo na tradici právě rozpadlého Rakouska-Uherska. Převzaly se i některé zákony týkající sociální ochrany. Významnou osobou sociální práce v této době je Alice Masaryková, která studovala sociální práci v USA. Založila první školu sociální práce a zasloužila se o vydávání časopisu o sociální práci (Tomeš, 2011:8, Kodymová, 2018a)

Komunistická strana nastolila v roce 1948 poválečný totalitní režim a zpochybnila smysl existence sociální práce a tvrzením, že socialismus vyřeší všechny sociální problémy, legitimizovala snahu o její postupnou likvidaci. Proto byla do té doby úspěšně se rozvíjející profese redukována na minimum (Kodymová, 2018b). Je zajímavé, že přesto zcela nezanikla. Částečně byla vykonávána například v podobě sociálně-právní ochrany dětí na obcích (Hauptová, 2018:35-36), v manželských poradnách (Olomoucký kraj, 2022) či ve formě sociálního zabezpečení, které zejména v podobě různých sociálních dávek vykonávaly samosprávy (Tomeš, 2018:11). Dokonce došlo v období normalizace k rozvoji profese sociální práce ve sféře podnikové péče o zaměstnance (Kodymová 2018c:8). Ovšem její rozvoj započatý za první republiky se na 40 let zastavil (Kodymová, 2017:18).

Podoba dnešní české sociální práce započala po roce 1989, kdy se sociální práce ujala občanská společnost, která zakládala neziskové organizace na podporu zranitelných skupin a k řešení sociálních problémů. Sociální práce se vytvářela živelně a zákonodárci se snažili legislativu měnit, tak aby nově probuzenou občanskou společnost podpořili. První zákon

zabývající se sociální prací byl schválen až v roce 2006, dodnes ovšem redukuje sociální práci pouze na sociální služby a sociální práci v mnohém limituje. Ovšem sociální práce je v České republice, stejně jako ve většině euroatlantických zemí neopomenutelnou a veřejně uznávanou profesí (Tomeš, 2011:8).

V postkomunistických zemích nese sociální práce různá specifika, například samotná komunita sociálních pracovníků nevěnuje dostatečnou pozornost sobě samým a svým zájmům. Ctění lidské důstojnosti se více akcentuje u klientů než u sociálních pracovníků. To velmi ovlivňuje jakým způsobem je komunitou sociálních pracovníků přistupováno k obhajování vlastních oborových zájmů, k fungování profesních organizací, potažmo financování sociální práce a odměňování sociálních pracovníků. (Baráková, Kaczor, Elichová, 2016:125) Žádná jiná profese na našem území nebyla v průběhu posledních 100 let několikrát postavena před odbornou i laickou veřejnost, aby vysvětlila a obhájila svou existenci a opakovaně se musela zasazovat o své oborové zájmy. (Kodymová, 2017:18) Vývoj české sociální práce vedl k tomu, že její makro úroveň není velmi akcentována. Tématu se věnuje podkapitola 2.4 *Makropraxe české sociální práce*.

## 2.2 Ukotvení sociální práce v české legislativě

Sociální práce v České republice se odehrává napříč segmenty sociální ochrany. Sociální pracovníci pracují v sociálních službách, na obcích, v sociálně-právní ochraně dětí, ve školách a školských zařízeních, u poskytovatelů zdravotních služeb, ve věznicích, v zařízeních pro zajištění cizinců, v azylových zařízeních atd. (ZSS § 1 a 5). Pro potřeby této práce se dá obecně říci, že se sociální práce v České republice odehrává ve dvou oblastech: v nestátních neziskových organizacích<sup>2</sup> a ve veřejné správě, které se práce věnuje.

Právní úprava sociální práce je roztroušena v několika zákonech (Tomeš 2017:18-19). Profesně totiž zasahuje do zdravotnictví<sup>3</sup> (nemocnice a psychiatrické léčebny), školství<sup>4</sup>,

---

<sup>2</sup> Nestátní (nevládní) neziskové organizace, které nejsou zřízeny státem, ani samosprávou, upravuje nový občanský zákoník 89/2012 Sb. Jedná se o občanská sdružení (spolky) aktivně zasahující do veřejných záležitostí nebo sloužící k realizaci skupinových zájmů. Právními formami jsou obecně prospěšné společnosti, nadace a nadační fondy, církve a jiné náboženské společnosti atd. V oblasti sociální práce se může jednat o poskytovatele sociálních služeb dle ZSS nebo o subjekty, jejichž činnost nese znaky sociální práce (např. rodinná centra).

<sup>3</sup> § 10 zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních

sociálně právní-ochrany dětí<sup>5</sup>, trestní justice<sup>6</sup> (věznice, probační a mediační služba) či politiky zaměstnanosti<sup>7</sup> (úřady práce). V následujících odstavcích jsou popsány zákony, které upravují podobu výkonu sociální práce v příspěvkových organizacích zřizovaných krajem či obcí a výkon sociální práce na obcích. Toto ukotvení je stěžejní pro výzkumnou část práce.

Do legislativního rámce, který v současné době upravuje sociální práci v České republice, lze zařadit:

- *Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách* (dále jen ZSS) v praxi upravuje i sociální práci mimo sociální služby. ZSS se věnuje podmínkám poskytování pomoci a podpory osobám v nepříznivé sociální situaci prostřednictvím sociálních služeb a příspěvku na péči. Blíže upravuje poskytování sociálních služeb, včetně výkonu veřejné správy. Do veřejné správy spadá státní správa a samospráva (kraj, obec) a příspěvkové organizace (dále jen p. o.), které jsou zakládány samosprávami či státem k plnění svěřených úkolů, tedy k výkonu veřejné správy v širším slova smyslu. (Břeň, 2017 [online]) Zásadní v působnosti sociální práce a sociálních služeb ve veřejné správě jsou (ZSS § 5 a 6): MPSV ČR, Krajské úřady, Obecní úřady obcí II. a III. typu a zřizované právnické osoby všemi zmíněnými subjekty např. příspěvkové organizace. Dále to jsou Okresní správy sociálního zabezpečení a Úřad práce České republiky - krajské pobočky.
- *Zákon č. 359/1999 o sociálně-právní ochraně dětí* (dále jen zákon SPOD) upravuje sociálně-právní ochranu dětí a zaopatření osob po zániku pěstounské péče/ústavní výchovy. Upravuje ochranu příznivého vývoje a řádné výchovy dítěte a oprávněných zájmů dítěte. Stanovuje okruh dětí, na které se vztahuje sociálně-právní ochrana (§ 6). Působí směrem k obnovení narušených funkcí rodiny nebo zabezpečení náhradního rodinného prostředí. Sociálně-právní ochranu zajišťují orgány sociálně-právní ochrany (například Krajské a Obecní úřady) a další právnické a fyzické osoby, jsou-li výkonem sociálně-právní ochrany pověřeny, jsou tzv. "pověřenými osobami". Zákon upravuje zařízení sociálně-právní ochrany (§ 39 – 47) a poskytování péče pověřenými osobami (§ 48 – 50).

---

<sup>4</sup> § 16 odst. 9 školského zákona č. 561/2004 Sb. a § 3 vyhlášky 72/2005 Sb. o školských poradenských zařízeních

<sup>5</sup> zákon č. 359/1999 Sb. o sociálně-právní ochraně dětí

<sup>6</sup> zákon č. 257/2000 Sb. o probační a mediační službě a § 16 zákona 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody

<sup>7</sup> § 4a zákona č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky



- *Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi* upravuje pomoc osobám v hmotné nouzi prostřednictvím dávek. Sociální práce je zde uvedena jako jedna z činností vedoucí k řešení bytové situace žadatele o doplatek na bydlení (§ 35a). Dále ukládá povinnosti a oprávnění orgánů v hmotné nouzi, kterými jsou například pověřená obec nebo obec s rozšířenou působností a jejich zaměstnanců, kterými jsou sociální pracovníci.
- Výkon sociální práce ovlivňuje také legislativní rámec upravující odměňování v sociální oblasti veřejné správy. Kromě již zmíněného *nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě* je nezbytné zmínit *nařízení vlády č. 222/2010 Sb. o katalogu prací ve veřejných službách a správě* (dále jen Katalog prací). Zde se pracuje s pojmem „sociální práce“ jako s jasně definovanou kvalifikací získanou odborným vzděláváním u specializovaných vzdělavatelů (Baláž a Musil, 2016:57). Této problematice je věnován prostor v kapitole 4. *Odměňování v sociální oblasti sociální práce*.

### 2.2.1 Legislativní předpoklady pro rovné odměňování a kvalita sociální práce

Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka upravuje § 1 a 110 ZSS ovšem nejen pro sociálního pracovníka v sociálních službách. ZSS předpoklady roztahuje celoplošně na celý záběr legislativně ukotvené sociální práce v České republice, tedy na obcích, při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve školách a školských zařízeních, u poskytovatelů zdravotních služeb, ve věznicích, v zařízeních pro zajištění cizinců a v azylových zařízeních. Toto celoplošné roztáhnutí je důsledkem novelizace ZSS, která následovala po zavedení Standardů kvality sociálních služeb (vyhláška č. 505/2006 Sb.) s cílem učinit kvalitu závaznou pro všechny sociální pracovníky nejen v sociálních službách (Havlíková a kol., 2021:7). Ovšem jednotně obecně uznávané vymezení kvality v sociální práci v ČR dosud chybí (Havlíková a kol., 2021 a Hubíková a kol., 2022). Neexistence plošných standardů se projevuje v nejednotnosti kvality činností ve výkonu sociální práce. Přináší to negativa pro klienty, kterým není kvalita garantována i pro sociální pracovníky, kteří postrádají orientační rámec (Klepáčová, 2022:17). To že sociální pracovníci ve všech odvětvích a segmentech sociální práce musí dostát stejným podmínkám pro výkon povolání, je jeden z nejdůležitějších předpokladů pro rovné odměňování sociálních pracovníků. Více se problematice předpokladů a činnostem sociálního pracovníka věnuje kapitola 3. *Pracovníci působící v sociální oblasti veřejné správy*.

### 2.2.2 Kritika legislativního uchopení sociální práce

Legislativa upravující sociální práci v České republice je odbornou veřejností kritizovaná. Neříká, co je či co by měla být sociální práce, jen neurčitě vyjmenovává některé její činnosti a sociální práci redukuje na odborné zaměstnání v sociálních službách nebo ve zdravotnictví. Sociálním pracovníkům neposkytuje žádoucí rámec pro sociální práci jako profesi (Baláž, Musil, 2016, s. 57, Tomeš 2017:18-19). V monografii Kvalita výkonu sociální práce očima sociálních pracovníků (Havlíková a kol., 2021:84) to shrnují autoři následovně: *„chybí jednotné obecně sdílené vymezení toho, co je sociální práce a jaké činnosti lze považovat za činnosti z oboru sociální práce a jaké nikoliv, jaká je nabídka sociální práce pro společnost a co naopak česká společnost od sociální práce očekává. Chybí i platforma pro řešení etických dilemat v sociální práci atd. Toto někteří mimo jiné očekávají od vzniku profesní komory sociálních pracovníků s povinným členstvím.“*

Nejednotně uchopená sociální práce není v euroatlantickém prostoru výjimkou. Ani ve Švédsku, Velké Británii, Francii, Německu či Spojených státech nemají sociální práci upravenou jediným zákonem. Ovšem na rozdíl od jiných zemí česká legislativa zatím nenaplnuje dvě základní kritéria: stejné postavení sociálních pracovníků bez ohledu na obor či segment sociální práce, ve kterém pracují a komplexní uchopení sociální práce. (Tomeš 2011:12). Tomeš na tento nedostatek upozorňoval již před více než 10 lety, ale zmiňovaná kritéria česká legislativa stále nesplňuje. Není tedy divu, že v posledních letech odbornou veřejnost rozvířila debata nad návrhem zákona o sociálních pracovnících. Protože se jedná pouze o záměr zákona, bude mu věnován prostor v podkapitole 2.5 *Prestiž profese sociální práce*.

## 2.3 Financování sociální práce

Popsat systém financování sociální práce v České republice je poměrně složité. Jak již bylo řečeno výše, sociální práce se odehrává v mnoha segmentech (sociální služby, sociálně právní ochrana dětí, samosprávy apod.). Hlavním zdrojem financí sociální práce je státní rozpočet<sup>8</sup>. Ovšem je důležité zmínit, že ač hlavní zodpovědnost za výkon sociální práce leží na obcích, o příslušném toku finančních zdrojů rozhoduje hlavně stát nebo krajské úřady (Macela, 2023 [online]).

---

<sup>8</sup> Financování sociálních služeb se řídí dle ZSS § 101a - § 105a. Financování sociální práce na obcích upravuje zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi v § 65a.

Sociální práce je v České republice dlouhodobě podfinancovaná a sociální služby jsou každoročně vystaveny nejistotě ohledně výše rozpočtu na daný rok. Jednu z příčin dlouhodobě podfinancovaného systému sociální ochrany lze hledat v globalizaci, kdy se neoliberalní státy staly zdrojem příjmů pro soukromý sektor, např. privatizace veřejného vlastnictví (vody, nerostných surovin, veřejné dopravy, telekomunikací apod.), zatímco veřejné výdaje, např. financování neziskového sektoru zůstávají na krku státu. Proto je tendence tyto výdaje i v sociální sféře co nejvíce osekávat. (Janebová, 2019:24)

Důležitým ukazatelem v nastavení financování sociálních služeb je spokojenost financujícího subjektu (nejčastěji KÚ, samospráva, MPSV), kde levnější znamená lepší. Tlak, který je vyvíjen na organizace a sociální pracovníky je nutí podřizovat se mechanismům trhu a sledovat spíše cíle financujícího subjektu - jak se lidově říká, *koho chleba jíš, toho píseň zpívej* – a tak sociální pracovníci nehájí zájmy klientů vůči politikům nebo stigmatizujícímu obrazu ve veřejnosti. (Janebová, 2019:23 a Havlíková a kol., 2021:91)

Dopady do praxe sociální práce jsou poměrně fatální, jelikož podfinancování, vzájemná (tržní) konkurence v sociální oblasti ve spojitosti s nárůstem chudých vedou ke snižování kvality práce (Havlíková a kol., 2021:86). Dalšími důsledky jsou přetížení sociálních pracovníků vedoucí k neochotě dělat něco jiného než případovou práci, kdy na prosazování práv klientů nezbyvá čas ani odvaha. V organizacích navíc může docházet k poskytování služeb nikoliv primárně těm, kteří to potřebují, ale těm, kteří neohroží ukazatele efektivity, protože mají větší naději na dobré výsledky. Nejvíce ohrožení pak propadnou systémem. Na několika úrovních tak dochází k devalvaci profesní sociální práce, která se omezuje na standardizované postupy kontroly klienta bez individuálního přístupu. Opouští se od (reflexivní) hodnotově založené sociální práce, ve které není prostor pro užívání odbornosti, protože dílčí úkoly zvládnou úředníci, kteří znají požadované postupy. (Janebová, 2019:24)

## 2.4 Makropraxe české sociální práce

Je patrné již z přešlých odstavců, že oblasti makropraxe sociální práce je v ČR věnováno poměrně málo prostoru (Zogata-Kusz, Navrátil, Matulayová, 2022:59). Kromě mezinárodních dokumentů, které byly zmíněny v kapitole 1. *Makropraxe sociální práce*, vymezuje makropraxi sociální práce Etický kodex Společnosti sociálních pracovníků ČR (2006) v rámci etických zásad vůči společnosti. Zahrnuje upozorňování veřejnosti a příslušných orgánů na případy porušování oprávněných zájmů občanů a podněcování změn

v zákonech, v politice státu i v politice mezinárodní s cílem zlepšení sociálních podmínek a zvyšování sociální spravedlnosti.

Česká legislativa se o změnách systému jako předmětu sociální práce explicitně nezmiňuje. Znak makropraxe sociální práce lze ovšem najít ve výčtu činností sociálního pracovníka v § 109 ZSS; zjišťování potřeb obyvatel obce a kraje a koordinace poskytování sociálních služeb, anebo ve výčtu základních činností poskytování sociálních služeb v § 35 ZSS; pomoc při uplatňování práv a oprávněných zájmů klienta a dále v úpravě působnosti při zajišťování služeb obcemi a kraji v § 92 – 96 ZSS.

Příčin odsunutí makropraxe na vedlejší kolej je hned několik. Dnešní sociální práce stojí zejména na mikropraxi sociální práce čili na přímé (případové) práci s klientem<sup>9</sup> (Havlíková a kol., 2021:57, Zogata-Kusz, Navrátil, Matulayová, 2022:59). Jak již bylo zmíněno výše příčinu lze hledat v nastavení systému financování i v dlouhodobém podfinancování sociální pomoci, sociální pracovníci jsou přetíženi a na prosazování práv klientů už nezbývá čas ani odvaha (Janebová, 2019:23-24). Rezignace sociálních pracovníků na úsilí o změnu systémových příčin a zaměření se výhradně na aktivizaci samotného klienta pramení také z dominujících neoliberálních hodnot české společnosti, které staví na individuální zodpovědnosti každého člověka, který by si měl především pomoci sám. Zde se dostávají do konfliktu hodnoty společnosti s hodnotami sociální práce, která staví na sociální spravedlnosti (zdroje jsou přístupné všem členům stejně) a chápe jedince jako součást okolních systémů (sociálního, ekonomického, kulturního, politického) – což by měli sociální pracovníci reflektovat a nespravedlnosti zmírňovat (Janebová, 2022:286 a Weiss-Gal, 2016:2). Politicky angažovaná sociální práce v České republice také naráží na tradiční dělbu agend mezi rezorty, zejména zdravotnictví, sociální, školství, justice, místní rozvoj atd. (Votíšek, Štastná in Matoušek, 2022:334).

