

# Linked employer-employee data týkající se mezd a rodičovství: Dobrá praxe v zahraničí a právní analýza ČR



Kristýna Pospíšilová  
Natália Mansella  
Marta Vohlídalová (ed.)

**Praha, Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.  
a Ambis vysoká škola  
2022**

Publikace vznikla v rámci projektu Možnosti a podmínky inovace ISPV,  
registrační číslo projektu: TL03000657.  
Projekt je financován Technologickou agenturou České republiky.

Autorský tým (abecedně):  
JUDr. Natália Mansella, Ph.D. (VŠ AMBIS)  
Mgr. Kristýna Pospíšilová (SOÚ AV ČR)  
PhDr. Marta Vohlídalová, Ph.D. (SOÚ AV ČR)

Grafika a sazba: MgA. Anna Issa Šotolová

# Obsah

Úvod.....	4
<b>ANALÝZA ZAHRANIČNÍ PRAXE</b> .....	6
Metodologie.....	7
1 Země s dobrou praxí.....	8
1.1 Francie .....	9
1.2 Finsko.....	11
1.3 Dánsko.....	13
1.4 Belgie .....	15
1.5 Estonsko .....	17
2 Situace v okolních státech .....	19
2.1 Slovensko.....	19
2.2 Německo.....	21
2.3 Rakousko.....	23
2.4 Švýcarsko.....	24
Závěr.....	25
Citace .....	27
<b>PRÁVNÍ ANALÝZA</b> .....	28
Úvod.....	29
1 Jaká je současná právní povaha ISPV?.....	29
Právní základ statistického šetření – evropská koncepce.....	30
Povaha dat shromažďovaných v ISPV .....	30
2 Jaké statistické informace o osobách jsou v ČR shromažďovány a jakou to má právní oporu?.....	31
Právní zakotvení systému sledování statistických informací v České republice .....	31
Co sleduje státní statistická služba ve vztahu k jednotlivci (tj. co je schopná samostatně zjistit přímo)? .....	32
Zdroje informací využívaných v rámci statistických šetření.....	33
Kdo a jak smí s těmito daty pracovat?.....	34
3 V jakých veřejných registrech jsou v ČR obsažena data o rodičovství? .....	35
4 Jak by bylo možné osoby (zaměstnance a zaměstnankyně) zahrnuté v ISPV propojit s údaji o rodičovství v informačním systému evidence obyvatel?.....	35
Agendový identifikátor .....	36
5 Jaké jsou možnosti zjišťování a shromažďování údajů o rodičovství u zaměstnanců a zaměstnankyň ze strany zaměstnavatelů? .....	36
Žadatelé a žadatelky o zaměstnání .....	37
Zaměstnanci a zaměstnankyně .....	37
Závěrem.....	42
<b>PŘÍLOHY PRÁVNÍ ANALÝZY</b> .....	43
PŘÍLOHA 1: Kompletní seznam proměnných sledovaných v ISPV .....	53
PŘÍLOHA 2: Registr obyvatel (seznam sledovaných proměnných) .....	53
PŘÍLOHA 3: Registr osob (seznam sledovaných proměnných) .....	55
PŘÍLOHA 4: Informační systém evidence obyvatel.....	56

# Úvod

Česká republika dlouhodobě patří mezi země s jedním z nejvyšších rozdílů v odměňování žen a mužů. Eurostat tento rozdíl pro rok 2020 vyčíslil na 16,4 % v neprospěch žen, což je o 3,4 p. b. nad průměrem EU<sup>1</sup>. Z pohledu ukazatele genderové rovnosti EIGE je Česká republika na pátém místě od konce. Dosahuje pouze 56,7 bodu ze sta<sup>2</sup>. Vysoký rozdíl v odměňování žen a mužů v kontextu České republiky patrně souvisí i se skutečností, že je zde nejdelší placená mateřská a rodičovská dovolená v Evropě (Cukrowska-Torzewska, Lovasz 2020). Právě sledování souvislostí mezi rodičovstvím a mzdami a platy se tedy zdá být klíčové pro pochopení dlouhodobě přetrvávajícího vysokého rozdílu v odměňování (dále jen GPG) v ČR. Cílem této publikace je přinést příklady dobré zahraniční praxe, která ukazuje, jak lze systematicky a dlouhodobě sledovat vliv rodičovství na mzdy a platy. Současný stav v ČR to totiž neumožňuje. Kromě toho analyzuje také současné podmínky sběru dat v oblasti statistik odměňování z právního hlediska a poukazuje na případné možnosti přenosu dobré praxe ze zahraničí do českého kontextu.

Tento text vznikl v rámci projektu „Možnosti a podmínky inovace ISPV“ (financován Technologickou agenturou České republiky, 2020–2022), jehož cílem je hledat cesty, jak rozšířit sběr současných dat o odměňování (ISPV) o ukazatele týkající se zejména rodičovství. ISPV je systém pravidelného monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v České republice. ISPV obsahuje údaje z pravidelného statistického šetření, které je pod názvem „Čtvrtletní šetření o průměrném výděлку“ zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem (ČSÚ) ve sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok<sup>3</sup>.

Jedná se o data, která mají tzv. linked employer-employee (LEE) formát, tedy data propojujících informace o konkrétních zaměstnaných osobách a firmách, ve kterých tito lidé pracují. Umožňují tedy analyzovat vztahy mezi příjmy konkrétních lidí, jejich individuálními charakteristikami, charakteristikami jejich zaměstnání, ale zároveň také charakteristikami jejich zaměstnavatelského subjektu (firmy, konkrétní pobočky či pracoviště). Tato data byla opakovaně využívána k analýze rozdílu v odměňování žen a mužů v ČR (např. Křížková et al. 2017; Křížková et al. 2018; Křížková et al. 2020).