Jeden z důvodů, proč se česká sociální práce ve větší míře nezapojuje do aktivit na makro úrovni, popsala již před více než deseti lety Kodymová (2011:61). Důvod leží v systému vzdělávání sociálních pracovníků, protože vzdělavatelé v sociální práci k tomu nevybavují své absolventy vhodnými kompetencemi, chybí znalosti základů politologie, práce s médii i praktické zkušenosti. Tento trend přetrvává, jak potvrzují autoři Zogata-Kusz, Navrátil a Matulayová (2022:59-64) a dodávají, že kromě chybějících znalostí/dovedností, jak se zapojit do ovlivňování systémových změn, nepanuje ani jasná shoda mezi sociálními

---

<sup>9</sup> Děje se tak nejen v České republice, ale například i v USA. Srovnání Nafees, 2019b:26.

pracovníky, zda je prosazování spravedlnosti součástí výkonu sociální práce. Vzdělavatele můžou; 1) studenty podpořit v uvědomění, že ovlivňování politik je integrální součástí výkonu sociální práce, 2) vybavit studenty znalostmi/dovednostmi v možnostech využití nástrojů pro aktivní zapojení do ovlivňování systémových změn (budování koalic, přípravu strategie, nástroje lobbingu) a 3) sami mohou být aktivním aktérem v politické praxi sociální práce minimálně v regionu, kde působí (Zogata-Kusz, Navrátil, Matulayová, 2022:64).

Přestože z předešlých odstavců je zřejmé, že makropraxe sociální práci není v České republice příliš etablovaná, existují příklady a není jich málo, kdy se příslušníci profese postavili za zájmy klientů i za oborové zájmy své profese – i tento fakt je východiskem následujícího výzkumu. Ke spolupráci na expertních rozhovorech byli osloveni odborníci z profese sociální práce, kteří využívají politicky-angažovanou sociální práci ke změně nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy.

## 2.5 Prestiž profese sociální práce

Sociální práce stále zápolí s prestiží profese. Kodymová (2011) již před více než 10 lety uvádí, že si vytouženou dobrou pověst a uznání ze strany veřejnosti a politiků příslušníci profese slibují od budoucího profesního zákona a silné profesní organizace, která by hájila a prosazovala jejich zájmy a aktivně zapojila do tvorby politik. Profesní zákon stále není schválen, nicméně očekávání příslušníků profese trvá a podle Janebové, (2019:23-24) je naivní. Hodnotové nastavení neoliberální společnosti, že každý si nese zodpovědnost z své problémy i jejich řešení, ovlivňuje vnímání sociální práce ve společnosti. Pokud je chápána jako služba společenským „lůzrům“ a „parazitům“, těžko se dočká společenského uznání. Právě proto je nutné se zaměřit na závazek ke klientům a na hledání nových spojenců v prosazování jejich zájmů a k iniciaci změn v širším sociálním prostředí. Může se jednat o upozornění na diskriminaci ze strany institucí, změnu sociálních politik, místních vyhlášek i legislativy. Navrhovaný zákon by tuto úroveň neměl opomenout.

Zákon o sociálních pracovnících, respektive zákon o sociální práci v České republice se připravuje již 10 let a dosud nebyl přijat. Sociální pracovníci a jejich zaměstnavatelé se tak dál řídí nedostačujícím ZSS (Havlíková a kol., 2021:83). Odborná veřejnost se nemůže shodnout na jeho podobě. Zákon by mohl být užitečný, kdyby dal vzniknout platformě, na které by participovaly i další subjekty se stejnými cíli jako sociální práce, a která by byla pověřena jednáním s politiky a která by nešla na ruku neoliberální politice. (Janebová,

2019:23). V názoru na potřebnost a podobu takové platformy nejsou čeští sociální pracovníci dlouhodobě jednotní. Dlužno říci, že asi dvě desítky profesních organizací se již v posledních více než třiceti letech zformovala. Očekávanou funkci ovšem žádná z nich plně nenaplnuje. (Janebová, 2019:23).

## 2.6 Shrnutí sociální práce v českém kontextu

V této kapitole byl zachycen kontext české sociální práce, ve kterém k nerovnému odměňování dochází. Výkon sociální práce je vždy utvářen specifickými socio-politicko-historickými aspekty země, ve které se odehrává. Česká republika nese některá specifika postkomunistických zemí, například pasivní přístup sociálních pracovníků a odborné veřejnosti k obhajování vlastních oborových zájmů. (Baráková, Kaczor, Elichová, 2016:125) Je také dlouhodobě podfinancovaná a její výkon je vystaven tlaku, kdy levnější znamená lepší, což má fatální dopady na praxi sociální práce (Havlíková a kol., 2021:86). Přetížení sociálním pracovníkům nezbyvá na prosazování práv klientů čas ani odvaha a nejvíce ohrožení klienti můžou propadnout systémem. Na několika úrovních tak dochází k devalvaci profesní sociální práce (Janebová, 2019:24). Dopady lze sledovat i na uplatňování makropraxe sociální práce. Sociální práce je dlouhodobě ve vleku politických rozhodnutí, na kterých se nepodílí aktivně, spíše je často s nevolí pasivně přijímá. Sociální pracovníci nejsou dostatečně vybaveni znalostmi, dovednostmi v možnostech využití nástrojů pro politicky angažovanou sociální práci a nepanuje mezi nimi ani jasná shoda zda je prosazování spravedlnosti součástí výkonu sociální práce (Zogata-Kusz, Navrátil, Matulayová, 2022:59-64). Přitom zaměření se na prosazování zájmů klientů a k iniciaci systémových změn, může sociální práci pomoci dosáhnout společenského uznání, které zatím postrádá (Janebová, 2019:23-24).

Sociální práce v České republice se odehrává ve státní správě a v nestátních neziskových organizacích. Legislativa upravující sociální práce stále nenaplnuje dvě kritéria: komplexní uchopení sociální práce a stejné postavení všech sociálních pracovníků (Tomeš, 2011:12). ZSS definuje předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka ve všech odvětvích a segmentech sociální práce i mimo výkon sociálních služeb. To je zásadní argument proti nerovnému odměňování sociálních pracovníků. Jim a dalším odborníkům v sociální oblasti se věnuje následující podkapitola.

### 3. Pracovníci působící v sociální oblasti veřejné správy

Práce se zde nebude zabývat kompletním výčtem všech lidí, kteří svou pracovní činností ovlivňují podobu sociální práce v České republice. Tam by bez pochyby patřili lokální i státní tvůrci politik a zaměstnanci samospráv. Ve smyslu multidisciplinární sociální práce také pedagogové nebo lékaři. Podle ZSS vykonávají odbornou činnost kromě sociálních pracovníků také pracovníci v sociálních službách, zdravotničtí pracovníci, pedagogičtí pracovníci, manželští a rodinní poradci a další odborní pracovníci, kteří přímo poskytují sociální služby nebo také dobrovolníci, (dle zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě).

Tato práce pojednává o nerovném odměňování v sociální oblasti veřejné správy. Blíže se věnuje sociálním pracovníkům dle §115 odst. 1 písm. a) ZSS a pracovníkům, kteří jsou zmíněni ve stejném paragrafu v písm. e), čili manželským, rodinným poradcům a dalším odborníkům, kteří přímo poskytují sociální služby (dále budou souhrnně nazýváni „další odborníci“). Tyto dvě skupiny budou popsány pomocí legislativně vymezených předpokladů pro výkon povolání a předepsaných činností.

#### 3.1 Sociální pracovníci dle § 115 odst. 1 písm. a) ZSS

Výkon sociální práce je náročný s ohledem na nároky odborné přípravy, zodpovědnosti a autonomie v rozhodování. Je zde přítomen požadavek odborné kompetence a přináší i velkou psychickou a emoční zátěž a možné ohrožení samotného zdraví (Kolářová 2018:23).

Sociální pracovník je v databázi regulovaných povolání a činností MŠMT ČR (2018), to znamená, že pro výkon povolání v ČR je potřeba splnit konkrétní předpoklady, např. kvalifikační požadavky, případně bezúhonnost, zdravotní způsobilost a další (MŠMT ČR, 2023). V roce 2022 v mnoha resortech po celé České republice působilo přes 15 000 sociálních pracovníků, z toho asi 6 000 z nich je v sociálních službách, čili méně než polovina. (Tajanovská, 2020:12). ZSS v § 1 upravuje výkon povolání pro všechny sociální pracovníky i za hranicemi sociálních služeb, čili také v hmotné nouzi (např. Úřady práce), v sociálně-právní ochraně dětí (např. obce, pověřené osoby SPOD), ve školách a školských zařízeních, u poskytovatelů zdravotních služeb, ve věznicích, v zařízeních pro zajištění cizinců a v azylových zařízeních.

Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka se tedy netýkají pouze sociálních služeb, ale celé širší sociální práce. Mezi zmíněné předpoklady patří například plná svéprávnost, bezúhonnost, zdravotní a odborná způsobilost, kterou upravuje ZZS v § 110. Pro potřeby této práce je zásadní právě odborná způsobilost, kterou je vyšší odborné získané nebo vysokoškolské vzdělání. Vystudované programy a obory mají být zaměřeny na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost. Odborná způsobilost pro výkon povolání sociálního pracovníka je v legislativě tedy definována poměrně široce a výklad není jednoznačný (Vočka, 2018:10). Na sociální pracovníky mohou být kladeny další nároky na odbornou způsobilost a také další nároky na další vzdělávání s ohledem na segment, ve kterém pracují, například sociální pracovníci, kteří vykonávají sociálně-právní ochranu na obci, musí navíc naplnit předpoklady a vzdělávání podle vyhlášky č. 512/2002 Sb. o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků a zákon č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků.

Činnosti sociálního pracovníka v sociálních službách jsou vypsány v ZZS v § 109 a části, která upravuje druhy sociálních služeb (§32 – 70a). Některé specifické činnosti sociálního pracovníka mohou být opět upravovány specifickou legislativou, např. zákonem SPOD v části, která upravuje opatření sociálně-právní ochrany (§ 10 - 37).

Katalog prací upravuje činnosti povolání a jejich zařazení do platových tříd. Oproti dřívější právní úpravě kdy byl v příloze katalogu pod číslem 2. 08. 02. uveden název „Sociální pracovník v sociálních službách“, je v dnes pod stejným číslem již jen „Sociální pracovník“ (Kolářová 2018:23). Zajímavé je, že se sociální pracovníci na obcích na Oddělení sociálně-právní ochrany dětí jsou zařazováni do povolání *Referent sociálních věcí*, kde jsou popsány činnosti sociálně-právní ochrany dětí. Musí ovšem splňovat odbornou způsobilost výkonu sociální práce podle ZZS.

### 3.2 „Další odborníci“ dle § 115 odst. 1 písm. e) ZZS

Aby mohla být sociální práce kvalitní, musí spolupracovat s dalšími odborníky. ZZS v § 115 stanovuje okruh pracovníků, kteří v sociálních službách vykonávají odbornou činnost. V písm. e) jsou jimi manželští a rodinní poradci a další odborní pracovníci, kteří přímo poskytují sociální služby, neboli „další odborníci“, kterým se věnují následující odstavce. Legislativní uchopení „dalších odborníků“ není jednoznačné. Kromě konkrétně



zmíněných manželských a rodinných poradců zde není výčet profesí, které jsou „dalšími odborníky“ myšleny. Také zákon č. 359/1999 Sb. o sociálně-právní ochraně dětí uvádí blíže nespecifikované odborníky, kteří se podílejí na řešení problému dítěte a jeho rodiny a odborné pracovníky v oblasti náhradní rodinné péče.

Činnosti „dalších odborníků“ i manželských a rodinných poradců jsou částečně uchopeny v § 37 v odst. 3. ZSS. Jejich další činnosti potom závisí na legislativním ukotvení konkrétní služby, zařízení či jiném segmentu sociální práce, ve kterém působí. V katalogu prací se může jednat např. o povolání 1. 05. 01 Psycholog, 2. 02. 01 Justiční pracovník apod.

Odbornou způsobilostí pro výkon sociální práce „dalšími odborníky“ upravuje § 116a ZSS. Uvádí v prvním odstavci zvlášť odbornou způsobilost pro manželské a rodinné poradce a to: *„vysokoškolské vzdělání získané řádným ukončením studia jednooborové psychologie nebo magisterského programu na vysoké škole humanitního zaměření současně s absolvováním postgraduálního výcviku v metodách manželského poradenství a psychoterapie v rozsahu minimálně 400 hodin nebo obdobného dlouhodobého psychoterapeutického výcviku akreditovaného ve zdravotnictví.“* A v druhém odstavci je velmi prostě uvedena odborná způsobilost „dalších odborníků“ uvedených v § 115 odst. 1 písm. e) a jedná se o vysokoškolské vzdělání. Pokud jsou tito další odborníci zároveň i zaměstnanci samosprávy, musí opět naplnit předpoklady a vzdělávání podle vyhlášky č. 512/2002 Sb. o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků a zákon č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků

### 3.3 Shrnutí kapitoly pracovníci v sociální oblasti veřejné správy

V této kapitole byly popsány sociální pracovníci a „další odborníci“ v sociální oblasti veřejné správy, kterých se týká nerovné odměňování. Výkon sociální práce je náročný, klade nároky na odbornou přípravu, zodpovědnost a přináší velkou psychickou zátěž (Kolářová 2018:23). Pozice sociálního pracovníka ve veřejné správě je jen jedna, činnosti jsou rozepsány v jednotlivých platových třídách v katalogu prací. Na výkonu sociální práce se přímo podílejí i „další odborníci“. Je důležité zmínit i odborné pracovníky a provozní zaměstnance, kteří se svou činností výrazně podílejí na výkonu sociální práce i na její kvalitě, i když sociální službu přímo nevykonávají. Například ředitel, ekonomové, personalisté, ale i údržbáři, uklízeči nebo kuchaři. Tito provozní a techničtí pracovníci nejsou do výzkumu v další části práce zahrnuti, ale i jich se týká nerovné odměňování.

## 4. Odměňování v sociální oblasti veřejné správy

V následujících odstavcích bude věnován prostor popisu legislativnímu nastavení systému odměňování v sociální oblasti veřejné správy. Obecně je cílem odměňování, aby bylo řízeno spravedlivě a slušně, a aby člověk nedostával za stejnou práci nižší odměnu než jejich spolupracovníci. Dobře nastavené odměňování pomáhá získávat a udržovat si vysoce kvalitní pracovníky, motivovat je a získávat jejich oddanost (Armsrong 2009:20-21). Níže je kromě popisu struktury platu ve veřejné správě, přiblíženo již zmiňované *nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě* a dále jsou shrnuta východiska rovného odměňování zaměstnanců.

### 4.1 Nastavení platu v sociální oblasti veřejné správy

Rozhodující složkou platu<sup>10</sup> zaměstnanců ve veřejné správě je platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zaměstnanec zařazen (dle § 123 odst. 1 zákoníku práce). Platové tarify jsou v 16 platových třídách a 12 platových stupních. Platová třída se určuje podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a podle požadovaných nejnáročnějších prací. (§ 123 odst. 2 zákoníku práce). Zařazení prací do platových tříd stanovuje katalog prací. Platový stupeň záleží na míře praktických zkušeností nabytých předchozím výkonem práce apod. (§ 123 odst. 4 zákoníku práce a podle § 4 *nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech*). Základní platový tarif pak lze navýšit. Zákoník práce v § 124 – 135 stanovuje různé typy příplatků a upravuje jejich výši, jedná se např. o příplatek za vedení, osobní příplatek, zvláštní příplatek, odměnu atd.

V sociální oblasti veřejné správy jsou pracovníci odměňováni podle dvou příloh *nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě* (dále jen *nařízení vlády o platových poměrech*). Toto nařízení vlády upravuje platové tarify<sup>11</sup> a obsahuje celkem 5 příloh<sup>12</sup> s rozdílnými stupnicemi platových tarifů. Každá stupnice se vztahuje na jinou skupinu zaměstnanců podle § 5 zmíněného nařízení vlády. Sociální oblasti veřejné správy se týkají dvě přílohy. Příloha č. 2 stanovuje stupnici platových

---

<sup>10</sup> Jedná se o plat, pokud je zaměstnavatelem stát, územní samosprávný celek či příspěvková organizace (§ 109 odst. 3 zákoníku práce 262/2006 Sb.)

<sup>11</sup> Podle zákoníku práce § 123 odst. 6 písm. f) vláda stanovuje stupnice platových tarifů.

<sup>12</sup> Tyto přílohy jsou vládou pravidelně valorizovány.

tarifů pro pracovníky v sociálních službách nebo sociální pracovníky v zařízení sociálních služeb, sociálně-právní ochraně dětí, ve školských zařízeních apod. a pro manželské nebo rodinné poradce, pokud nepracují v samosprávě (dle § 303 odst. 1 zákoníku práce a § 2 odst. 4 zákona č. 312/2002 Sb. o úřednících územních samosprávných celků). Pokud pracovníci pracují v samosprávě dle zmíněných paragrafů, anebo se jich netýká jiná příloha zmíněného nařízení vlády, vztahuje se na ně příloha č. 1., tzv. základní stupnice platových tarifů. Zde se jedná například o sociální pracovníky v sociálně-právní ochraně dětí na obcích nebo o některé „další odborníky“, kteří přímo poskytují sociální službu ve veřejné správě, to jsou například psychologové nebo právníci. Do přílohy č. 1 jsou zařazeni i provozní a techničtí zaměstnanci, jejichž činnost je pro výkonu sociální práce ve veřejné správě nezbytná, jsou to například ekonomové, personalisté, kuchaři atd.

Pro srovnání rozdílu mezi stupnicemi platových tarifů ve dvou zmíněných přílohách uvádím příklad na 11. a 12. platové třídě.

| Platový stupeň | Započ. praxe | 11. platová třída |            | Rozdíl |
|----------------|--------------|-------------------|------------|--------|
|                |              | příloha 1.        | příloha 2. |        |
| 1              | do 1 roku    | 25280             | 29620      | 4340   |
| 2              | do 2 let     | 26160             | 30640      | 4480   |
| 3              | do 4 let     | 27130             | 31740      | 4610   |
| 4              | do 6 let     | 28070             | 32820      | 4750   |
| 5              | do 9 let     | 29060             | 33980      | 4920   |
| 6              | do 12 let    | 30100             | 35180      | 5080   |
| 7              | do 15 let    | 31180             | 36400      | 5220   |
| 8              | do 19 let    | 32280             | 37710      | 5430   |
| 9              | do 23 let    | 33420             | 39030      | 5610   |
| 10             | do 27 let    | 34620             | 40410      | 5790   |
| 11             | do 32 let    | 35880             | 41810      | 5930   |
| 12             | nad 32 let   | 37170             | 43330      | 6160   |

Tabulka č. 1. Rozdíl mezi stupnicemi platových tarifů v 11. platové třídě.

| Platový stupeň | Započ. praxe | 12. platová třída |            | Rozdíl |
|----------------|--------------|-------------------|------------|--------|
|                |              | příloha 1.        | příloha 2. |        |
| 1              | do 1 roku    | 27250             | 31880      | 4630   |
| 2              | do 2 let     | 28200             | 32990      | 4790   |
| 3              | do 4 let     | 29220             | 34180      | 4960   |
| 4              | do 6 let     | 30230             | 35340      | 5110   |
| 5              | do 9 let     | 31330             | 36600      | 5270   |
| 6              | do 12 let    | 32450             | 37900      | 5450   |
| 7              | do 15 let    | 33620             | 39240      | 5620   |
| 8              | do 19 let    | 34840             | 40620      | 5780   |
| 9              | do 23 let    | 36070             | 42080      | 6010   |
| 10             | do 27 let    | 37380             | 43580      | 6200   |
| 11             | do 32 let    | 38720             | 45130      | 6410   |
| 12             | nad 32 let   | 40120             | 46740      | 6620   |

Tabulka č. 2. Rozdíl mezi stupnicemi platových tarifů ve 12. platové třídě.

Jak lze vidět v tabulkách č. 1 a 2 rozdíl v odměňování pracovníků je značný. Další komplikací je, že zaměstnanec hodnocen dle základní stupnice platových tarifů v příloze č. 1., který je zařazen v 1. platovém stupni a v 11. platové třídě nedosáhne na zaručenou mzdu<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Dle § 112 zákoníku práce a dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

V rámci připomínkového řízení novelizace *nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě* v druhé polovině roku 2022 vzneslo připomínku celkem 28 připomínkových míst, z toho 18 připomínkových míst vzneslo zásadní připomínku (Úřad vlády ČR, 2022a). Z připomínkových míst zazníval postesk nad tím, že předložený návrh opět upravuje platové poměry pouze jedné skupině zaměstnanců a následovalo volání po komplexní spravedlivé úpravě platových poměrů zaměstnanců veřejné správy. Kromě jiných zazněl i nesouhlas s přeřazením manželských a rodinných poradců<sup>14</sup> do přílohy č. 2. na úkor „dalších odborníků“<sup>15</sup>. Připomínková místa proto navrhovala přeřadit do přílohy č. 2. buď všechny „další odborníky“ nebo alespoň terapeuty nebo psychology. Připomínkám nebylo vyhověno s odůvodněním nedostatečného rozpočtového pokrytí<sup>16</sup>. Další připomínková místa nad rámec předloženého návrhu upozorňovala na diskriminační přístup k odměňování sociálních pracovníků v samosprávách. Přestože na ně legislativa klade stejné požadavky jako na sociální pracovníky v sociálních službách a vykonávají zcela srovnatelné činnosti, jejich odměňování se odlišuje, to komplikuje získávání pracovníků v této oblasti. Navrhli proto, aby byli odměňováni všichni dle přílohy č. 2. Připomínková místa uváděla, že současný přístup k odměňování ve veřejné správě generuje nerovnosti<sup>17</sup> a je tak v rozporu s principem spravedlivé odměny<sup>18</sup> (Úřad vlády ČR, 2022a). Navzdory připomínkám však novelizace účinná k 1. 1. 2023 nerovnost rozšířila – např. manželští a rodinní poradci byli přeřazeni do přílohy č. 2. zatímco všichni „další odborníci“ v sociálních službách zůstávají v příloze č. 1.

## 4.2 Východiska pro rovné odměňování

Východiskem pro rovné odměňování jsou práva zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky, která jsou ukotvena také v čl. 28 Listiny

---

<sup>14</sup> Manželští a rodinní poradci jsou profesí psychologové nebo terapeuti.

<sup>15</sup> Dle § 115 odst. 1 písm. e) ZSS a odborníkům působícím v sociálně-právní ochraně dětí.

<sup>16</sup> Váže se na požadavek Ministerstva financí, že si změna nařízení vlády nesmí vyžádat požadavky na dodatečné navýšení prostředků na platy (Úřad vlády ČR, 2022a).

<sup>17</sup> Dále např. stávající rozvrstvení platových stupňů, který působí v praxi demotivačně, a velké množství tarifů v příloze č. 1, které nedosahují nejnižší úrovně zaručené mzdy či minimální mzdy (Úřad vlády ČR, 2022a).

<sup>18</sup> Princip spravedlivé odměny je popsán v části D obecné části důvodové zprávy k návrhu změny *nařízení vlády č. 341/2017 Sb.* (Úřad vlády ČR, 2022b): „Odměňování ve veřejných službách a správě by vždy mělo být upraveno tak, aby nebyly zakládány neospravedlnitelné rozdíly ve výši platů mezi osobami odměňovanými z veřejných rozpočtů, které vykonávají stejnou nebo srovnatelnou práci.“

základních práv a svobod a Směrnice Evropského parlamentu a Rady Evropské unie 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách. Práva zaměstnanců má v České republice zajistit jakožto ústřední orgán státní správy MPSV ČR (§ 9 odst. 1 zákona č. 2/1969 Sb.). Může to dělat prostřednictvím přípravy zákonů a dalších právních předpisů (Ornstein a Farkačová, 2022:7). Dalším východiskem je zákoník práce, který v § 110 stanovuje, že za stejnou práci či za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům stejný plat. Ten je poskytován podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Pomocí těchto hledisek lze porovnat hodnotu jednotlivých prací a zjistit zda není jeden zaměstnanec vůči druhému nespravedlivě znevýhodněn a diskriminován poskytováním nižší mzdy za vykonávání stejně hodnotné práce (Ornstein a Farkačová, 2022:7).

### 4.3 Shrnutí odměňování v sociální oblasti veřejné správy

Odměňování v sociální oblasti veřejné správy je ukotveno v legislativě. Strukturu platu pro zaměstnance ve veřejné správě stanovuje zákoník práce – zařazení do platového tarifu určuje zařazení do platové třídy (na základě složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce a podle požadované nejnáročnější práce) a do platového stupně (na základě praxe z předchozího výkonu práce apod.). Platové tarify ovšem dále upravuje *nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě* podle pěti rozdílných stupnic platových tarifů pro jednotlivé skupiny zaměstnanců podle § 5. Sociální oblasti se týkají dvě stupnice platových tarifů, příloha č. 1 a 2. Toto rozdělení je zdrojem nerovností. Například měsíční plat sociálních pracovníků s desetiletou praxí, kteří jsou zařazení v 11. platové třídě ale v jiné stupnici platových tarifů se liší o 5 080 Kč. Připomínková místa projevují opakovanou snahu o narovnání podmínek, například i v loňském roce v rámci novelizace zmíněného nařízení. Připomínky však nebyly zapracovány. Východiska pro rovné odměňování zaměstnanců najdeme v Listině základních práv a svobod (čl. 28) i v ustanovení zákoníku práce.

## 5. Shrnutí konceptuální části

V konceptuální části byl problém existence nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy uveden do kontextu. Tato část odpovídá na otázku, co již o problému víme

a zároveň nastiňuje relevanci problému, a proč je důležité ho řešit. Sociální práce je profese, která se kromě podpory rozvoje klienta zaměřuje i na širší sociální změny na regionální i národní úrovni (IFSW, 2014). Na podporu sociální spravedlnosti by se sociální pracovníci v rámci své profese měli zapojovat do politických procesů tak, aby nebyli pouze vykonavateli záměrů státu, ale aby dokázali efektivně chránit své klienty. Také by měli ovlivňovat podobu sociální politiky, aby odpovídala hodnotám sociální práce. Příslušníci profese by měli hájit i vlastní oborové zájmy, do kterých patří v českém kontextu i nerovné odměňování v sociální oblasti veřejné správy. Výkon české sociální práce velmi ovlivňuje pasivní přístup odborné veřejnosti k obhajování vlastních oborových zájmů, nedůvěra veřejnosti k sociální práci a s tím spojená její nízká prestiž ve společnosti. Vliv na podobu sociální práce má také podfinancování sociální oblasti a legislativa – sociální práce není uchopena komplexně a sociální pracovníci stále nemají stejné postavení. Do okruhu osob, které utvářejí sociální práci v českém kontextu, nepatří pouze sociální pracovníci a nerovné odměňování v sociální oblasti se týká široké skupiny zaměstnanců ve veřejné správě. Platové poměry určuje nejen zákoník práce, který stanovuje odměňování podle nejnáročnější požadované práce a délky praxe, ale i *nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech*, které stanovuje rozdílné stupnice odměňování pro jednotlivé skupiny zaměstnanců ve veřejné správě – jedná se o zdroj platové nerovnosti. To neodpovídá principu spravedlivé odměny, že za práci stejnou či stejné hodnoty přísluší pracovníkům stejný plat, na kterou má právo každý zaměstnanec. Hlediska práce stejné hodnoty; složitost, odpovědnost a namáhavost dle § 110 zákoníku práce jsou významná pro výzkumnou část.

## II. VÝZKUMNÁ ČÁST

Tato práce je napsána s cílem zjistit příčiny a dopady nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy. Významnou součástí práce je logika *problem statement*, která je zde využita dvojitým způsobem<sup>19</sup>. Poprvé je základem pro návrh výzkumu a provádí se ve třech krocích: uvádí kontext problému, představuje relevanci problému a stanovuje cíle výzkumu. V první konceptuální části byl proveden první i druhý krok – problém byl uveden do kontextu makropraxe sociální práce i v souvislostech české sociální práce, byl představen legislativní rámec odměňování ve veřejné správě a zároveň bylo nastíněno, proč je důležité problém řešit. Tato druhá, výzkumná část se věnuje třetímu kroku – výzkumnému cíli. Zároveň jsou zde popsány použité metody výzkumu i zpracování dat a prezentovány výsledky výzkumu. *Problem statement* je využit podruhé v závěru jako shrnutí problému v celém kontextu s popisem dalších kroků, které je potřeba podniknout pro řešení. Toto shrnutí může sloužit jako první krok k zahájení projektu změny. V diskuzi porovnávám zjištění s první, konceptuální částí.

### 6. Metodologie

O výzkumném problému, kterým je existence nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy dle *nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě* jsem se dozvěděla z praxe. Jak již bylo zmíněno výše, někteří odborníci, kteří jsou příslušníci profese sociální práce, se opakovaně zasazují o narovnání platových poměrů. Dopady nerovnosti do praxe, na které upozorňují, jsou zmiňované i v médiích<sup>20</sup>. V časopisech sociální práce existují zmínky, že je odměňování rozdílné, ovšem až na jeden článek není přikládán důraz na potřebu změny<sup>21</sup>. Odměňováním ve veřejné správě se věnuje pár diplomových a bakalářských prací, žádná ovšem není zaměřená na sociální oblast, ani na rozdílné stupnice platových tarifů<sup>22</sup>. V roce 2022 byla vydána Metodika

---

<sup>19</sup> McCombes and George, 2022 [online]

<sup>20</sup> Jedná se o reportáže a rozhovory na Českém rozhlasu. Srovnání Kroc, 2022 [online], Král, 2023 [online], Vokurková, 2023 [online].

<sup>21</sup> Srovnání: Kolářová, 2017 a 2018, Zajacová, 2022 [online] a Pavezková, 2023 [online]

<sup>22</sup> Srovnání: Pitková (2015), Crkva (2019), Pravdová, (2019)

hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací ve veřejné správě, která je výstupem projektu „Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací“ (Ornstein a Farkačová, 2022). Ovšem ani tato metodika explicitně nezmiňuje nerovné odměňování sociálních pracovníků nebo „dalších odborníků“ v sociálních službách.

Výzkumným cílem je zjistit příčiny a dopady nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy. Pracuje se s předpokladem, že odměňování je nespravedlivé a nastavení by se mělo změnit, v rámci identifikace bariér změny se zjišťují i příčiny. Pro usilování o změnu je důležité vědět, co problém udržuje, kdo je jeho držitelem apod. To ovlivnilo stanovení výzkumné otázky: Jaké jsou příčiny a dopady nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy?

Stanovení podotázek bylo ovlivněno kontextem makropraxe sociální práce, která podporuje širší sociální změny, věnuje se obhajováním zájmu klienta i vlastních oborových zájmů. V rámci návrhu výzkumu byly vytvořeny čtyři výzkumné podotázky:

- a) *Kdo má zásadní vliv na nerovné odměňování v sociální oblasti veřejné správy?* Tato otázka se ptá na významné aktéry, kteří mohou svým jednáním nebo nečinností problém udržovat, nebo naopak mohou změnu prosadit. V prvním případě je otázka zodpovězena v podkapitole 7.2.1 *Příčiny nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy*. V druhém případě se zodpoví v podkapitole 7.2.3 *Další možnosti změny nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy*.
- b) *Jaké okolnosti přispívají k nerovnému odměňování v sociální oblasti veřejné správy?* Tato otázka směřuje k identifikaci bariér změny, kvůli kterým se zatím nepodařilo změnu prosadit. Je zodpovězena v podkapitole 7.2.1 *Příčiny nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy*.
- c) *Jaké jsou vnímány dopady nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy?* Otázka je položena se záměrem objasnění relevance problému, která je zásadním argumentem, proč se má problém řešit. Otázka je zodpovězena v podkapitole 7.2.2 *Dopady nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy*.
- d) *Jaké jsou možnosti změny nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy?* Otázka vyplývá z praktického cíle práce: připravit shrnutí s popisem návrhů dalšího postupu v řešení problému. Odpověď na tuto otázku nastiňuje celkovou vizi procesu změny a je uvedena v podkapitole 7.2.3 *Další možnosti změny nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy*.



## 6.1 Popis použitých metod a prezentace komunikačních partnerů

Výzkum je zpracován kvalitativně. Nejprve jsou pro dokázání nerovnosti v odměňování ve spolupráci s komunikačními partnery vypracovány dvě kazuistiky podle náplní prací skutečných osob. Níže je popsán způsob výběru komunikačních partnerů, se kterými byly následně vedeny expertní rozhovory pomocí polo-strukturovaných rozhovorů. Následuje popis analýzy sesbíraných dat. Proces analýzy začal již v konceptuální části, která dle logiky *problem statement* uvádí celý problém do kontextu<sup>23</sup>.

Na základě konceptuální části je navrhnout způsob sběru dat pro zpracování dvou kazuistik. Pro porovnání dvou příkladů rozdílného odměňování jsou využita data o čtyřech skutečně existujících pracovnících na obdobných nebo stejných pozicích v sociální oblasti veřejné správy, a je zkoumáno určení platového tarifu a rozdíly v platu. Kazuistiky byly vytvořeny na základě údajů získaných od jejich zaměstnavatelů v rámci expertních rozhovorů, zmíněných níže. Cílem je demonstrace toho, jak může nerovnost vypadat v praxi. Na porovnání navazuje základní kvalitativní obsahová analýza dokumentů. Je to v podstatě interpretace obsahu dokumentů prostřednictvím procesu kódování, při kterém se identifikují důležitá témata. Pro porovnání dvou příkladů rozdílného odměňování na obdobných nebo stejných pozicích v sociální oblasti veřejné správy jsou využity hlediska stejné hodnoty práce dle § 110 zákoníku práce; složitost, odpovědnost a namáhavost.

Kvalitativními expertními rozhovory byla získána data pro zodpovězení výzkumných otázek. O poskytnutí rozhovoru pro potřeby tohoto výzkumu, bylo požádáno pět odborníků, kteří se v minulosti zasazovali o změnu nerovného odměňování. Jednalo se o ředitele příspěvkových organizací krajů a o vedoucí odborů a oddělení na úřadech samospráv. V první části spolupráce s komunikačními partnery byly zjištěny podrobnosti ke kazuistikám rozdílného odměňování v sociální oblasti veřejné správy, viz výše. Dále byl zjišťován pohled komunikačních partnerů na nerovné odměňování v sociální oblasti veřejné správy. Bylo využito polo-strukturovaného rozhovoru neboli rozhovoru pomocí návodu. Ten je vhodný, když se mají rozhovory dotýkat stejných otázek a témat (Hendl, 2005:174). Struktura rozhovorů je vytvořena na základě poznatků z konceptuální části a je připojena v přílohách. Na základě hlasových záznamů rozhovorů, jejichž souhrnná délka činí 4 hodiny a 16 minut,

---

<sup>23</sup> V kvalitativním výzkumu je typické, že se s organizováním dat a jejich analýzou začíná již ve fázi sběru dat (Hendl, 2008:223).

byly vytvořeny souhrnné protokoly<sup>24</sup>. Pro analýzu dat byly využity kategoriální systémy, které slouží k provádění redukce dat a využívají se např. při kódování záznamů rozhovorů<sup>25</sup>. V prezentaci analyzovaných dat v kapitole 7. *Analýza a výsledky výzkumu* jsou uvedeny citace z rozhovorů, které jsou značeny A – E a místo jmen komunikačních partnerů je uvedeno např.: Expert A.