Zásadním nedostatkem dat ISPV je však skutečnost, že nesledují rodičovství a neumožňují proto analyzovat dopady mateřství a otcovství na odměny žen a mužů. Neobsahují totiž žádné informace o počtu dětí či jejich věku ani jednotný identifikátor osob, na základě kterého by bylo možné tyto údaje doplnit z jiných, např. administrativních zdrojů. Pokud tedy chceme sledovat dopady rodičovství na mzdy a platy na datech ISPV, je to možné pouze nepřímo, s pomocí věku (Křížková et al. 2020; Křížková et al. 2018). Výsledky z těchto studií ale jasně naznačují, že obvyklý rodičovský věk značně rozevívá nůžky mezi příjmy žen a mužů.

Další možností je analýza prováděná na datech z dotazníkových šetření, která však nejsou ideálním zdrojem pro analýzu mzdových rozdílů, protože mohou být zanesena chybou (o příjmech zde vypovídají sami respondenti a respondentky) a nebývají tak obsáhlá co do informací o zaměstnavatelském subjektu (viz např. Pospíšilová, Vohlídalová 2022; Pytlíková 2015; Mysíková 2012; Pytlíková et al. 2012). Vztah mezi rodičovstvím a příjmem je třeba analyzovat přesněji, ideálně na ISPV datech, obsahujících také údaj o počtu dětí a jejich věku a délce přerušování pracovní dráhy.

Tento text přináší ve své první části přehledové informace o zemích, které je možné označit za země s dobrou praxí v oblasti sledování údajů o rodičovství v kontextu tzv. linked employer-employee dat. Pozornost je věnována především oblasti propojování různých administrativních databází (např. registrů osob, systémů sociálního zabezpečení, informací ze sčítání lidí, domů a by-

1/ Více zde: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics).

2/ Více zde: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/CZ>.

3/ Více o ISPV zde: <https://www.ispv.cz/>.

tů, rejstříků firem a podobně) a dalších neadministrativních zdrojů dat pomocí jedinečného identifikátoru osob a jedinečného identifikátoru zaměstnavatelského subjektu.

Pro doplnění historické perspektivy v této oblasti je možné nahlédnout do studie Grimshaw a Rubery (2015, str. 20–22). Ta přináší přehled datových zdrojů, které obsahují údaje o příjmech žen a mužů a zároveň údaje o rodičovství a které byly v minulosti využity pro vyčíslení srážky za mateřství v různých zemích a různých časových obdobích, z velké části se však jedná o data z jednorázových výběrových šetření, na která se v tomto textu nezaměřujeme.

První část publikace se nejprve věnuje přehledu zemí s dobrou praxí v oblasti sběru LEE dat a popisu různých způsobů, jak jsou LEE data obohacována o další informace a kde všude je zaveden a využíván jedinečný osobní identifikátor. Poté je pro doplnění kontextu pojednáno také o některých sousedních zemích ČR a Švýcarsku a stručně je představena situace v oblasti sběru LEE dat a ne/sledování údajů o rodičovství v těchto zemích.

Druhá část publikace je věnována právní analýze současných podmínek sběru mzdových a platových statistik v ČR. Soustřeďuje se především na právní aspekty, které jsou spojené se sběrem dat ISPV a jejich případným rozšířením o údaje týkající se rodičovství v kontextu české legislativy.

# ANALÝZA ZAHRANIČNÍ PRAXE

Kristýna Pospíšilová

# Metodologie

Tento text vznikl na základě studia veřejně dostupných zdrojů a komunikace s výzkumnými institucemi či institucemi státní správy zemí EU i mimo EU. Nejedná se o vyčerpávající seznam všech zemí s dobrou praxí v oblasti sběru LEE dat a propojování s údaji o rodičovství, nýbrž o popis situace v těch zemích, ve kterých se povedlo dohledat potřebné údaje online v anglickém jazyce nebo se v nich podařilo navázat komunikaci s příslušnými orgány státní správy, které sběr těchto dat zaštiťují.

Shromažďování potřebných údajů probíhalo ve dvou fázích. V první fázi bylo v průběhu roku 2020 a 2021 oficiálně osloveno cca 34 výzkumných a státních institucí z celkem 27 zemí světa. Jednalo se převážně o země EU, dále Velkou Británii, Kanadu, Norsko, Švýcarsko a Izrael. V této první fázi byly dohledány webové stránky a kontakty na statistické úřady těchto zemí, případně jejich ministerstva práce. Těmto kontaktům byl následně rozeslán oficiální e-mail s představením projektu a žádostí o spolupráci a poskytnutí informací o stavu sběru LEE dat v dané zemi. E-mail obsahoval doplňující otázky: žádost o kontakt na instituci odpovědnou za sběr LEE dat, dotaz na položky obsažené v LEE datech vztahující se k rodičovství a péči, dotaz na využívání jedinečného identifikátoru osob za účelem slučování administrativních či jiných zdrojů dat.

Návratnost této e-mailové komunikace byla velmi nízká, z toho důvodu byly některé instituce posléze s časovým odstupem oslovovány opakovaně, i tak se ale množství odpovědí již příliš nezvýšilo. Z tohoto důvodu bylo nutné přistoupit k druhé fázi sběru informací, a to formou dohledání e-mailové adresy konkrétního zaměstnance či zaměstnankyně příslušných institucí a oslovení tohoto zaměstnance či zaměstnankyně přímo. Jako nejefektivnější se však ukázalo oslovování těchto osob formou telefonátu. Pokud se nepodařilo navázat komunikaci žádnou z těchto uvedených cest, doplňkovou formou zjišťování informací bylo pročítání oficiálně dostupných zdrojů, webových stránek či vědeckých textů, které LEE data z těchto zemí využívaly ve svém výzkumu. Zde však byla velkým omezením jazyková bariéra, protože mnoho institucí mělo sice základní rozhraní webových stránek i v anglickém jazyce, další rozcestníky a odkazy již ale vedly na texty v původním jazyce bez možnosti překladu.