## 6.2 Etické aspekty výzkumu a limity

Komunikační partneři souhlasili s poskytnutím a nahráním výzkumného rozhovoru a jeho následným vyžitím pro účely diplomové práce. Zvukové záznamy rozhovorů ani jejich shrnující protokoly nebudou poskytnuty třetím stranám. Neuvádím jejich jména ani jiné osobní údaje, ovšem skupina, která se ve věci v naší zemi angažuje, není početná a existuje riziko, že půjde poznat, kdo byl do expertních rozhovorů zahrnut. Komunikační partneři jsou s tímto rizikem srozuměni. Vzhledem k tomu, že jsem nedostala souhlas od osob uvedených v kazuistikách k uvedení konkrétních detailů o jejich pracovních i platových podmínkách, příklady uvedené v kazuistikách jsou fiktivní, ke zpracování však byly využity jejich skutečné náplně práce. Příklady tak odpovídají reálným pracovním a platovým podmínkám skutečně existujících lidí pracujících v sociální oblasti veřejné správy v České republice

V práci používám obecné označení sociální pracovníci, komunikační partneři, politici, tvůrci politik apod. v mužském rodě, ovšem mám vždy na mysli osoby všech pohlaví na těchto pozicích.

## 7. Analýza a výsledky výzkumu

Tato kapitola má dvě části. Nejprve budou uvedeny dva páry případů rozdílného odměňování v sociální oblasti veřejné správy a na základě obsahové analýzy dokumentů bude dokázáno, že tato nerovnost má kořeny v systému – v legislativě, kterou se musí ve věci odměňování zaměstnavatel řídit. V druhé části bude představen, způsob analýzy dat, která byla získána pomocí expertních rozhovorů a budou prezentovány výsledky výzkumu.

---

<sup>24</sup> Viz Hendl, (2009:209).

<sup>25</sup> Viz Hendl, (2009:211).

## 7.1 Srovnání odměňování v sociální oblasti veřejné správy

Pro zviditelnění rozdílu v odměňování v sociální oblasti veřejné správy jsou v rámci kazuistik představeny dvě sociální pracovnice – paní Jana a paní Tereza, které pracují u dvou různých zaměstnavatelů ve veřejné správě a dvě psychologičky – paní Alžběta a paní Kristýna, které pracují v sociálních službách v příspěvkové organizaci. K porovnání byly záměrně zvoleny pozice, které jsou si velmi podobné, ale zmíněné zaměstnankyně, které na nich pracují, jsou rozdílně odměňovány. Kazuistiky byly vypracovány ve spolupráci s komunikačními partnery, kteří jsou jejich zaměstnavateli. Kostra sběru dat byla vypracovaná na základě poznatků uvedených v konceptuální části této práce.

Pro srovnání pracovních pozic v kazuistikách jsou využity tři fáze procesu zkoumání rovnosti v odměňování, který popsal Armstrong (2009:187-196). První fází je analýza, jedná se o shromažďování údajů za účelem rozpoznání nerovnosti, včetně prozkoumání způsobu odměňování v organizaci. Tato fáze byla provedena v kapitole 4. *Odměňování v sociální oblasti veřejné správy* a pokračovala zjišťováním bližších informací v rámci expertních rozhovorů. Druhou fází je diagnóza, to je proces zkoumání rozdílů a jejich pochopení. Tato fáze je uskutečněna v rámci této podkapitoly. V diagnóze se zkoumá úroveň potřebné kvalifikace, umístění do platové stupnice, výše zásluhové odměny a srovnatelnost práce. V kazuistikách není zkoumána výše zásluhové odměny, neboť se tato práce zabývá odměňováním v základních tarifech. Potřebná kvalifikace a platové stupnice jsou určeny na základě právních norem a náplní práce, které byly získány od komunikačních partnerů. Hlediska srovnatelnosti práce ustanovuje zákoník práce v § 110 – široce popisuje, čím se rozumí stejná práce nebo práce stejné hodnoty, na základě které má být poskytován stejný plat. Stejná hlediska srovnání prací uvádí stručněji i § 3 *nařízení vlády o platových poměrech* a jsou jimi složitost, odpovědnost a namáhavost. Pro srovnání hodnoty práce na základě zkoumání katalogu prací a již zmíněných náplní prací je využita základní kvalitativní obsahová analýza dokumentů, která rozkrývá data pomocí interpretace obsahu dokumentů prostřednictvím procesu kódování – důležitými tématy jsou zde již zmíněna hlediska srovnatelnosti práce. Třetí fáze nastává, pokud nelze rozdíly objektivně zdůvodnit, následují kroky k eliminaci nerovnosti. Příklady možností takových kroků budou uvedeny v rámci podkapitoly 7. 2 *Příčiny a dopady nerovného odměňování*.

### 7.1.1 První kazuistika srovnání odměňování na pozici sociálního pracovníka

V rámci první fáze procesu analýzy s cílem rozpoznání nerovnosti, bylo zjištěno následující: Paní Jana i paní Tereza jsou vzděláním sociální pracovnice a při výběrovém řízení museli naplnit odbornou způsobilost pro výkon povolání sociálního pracovníka dle § 110 ZSS. Obě pracují v sociální oblasti veřejné správy, každá u jiného zaměstnavatele. **Paní Jana** pracuje na plný úvazek jako sociální pracovník na městském úřadě na Oddělení sociálně-právní ochrany dětí dle § 4 a 31 zákona SPOD. V katalogu prací je zařazena jako referent sociálních věcí v 11. platové třídě. Dle započitatelné praxe<sup>26</sup> je zařazena do 4. platového stupně a její plat se určuje podle stupnice platových tarifů v první příloze *nařízení vlády o platových poměrech*. Základ jejího platu bez příplatků činí 28.080 Kč. **Paní Tereza** pracuje na plný úvazek jako sociální pracovník v sociálně aktivizační službě pro rodiny s dětmi dle § 65 ZSS (dále jen SAS RD) v příspěvkové organizaci. V katalogu prací je zařazena jako sociální pracovník v 11. platové třídě. Stejně jako paní Jana je dle započitatelné praxe zařazena do 4. platového stupně a její plat se určuje podle stupnice platových tarifů v druhé příloze *nařízení vlády o platových poměrech*. Základ jejího platu bez příplatků činí 32.820 Kč.

| Jméno                                    | Jana  | Tereza  |
|--|---|---|
| Pozice                                   | <b>Terénní pracovník na OSPOD</b>                               | <b>Sociální pracovník SAS RD (p. o.)</b>                        |
| Úvazek                                   | 1 (plný pracovní úvazek)  | 1 (plný pracovní úvazek)  |
| Odborná způsobilost                      | § 110 ZSS   | § 110 ZSS   |
| Dosažené vzdělání                        | Vysokoškolské, obor sociální práce, bakalářský studijní program | Vysokoškolské, obor sociální práce, bakalářský studijní program |
| Povolání v katalogu prací                | <b>2. 10. 13 Referent sociálních věcí</b>                       | <b>2. 08. 02 Sociální pracovník</b>                             |
| Platová třída                            | 11. platová třída   | 11. platová třída   |
| Započítaná praxe                         | Do 6 let  | Do 6 let  |
| Platový stupeň                           | 4. platový stupeň   | 4. platový stupeň   |
| Základ platu (Platový tarif)             | <b>28.070 Kč</b>  | <b>32.820 Kč</b>  |
| Příloha k nařízení vlády č. 341/2017 Sb. | <b>1. příloha</b>   | <b>2. příloha</b>   |

Tabulka č. 3. Porovnání rozdílného odměňování sociálních pracovníků, rozdíly jsou zvýrazněné

Tabulka č. 3 srovnává informace mezi dvěma sociálními pracovnicemi, které pro výkon svého povolání musejí splňovat stejnou odbornou způsobilost, jsou obě zařazeny ve stejném platovém stupni i platové třídě, ovšem rozdíl mezi jejich platovými tarify činí 4.750 Kč. Méně je odměňována sociální pracovnice OSPOD, paní Jana. V rámci této fáze byl rozpoznán rozdíl v povolání v katalogu prací a v zařazení do stupnice platových tarifů. Druhou fází procesu<sup>27</sup> je

<sup>26</sup> Dle § 123 odst. 4 zákoníku práce a § 4 nařízení vlády o platových poměrech.

<sup>27</sup> Proces navrhl Armstrong (2009:187-196).

diagnóza s cílem zkoumání rozdílů a jejich pochopení. Kromě umístění do platové stupnice, které je v tomto případě dáno *nařízením vlády o platových poměrech*, se zkoumá úroveň potřebné kvalifikace a srovnatelnost práce.

**Potřebná kvalifikace** je zde zkoumána podle legislativního rámce a náplní prací, které jsou na daných pozicích vykonávány. Základní odbornou způsobilost pro výkon povolání sociálního pracovníka upravuje ZSS v § 110. Podle § 1 je tato úprav závazná pro všechny sociální pracovníky i za hranicemi sociálních služeb, včetně sociálního pracovníka na OSPOD. Sociální pracovník na OSPOD musí navíc složit zkoušku zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků<sup>28</sup> v Institutu pro veřejnou správu v Praze. Paní Jana tedy musí splnit vyšší nároky na odbornou způsobilost než paní Tereza.

**Srovnatelnost práce** je zde zkoumána na základě interpretace obsahu katalogu prací i náplní prací paní Jany a paní Terezy. Obě jsou zařazeny do stejné platové třídy, která se určuje podle požadovaných nejnáročnějších prací<sup>29</sup>. Již tato skutečnost napovídá, že je jejich práce srovnatelná. Jsou ovšem řazeny do jiného povolání v katalogu prací. Srovnala jsem jejich náplně práce s činnostmi uvedenými v katalogu prací a zkoumala, jak se překrývají. Bylo zjištěno, že činnosti v náplni práce sociální pracovnice SAS RD, paní Terezy korespondují pouze s činnostmi v 10. a 11. platové třídě povolání *Sociální pracovník*, ve kterém je zařazena. Činnosti v náplni práce sociální pracovnice OSPOD, paní Jany korespondují s činnostmi v 10. a 11. platové třídě povolání *Referent sociálních věcí*, ve kterém je zařazena, ale zároveň vykonává některé činnosti uvedené v 10. a 11. platové třídě povolání *Sociální pracovník*. Hledisko zodpovědnosti lze spatřovat v dobrovolnosti klienta a některých činnostech. Paní Tereza pracuje v SAS RD. Jedná se o sociální službu a klient si dobrovolně volí, zda ji využije. Oddělení sociálně-právní ochrany dětí, na kterém pracuje paní Jana, není služba, ale výkon přenesené působnosti, klient ji tedy nemůže odmítnout. A dále mezi činnosti paní Jany patří např. podávání návrhy soudu na omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti, vykonávání dohledu na žádost soudu nad úspěšností osvojení apod. Velmi stručné srovnání složitosti práce paní Jany a paní Terezy ukazuje, že obě sociální pracovnice vykonávají obdobné činnosti, přičemž práce paní Jany na Oddělení sociálně-právní ochrany dětí je více komplexnější a vyžaduje větší nároky na odpovědnost, čímž potenciálně generuje větší psychickou zátěž.

---

<sup>28</sup> Podle vyhlášky č. 512/2002 Sb. o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků.

<sup>29</sup> Dle § 123 odst. 2 zákoníku práce.

Druhou fází procesu zkoumání, tzv. diagnózu lze uzavřít tím, že nebyly nalezeny objektivní důvody pro nižší odměňování paní Jany. Její práce je srovnatelná s prací paní Terezy. V některých ohledech jsou dokonce kladeny na paní Janu vyšší nároky, např. zvláštní odborná způsobilost, množství vykonávaných činností a odpovědnost.

### 7.1.2 Druhá kazuistika srovnání odměňování na pozici psychologa

V rámci první fáze procesu analýzy s cílem rozpoznání nerovnosti bylo zjištěno následující: Paní Alžběta i paní Kristýna jsou psychologky, které pracují v sociálních službách u jednoho zaměstnavatele v příspěvkové organizaci. Jsou zahrnuty v okruhu pracovníků pracujících v sociálních službách v § 115 odst. 1 písm. e) podle ZSS. **Paní Alžběta** pracuje na plný úvazek jako psycholog v Sociálně aktivizační službě pro rodiny s dětmi dle § 65 ZSS (dále jen SAS RD). V katalogu prací je zařazena jako psycholog ve 12. platové třídě. Dle započitatelné praxe<sup>30</sup> je zařazena do 4. platového stupně a její plat se určuje podle stupnice platových tarifů v první příloze *nařízení vlády o platových poměrech*. Základ jejího platu bez příplatků činí 30.230 Kč. **Paní Kristýna** pracuje na plný úvazek jako manželský a rodinný poradce v rodinné poradně dle § 37 ZSS. V katalogu prací je zařazena jako psycholog ve 12. platové třídě. Stejně jako paní Alžběta je dle započitatelné praxe zařazena do 4. platového stupně a její plat se od 1. 1. 2023 určuje podle stupnice platových tarifů v druhé příloze *nařízení vlády o platových poměrech*. Základ jejího platu bez příplatků činí 35.340 Kč.

| Jméno                                    | <b>Alžběta</b>   | <b>Kristýna</b>  |
|--|--|--|
| Pozice                                   | <b>Psycholog v SAS RD</b>                              | <b>Psycholog v Rodinné poradně</b>                     |
| Úvazek                                   | 1 (plný pracovní úvazek)                               | 1 (plný pracovní úvazek)                               |
| Odborná způsobilost                      | <b>§ 116a, odst. 2 ZSS</b>                             | <b>§ 116a, odst. 1 ZSS</b>                             |
| Dosažené vzdělání                        | Jednooborová psychologie, magisterský studijní program | Jednooborová psychologie, magisterský studijní program |
| Povolání v katalogu prací                | 1. 05. 01 Psycholog                                    | 1. 05. 01 Psycholog                                    |
| Platová třída                            | 12. platová třída                                      | 12. platová třída                                      |
| Započítaná praxe                         | Do 6 let   | Do 6 let   |
| Platový stupeň                           | 4. platový stupeň                                      | 4. platový stupeň                                      |
| Základ platu (Platový tarif)             | <b>30.230 Kč</b>                                       | <b>35.340 Kč</b>                                       |
| Příloha k nařízení vlády č. 341/2017 Sb. | <b>1. příloha</b>                                      | <b>2. příloha</b>                                      |

Tabulka č. 4. Porovnání rozdílného odměňování psychologů v sociálních službách, rozdíly jsou zvýrazněné

Tabulka č. 4 srovnává informace mezi dvěma psychologkami, které pracují v sociálních službách u stejného zaměstnavatele ve veřejné správě. Obě jsou v katalogu prací zařazeny do

<sup>30</sup> Dle § 123 odst. 4 zákoníku práce a § 4 nařízení vlády o platových poměrech.

stejného povolání i do stejné platové třídy. Rozdíl mezi jejich platovými tarify ve stejném platovém stupni činí 5.110 Kč. Méně je odměňována psycholožka v SAS RD, paní Alžběta. V rámci této fáze byl rozpoznán rozdíl v paragrafu určující odbornou způsobilost a v zařazení do stupnice platových tarifů. Druhou fází procesu<sup>31</sup> je stejně jako v první kazuistice diagnóza s cílem zkoumání rozdílů a jejich pochopení. Kromě umístění do platové stupnice, které je v tomto případě dáno *nařízením vlády o platových poměrech*, se zkoumá úroveň potřebné kvalifikace a srovnatelnost práce.

**Potřebná kvalifikace** je zde zkoumána podle legislativního rámce a náplní prací, které jsou na daných pozicích vykonávány. Odbornou způsobilost pro manželské a rodinné poradce upravuje § 116a odst. 1 ZSS – uvádí vysokoškolské vzdělání v jednooborové psychologii nebo magisterský obor humanitního zaměření v magisterském programu v kombinaci s nejednoznačně vymezenými psychoterapeutické výcviky.<sup>32</sup> Odborná způsobilost „dalších odborníků“ uvedených v § 115 odst. 1 písm. e), kam spadá i psycholog v SAS RD je podle § 116a odst. 1 ZSS jednoduše vysokoškolské vzdělání. Paní Alžběta tedy musela pro přijetí na místo psychologa v SAS RD mít vystudovanou jednooborovou psychologii stejně jako paní Kristýna na pozici manželského a rodinného poradce v Rodinné poradně.

**Srovnatelnost práce** je zde zkoumána na základě interpretace obsahu katalogu prací i náplní prací paní Alžběty a paní Terezy. Obě jsou zařazeny do povolání *Psycholog* v katalogu prací do 12. platové třídy. Jejich činnosti a zodpovědnost je taktéž srovnatelná, jejich klienti jsou děti i dospělý a v rámci sociální služby poskytují i krizové intervence v obzvláště náročných životních situacích, Velmi stručné srovnání složitosti práce paní Jany a paní Terezy ukazuje, že obě sociální pracovnice vykonávají stejné činnosti.

Ani v druhé kazuistice v nebyly v rámci procesu zkoumání nalezeny objektivní důvody pro platový rozdíl mezi psycholožkou v SAS RD, paní Alžbětou a paní Kristýnou, která pracuje jako manželský a rodinný poradce v rodinné poradně. Jejich práce vyžaduje stejnou odbornou způsobilost a činnosti, které vykonávají, jsou nejen srovnatelné, ale z části i stejné.

---

<sup>31</sup> Proces navrhl Armstrong (2009:187-196).

<sup>32</sup> § 116a odst. 1 ZSS přímo uvádí absolvování „postgraduálního výcviku v metodách manželského poradenství a psychoterapie v rozsahu minimálně 400 hodin nebo obdobného dlouhodobého psychoterapeutického výcviku akreditovaného ve zdravotnictví.“ Nespecifikuje akreditaci výcviku ani, co znamená „dlouhodobý výcvik“.

### 7.1.3 Shrnutí srovnání odměňování v sociální oblasti veřejné správy

Srovnání v kazuistikách dokázalo, že zařazení do stupnice platových tarifů, tj. do příloh *nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě*, je v rozporu se zákoníkem práce, který je vystavěn na zásadách spravedlivého odměňování a rovného zacházení a stanovuje za stejnou práci stejnou odměnu. V následující kapitole se prezentují výsledky výzkumu zaměřené na příčiny a dopady tohoto nerovného odměňování a uvádí návrhy kroků vedoucích k eliminaci nerovnosti.

## 7.2 Příčiny a dopady nerovného odměňování

Na základě předchozího zjištění lze říci, že odměňování v sociální oblasti veřejné správy je nerovné a diskriminuje určité skupiny zaměstnanců. To je zásadní předpoklad pro další část výzkumu, která zjišťuje příčiny a dopady tohoto nerovného odměňování.

Tato část výzkumu je založená na kvalitativních datech získaných expertními rozhovory s pěti komunikačními partnery – odborníky, kteří se v minulosti zasazovali o narovnání nespravedlivého nastavení odměňování ve veřejné správě. Předmětem rozhovorů byl jejich pohled na problematiku, na dopady do praxe, na kroky, které byly učiněny pro změnu nerovnosti a na možnosti řešení. Byl použit polo-strukturovaný dotazník, jehož kostra je v přílohách. K rozkrytí výzkumných dat bylo využito kódování a jejich další následné sloučení do kategorií. Kategorie, podle kterých jsou výsledky výzkumu řazeny, se mi podařilo určit následovně. Za první, k identifikaci příčin nerovného odměňování byla stěžejní témata: uskutečněné pokusy o změnu nerovně nastaveného odměňování, limity, které brání dosažení změny a aktéři, kteří měli na problematiku zásadní vliv. Za druhé, pro zjištění dopadů nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy byla významná témata: důsledky jako nežádoucí jevy vyplývající z nerovného odměňování, rizika jako pravděpodobné následky nevyřešení nerovnosti a strategie zvládání nerovně nastaveného odměňování v praxi. A za třetí, další možnosti změny nerovného odměňování v sociální oblasti byly zjištěny na základě analýzy témat: návrhy dalších možností řešení a cílový stav pro vizi procesu změny.

### 7.2.1 Příčiny nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy

Pro komplexní uchopení problému jsou v následujících odstavcích identifikovány příčiny problému, aby se předešlo riziku, že se návrh řešení zaměří pouze na symptomy. Tyto příčiny jsou zde chápány jako bariéry změny, kvůli kterým se zatím nepodařilo změnu



prosadit. V expertních rozhovorech jsem se dotazovala jak na pokusy, které byly v zájmu změny učiněny, tak na limity, které prosazení brání. Na okolnosti, se ptá výzkumná otázka b), na významné aktéry výzkumná otázka a). Komunikační partneři za významné příčiny považují samotné *nařízení vlády o platových poměrech* a dále zájmové skupiny, které prosazují nesystémové změny. Za překážky změny považují postoj společnosti k problematice a přístup MPSV k aktérům usilujícím o změnu.

#### NAŘÍZENÍ VLÁDY O PLATOVÝCH POMĚRECH

Jako hlavní příčinu nerovného odměňování jsou v expertních rozhovorech uváděny rozdílné stupnice platových tarifů v přílohách *nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Nastavení těchto příloh je v očích komunikačních partnerů proti zásadě rovného odměňování – katalog prací stanovuje zařazení do platové třídy podle požadovaných nejnáročnějších prací, ovšem kvůli zmíněným přílohám *nařízení vlády o platových poměrech* jsou zaměstnanci vykonávající stejnou práci odměňování nerovně. Komunikační partneři uvádí, že o jeho změnu usilují už od roku 2018. Systém je nastaven diskriminačně vůči sociálním pracovníkům a dalším povoláním v sociální oblasti veřejné správy. Pokus o změnu nerovného odměňování ve veřejné správě v rámci připomínkového řízení uváděli všichni aktéři. Hovořili také o spolupráci, která byla navázána, aby konkrétní připomínku vneslo více připomínkových míst zároveň. Dále zdůraznili, že se nejednalo o první pokus tohoto charakteru, ale že připomínky k platové nerovnosti přes připomínková místa vznáší opakovaně již několik let.

*„Nějakým způsobem jsme se dohodli a podali jsme těch pět nebo šest krajů víceméně společně připomínku s tím, aby sociální pracovníci na těch obcích, těch se to týká, byly (platově) sloučení se sociálními pracovníky v příspěvkových organizacích. ... Říkám, pro mě už to je takový koníček, že každý rok na to upozorňujeme. Upozorňujeme na to, že je to diskriminační a že je to nerovnost.“ – Expert D*

*„A potom to nejdůležitější je vlastně asi každoročně když se otevírá nařízení vlády tak to, že z naší strany jde připomínka, že tato nerovnost by se měla spravit, což je ovšem většinou připomínka nad rámec té navrhované novely, samozřejmě ministerstvo se s ní nemusí žádným způsobem vypořádávat.“ – Expert B*

Komunikační partneři uvádí hned několik důvodů, proč tato cesta zatím nebyla úspěšná. Návrhy změny neprojdou v rámci finanční úspory – zapracováním připomínek by vznikly další nároky na veřejné rozpočty, se kterými se nepočítalo. Dále v rozhovorech opakovaně zaznívalo, že se na problém nepohlíží celistvě a návrhy změn se týkají vždy jen určité skupiny zaměstnanců.

## LOBBY ZÁJMOVÝCH SKUPINY

Nejednotné nahlížení problému vede k nesystémovým řešením, která skutečný problém spíše komplikují. Příčiny komunikační partneři spatřují v tom, že se jedná o politicky motivované rozhodnutí, záleží na tom, co je v konkrétní době politicky výhodné a co naopak. Tuto skutečnost mohou ve svůj prospěch obrátit například profesní uskupení, která byla v rámci rozhovorů popisována dvěma způsoby. Za prvé jako zájmové skupiny, které chtějí situaci narovnat pro zaměstnance, které zastupují, a proto u politiků lobbují, kvůli čemuž se prosadí nesystémová změna, která prohlubuje nerovnost.

*„Nařízení vlády je stará norma, která se neustále jako upravuje a přepisuje a ohýbá podle aktuálních potřeb řvoucí skupiny... jenže problém je v tom, že ta profesní skupina prostě kope sama za sebe.“ – Expert A*

Za druhé byly profesní skupiny vnímány jako aktéři, kteří dlouhodobě činí kroky k narovnání nespravedlnosti. Pozitivní či negativní vnímání zájmových skupin se v expertních rozhovorech odvíjelo od míry spolupráce, kterou uskupení iniciují směrem k dalším aktérům. Profesní komora sociálně-právní ochrany dětí například v rámci neformálních sítí pobídla v druhé polovině loňského roku jednotlivá oddělení sociálně-právní ochrany dětí na obcích k napsání dopisu ministrovi práce a sociálních věcí, kde mimo jiné deklarovali nesouhlas s nerovným odměňováním sociálních pracovníků na obcích. Dále bylo vládním výborem prevence domácího a genderově podmíněného násilí přijato doporučující stanovisko pro vládu, kde byla zdůrazněna důležitost narovnání platových podmínek v profesi sociální práce ve veřejné správě. O problému byl informován Veřejný ochránce práv. Jednalo se i s Odborovým svazem zdravotníků a sociální péče ČR, který usiluje o spravedlivé odměňování pracovníků. Do pokusů o změnu nerovnosti řadili komunikační partneři jednání odborné komise Asociace krajů ČR i odborné platformy MPSV, v rámci kterých se téma komunikovalo. Byla jmenována také neformální setkání, která proběhla v rámci iniciace změny nerovnosti i osobních setkání s politickými představiteli či zástupci MPSV.

Podle komunikačních partnerů se pokusy zmíněné výše zatím neseťkali s úspěchem také kvůli dalším profesním uskupením, konkrétně zmiňovali zástupce obcí (Svaz měst a obcí, tajemníci ORP), kteří v minulosti vystupovali proti zařazení sociálních pracovníků na obcích do druhé přílohy *nařízení vlády o platových poměrech*, protože by vznikla platová nerovnost mezi zaměstnanci městských a obecních úřadů. V tomto světle není narovnání platových podmínek v sociální oblasti veřejné správy, kterému se věnuje tato práce, systémovým řešením.

## DALŠÍ LIMITY

Komunikační partneři dále hovořili o motivaci v rozhodování tvůrců právních norem. Finance se vynakládají podle toho, co je politicky výhodné, záleží „na co lidi slyší“. Učinit kroky pro nastavení spravedlivého systému odměňování ve veřejné správě je tedy složité – veřejnost totiž vnímá úředníky i sociálně-právní ochranu dětí spíše negativně.

*„Úředník je tady ten někdo navíc, kdo nás obtěžuje.“ – Expert E*

*„Sociální pracovnice osrodu tak to byla vždycky ta bába zubatá, která šla odebrat dítě z rodiny. Tak už to dávno není. Ale bohužel ta média furt s tím dále pracují...Je důležité zvyšovat prestiž. To jsou lidi,co se snaží pomoc a podporovat“ – Expert D*

Proto, aby společnost vnímala povolání úředníků a sociálních pracovníků jako užitečnou chybí prezentace důležitosti práce úředníků ze strany vlády, potažmo médií. Péče o zaměstnance není jen o penězích. Přístupem k odměňování je také posílán vzkaz, jak si váží práce ve veřejné správě. Negativně byla v expertních rozhovorech vnímaná i komunikace ze strany MPSV – která sice jeví o problém nespravedlivě nastaveného systému odměňování zájem, ale o svých krocích neinformuje ani je s dotčenými aktéry nekonzultuje. Často tak budí v pracovnících v sociální oblasti dojem, že jejich práci ministerstvu nezáleží.

*„... dostali jsme (odpověď), že se tím budou zabývat, že je to politováníhodné a jak je těžká naše práce a takový ty kecy v kleci.“ – Expert C*

Všichni komunikační partneři uváděli jednání o změně s MPSV a zároveň uváděli limit, že v rozhodování je zásadní rozhodnutí Ministerstva financí. V expertních rozhovorech jednání s tímto ministerstvem nebylo vzpomenuo. Odměňování ve státní správě se týká zaměstnanců napříč resorty, proto je nezbytná provázanost na úrovni ministerstev, která v České republice ale podle komunikačních partnerů obecně chybí.

Dalším bariérou v dosažení změny je podle komunikačních partnerů nedostatek odborníků na správných místech, což je zároveň již i dopad nespravedlivě nastaveného systému odměňování ve veřejné správě, které vede k podhodnocení odborných pracovních pozic. Zazněla i souvislost v neochotě sociálních pracovníků a dalších příslušníků profese převzít kompetence a tyto pozice zastávat.

### 7.2.2 Dopady nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy

Dopady, na které se ptá výzkumná otázka c), jsou zjišťovány pro určení závažnosti problému, neboť jsou to zásadní argumenty pro narovnání nespravedlivého nastavení

odměňování v sociální oblasti veřejné správy. To že je problém závažný dokazuje objem času a úsilí, které komunikační partneři a jejich spolupracovníci podnikli pro narovnání platových podmínek. Komunikační partneři byli v expertních rozhovorech dotazováni na důsledky problému, na následky, které mohou nastat, pokud bude nežádoucí stav přetrvávat a na možnosti zvládnutí nerovně nastaveného odměňování v praxi. Jako významné dopady vnímaly vyprazdňování pracovních pozic v sociální oblasti, složitou situaci na pracovištích, ohýbání zákona a vznik rizika neposkytnutí sociální služby.

#### VYPRAZDŇOVÁNÍ PRACOVNÍCH POZIC

Všichni komunikační partneři bez výjimky uváděli, že je velmi těžké obsadit pracovní pozice, na kterých se plat vypočítává podle první přílohy *nařízení vlády o platových poměrech*. Nejcitelněji tento problém partneři vnímaly na obcích na oddělení sociálně-právní ochrany dětí (dále jen OSPOD), kde je nedostatek sociálních pracovníků. Komunikační partneři uváděli, že se do výběrových řízení často nehlásí nikdo nebo žádní kvalifikovaní uchazeči. Zdůrazňovali, že podstavy jsou napříč celou Českou republikou.

*„Je strašně malý zájem o práci ospodáka, (do výběrových řízení) nehlásí se skoro nikdo... Nikdo se nám nehlásí, třeba už loňský rok jsme byli v mínus šesti. A to je samozřejmě – ty lidi jdou radši do sociálních služeb, že jo. Mají vyšší nástupní plat a menší odpovědnost.“ – Expert C1*

V kombinaci nízkého počtu sociálních pracovníků na OSPOD a enormní zátěže<sup>33</sup>, které zde musí čelit, komunikační partneři spatřovali riziko dalších komplikací, včetně syndromu vyhoření.

*„Tím že v uvozovkách máte méně pracovníků, protože jich je nedostatek, tak dochází častěji k fluktuaci těch pracovníků, takže ještě další náročnost je, že ty týmy se stále musí ještě furt doškoloovat, protože je tam velká migrace těch sociálních pracovníků.“ – Expert D*

*„Bylo nás o šest méně, teď je nás méně o tři, ale pořád to zvládneme, jo. Vždycky to zvládneme, s vypětím všech sil a asi nemáme napsané všechny vyhodnocení tak, jak by měly být, ale ta práce udělaná je.“ – Expert C*

Problém s náborem nových pracovníků zaznamenávají komunikační partneři i na krajských úřadech, v příspěvkových organizacích, ale například i na MPSV, kde se některá pracovní místa odměňovaná dle první přílohy *nařízení vlády o platových poměrech* nedaří obsadit několik let. Několikrát byli zmíněni psychologové v sociálních službách, zařízeních sociálně-právní ochrany dětí nebo kmenový psychologové na krajském úřadě, kteří dělají

---

<sup>33</sup> Velká zátěž, která je kladena na sociální pracovníky na OSPOD je popsána v podkapitole 7.1. *Srovnání odměňování v sociální oblasti veřejné správy*.

posouzení žadatelů a dětí v náhradní rodinné péči. Tyto pozice nejsou pro odborníky platově zajímavé a na trhu práce neobstojí.

*„Snižuje to vlastně tu atraktivitu taky těch míst to odměňování (v sociální oblasti), protože když porovnáš odměňování těchto odborných profesí v jiných oblastech, jako je třeba školství nebo zdravotnictví, tak jsme úplně někde jinde..., prostě ta úroveň oproti ostatním resortům je velice nízká. – Expert A*

*„Velmi těžko ty odborníky ta veřejná správa získává. Teď se to nejvíc ukazuje třeba na samotném MPSV, které je personálně úplně vyprázdněno a nikdo tam nechce jít pracovat ani do těch vyšších manažerských funkcí. Je to samozřejmě i tím, že je taky vázáno právními předpisy v tom odměňování.“ – Expert B*

Za takových podmínek se komunikační partneři obávají, že se snižuje pravděpodobnost, že budou v sociální oblasti veřejné správy odborníci, kteří můžou profesi sociální práce dál rozvíjet.

#### RIZIKO NEPOSKYTNUTÍ SLUŽBY NEBO SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANY

Pokud se stane, že se pozice neobsadí, tak se podle komunikačních partnerů na místo zaměstnance na celý úvazek najímají externisté nebo se práce rozdělí mezi stávající zaměstnance. Tak či tak je to zatěžující pro pracovní tým – je to časově náročné, zvyšuje se frustrace pracovníků, nedá se systémově pracovat s lidskými zdroji (vzdělávání, supervize), hůře se kontroluje naplňování standardů kvality apod. Pokud zůstane odměňování v sociální oblasti veřejné správě nastaveno stejně a někteří sociální a odborní pracovníci budou nadále platově podhodnoceni, komunikační partneři se obávají, že bude docházet k „vyprazdňování“ těchto pozic a také k obsazování volných míst málo kvalifikovanými lidmi. Sociální služba nebo sociálně-právní ochrana pak bude těžko dostupná (čekací lhůty), vysokoprahová (dojíždění do jiné obce) nebo nebude poskytnuta kvalitně anebo nebude poskytnuta vůbec. Cílová skupina klientů tak bude ohrožena. Sociálně nežádoucí jev v lokalitě, na který služba reaguje, pak nebude adekvátně řešen a situace se bude zhoršovat.

*„Takže je to ohrožení kvality (služby), když není zabezpečen provoz...A pokud já nebudu mít ty zaměstnance, tak já nebudu naplňovat to zadání, nebudu naplňovat tu smlouvu, kterou podepíšu s každým uživatelem.“ – Expert E*

Komunikační partneři uváděli krajní případ, když by OSPOD již neměl pracovníky, kteří by mohli činnost vykonávat, musela by se jejich agenda delegovat na jiný OSPOD v jiné obci s rozšířenou působností, který by tím byl při současném stavu plošného podstavu zaměstnanců pravděpodobně fatálně přetížen. V rozhovorech zaznělo, že tohle riziko si MPSV uvědomuje a částečně se na to snaží reagovat uvolněním prostředků na náborové

příplatky pro nové zaměstnance nebo věrnostní pro ty stávající, ale o vyplácení rozhoduje příslušná obec. Velmi záleží na tom, zda vnímá sociální práci jako důležitou a investuje do ní.

#### SLOŽITÁ SITUACE NA PRACOVIŠTI

Takto nastavený systém odměňování může na pracovišti způsobit nepříjemnou atmosféru, obzvláště pokud v organizaci nastane situace jako v druhé kazuistice. Je zásadní dobrá komunikace. Zaměstnavatel by měl zaujmout dvě pozice – za první ve vztahu k těm, kteří tvoří relevantní právní normy. Ve spolupráci s dalšími aktéry se může snažit dosáhnout změny nerovnosti. A za druhé směrem k vlastním zaměstnancům – komunikační partneři se shodují, že pracovní vztahy nejsou pouze o penězích a zaměstnanci mohou být hodnoceni i jinými než finančními odměnami, Zaměstnavatel nebo vedoucí týmu může podniknout kroky k tomu, aby se pracovníci cítili na pracovišti dobře a aby věděli, že na jejich práci záleží.

*„Já od začátku, pět šest let zpátky jsem deklarovala veřejně všem zaměstnancům svůj postoj k tomu, že to vidím, že s tím nesouhlasím a že se s tím snažím dělat něco a průběžně je informuju o tom, o svých krocích, co dělám proto, aby se to odměňování narovnal.“ – Expert A*

Komunikační partneři upozorňují i na platové rozdíly v odměňování personálu v sociálních službách, kde se odměňuje podle první přílohy *nařízení vlády o platových poměrech*. Podle stávajícího katalogu prací je nelze zařadit do platové třídy, aby se vůbec přiblížili tarifům v druhé příloze. Týká se to např. ekonomů, personalistů, ale i zaměstnanců v kuchyních, prádelnách, údržbě apod.). Ze strany vlády na ně není pohlíženo jako na důležitou součást poskytování služeb, ty by se bez nich ale neobešly.