Po vyčerpání všech možných způsobů navázání komunikace se nepodařilo dohledat informace pouze za tyto tři země: Bulharsko, Irsko a Polsko. Mnoho institucí však rovnou odpovědělo, že plošně či pravidelně LEE data neshromažďují nebo že tato data neobsahují žádné informace o péči ani jedinečný identifikátor osob.

# 1 Země s dobrou praxí

Mezi země s dobrou praxí v oblasti sběru LEE dat a sledování údajů o rodičovství je možné zahrnout především severské země: Finsko, Švédsko, Dánsko, Estonsko, Norsko. V těchto zemích je otázce genderové rovnosti dlouhodobě věnována velká pozornost, a to již na úrovni základního školství. Tyto země prosazují genderově neutrální výchovu, rovnost chlapců a dívek, mužů a žen, a to jak ve vzdělávání, na trhu práce, tak v celé společnosti, včetně dělby práce v rodině (Gíslason, Eydal 2011). Státní politiky těchto zemí podporují skloubení rodinného a pracovního života a podporují větší zapojení otců do péče například formou zavedení otcovské dovolené (tamtéž). Důraz na genderově citlivou výchovu, gender mainstreaming a prosazování rovných příležitostí žen a mužů se pak odráží i ve větší pozornosti, kterou tyto země věnují sběru dat s ohledem na gender, rodičovské a pečovatelské povinnosti a platy/mzdy. Severské země se také dlouhodobě snaží o zavádění opatření pro snižování genderových rozdílů v odměňování. Ve Švédsku, na Islandu, v Norsku a Dánsku se neočištěný rozdíl v odměňování žen a mužů (GPG) dlouhodobě pohybuje pod průměrem či okolo průměru EU<sup>4</sup>, tyto země ale zároveň zabírají přední příčky hodnocení na základě indikátoru genderové rovnosti EIGE<sup>5</sup>.

Dále do skupiny zemí s dobrou praxí v oblasti LEE dat a sledování údajů o rodičovství můžeme zařadit Francii, která byla průkopníkem v oblasti vytváření LEE dat na základě dat z výběrových šetření a má dlouhou tradici analytického zkoumání efektu rodičovství, resp. mateřství, na mzdy a platy. Francie má podobnou výši neočištěného GPG jako Česká republika (15,8 ku 16,4 za rok 2020)<sup>6</sup>, ale z pohledu indikátoru genderové rovnosti EIGE se řadí na čtvrté místo po bok severských zemí, zatímco Česká republika je šestá nejhorší od konce<sup>7</sup>.

Zdá se tedy, že existuje přímá souvislost mezi kvalitou a obsahovou bohatostí LEE dat s ohledem na rodičovství a orientací na genderovou rovnost v těchto zemích. Pokud máme porozumět vztahu mezi mateřstvím a GPG, potřebujeme kvalitní data, na základě kterých pak mohou vznikat cílená opatření pro redukci těchto znevýhodnění. Následující část textu přináší popis situace sběru LEE dat v zemích, od kterých je možné se v této oblasti inspirovat.

4/ Více zde: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics).

5/ Více zde: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/compare-countries>.

6/ Více zde: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics).

7/ Více zde: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/compare-countries>.



# 1.1 Francie

Kontakt:

Le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion

<https://travail-emploi.gouv.fr/>

bureau.liaison@dgt.travail.gouv.fr

a Le Conseil national de l'information statistique

<https://www.cnis.fr/>

<https://www.cnis.fr/statistique-publique/>

Francie je země s velice dlouhou tradicí sběru dat zaměřených na mzdy. První takováto šetření byla provedena již v roce 1950, konkrétně Enquete Emploi (EE), Enquete Structure des salaires (ESS) v roce 1967 či Enquete formation Qualification Profession (FGP) v letech 1988–1993. Ve Francii je možné najít velké množství LEE dat, podrobný popis je uveden ve studii: The analysis of labour markets using matched employer-employee data (Abowd, Kramarz 1999).

## 1.1.1 Reprezentativní LEE panel (administrativní zdroje)

Francouzský národní statistický úřad (The French National Statistical Institute, INSEE) zpracovává datové soubory **Déclaration Annuelle de Données Sociales (DADS)**, což jsou data poskytovaná daňovými úřady a úřady sociálního zabezpečení. Povinnost poskytovat data do této databáze má každý zaměstnavatel plošně za všechny své zaměstnance a zaměstnankyně. V roce 1976 byl v tomto sběru zaveden **jedinečný identifikátor zaměstnavatelů**. INSEE nezahrnuje pouze datové záznamy o zaměstnancích v zemědělství a ve vládě, jelikož ti mají vlastní systém sociálního zabezpečení.

Informace o podnicích se skládají z **identifikačního kódu Siren** (firm) a **Siret** (establishment), adresy, čtyřmístného kódu sektoru (APE – označení sektoru podobné našemu NACE<sup>8</sup>), počtu zaměstnaných k poslednímu dni v daném roce a celkového mzdového výměru za sledované období. Za každého zaměstnance INSEE obdrží jméno, **národní identifikační číslo (NIR – odpovídá číslu pojištěnce)** a mnoho dalších údajů. Z důvodu velké náročnosti sběru takto obsáhlých dat INSEE od roku 1946 zahrnuje pouze pracovníky narozené v říjnu každého sudého roku, což je cca 1/25 zaměstnaných v soukromém a semiveřejném sektoru.

Vzhledem k centralizované povaze francouzského statistického systému lze nalézt identické identifikátory (firemní či individuální) v různých datových zdrojích. Je proto velmi snadné spárovat podniky z DADS s jinými datovými zdroji na úrovni firmy nebo podniku. Na základě schválení komise „Commission Nationale Informatique et Liberté“ (CNIL) je také možné propojovat DADS soubor s jinými (individual-level datasets) datovými zdroji o jednotlivcích na základě jedinečného identifikátoru osoby. Vzhledem k politice CNIL, která byla v tomto směru velmi striktní a omezující, v minulosti k tomuto propojování docházelo jen zřídka. Nejdůležitějším příkladem takového propojení je propojení mezi **DADS a Echantillon Démographique Permanent (EDP)**.

EDP je longitudinální databáze, která shromažďuje údaje za reprezentativní vzorek populace narozené k určitému datu (cca 1/10 populace). Jedná se o informace čerpané z registru občanů, informace o rodinném stavu, sňatcích, narozeních, úmrtích, jakož i údaje ze sčítání lidu. **Data obsahují také údaje o počtu dětí**. Tyto dva datové soubory je možné sloučit na základě jedinečného identifikátoru NIR, který je obsažen v obou souborech.

8/ Více ke klasifikaci ekonomických sektorů NACE zde: [https://www.czso.cz/documents/10180/23174387/metodicka\\_pri-rucka\\_cz\\_nace\\_rev\\_2.pdf/e26ebee3-a5b2-48a1-a036-75e14cdb8944?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/23174387/metodicka_pri-rucka_cz_nace_rev_2.pdf/e26ebee3-a5b2-48a1-a036-75e14cdb8944?version=1.0).

Datový soubor vzniklý sloučením těchto administrativních zdrojů byl opakovaně využíván k analýze zaměřené na sledování vlivu počtu dětí na mzdy a GPG (např. Wilner 2016; Coudin et al. 2018).

## 1.1.2 Reprezentativní LEE panely (výběrová šetření)

Mimo administrativní zdroje je možné hledat vhodná data také v oblasti výběrových šetření. Nejzákladnějším zdrojem ve Francii je **The French Labour Force Survey (LFS)**, výběrové šetření pracovních sil (Enquete Emploi, EE). Francouzské výběrové šetření pracovních sil vzniklo již v roce 1950 za účelem poskytování pravidelného měření zaměstnanosti, nezaměstnanosti, mezd atd. V průběhu let šetření zaznamenalo mnoho změn jak v samotném dotazníku, tak změn koncepčních za účelem dodržování požadavků ILO (The International Labour Office) a Eurostatu. Zavedeno bylo mnoho metodologických změn v oblasti definice výběrového vzorku, procesování non-response, technická vylepšení metod sběru dat a podobně<sup>9</sup>.

EE probíhá každý rok pod záštitou Francouzského národního statistického úřadu (INSEE). Výzkum běžně zahrnuje **identifikační číslo zaměstnance NIR**, což představuje standard pro spárovanou databázi zaměstnanců a zaměstnavatelů na základě dat z výběrových šetření (průzkumu pracovních sil). Data z EE zahrnují standardní i méně obvyklé otázky z LFS, jako například zemi původu, rodinný stav, **počet dětí a jejich věk**, detailní informace o vzdělání, posledním zaměstnání otce/matky a mnoho dalších. Kromě toho je každý zaměstnanec dotazován na jméno a adresu zaměstnavatele. Tato informace je předána INSEE a dochází ke kódování těchto údajů a jejich převodu na identifikační čísla zaměstnavatele **Siret** (establishment identification number) pomocí on-line programu SIRENE. Jak již bylo zmíněno, toto číslo Siret je unikátním identifikačním kódem zaměstnavatelského subjektu a dokáže ho napojit na celý zbytek francouzského statistického systému. Prvních devět znaků odkazuje k podniku, ke kterému dané pracoviště spadá na základě ekonomické, nikoli finanční definice. Identifikační číslo Siret může být kódováno pro více než 90 % zaměstnaných v EE. Díky tomuto postupu může být tento datový soubor využíván stejným způsobem jako DADS v předchozí ukázce Abowd et al. (1999). Konkrétně mohou být data z EE propojena s jakoukoli jinou databází o firmách, např. Echantillon d'Entreprises (BIC), the Declaration de Mouvements de Main d'Oeuvre (DMMO) atd.

Autorem takového propojení je např. Entorf et al. (1991) ve studii *New Technologies, Wages, and Worker Selection*.

### Shrnutí:

Francie má dlouholetou tradici sběru dat zaměřených na mzdy a platy a je průkopníkem v oblasti vytváření LEE dat z výběrových šetření. Zároveň se jedná o zemi, která je na čtvrtém místě z pohledu indikátoru genderové rovnosti EIGE a dosahuje 75,5 bodu ze sta<sup>10</sup>. Řadí se tak za severské země, které se otázce genderové rovnosti dlouhodobě věnují. Ve Francii byla zavedena opatření, která mají odstraňovat překážky, jimž mohou čelit pečující osoby. Cílem bylo zlepšit podmínky pro slaďování rodinného a profesního života (Tenglerová et al. 2018). Snaha o vyrovnanější postavení rodičů, zejména matek, je viditelná i na úrovni zjišťovaných údajů v LEE datech.

Kvůli centrální povaze francouzského statistického systému jsou při různých šetřeních využívány jedinečné identifikační kódy firem/pracovišť Siren a Siret a zároveň jsou využívány jedinečné identifikační kódy zaměstnanců NIR. Tyto identifikátory usnadňují propojování různých databází a vznik LEE dat. Toto propojování ale probíhá až na základě schválení příslušnou komisí CLIN, která žádost o sloučení posuzuje. Takto vzniklá data byla opakovaně využívána k analýze GPG v souvislosti s rodičovstvím, jelikož v těchto datech (administrativních i z výběrových šetření) je sledován údaj o počtu dětí a jejich věku.

9/ Bližší informace k tomuto sběru je možné nalézt zde: <https://www.insee.fr/en/metadonnees/source/serie/s1223/>.

10/ Více zde: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/FR>.