*„Když si člověk vezme poskytovatele sociálních služeb, tak velmi často se přidává těm zaměstnancům v přímé péči, protože na to se dobře slyší – na babičky, dědečky – tam to jako potřebujeme. Ale na ty technicko-administrativní nebo technicko-hospodářské zaměstnance se v této oblasti taky zapomíná a to přestože se bez kuchařek ty babičky a dědečkové prostě nenají, že. Když jim nikdo nebude vařit, tak to bude problém taky jako zásadní. Takže i tam je v té platové sféře zas rozdíl mezi těma pracovníkama v té přímé péči a těma, kdo zabezpečují chod té organizace.“ – Expert B*

#### OHÝBANÍ ZÁKONA

V expertních rozhovorech se pokaždé objevila zmínka o nesystémových tendencích ze strany MPSV nebo vlády finančně zjemnit nerovnost v odměňování v sociální oblasti veřejné správy. Doporučují navýšit nízký tarif nenárokovými složkami platu, např. osobním příplatkem. Někteří komunikační partneři toto doporučení vnímají jako rizikové – pokud je

nenároková složka platu poskytnuta, stane se již nárokovou. Dále upozorňují na to, že je proti zásadě spravedlivého odměňování. Zákoník práce jasně definuje, za co náleží osobní příplatek – jeho umělé navýšení z důvodu zjemnění systémové nerovnosti je nespravedlivé vůči ostatním pracovníkům.

*„A kdyby potom došlo k tomu faktickému narovnání té nerovnosti,.. tak bychom nemohli říct, no tak Vám ho (osobní příplatek) snížíme, protože došlo k narovnání nerovnosti, kvůli které jsme vám ho přiznali. To bychom ten zákoník práce už tím pokřivili, kdybychom řekli tak Vám přidáváme na osobáku, protože máte míň na tarifu.“*  
– Expert B

### 7.2.3 Další možnosti změny nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy

Výzkumná otázka d) se ptá po možnostech změny nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy. Na aktéry, kteří mají potenciál změnu prosadit, se ptá výzkumná otázka a). Otázky se vážou k praktickému cíli práce připravit stručný dokument shrnující problém s popisem návrhů dalšího postupu úsilí o změnu nerovného odměňování. Během expertních rozhovorů komunikační partneři uváděli příklady možností změny, při kterých vyzdvihovali kooperaci aktérů a soustavné úsilí o změnu. Dále vymezovali cíl, ke kterému by měla řešení směřovat.

#### VYTRVALOST A SPOLUPRÁCE

Přestože byli výše uvedené pokusy<sup>34</sup> o změnu neúspěšné, považují je komunikační partneři za správné a zdůrazňují, že je nutné tyto kroky opakovat tak dlouho, dokud nepřinesou kladný výsledek.

*„...snad jednou to přece jenom klapne. Když to vezmeme historicky, tak velká část změn se opravdu prosadila až po nějaké době, kdy se to opakovaně otevíralo na nejrůznějších fórech, dostávalo se to přímo k těm, kdo o tom rozhodují. Takže já si myslím, že to má smysl připomínkovat stále dokola.“* – Expert B

Komunikační partneři vnímají důležitost role zaměstnavatelů a vedoucích, kteří musejí vytrvat v úsilí o změnu a v podpoře zaměstnanců i v budování dobrých pracovních podmínek. Jako důležití aktéři byli zmíněni i řadoví pracovníci v sociální oblasti, kteří v práci vytrvávají a navzájem se podporují, protože jim na klientech záleží. Významné jsou i sociální odbory na krajích – jsou to připomínková místa a vědí, s čím se potýkají pracovníci v sociálních službách i na obcích. Tyto informace přenáší na MPSV. V rámci kraje komunikují

<sup>34</sup> Popsané v podkapitole 7.2.1 Příčiny nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy

i vertikálně, musí spolupracovat s mnoha subjekty. Komunikační partneři zmiňovali jako esenciální právě spolupráci mnoha subjektů, které usilují o stejnou věc.

*„Když jsem se snažila pozvat ty profesní organizace ke spolupráci... jsem od začátku říkala, musíme držet spolu, musíme jít prostě spolu. Nejde vydobýt to jenom pro ty svoje.“ – Expert A*

Komunikační partneři připomínali, že kompetence rozhodovat o změnách odměňování mají tvůrci politik. Je důležité, aby se rozhodovalo na základě znalostí a zkušeností ze sociální práce. V této souvislosti byli zmíněni sociální pracovníci a odborníci ze sociální oblasti, kteří by měli, jakožto poradci tvůrcům politik objasnit dopady současné situace. Uvedena byla i možnost, že budou příslušníci profese sociální práce na politické posty kandidovat, aby se o změnu zasadili. V rámci úsilí o změnu byla zmíněna i komunikace tématu směrem k odborné i široké veřejnosti.

#### ZA STEJNOU PRÁCI STEJNÁ ODMĚNA

V očích komunikačních partnerů je žádoucí, aby byla naplněna práva pracovníků podle zákoníku práce – aby za vykonání práce stejné hodnoty, byli stejně odměňováni. Problém nerovného odměňování spatřovali komunikační partneři jak v profesi sociální práce ve veřejné správě, tak v celé veřejné správě. Za prvé, v profesi sociální práce velmi palčivě vnímají situaci na OSPOD. Sociální pracovníci v samosprávách, jsou znevýhodněni oproti sociálním pracovníkům v příspěvkových organizacích. Touto problematikou se zabývala první kazuistika srovnání odměňování. Dopady této nerovnosti jsou podle některých komunikačních partnerů natolik závažné, že je potřeba učinit rychlé kroky k nápravě. Je nutné uvést souvislost, že podobné kroky byly v expertních rozhovorech považovány za jednu z příčin nervnosti, byly popsány jako nesystémové.

*„...je to diskriminační, my vnímáme tu ospoďáckou činnost jako nejvíc zatěžující, co se týče pracovní náplně... Stačilo upravit jednu větu v rámci novelizace a už sociální pracovníci mohli být v tabulce číslo 2.“ – Expert D*

Nerovnost v profesi sociální práce se může týkat i dalších odborníků přímo poskytujících sociální službu. Pokud se nachází platová nerovnost u jednoho zaměstnavatele jako je tomu v případě druhé kazuistiky, odměňování není v souladu se zákoníkem práce. Komunikační partneři uvádí, že se zaměstnanec v tomto případě může domáhat spravedlnosti u soudu a svého zaměstnavatele zažalovat. Až by soud uznal, že je odměňování nespravedlivé, mohlo by to například ve spolupráci s Odborovým svazem zdravotnictví a sociální péče ČR přispět k prosazení změny.



*„...kdyby se toho chytla nějaká organizace a našla zaměstnance, který by chtěl projít tím martýriem soudního jednání a kdyby proběhla nějaká litigace v této věci, tak by to potom bylo vyslyšeno daleko jednodušeji, než když se nelze opřít o rozhodnutí soudu, který říká, je tady nerovnost, mělo by se s tím něco dělat.“ – Expert B*

Za druhé komunikační partneři zdůrazňovali existenci platového podhodnocení pracovníků v celé veřejné správě. Do první přílohy *nařízení vlády o platových poměrech* jsou zařazena vysoce kvalifikovaná povolání napříč resorty. V sociální oblasti tam kromě výše zmíněných spadají například provozní zaměstnanci v sociálních službách v příspěvkových organizacích, kteří jsou významní pro zabezpečení výkonu sociální práce. Od komunikačních partnerů zazněli dva návrhy řešení, za prvé sloučit dvě přílohy, podle kterých jsou pracovníci v sociální oblasti odměňováni. Nebo za druhé zavést pouze jednu stupnici platových tarifů pro všechny zaměstnance veřejné správy, protože se nestačí zasazovat o změnu pouze v sociální oblasti, ale je potřeba provést komplexní úpravu platových poměrů. Skutečný plat by se pak odvíjel od zařazení do platové třídy podle katalogu prací dle nejnáročnější práce, kterou pracovník vykonává. Pro komplexní uchopení problému zaznívá od komunikačních partnerů doporučení přenastavení systému platových stupňů, které je směrem ke služebně mladším demotivační.

*„Já bych vzala čistý list papíru a přepsala bych to znova, očima roku 2023. Neohýbat tu normu, ale napsat ji znovu. Udělat si strategii a vymyslet filozofii odměňování a narovnat to.“ – Expert A*

## ŠIRŠÍ SOUVISLOST

Komunikační partneři chápou problematiku nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy jako neoddelitelnou od dalších výzev, se kterými se sociální práce v České republice potýká. Představuji jen některé z příkladů, které komunikační partneři uváděli. Celý systém sociální pomoci je podfinancovaný, což lze vidět i na příkladu kolabujícího Úřadu práce. Dále je nedostatek preventivních a podpůrných služeb. Je nedostatek pediatrů, dětských psychologů a psychiatrů. Úsilí by se mělo orientovat k zajištění dostatku finančních prostředků nejen v sociální oblasti, ale například i ve školství apod. Další důležitou vizí, ke které by se mělo směřovat je dosažení celospolečenského uznání profese sociální práce.

## 8. Diskuze

Na základě procesu zkoumání rovnosti v odměňování v podkapitole 7.1. *Srovnání odměňování v sociální oblasti veřejné správy*, lze říci, že odměňování v sociální oblasti veřejné správy je nerovné a diskriminuje určité skupiny zaměstnanců. Cílem výzkumu bylo

pomocí kvalitativního výzkumu zjistit příčiny a dopady nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy. Byly stanoveny čtyři výzkumné podotázky. Jejich tvorba byla ovlivněna kontextem makropraxe sociální práce, která se zabývá i širší sociální změnou. Na základě výzkumných otázek byla vytvořena struktura polo-strukturovaných rozhovorů, kterými byla získána data. Komunikačními partnery byli odborníci, kteří se v minulosti zasazovali o změnu nerovného odměňování. Výsledky výzkumu byly prezentovány výše.

#### KDO MÁ ZÁSADNÍ VLIV NA NEROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ?

V rámci výzkumné otázky a) byli zjišťovány významní aktéři, kteří mají vliv na nerovné odměňování v sociální oblasti veřejné správy. Dle výsledků výzkumu je lze vnímat dvěma způsoby. Za prvé, jako aktéry, jejichž nečinnost nebo jednání je příčinou nerovného odměňování. Jedná se například se o tvůrce politik, MPSV a některé profesní organizace. A za druhé jako aktéry, kteří by mohli mít potenciál věci změnit, například jsou to připomínková místa, specificky kraje, které se nachází mezi lokální a celostátní úrovní, dále zaměstnavatelé, zaměstnanci, soudy a opět některé profesní organizace. Pozitivní či negativní vnímání profesních organizací se odvíjelo od míry iniciace spolupráce směrem k dalším aktérům. Tato otázka zde byla uvedena v souvislosti se zjištěním příčin problémů a bariér změny - je tedy úzce spojena s otázkou b) a kvůli zjištění podrobností k možnostem návrhů změny v otázce d). Někteří aktéři byli zmíněni v podkapitole 2.2 *Ukotvení sociální práce v české legislativě*, v kapitole 3. *Pracovníci působící v sociální oblasti veřejné správy* a podkapitole 4.1 *Nastavení platu v sociální oblasti veřejné správy*. Komplexně se jim však konceptuální část nevěnovala.

#### JAKÉ OKOLNOSTI PŘÍSPÍVAJÍ K NEROVNÉMU ODMĚŇOVÁNÍ?

Výzkumná otázka b) se ptala na okolnosti, které k nerovnosti přispívají, čili na příčiny nerovnosti a bariéry změny, kvůli kterým se zatím nepodařilo změnu prosadit. Určení příčin je zásadní pro komplexní uchopení problému, které započalo v konceptuální části práce. Ve výzkumu se ukázalo, že příčiny leží mimo sociální oblast. Nerovné odměňování v sociální oblasti souvisí s nastavením systému odměňování ve veřejné správě, které se řídí rozdílnými stupnicemi platových tarifů v přílohách *nařízení vlády o platových poměrech*. Nastavení těchto příloh je proti zásadě rovného odměňování – zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jsou odměňováni nerovně. Systém je pak diskriminační například i vůči sociálním pracovníkům a dalším povoláním v sociální oblasti veřejné správy. Problém

je v tom, že odměňování ve veřejné správě se týká mnoha skupin zaměstnanců napříč resorty a návrhy změn jsou nesystémové. Nařízení vlády se mění nahodile. Ze strany vlády zatím nebyla navržena novela obsahující systémové řešení odměňování v celé veřejné správě. Důvodem je chybějící spolupráce v této věci na úrovni ministerstev. Takové řešení by si vyžadovalo velké nároky na veřejné rozpočty, to znamená, že se jedná o významné politické rozhodnutí. Ovšem v očích veřejnosti se nejedná o významné téma, naopak úředníci ve veřejné správě jsou ve společnosti vnímáni spíše negativně a ani vláda svými rozhodnutími neprezentuje práci úředníků jako důležitou. Politici nejsou obklopeni odborníky, kteří problematice rozumí a MPSV nezahrnuje aktéry usilující o změnu do jednání s tvůrci politik. K tomu nepřispívá, že spolu profesní skupiny koordinovaně nespolupracují. Zde jsou na několika úrovních zmíněna témata dotýkající se makropraxe sociální práce, které je věnován prostor v kapitole 1. *Makropraxe sociální práce*. Samotným systémem odměňování se zabývá kapitola 4. *Odměňování v sociální oblasti veřejné správy*. Konceptuální část se zabývá zejména sociální oblastí, výzkum ovšem ukázal, že změna nerovnosti pouze v této oblasti neřeší celkovou příčinu špatně nastaveného systému odměňování ve veřejné správě.

#### JAKÉ JSOU VNÍMÁNY DOPADY NEROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ?

Pro určení relevance problému se ptá výzkumná otázka c) na dopady nerovného odměňování. Zatímco příčiny, které byly v rámci výzkumu zjištěny, přesahovaly hranice sociální oblasti, dopady se vesměs týkaly profese sociální práce. Zjištěným dopadem je vyprazdňování pracovních pozic, na kterých se plat vypočítává podle první přílohy *nařízení vlády o platových poměrech*. Tyto pracovní pozice se neobsazují snadno. Jedná se například o technický nebo administrativní personál v sociálních službách veřejné správy, který se svou činností významně podílí na výkonu sociální práce, dále o sociální pracovníky v sociálně-právní ochraně dětí v samosprávách a o další odborné pracovníky, kteří přímo vykonávají sociální práci nebo i o pracovníky v manažerských pozicích na MPSV. Toto podfinancování a vyprazdňování míst vede k přetížení stávajících pracovníků a zvyšuje se riziko syndromu vyhoření. V podkapitolách 2.3 *Financování sociální práce* a 2.4 *Makropraxe české sociální práce* je podfinancování a přetížení sociálních pracovníků, kam lze zařadit i syndrom vyhoření, uváděno jako jeden z důvodů, proč se nevykonává makropraxe sociální práce. Vyprazdňováním pracovních míst je sociální oblast zatěžována i finančně. Za prvé, dochází častěji k fluktuaci pracovníků a musí se investovat do školení nových pracovníků. Za druhé, MPSV uvolňuje prostředky na náborové nebo věrnostní příplatky pro sociální pracovníky na obcích. Přitom jako jedna z příčin nerovně nastaveného odměňování ve veřejné správě, bylo

uváděno zatížení veřejných rozpočtů. Pokud zůstane odměňování v sociální oblasti veřejné správy nespravedlivě nastaveno, bude k vyprazdňování míst docházet i nadále. Sociální služba nebo sociálně-právní ochrana pak bude těžko dostupná, nebude poskytnuta kvalitně anebo nebude poskytnuta vůbec. Tak nebude řešena ohrožující situace klienta a nebude adekvátně řešen ani sociálně nežádoucí jev v lokalitě, na který služba reagovala. Otázka ohrožení zájmu klienta byla zmíněna v podkapitole *1.1 Teorie tří paradigmat*. Nesystémové tendence finančně zjemnit nerovnost v odměňování v sociální oblasti veřejné správy ze strany MPSV nebo vlády doporučují navýšit nízký tarif nenárokovými složkami platu, např. osobním příplatkem. Tato řešení jsou proti zásadě spravedlivého odměňování, ale jsou i protiprávní. Zákoník práce jasně definuje, za co náleží osobní příplatek – jeho umělé navýšení z důvodu zjemnění systémové nerovnosti je nespravedlivé vůči ostatním pracovníkům. Pokud je nenároková složka platu poskytnuta, stane se již nárokovou. Kdyby v budoucnu došlo k narovnání nerovnosti, platová nespravedlnost by na pracovišti tomu zůstala zachována. Tyto informace jsou určující pro stanovení závažnosti problému, neboť jsou to zásadní argumenty pro narovnání nespravedlivého nastavení odměňování v sociální oblasti veřejné správy a zároveň odpovědí na otázku proč se má problém řešit. Nenárokovými složkami platu se konceptuální část nezabývala, spadají pod podkapitolu *4.1 Nastavení platu v sociální oblasti veřejné správy*.

#### JAKÉ JSOU MOŽNOSTI ZMĚNY NEROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ?

Výzkumná otázka d) se ptala po možnostech změny nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy. Odpověď se nabídla dvojí, za prvé se může řešení zaměřit pouze na nerovnost v sociální oblasti veřejné správy. Pak by byla možnost sloučit dvě přílohy, podle kterých jsou pracovníci v sociální oblasti odměňováni. Nebo za druhé, se řešení může zaměřit systémově, tak aby bylo odměňování nastaveno spravedlivě napříč resorty pro celou veřejnou správu. Potom by bylo možností zavedení pouze jedné stupnice platových tarifů pro všechny zaměstnance veřejné správy. Určení platového tarifu by určovalo pouze zařazení do platové třídy podle nejnáročnější práce. Druhá varianta zastřešuje tu první. Směřuje k tomu, aby byla naplněna práva pracovníků podle zákoníku práce – aby za vykonání práce stejné hodnoty, byli odměňováni stejně. Konceptuální část se zabývá pouze nerovností odměňování v sociální oblasti veřejné správy a výzkum se zaměřuje na nespravedlivé odměňování v profesi sociální práce. Otázce nastavení odměňování v samotné veřejné správě se přímo nevěnuje. Výzkum ukazuje, že možnou cestou ke změně nerovného odměňování ve veřejné správě je soustavné úsilí o změnu. Mezi pokusy o změnu lze zařadit oficiální připomínková řízení, otevíření

tématu na odborných platformách, formální i neformální jednání s MPSV a tvůrci politik. Tyto kroky byly učiněny ze strany připomínkových míst, profesních organizací, zaměstnavatelů i jednotlivců. Žádné z nich se zatím neseťkaly s úspěchem, ale neměly by ustávat, dokud nepřinesou kladný výsledek. Pravděpodobnost úspěchu zvyšuje kooperace, koordinovaná spolupráce aktérů usilujících o změnu a komunikace tématu směrem k odborné i široké veřejnosti. Významným způsobem změny je politicky angažovaná práce, neboť kompetence rozhodovat o změnách odměňování mají tvůrci politik. Pro prosazení změny lze využít i podpory soudů. Pokud jsou dva různě odměňováni zaměstnanci vykonávající stejnou práci u stejného zaměstnavatele, jako například i v druhé kazuistice, znevýhodněný zaměstnanec může svého zaměstnavatele zažalovat. Pokud by soud rozhodl v jeho prospěch, mohlo by to přispět k prosazení změny. Konceptuální část se o možnosti podpory změny pomocí soudního jednání nezmiňuje, spadá ovšem pod kapitolu *1.2 Politicky angažovaná sociální práce*.

#### PŘÍNOS PRÁCE A JEJÍ LIMITY

Přínos výzkumu je jednoznačně ve shrnutí příčin a dopadů nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy a v uvedení příkladů návrhů na změnu a nabízí dvě perspektivy nahlížení problému nerovného odměňování – z hlediska sociální oblasti veřejné správy a z hlediska veřejné správy jako takové. O problematice nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy se mi nepodařilo najít žádnou odbornou studii, ovšem některá zjištění výzkumu korespondují s vyjádřením připomínkových míst v dokumentu *Vypořádání připomínek pro jednání vlády kvůli návrhu nařízení vlády o platových poměrech* (Úřad vlády ČR, 2022a) např. diskriminace sociálních pracovníků v samosprávách, potřeba komplexního uchopení problematiky, přehodnocení platových stupňů. Dopady nerovnosti v sociální oblasti veřejné správy, které byly v rámci výzkumu identifikovány, se objevily v reportážích Českého rozhlasu<sup>35</sup>. Na problematiku odměňování ve veřejné správě se zaměřuje výzkum, na jehož základě byla vydána Metodika hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací ve veřejné správě (Ornstein a Farkačová, 2022). Tato metodika popisuje postupy a nástroje pro posouzení hodnoty práce pro spravedlivé určení platu. V rámci tohoto výzkumu bylo provedeno velmi stručné srovnání hodnoty práce, námětem na další výzkum je provést srovnání pomocí komplexního formuláře uvedeného v této metodice. Dalším

---

<sup>35</sup> Jedná se o reportáže a rozhovory na Českém rozhlasu. Srovnání Kroc, 2022 [online], Král, 2023 [online], Vokurková, 2023 [online].

námětem na navazující výzkum je podrobné zkoumání navrhovaných řešení, včetně výpočtu nákladů. Limitem výzkumu je malý vzorek komunikačních partnerů. Expertní rozhovory byly vedeny pouze s pěti komunikačními partnery. Dále je třeba uvést, že logika *problem statement* není popsána v odborné literatuře, práce vychází pouze ze dvou internetových článků. Některé nedostatky výzkumu mohou vycházet také z toho, že nemám v provádění výzkumu zkušenosti. Je nutné zmínit, že některá pokusy o změnu (jednání, platformy) proběhly teprve nedávno a jejich dopady ještě neměly možnost se projevit. Jedná se o živé téma.

### III. ZÁVĚR

Motivací pro napsání této práce bylo upozornit na problém nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy. Tento problém se v odborné veřejnosti příliš neartikuluje a některé segmenty profese sociální práce o jeho existenci vůbec nevědí. Práce se snaží problém komplexně shrnout a tím nabídnout novou perspektivu nahlížení problému a ukotvit vizi procesu změny. Cílem práce bylo zjistit příčiny a dopady dle *nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách* pomocí kvalitativního výzkumu. Celá práce postupovala podle logiky *problem statement*. Tato logika byla využita pro návrh výzkumu ve třech krocích. V první, konceptuální části byl proveden první i druhý krok – problém byl uveden do kontextu makropraxe sociální práce i v souvislostech české sociální práce, byl představen legislativní rámec odměňování ve veřejné správě a zároveň bylo nastíněno, proč je důležité problém řešit. Ve druhé, výzkumné části byl proveden třetí krok – byl stanoven výzkumný cíl. Dále byly v rámci této části prezentovány výsledky výzkumu. Nejprve byly pro dokázání nerovnosti v odměňování ve spolupráci s komunikačními partnery vypracovány dvě kazuistiky podle náplní prací jejich zaměstnanců. Srovnání v kazuistikách dokázalo, že v těchto případech dochází k odměňování, které je v rozporu se zákoníkem práce. Ten je vystavěn na zásadách spravedlivého odměňování a rovného zacházení a stanovuje za stejnou práci stejnou odměnu. Ovšem dva páry příkladů rozdílného odměňování nejsou ojedinělé. Nejedná se tedy o chybu nebo vůli zaměstnavatele, neboť nerovné odměňování má kořeny v systému odměňování. Pro komplexní uchopení problému a pro určení jeho závažnosti, příčin a dopadů byl proveden kvalitativní výzkum. Sběr dat byl proveden v rámci expertních rozhovorů s odborníky, kteří se již v minulosti zasazovali o změnu nerovnosti odměňování v sociální oblasti veřejné správy.

Účelem výzkumu bylo popsat problém nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy pro odbornou veřejnost v rámci nastínění možností změny, proto zde v závěru bude *problem statement* využito podruhé. Tentokrát jako shrnutí problému v celém kontextu, včetně uvedení jeho relevance a popisu dalších kroků, které je možné podniknout pro řešení. Toto shrnutí je komplexní odpovědí na otázku, jakým problémem se zabýváme. Předpokládá se, že se bude přetvářet v závislosti na vývoji situace a okolností. Je možné ho využít pro tvorbu advokační strategie v politicky angažované práci.

## NEROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ V SOCIÁLNÍ OBLASTI VEŘEJNÉ SPRÁVY

V sociální oblasti ve veřejné správě dochází k rozdílnému odměňování pracovníků na stejných nebo obdobných pozicích. Jedná se například o sociálního pracovníka na obci na Oddělení sociálně-právní ochrany dětí, který je znevýhodněn oproti sociálnímu pracovníkovi v příspěvkové organizaci v sociální službě, například v Sociálně aktivizační službě pro rodiny s dětmi. Pokud mají tyto pracovníci pětiletou praxi, rozdíl mezi jejich platy činí 4.750 Kč měsíčně. Pro rozdíl v odměňování nejsou objektivní důvody. Sociální pracovníci na obou pracovních pozicích musí splňovat stejnou odbornou způsobilost, jejich činnosti jsou stejné hodnoty a odpovědnost je vyšší na straně znevýhodněného pracovníka. Stejně znevýhodnění nastává při srovnání psychologa v Rodinné poradně a psychologa v Sociálně aktivizační službě pro rodiny s dětmi. S tím rozdílem, že tentokrát se oba pracovníci nachází v sociálních službách a mohou být zaměstnanci jedné organizace. Pokud mají tyto pracovníci pětiletou praxi, rozdíl mezi jejich platy činí 5.110 Kč za měsíc. Pro rozdíl v odměňování opět nejsou objektivní důvody. Zaměstnanci musí splnit stejnou odbornou způsobilost a jejich činnosti i odpovědnost jsou srovnatelné. V obou těchto případech leží příčina za hranicemi sociální oblasti. Problém je v nastavení systému odměňování ve veřejné správě, který je ukotven v legislativě. Strukturu platu pro zaměstnance ve veřejné správě stanovuje zákoník prac. Zařazení do platového tarifu určuje zařazení do platové třídy (na základě složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce a podle požadované nejnáročnější práce v katalogu prací) a do platového stupně (na základě praxe z předchozího výkonu práce apod.). Platové tarify ovšem dále upravuje *nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě* podle pěti rozdílných stupnic platových tarifů pro jednotlivé skupiny zaměstnanců. Sociální oblasti se týkají dvě stupnice platových tarifů, příloha č. 1 a 2. Toto rozdělení je zdrojem nerovností - 10. platová třída v druhé příloze je srovnatelná s 12. platovou třídou v první příloze – zaměstnanci tedy nejsou hodnoceni podle nejnáročnější práce, kterou vykonávají. Nařízení vlády je proti zákoníku práce, neboť za vykonání stejné práce nebo práce stejné hodnoty, nejsou zaměstnanci odměňováni stejně. Nastavení odměňování je diskriminační. Důležité je zmínit, že rozdíly v platu nejde zjemnit nenárokovými složkami platu, neboť je to protiprávní. Zákoník práce přiznávání těchto složek platu jasně definuje. Ze strany vlády zatím nebylo navrženo systémové řešení odměňování v celé veřejné správě, i když je potom voláno při každé novelizaci *nařízení vlády o platových poměrech*. Tvůrci politik se snaží platy postupně narovnávat, ale děje se tak nesystematicky a nerovnost se tím jen prohlubuje. Někteří odborníci, kteří jsou příslušníci profese sociální



práce, se opakovaně zasazují o narovnání platových poměrů. Mezi pokusy o změnu lze zařadit oficiální připomínková řízení, otevření tématu na odborných platformách, formální i neformální jednání s MPSV a tvůrci politik. Tyto kroky byly učiněny ze strany připomínkových míst, profesních organizací, zaměstnavatelů i jednotlivců. Žádné z nich se zatím neseťkaly s úspěchem. To že je problém závažný dokazuje čas a úsilí, které již byly investovány do pokusů pro narovnání platových podmínek.

V sociální oblasti veřejné správy dochází z důvodů platové diskriminace k zvyšování neobsazených pozic, které jsou odměňovány podle druhé přílohy nařízení vlády o *platových poměrech*. Tyto pozice se neobsazují snadno. Jedná se například o sociální pracovníky v sociálně-právní ochraně dětí v samosprávách a o další odborné pracovníky, kteří přímo vykonávají sociální práci nebo i o pracovníky v manažerských pozicích na MPSV. Dále také o technický nebo administrativní personál v sociálních službách veřejné správy, který se svou činností významně podílí na výkonu sociální práce. Vyprazdňování míst vede k přetížení stávajících pracovníků a zvyšuje se riziko syndromu vyhoření. Způsobuje, že se na nábor, zaškolování a udržení zaměstnanců vynakládají náklady z veřejných rozpočtů, místo toho, aby se investovalo do systémového řešení. Pokud bude odborných, administrativních i technických pracovníků v sociální oblasti dále ubývat, kvalita sociální služby nebo sociálně-právní ochrany bude ohrožena anebo nebude poskytnuta vůbec. Nebude tak řešen ohrožující stav klienta ani sociálně nežádoucí jev v lokalitě. Zde se ukazuje důležitost politicky angažované práce. Výkon sociální práce je zde doslova ve vleku nesprávných politických rozhodnutí, která ohrožují kvalitu sociální práce. A při neřešení problému čelí sociální práce riziku, že nedokáže chránit své klienty.

Řešení by měla směřovat k tomu, aby byla naplněna práva pracovníků podle zákoníku práce – aby za vykonání práce stejné hodnoty, byli odměňováni stejně. Řešení musí být zaměřeno systémově, tak aby bylo odměňování nastaveno spravedlivě napříč resorty pro celou veřejnou správu, aby se zabránilo opakování nesystémových změn. Možností je zavedení pouze jedné stupnice platových tarifů pro všechny zaměstnance veřejné správy, kdy by se platový tarif určoval podle zařazení do platové třídy, tedy podle nejnáročnější práce, kterou zaměstnanec vykonává. Řešení se týká celé šíře veřejné správy. Příslušníci profese sociální práce můžou podporovat změnu ve spolupráci s dalšími resorty. Pravděpodobnost úspěchu zvyšuje kooperace, koordinovaná spolupráce aktérů usilujících o změnu a komunikace tématu směrem k odborné i široké veřejnosti. Je proto dobré publikovat nejen návrhy ale také informace o neúspěšných krocích, aby bylo téma viditelné. Možnou cestou ke

změně nerovného odměňování ve veřejné správě je soustavné úsilí o změnu. Kroky, které již byly podniknuty, by neměly ustávat, dokud nepřinesou kladný výsledek. Pro prosazení změny lze využít i podpory soudů. Znevýhodněný zaměstnanec může svého zaměstnavatele zažalovat. Výrok soudu, může přispět k prosazení změny.

Podobně jako IFSW (2018), např. i Social Work England (2019) uvádí, že sociální pracovníci by měli informovat veřejnost, pokud jsou ohrožena práva klientů nebo pokud se děje něco, co ohrožuje profesionální standardy sociální práce. V této souvislosti se užívá slovo „whistleblowing“, doslova by se tedy mělo troubit na poplach. Já, jako příslušník profese sociální práce, tak tedy činím. Systém odměňování v sociální oblasti veřejné správy je diskriminační a musí být podniknuty kroky k nápravě. Přetrvávání problému ohrožuje výkon sociální práce.

## ZDROJE

(Všechny uvedené internetové odkazy jsou ověřeny k datu 25. 3. 2023. Online odkazy jsou citovány následovně: [cit. RRRR-DD-MM].)

### LITERATURA

ARMSTRONG, Michael. 2009. Odměňování pracovníků. Vyd. 1. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2890-2.

BALÁŽ, Roman. 2014. Možnosti dosahování oborových zájmů sociální práce v organizacích zaměstnávajících sociální pracovníky. *Sociální práce/Sociální práce*, č. 3 (3/2014), s. 42-60. ISSN 1213-6204. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/wp-content/uploads/2020/11/2014-3.pdf>

BALÁŽ, Roman a Libor MUSIL. 2016. Faktory bránící dosahování oborových zájmů sociální práce. *Sociální práce/Sociální práce*, č. 5 (5/2016), s. 52-71. ISSN 1213-6204. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/wp-content/uploads/2020/11/2016-5.pdf>

BARÁKOVÁ, M., M. KACZOR a M. ELICHOVÁ. 2016. Sociální pracovník jako archetyp postmoderního superhrdiny? *Sociální práce/Sociální práce*, č. 5 (5/2016), s. 122-131. ISSN 1213-6204. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/wp-content/uploads/2020/11/2016-5.pdf>

BŘEŇ, Jan. 2017. *Příspěvkové organizace obce*. In: Deník veřejné správy [online]. 2. srpna 2017 [cit. 2023-07-03]. Dostupné z: <http://denik.obce.cz/clanek.asp?id=6738044>

CRKVA, Aleš. 2019 *Hodnocení a odměňování zaměstnanců ve státní správě*. Praha (diplomová práce). Vysoká škola regionálního rozvoje a bankovní institut Ambis, a.s. Regionální rozvoj. Dostupné z: [https://is.ambis.cz/th/irsgo/prace-ac-2019-04-11-final\\_Opraveno.pdf](https://is.ambis.cz/th/irsgo/prace-ac-2019-04-11-final_Opraveno.pdf)

HAUPTOVÁ, Veronika. 2018. *Systém sociálně právní ochrany dětí v České republice a v Norsku*. Praha (diplomová práce). Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra sociální práce. Dostupné z: <https://dspace.cuni.cz/bitstream/handle/20.500.11956/100040/120300579.pdf?sequence=1>

HAVLÍKOVÁ, J., O. HUBÍKOVÁ, R. TRBOLA a L. MUSIL. 2021. *Kvalita výkonu sociální práce očima sociálních pracovníků*. Praha: VÚPSV, v. v. i. ISBN 978-80-7416-417-0. Dostupné z: [https://www.rilsa.cz/wp-content/uploads/2023/02/vz\\_490.pdf](https://www.rilsa.cz/wp-content/uploads/2023/02/vz_490.pdf)

HUBÍKOVÁ, O., J. HAVLÍKOVÁ, R. TRBOLA a L. MUSIL. 2022. *Metodika hodnocení kvality výkonu sociální práce*. Praha: VÚPSV, v. v. i. Dostupné z: [https://www.rilsa.cz/wp-content/uploads/2023/02/vz\\_514.pdf](https://www.rilsa.cz/wp-content/uploads/2023/02/vz_514.pdf)

HENDL, Jan. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Vyd. 1. Praha: Portál. ISBN 80-7367-040-2.

JANEBOVÁ, Radka. 2019. Česká sociální práce prestiž nikdy nezíská. *Listy sociální práce*, č. 17 (jaro 2019), s. 23 – 24. ISSN 2336-2332. Dostupné z: [https://www.listysp.cz/images/obr/1625141750\\_jaro-final.pdf](https://www.listysp.cz/images/obr/1625141750_jaro-final.pdf)

JANEBOVÁ, Radka. 2022. Obhajování klientových zájmů. In: MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Strategie a postupy v sociální práci*. Praha: Portál. S. 285 – 290. ISBN 978-80-262-1952-1.