## 1.2 Finsko

Kontakt:

Ministry of Economic Affairs and Employment

<https://tem.fi/en/frontpage>

Petri Syvänen, [petri.syvanen@tem.fi](mailto:petri.syvanen@tem.fi)

P.O. Box 32, FI-00023 Government,

FINLAND Office: Aleksanterinkatu 4, Helsinki

Tel. +358 29 504 8050

Mobile +358 50 396 1370

Ve Finsku byla vytvořena LEE data (**Finnish Longitudinal Employer-Employee Data, FLEED**) pro vědecké účely. Datový soubor FLEED představuje třetinu náhodného vzorku lidí ve věku 15 až 70 let, kteří žili na území Finska mezi roky 1988 a 2014. Přibližně 1 200 000 lidí je ve vzorku zahrnuto každý měsíc. Vybraní jedinci byli sledováni v průběhu času (takže se jedná o panelová data za tyto jedince), dokud splňovali podmínku, že žili, byli ve věku 15–70 let a byli obyvateli Finska. FLEED dataset obsahuje základní sociodemografické údaje, údaje o rodinné, životní a zaměstnanecké situaci, o obdobích nezaměstnanosti, příjmech a vzdělání. Data obsahují také identifikační číslo partnera/partnerky. Do datového souboru bylo přidáno identifikační číslo zaměstnavatelského subjektu a konkrétního pracoviště (the employer's enterprise code and the establishment code of the workplace). Od roku 2004 byl obsah datového souboru více omezen.

Na základě údajů o zaměstnaneckém statusu na konci roku jsou personální data propojena s různými datovými soubory o podnicích, např. the financial statement panel. **Všechny propojující proměnné jsou zašifrovány kódem**, který zajišťuje výzkumná organizace. Data je možné označit za tzv. efektivní data (jde o princip, kdy se znovu nezjišťuje něco, k čemu již existují informace v jiném datovém souboru). Z důvodu ochrany osobních údajů došlo postupně k vyloučení některých příliš podrobných a citlivých údajů ze šetření, ale tato propojená data či jejich části je pro vědecké účely za předem stanovených podmínek možné uvolnit. Jedná se tedy o data z registrů, k jejichž zpracování musí být Finským statistickým úřadem udělena licence.

Nejnovější zprávy ohledně FLEED přináší informaci, že se zavedením **FOLK modulů (FOLK - henkilötietomoduulit)**<sup>11</sup>, personálních data modulů (přímo připravené k analýze, jsou levnější a rychleji dostupné), do šetření Finského statistického úřadu již databáze FLEED nebude aktualizována a bude těmito moduly nahrazena. Údaje za rok 2016 byly ještě na konci roku 2018 aktualizovány. Některé údaje z FLEED (v oblasti důchodů, zaměstnání, nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, školení na trhu práce a podobně) budou i nadále aktualizovány. Důležité však je, že pro projekty s licencí pro pokračování s daty FLEED poté, co aktualizace již nebudou poskytovány, je možné získat odpovídající informace z modulů FOLK. Popisy modulů FOLK je možné dohledat v katalogu výzkumných materiálů TAIKA (Statistics Finland's Research Data Catalogue - Tutkimusaineistokatalogi)<sup>12</sup>. FLEED datový soubor obsahuje údaje o **rodičovství**, a to konkrétně o: počtu dětí do osmnácti let, počtu dětí do sedmi let a počtu dětí do tří let v domácnosti zaměstnance/zaměstnankyně, věku nejmladšího dítěte, čerpání RD a výši denního mateřského příspěvku. Dále obsahuje údaje o typu rodiny, celkovém počtu členů rodiny a příspěvku na domácí péči či částečném příspěvku na péči o dítě.

Jde o podobné údaje, které jsou obvykle zjišťovány v běžných šetřeních pracovních sil (VŠPS). Údaje se ale vztahují na celou domácnost, samy o sobě by tedy tyto informace neumožňovaly detekovat rodiče přímo. V datech je ale také obsažen údaj o rodinném stavu, partnerském stavu a rodi-

11/ Více zde: [https://www.stat.fi/tup/mikroaineistot/aineistot\\_en.html](https://www.stat.fi/tup/mikroaineistot/aineistot_en.html).

12/ Více informací zde: <https://taika.stat.fi/en/>.

čovském stavu. Je tedy možné detekovat rodiče a určit u nich počet dětí, délku přerušení pracovní dráhy z důvodu péče o dítě/děti a návraty do zaměstnání pomocí křížení těchto proměnných.

FLEED data byla využita pro vyčíslení srážky za mateřství, např. ve studii Napari (2010). Analýza potvrdila existenci srážky za mateřství a také statisticky významné rozdíly ve mzdách podle délky RD. Pokud se žena vrátila do zaměstnání do dvou let, srážka za mateřství byla výrazně nižší. Srážka za mateřství při návratu do dvou let přitom byla odhadnuta na  $-2,5\%$  (do dvou let vymizela), srážka při návratu po třech a více letech již představovala  $-11,3\%$  oproti bezdětným ženám (po třech letech stále tyto ženy vydělávaly o  $3,8\%$  méně oproti bezdětným ženám).

Novější studie na toto téma z Finska dochází k podobným závěrům. Sieppi a Pehkonen (2019) pro účely vyčíslení GPG a srážky za mateřství využili data z administrativních registrů a event study analýzy zacílené na narození prvního dítěte. Analýza potvrzuje existenci vysoké krátkodobé i dlouhodobé penalizace za mateřství, spojené s kariérní přestávkou, a představuje vyčíslení této srážky podle počtu dětí, data však neobsahují informace o zaměstnavatelském subjektu.