KLEPÁČOVÁ, Michaela. 2020. *Profesionalizace sociální práce na obecní úrovni prostřednictvím standardů sociální práce*. Brno (diplomová práce). Masarykova Univerzita, Fakulta sociálních studií, Katedra sociální politiky a sociální práce. Dostupné z: [https://is.muni.cz/th/opk8l/DP\\_-\\_Klepacova\\_2.pdf](https://is.muni.cz/th/opk8l/DP_-_Klepacova_2.pdf)

KODYMOVÁ, Pavla. 2011. Reformní paradigma v praxi české sociální práce. In: *Politiky a paradigmaty sociální práce. Co jsme zdědili a co s tím uděláme?*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati v Zlíně. S. 59-62. ISBN: 978-80-7318-994-5. Dostupné z: [https://www.prohuman.sk/files/Politiky\\_a\\_paradigmata\\_sociální\\_práce\\_2010.pdf](https://www.prohuman.sk/files/Politiky_a_paradigmata_sociální_práce_2010.pdf).

KODYMOVÁ, Pavla. 2017. Spolek sociálních pracovníků a jeho cesta dějinami české sociální práce. *Listy sociální práce*, č. 12 (zima 2017), s. 18 – 19. ISSN 2336-2332. Dostupné z: [https://www.listysp.cz/images/obr/1646832293\\_lsp-zima.final.pdf](https://www.listysp.cz/images/obr/1646832293_lsp-zima.final.pdf)

KODYMOVÁ, Pavla. 2018a. Propojení americké a československé sociální práce na území Čech v letech 1918–1936 prostřednictvím aktivit Alice Masarykové. *Sociální práce/Sociálna práca*, č. 5 (5/2018), s. 19-34. ISSN 1213-6204. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/wp-content/uploads/2020/11/2018-5.pdf>

KODYMOVÁ, Pavla. 2018b. Třikrát memorandum sociálních pracovníků aneb historie trochu jinak. *Sociální práce/Sociálna práca*, č. 5 (5/2018) [online]. 2. listopad 2018 [cit. 2023-25-03]. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/online-clanky/trikrat-memorandum-socialnich-pracovniku-aneb-historie-trochu-jinak/>

KODYMOVÁ, Pavla. 2018c. Igor Tomeš: Sociálním pracovníkem jsem se stal v důsledku okupace Československa sovětskými vojsky, aneb Jak sociální práce přežila normalizaci. *Listy sociální práce*, č. 14 (léto), s. 22-23. ISSN 2336-2332. Dostupné z: [https://www.listysp.cz/images/obr/1646034195\\_lsp-final.pdf](https://www.listysp.cz/images/obr/1646034195_lsp-final.pdf)

KOLÁŘOVÁ, Ilona. 2018. Katalog prací, povolání sociální pracovník a nové zařazení platových tříd. *Listy sociální práce*, č. 14 (léto), s. 22-23. ISSN 2336-2332. Dostupné z: [https://www.listysp.cz/images/obr/1646034195\\_lsp-final.pdf](https://www.listysp.cz/images/obr/1646034195_lsp-final.pdf)

KOLÁŘOVÁ, Ilona. 2017. Standardizovaný záznam sociálního pracovníka. *Listy sociální práce*, č. 11 (podzim), s. 9. ISSN 2336-2332. Dostupné z: [https://www.listysp.cz/images/obr/1646832336\\_lsp-11.final-2017.pdf](https://www.listysp.cz/images/obr/1646832336_lsp-11.final-2017.pdf)

MACELA, Miloslav. 2023. Obec, sociální práce a finance. In: *Deník veřejné správy* [online]. 10. ledna 2023 [cit. 2023-07-04]. Dostupné z: <https://www.dvs.cz/clanek.asp?id=6879363>

MATOUŠEK, Oldřich a kol. 2022. *Strategie a postupy v sociální práci*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1952-1.

McCOMBES, Shona a Tegan GEORGE. 2022. *How to Write a Problem Statement | Guide & Examples* In: Scribbr.com [online]. 6. listopad 2022 [cit. 2023-12-03]. Dostupné z: <https://www.scribbr.com/research-process/problem-statement/>

NAFEES, Alam, 2019a. No Money in Social Work - Negotiating Compensation for Social Workers *Annals of Social Sciences & Management Studies*, 4(1), 10–13. DOI:10.19080/ASM.2019.04.555628 <https://juniperpublishers.com/asm/pdf/ASM.MS.ID.555628.pdf>

NAFEES, Alam. 2019b. The Importance of Macro Practice Emphasis in Social Work Education. *Annals of Social Sciences & Management Studies*, 4 (1), 26–28. DOI:10.19080/ASM.2019.04.555630 <https://juniperpublishers.com/asm/pdf/ASM.MS.ID.555630.pdf>

NAVRÁTIL Pavel. 2001. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman. ISBN 80-903070-0-0.

ORNSTEIN, Richard. 2021. Analýza obsahu práce – cesta ke spravedlivému hodnocení náročnosti prací ve veřejné správě. *Fórum sociální politiky*, ročník 15 (2/2021), s. 30 – 33. ISSN 1803-7488. Dostupné z: [file:///C:/Users/Uzivatel/Downloads/FSP\\_2021-02.pdf](file:///C:/Users/Uzivatel/Downloads/FSP_2021-02.pdf)

ORNSTEIN, Richard a Lenka FARKAČOVÁ. 2022. *Metodika hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací*. Praha: VÚPSV, v. v. i. ISBN 978-80-7416-433-0. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/978228/Metodika+hodnocen%C3%AD+slo%C5%BEitosti%C4%9Bdnosti+a+nam%C3%A1havosti+prac%C3%AD.pdf/a9879a5a-ec91-f49c-4c0d-89d18e46abf6>

PAVEZKOVÁ, Hana. 2023. Rozdíly v odměňování sociálních pracovníků v různých resortech. *Sociální práce/Sociálna práca*, č. 6 (6/2022) [online]. 19. ledna 2023 [cit. 2023-09-04]. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/online-clanky/rozdily-v-odmenovani-socialnich-pracovniku-v-ruznych-resortech/>

PAYNE, M. 2020. *Modern Social Work Theory*. 5rd Edition. London: Bloomsbury Publishing. ISBN 1352011085.

PITKOVÁ, Olga. 2015. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Brno (bakalářská práce). Masarykova univerzita, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení. Dostupné z: [https://is.muni.cz/th/evb2s/BP\\_Pitkova\\_Lenka\\_Odmenovani.pdf](https://is.muni.cz/th/evb2s/BP_Pitkova_Lenka_Odmenovani.pdf)

PRAVDOVÁ, Nicole. 2019. *Odměňování zaměstnanců ve veřejné správě*. Plzeň (bakalářská práce). Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta právnická, Katedra veřejné správy. Dostupné z: <https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/37986/1/BP%20-%20Nicole%20Pravdova%20-%20Odmenovani%20zamestnancu%20ve%20VS.pdf>

SCHAFFER, Deb. 2018. *How to Write a Problem Statement*. In: ProProject Manager [online]. 27. srpna 2018 [cit. 2023-12-03]. Dostupné z: <https://www.proprojectmanager.com/problem-statement/>

TAJANOVSKÁ, Andrea. 2020. Jak se sedí na dvou židličkách aneb sociální pracovník manažerem. *Listy sociální práce*, č. 24 (zima 2020), s. 12. ISSN 2336-2332 . Dostupné z: [https://www.listysp.cz/images/obr/1646832194\\_zima-2020-final.pdf](https://www.listysp.cz/images/obr/1646832194_zima-2020-final.pdf)

TOMEŠ, Igor. 2011. Sociální práce dnes a zítra. In: *Politiky a paradigmatá sociální práce. Co jsme zdědili a co s tím uděláme?* Zlín: Univerzita Tomáše Bati v Zlíně. S 7-17. ISBN 978-80-7318-994-5. Dostupné z: [https://www.prohuman.sk/files/Politiky\\_a\\_paradigmatá\\_sociální\\_práce\\_2010.pdf](https://www.prohuman.sk/files/Politiky_a_paradigmatá_sociální_práce_2010.pdf)

TOMEŠ, Igor. 2017. Je sociální práce profesí, nebo zaměstnáním? *Listy sociální práce*, č. 10 (léto 2017), s. 18-19. ISSN 2336-2332 . Dostupné z: [https://www.listysp.cz/images/obr/1646832365\\_lsp-10-leto-2017.final.pdf](https://www.listysp.cz/images/obr/1646832365_lsp-10-leto-2017.final.pdf)

TOMEŠ, Igor. 2018. Život pod vlajkou sociálního zabezpečení (rozhovor). Zdena Bočarovová. *Listy sociální práce*, č. 14 (léto), s. 22-23. ISSN 2336-2332. Dostupné z: [https://www.listysp.cz/images/obr/1646034195\\_lsp-final.pdf](https://www.listysp.cz/images/obr/1646034195_lsp-final.pdf)

VOČKA, Zbyněk. 2018. Studijní program zaměřený na právo a odborná způsobilost sociálního pracovníka. *Listy sociální práce*, č. 15, (podzim 2018), s. 10. ISSN 2336-2332 . Dostupné z: [https://www.listysp.cz/images/obr/1625142296\\_lsp-podzim-final.pdf](https://www.listysp.cz/images/obr/1625142296_lsp-podzim-final.pdf)

VOJTÍŠEK, Petr a Jaroslava ŠTASTNÁ. 2022. Obhajování klientových zájmů. In: MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Strategie a postupy v sociální práci*. Praha: Portál. S. 334 – 335. ISBN 978-80-262-1952-1.

WEISS-GAL, Idit. 2016. What Options Do We Have? Exploring Routes for Social Workers` Policy Engagement. *Journal of Policy Practice*, 16(3), s. 247–260. Dostupné z:

[https://www.researchgate.net/profile/Idit-Weiss-Gal/publication/309596234\\_What\\_Options\\_Do\\_We\\_Have\\_Exploring\\_Routes\\_for\\_Social\\_Workers\\_Policy\\_Engagement/links/5ba7aa78299bf13e6046d83b/What-Options-Do-We-Have-Exploring-Routes-for-Social-Workers-Policy-Engagement.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Idit-Weiss-Gal/publication/309596234_What_Options_Do_We_Have_Exploring_Routes_for_Social_Workers_Policy_Engagement/links/5ba7aa78299bf13e6046d83b/What-Options-Do-We-Have-Exploring-Routes-for-Social-Workers-Policy-Engagement.pdf)

ZAJACOVÁ, Melanie. 2022. Podmínky výkonu sociální práce na obecních úřadech. *Sociální práce/Sociálna práca*, č. 6 (6/2022) [online]. 9. prosinec 2022 [cit. 2023-09-04]. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/online-clanky/podminky-vykonu-socialni-prace-na-obecnich-uradech/>

ZOGATA-KUSZ, A., P. NAVRÁTIL a T. MATULAYOVÁ. 2022. Politická praxe – výzva pro české vzdělavatele v sociální práci. *Sociální práce/Sociálna práca*, č. 6 (6/2022), s. 56-68. ISSN 1213-6204.

ZOGATA-KUSZ A., H. ŠTĚPÁNKOVÁ a O. RAJMON. 2022. Ovlivňování systému sociální ochrany. In: MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Strategie a postupy v sociální práci*. Praha: Portál. S. 416 - 419. ISNB 978-80-262-1952-1.

#### DALŠÍ ZDROJE, ROZHLASOVÉ REPORTÁŽE

INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS. 2014. *Global Definition of Social*. In: International Federation of Social Workers [online]. © 2023 [cit. 2023-05-02]. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>

INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS. 2018. *Global Social Work Statement of Ethical Principles*. In: International Federation of Social Workers [online]. © 2023 [cit. 2023-05-02]. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>

MEMORANDUM sociálních pracovníků k výročí 100 let sociální práce v ČR. 2018. In: APSS ČR [online]. 30. duben 2018 [cit. 2023-25-03]. Dostupné z: [https://www.apsscr.cz/files/files/Memorandum\\_final3.pdf](https://www.apsscr.cz/files/files/Memorandum_final3.pdf)

MŠMT ČR. 2023. *Co je regulovaná činnost či povolání?* In: MŠMT ČR [online]. © 2013 – 2023 [cit. 2023-2-11]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/mezinarodni-vztahy/co-je-regulovana-cinnost-ci-povolani>

MŠMT ČR. 2018. *Uznávání odborných kvalifikací, Databáze regulovaných povolání a činností* [online]. © 2016-2018 [cit. 2023-2-11]. Dostupné z: <https://uok.msmt.cz/uok/home.php>

OLOMOUCKÝ KRAJ. 2022. *Olomoucká Poradna pro rodinu už 50 let pomáhá řešit manželské krize i nesnáze jednotlivců* [online]. 1. prosinec 2022 [cit. 2023-25-03]. Dostupné z: <https://www.olkraj.cz/olomoucka-poradna-pro-rodinu-uz-50-let-pomaha-resit-manzelske-krize-i-nesnaze-jednotlivcu-aktuality-11748.html>

SOCIAL WORK ENGLAND. 2019. *Professional standards*. In: Social work England [online]. © 2023 cit. [2023-05-02]. Dostupné z: <https://www.socialworkengland.org.uk/standards/professional-standards/>

SPOLEČNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČR. 2006. *Etický kodex Společnosti sociálních pracovníků* [online]. Praha: Společnost sociálních pracovníků ČR [cit. 2023-2-05]. Dostupné z: <https://www.socialnipracovnici.cz/file-share>

ÚŘAD VLÁDY ČR. 2022a. *Vypořádání připomínek pro jednání vlády kvůli návrhu nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců*. In: Portál

informačního systému ODok Úřadu vlády České republiky [online]. © 2023 [cit. 2023-01-04]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCKKFBG6K/KORNCM6DAL62>

ÚŘAD VLÁDY ČR. 2022b. *Důvodová zpráva pro jednání vlády kvůli návrhu nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců.* In: Portál informačního systému ODok Úřadu vlády České republiky [online]. © 2023 [cit. 2023-01-04]. Dostupné z: <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCKKFBG6K/KORNCM6DAL62>

KRÁL, Petr. 2023. *OSPOD čelí krizi. Nárůst náročnějších případů i nároků na administrativu, přibližuje referent a místopředseda komory* In: Ranní interview, Radiožurnál Český rozhlas [online]. 24. leden 2023 [cit. 2023-09-04]. Dostupné z: <https://radiozurnal.rozhlas.cz/ospod-celi-krizi-narust-narocnejsich-pripadu-i-naroku-na-administrativu-8916081>

KROC, Vladimír. 2022. *Sociálních pracovníků je nedostatek. Někteří pracují až s dvojnásobným počtem ohrožených dětí, upozorňuje právníčka z kanceláře ombudsmana* In: Dvacet minut Radiožurnálu, Radiožurnál Český rozhlas [online]. 13. prosinec 2022 [cit. 2023-09-04]. Dostupné z: <https://radiozurnal.rozhlas.cz/socialnich-pracovniku-je-nedostatek-nekteri-pracuji-az-s-dvojnásobnym-poctem-8889360>

VOKURKOVÁ, Iva. 2023. *Pomoc odborníků potřebuje stále více dětí. Sociálních pracovníků je ale kritický nedostatek* In: iRozhlas Český rozhlas [online]. 24. leden 2023 [cit. 2023-09-04]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/ospod-deti-ekonomicka-krize-socialni-pracovnici-uprchlici\\_2301242110\\_ale](https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/ospod-deti-ekonomicka-krize-socialni-pracovnici-uprchlici_2301242110_ale)

#### LEGISLATIVNÍ PRAMENY

Zákon č. 2/1969 Sb. České národní rady o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky.

Usnesení č. 2/1993 Sb. Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.

Zákon č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů.

Zákon č. 359/1999 Sb. o sociálně-právní ochraně dětí.

Zákon č. 257/2000 Sb. o probační a mediační službě.

Zákon č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě.

Zákon č. 312/2002 Sb. o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů

Vyhláška č. 512/2002 Sb. o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků

Zákon č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních.

Zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

Vyhláška č. 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních.

Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách.

Zákon č. 111/2006 Sb. o pomoci v hmotné nouzi.

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákon zákoník práce.

Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách.

Narízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Narízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě.

Narízení vlády č. 222/2010 Sb. o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/katalogy-praci-a-spravnich-cinnosti>

Zákon č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

Zákon č. 89/2012 Sb. zákon občanský zákoník.

Narízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Dostupný z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/narizeni-vlady-c.-341-2017-sb>.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady Evropské unie 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32019L1152>



# PŘÍLOHY

## Struktura rozhovoru

- **Souhlas:** *Souhlasíte s poskytnutím a nahráním výzkumného rozhovoru, který bude mít přibližně hodinu, a souhlasíte s jeho následným vyžitím pro účely diplomové práce Nerovné odměňování v sociální oblasti, jejímž cílem je zjistit příčiny a dopady tohoto nerovného odměňování? Zvukový záznam rozhovoru ani jeho záznam nebude poskytnut třetím stranám. Nikde nebude uvedeno Vaše jméno či jiné osobní údaje, díky kterým byste mohla/mohl být identifikován/a.*
- Jakou máte zkušenost s nerovným odměňováním sociálních pracovníků podle dvou příloh *nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě?*
- Jak se v problematice angažujete nebo jste se v minulosti angažoval/a? Přes jaké organizace apod.? Jaké byly učiněny pokusy vyřešit problém?
- Jaké jsou dopady *nerovného odměňování do praxe sociální práce ve veřejné správě?*
- Jak se zaměstnavatelé v praxi vyrovnávají s *nerovným odměňováním sociální práce ve veřejné správě?*
- Jak by mělo být odměňování v ideálním světě vypadat?
- Jaké jsou možnosti změny *nerovného odměňování v sociální oblasti veřejné správy?*
- Kdo má zásadní vliv při usilování o změnu na nerovné odměňování?
- Jaké identifikujete limity, které brání dosáhnout tohoto ideálu?
- Proč si myslíte, že tato *nerovnost v nařízení vlády č. 341/2017 Sb.* existuje?
- Co se stane, pokud se nenarovná *odměňování v sociální oblasti veřejné správy?*