### **Shrnutí:**

Finsko je na pátém místě z pohledu indikátoru genderové rovnosti EIGE a dosahuje 75,3 bodu ze sta<sup>13</sup>. Stejně jako ostatní severské země klade velký důraz na otázku genderové rovnosti i na politické úrovni a zavádí opatření pro její podporu, například opatření pro sladování rodinného a pracovního života a podporu kariérního rozvoje pečujících osob, zvláště žen<sup>14</sup>. Důraz na tuto problematiku je patrný i při pohledu na obsah zjišťovaných údajů v oblasti LEE dat. Ve Finsku byla vytvořena LEE data – Finnish Longitudinal Employer-Employee Data (FLEED) pro vědecké účely. Datový soubor FLEED představuje třetinu náhodného vzorku lidí ve věku 15 až 70 let, kteří žili na území Finska mezi rokem 1988 a 2014. Poslední aktualizace tohoto souboru proběhla v roce 2018 a v současnosti je nahrazena tzv. FOLK moduly (personální data moduly určené pro rychlý přístup a analýzy). Na základě údajů o zaměstnaneckém statusu na konci roku jsou personální data propojena s různými datovými soubory o podnicích, např. The financial statement panel. Všechny propojující proměnné jsou zašifrovány kódem, který zajišťuje výzkumná organizace. Při propojení různých administrativních zdrojů je možné ve FLEED identifikovat rodiče, určit u nich počet dětí, délku přerušení pracovní dráhy z důvodu péče o dítě/děti a návraty do zaměstnání a srážky na mzdě, které s těmito pečujícími povinnostmi souvisí.

13/ Více zde: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/FI>.

14/ Více zde: [https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018\\_zahranicni\\_prikлады\\_praxe.pdf](https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_zahranicni_prikklady_praxe.pdf).

## 1.3 Dánsko

Kontakt:

DANMARKS STATISTIK (STATISTICS DENMARK)

<https://www.dst.dk/en/>

Hege Susanne Hauglund

hsu@dst.dk, dst@dst.dk

V Dánsku nejsou údaje o rodičovství či péči součástí datových souborů o mzdách, tyto soubory zahrnují pouze údaj o počtu dní a částkách vyplacených zaměstnavatelem v případě čerpání mateřské/otcovské dovolené. Údaje ohledně rodičovství a péče, věku a počtu dětí, jsou získávány z administrativních zdrojů, jako je např. registr osob.

Dánský statistický úřad mezi rokem 1988–1990 vytvořil databázi s longitudinálními údaji o zaměstnancích a jejich zaměstnavatelích. Tato LEE databáze sestává ze dvou částí: **IDA (Integrated Danish Labour Market Database - dánsky „Integreret Database of Arbejdsmarkedsforskning“)**<sup>15</sup> a FS (statistiky o firmách z detailního výzkumu, Regnskabsstatistikken – FIRE). Obsáhlému popisu struktury, obsahu a dostupnosti těchto souborů se věnuje studie „The Danish Matched Employer-Employee Data“ (Bobbio, Bunzel 2018), dále je obsah IDA podrobně popsán také v Timmermans (2010). Databáze využívá data z národního registru osob od roku 1980 dále a byla aktualizována každý měsíc až do roku 2013. Sestává z pěti datasetů:

- **IDAP** (Persons, labour market attachment and experience), údaje o jedincích a jejich zapojení na trhu práce,
- **IDAN** (employments/jobs), údaje o zaměstnavatelích, zaměstnáních,
- **IDAS** (establishments), údaje o pracovištích v rámci jednoho zaměstnavatelského subjektu,
- **IDFI** (Income tax reporting units), údaje z daňového systému,
- **IDAPALL** (IDAP merged with demographic, income and educational data), údaje o jedincích a jejich zapojení na trhu práce doplněné o demografické údaje, informace o mzdách a dosaženém vzdělání.

Převzato z: Bobbio, Bunzel 2018, str. 3

Dánsko je jednou ze zemí, která tyto údaje zpřístupnila pro vědecké účely, resp. pro vědce, kteří jsou napojeni na Dánský výzkumný ústav. Vzhledem k citlivosti údajů byl přístup povolen pouze po důkladném prověření a za přísných podmínek. IDA databáze vznikla na základě propojování administrativních zdrojů dat a registrů osob.

V datech IDA má každý **zaměstnavatelský subjekt dva identifikační kódy**. První (**LBRN**) je unikátní desetimístný identifikační kód. Počáteční čtyři číslice se rovnají roku, ve kterém se ekonomický subjekt poprvé objevil v registru IDA<sup>16</sup>, následuje náhodné šestimístné číslo. Druhé identifikační číslo (**ARBGNR**) identifikuje firmy tzv. identifikačním číslem zaměstnavatele. Tímto číslem je možné identifikovat pracoviště/provozovny/pobočky, které jsou součástí jednoho zaměstnavatelského subjektu/firmy.

Pokryta byla celá populace, tedy všichni jedinci bez ohledu na svůj zaměstnanecký status, kteří byli identifikováni pomocí **osobního identifikačního čísla (PNR – Personal identification number)**.

15/ Podobné databáze existují a jsou přístupné ve Švédsku, Finsku, Norsku. Mikrodata na velkých vzorcích mohou být nalezena také v Německu a USA.

16/ IDA byla založena roku 1980, pokud subjekt vznikl před tímto datem, má datum založení 1980.

Některé osobní údaje byly dostupné pouze za osoby, které byly součástí výzkumu pracovních sil (cca 2,5 milionu každý rok). Počínaje rokem 1980 jsou v databázi k dispozici roční informace o pracovní situaci každého člověka ke konci listopadu. Pro osoby narozené po roce 1960 jsou zde také ID rodičů osob, a tak je možné propojovat rodiny. Od sčítání lidu v roce 1970 se jedná vůbec o první databázi, která obsahovala identifikační číslo osoby, je tedy možné získat informace zpětně až do roku 1970. Pro všechny zaměstnané je k dispozici také **identifikační číslo zaměstnavatelského subjektu/pracoviště (ARBGNR)**. Databáze elncome může být propojena s databází FIRE díky identifikátoru firmy a pomocí tohoto identifikátoru jsou napojeny údaje týkající se pracoviště, jako je rok založení firmy, odvětví a adresa pracoviště. Je sledováno také mnoho individuálních charakteristik, např. pohlaví, věk, rodinný stav, složení rodiny – počet dětí, věk nejstaršího a nejmladšího dítěte v rodině, vzdělání, pracovní zkušenosti, nezaměstnanost, historie zaměstnání, příjem, práce na plný nebo částečný úvazek, hodinová mzda, počet odpracovaných let a mnoho dalších (Bobbio, Bunzel 2018).

Komplexní údaje za celý dánský soukromý sektor (z let 2000–2011), které propojují charakteristiky zaměstnaných s účetními informacemi firmy, byly využity k analýze GPG a srážek za mateřství, např. Gallen (2018).

### Shrnutí:

Dánsko je z pohledu genderové rovnosti vyjádřené indikátorem EIGE hned na druhém místě za Švédskem a dosahuje 77,8 bodu ze sta<sup>17</sup>. Rodinná politika v Dánsku směřuje k posílení rovnosti v rodině i na trhu práce a k usnadnění sladování rodinného a profesního života a jejími primárními cíli jsou: dostupnost péče o děti, snižování mzdových rozdílů žen a mužů, vysoká zaměstnanost žen, zapojení otců do výchovy a dostupnost částečných úvazků<sup>18</sup>.

Spolu s politickým důrazem na genderovou rovnost v Dánsku existují velmi kvalitní datové zdroje, které umožňují zkoumat vztahy mezi pohlavím, rodičovstvím, zaměstnavatelem a výší příjmů. Dánská LEE longitudinální databáze (IDA) má dvě velké výhody: pokrytí osob (pracovníků) a firem v rozsahu více než třiceti let (mezi lety 1980 a 2013) a možnost vzájemného propojení záznamů o různých jednotkách, např. zaměstnanců u stejného zaměstnavatele nebo členů jedné domácnosti. Databáze vznikla na základě propojování administrativních zdrojů dat a registrů osob. Využívá jedinečné identifikační číslo osoby (PNR) a identifikační číslo zaměstnavatele (LBRN) i konkrétního pracoviště (ARBGNR).

Společně tyto registry poskytují spolehlivý a podrobný zdroj informací zachycující socioekonomický vývoj země, a to po dobu několika desetiletí. Zároveň obsahuje i informace o počtu dětí a věku nejstaršího a nejmladšího dítěte. Podle Bobbia a Bunzela (2018) mají tato data potenciál stát se laboratoří pro sociální výzkum a sloužit jako základna pro rozsáhlé sociální studie. Struktura IDA zároveň může být vnímána jako vzor pro efektivní data (využívání existujících zdrojů dat a zbytečné nezatažování opakovaným dotazováním).

17/ Více zde: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/DK>.

18/ Více zde: [https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018\\_zahranicni\\_prikлады\\_praxe.pdf](https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_zahranicni_prikklady_praxe.pdf).

# 1.4 Belgie

Kontakt:

Statbel, The National statistical office – Directorate general Statistics

Erik Vloeberghs, Pieter Vermeulen

pieter.vermeulen@economie.fgov.be

V Belgii vytvořila dvojice autorů Leonard a van Audenrode (1996) LEE data na základě dat belgického penzijního fondu soukromého sektoru. Tato data však pokrývala pouze období mezi roky 1983–1985 a pravděpodobně od té doby nebyla aktualizována (Desai 2008).

Dne 16. ledna 2003 byl v Belgii zákonem zřízen rejstřík firem (Banque Carrefour des Entreprises)<sup>19</sup>. V rámci zmíněného zákona byl pro belgické společnosti zaveden **jedinečný identifikátor provozoven**. Tento identifikátor byl také přidělen všem zaměstnancům daného pracoviště. Teoreticky lze data použít k vytvoření longitudinální LEE databáze. Dle textu zákona by k datům měl být umožněn přístup v případě dobře stanoveného a odůvodněného účelu. Žádosti o přístup se podávají prostřednictvím speciální komise (Comite de Surveillance), zatím však tato data nebyla zpracována pro vědecké účely (Desai 2008). Dle dostupných informací také tato data neobsahují žádné údaje o počtu dětí či jejich věku.

Oficiální sběr LEE dat v Belgii probíhá pouze formou průzkumu struktury pracovních sil (**Belgian Structure of Earnings Survey – SES**). V rámci tohoto šetření se nezjišťují žádné údaje o rodičovství či péči. Pro národní účely je ale do sběru přidáno několik položek, které mapují rodinnou situaci (rodinný stav – svobodný, kohabituující, sezdáný; přítomnost dětí a jejich počet). Za sběr těchto dat je zodpovědný Statbel, národní statistický úřad. Eurostat publikuje národní metadata všech členských států v angličtině<sup>20</sup>.

SES je založeno na procesu dvoustupňového výběru. V první fázi je vylosován stratifikovaný náhodný vzorek místních jednotek. Stratifikačními kritérii jsou ekonomická aktivita, počet zaměstnanců a region místní jednotky. Vzorek pokrývá cca 11,9 % firem. Následně pro tyto účely využívají The social security register (SSR), který obsahuje informace o jednotlivých zaměstnancích a zároveň obsahuje **jedinečný identifikátor zaměstnaných** (definuje každého pracovníka podle místní příslušnosti a zaměstnavatelského subjektu). Díky identifikátoru mohou propojovat data z různých státních databází, např. právě The social security register (SSR) a The national register of individuals (NRI). Na základě této propojené databáze pak probíhá druhá fáze výběru jedinců pro SES.

Statbel může v současném právním rámci předvyplnit dotazník **národním registračním číslem (jediněčný identifikátor)**, příjmením, jménem a datem narození vybraného zaměstnance. Díky tomu lze některé chyby při sběru dat omezit na minimum (například když zaměstnavatel omylem poskytne údaje za nesprávného zaměstnance).

19/ Více zde: <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/banque-carrefour-des>.

20/ Dostupné online: [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn\\_ses2014\\_esms.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_ses2014_esms.htm).

## Shrnutí:

Belgie z pohledu genderové rovnosti vyjádřené indikátorem EIGE dosahuje 72,7 bodu ze sta. V rámci EU je tedy na osmém místě s 5 p. b. nad průměrem EU<sup>21</sup>. Belgie je jednou ze zemí, která stejně jako severské země zavádí opatření pro vyrovnání genderových rozdílů ve společnosti<sup>22</sup>. Z pohledu LEE dat lze nejvíce informací čerpat z výběrového šetření (Belgian Structure of earnings survey – SES). V rámci tohoto šetření se nezjišťují žádné údaje o rodičovství či péči. Pro národní účely je do dotazníku přidáno několik položek, které mapují rodinnou situaci, není však možné přímo identifikovat počet dětí a jejich věk. Při organizaci sběru dat SES se využívá národní registrační číslo (jedinečný identifikátor), na základě kterého lze propojovat různé administrativní zdroje, např. The social security register (SSR) a The national register of individuals (NRI). Část informací se do SES tedy doplňuje přímo z oficiálních zdrojů ve snaze redukovat možnost vzniku chyb při sběru dat a zároveň dodržovat definici efektivních dat.

21/ Více zde: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/BE>.

22/ Více o některých z těchto opatření zde: [https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018\\_zahranicni\\_prikklady\\_praxe.pdf](https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_zahranicni_prikklady_praxe.pdf).



## 1.5 Estonsko

Kontakt:

SOTSIAALMINISTEERIUM (Ministry of Social Affairs, <https://www.sm.ee/en>)

Age Viira Ministry of Social Affairs Analyst

[age.viira@sm.ee](mailto:age.viira@sm.ee)

Dle Ministerstva sociálních věcí v Estonsku prozatím žádné údaje o rodičovství a péči nebyly zahrnuty do sběru dat v oblasti LEE statistik. Údaje o průměrných měsíčních a hodinových mzdách a ceně práce jsou publikovány na základě dat sebraných formou dotazníkového šetření „Wages and Salaries<sup>23</sup>“, které zajišťuje Statistics Estonia (EESTI STATISTIKA)<sup>24</sup>. Tento průzkum nezahrnuje údaje o rodičovství a péči a nemá formát LEE dat.

Jediný oficiální sběr LEE dat probíhá pravděpodobně formou výběrového šetření pracovních sil (**Estonian Labour Force Survey - LFS**), které sleduje údaje o mzdách, zaměstnancích a údaje o domácnosti (počet dětí a jejich věk, ne však za konkrétního jedince). Oficiální mzdové statistiky nejsou založeny na datech z tohoto výběrového šetření.

V roce 2021 se v Estonsku změnil dotazník a metodologie výběrového šetření LFS. Do šetření LFS se nově přesunuly některé otázky z oblasti péče, které dříve spadaly do výzkumu Structure of Earnings Survey (ESS). Následně bude možné analyzovat tyto nově přidáné údaje o péči v souvislosti s údaji o zaměstnání (např. zaměstnanecký status, údaje o zaměstnanci a o mzdách). Otázky nově zařazené do LFS jsou:

- Pomáháte členovi vaší domácnosti nebo pečujete o člena vaší domácnosti? Zvažte prosím pouze péči a asistenci vzhledem k věku pečované osoby a/nebo dlouhodobému zdravotnímu problému/postižení. (Ano × ne).

- Jak starý je člen domácnosti, o kterého se pečuje? (Méně než 18 let, 18 až 64 let, nad 65 let).

- Kolik hodin týdně strávíte péčí o tuto osobu či pomocí této osobě? (Méně než 10 hodin týdně, 10 až 19 hodin týdně, více než 20 hodin týdně).

Od roku 2021 v rámci nově zavedené metodologie do LFS budou zahrnuti také lidé na rodičovské dovolené, kteří pobírají příjem v souvislosti s výdělečnou činností nebo jejichž plánovaná dovolená bude kratší tří měsíců. Tito lidé budou klasifikováni jako „zaměstnaní“ a budou v rámci dotazníku vyplňovat otázky týkající se jejich zaměstnavatele.

V Estonsku je patrně možné vytvářet LEE data pomocí propojování údajů z různých administrativních zdrojů, jak je popsáno např. v magisterské práci Kuriakose (2020). Autor v práci využívá nová LEE data, ve kterých údaje o jednotlivcích pochází z estonského sčítání lidu, domů a bytů za rok 2011 (např. zaměstnání, vzdělání, atd.), a tyto údaje jsou propojeny s údaji estonského daňového a celního úřadu o daních ze mzdy za období 2006 až 2014. Údaje o zaměstnavatelském subjektu (jako je vlastnictví, tržby, obrat) pochází z údajů obchodního rejstříku, který obsahuje informace o všech registrovaných firmách v Estonsku a je propojen s údaji o mzdách zaměstnanců, které jsou k dispozici za roky 2006 až 2017. Informace o jedincích jsou párovány pomocí jedinečného identifikátoru, který primárně pochází z daňového úřadu<sup>25</sup>. Žádný z těchto datových souborů však neobsahuje informace o počtu dětí a jejich věku.

23/ Více zde: <https://www.stat.ee/en/find-statistics/statistics-theme/work-life/wages-and-salaries-and-labour-costs/average-monthly-gross-wages-and-salaries>.

24/ Více zde: <https://www.stat.ee/ne>.

25/ Více o propojování těchto administrativních zdrojů zde: <https://core.ac.uk/download/pdf/286808828.pdf>.

### **Shrnutí:**

Estonsko z pohledu genderové rovnosti vyjádřené indikátorem EIGE dosahuje 61,6 bodu ze sta, pohybuje se tedy výrazně pod průměrem EU, který činí 68 bodů<sup>26</sup>. Jediný oficiální sběr LEE dat v Estonsku probíhá formou výběrového šetření pracovních sil (Estonian Labour Force Survey – LFS). Toto šetření nezahrnuje údaje o rodičovství, od roku 2021 ale obsahuje tři otázky zaměřené na péči. Údaje o průměrných měsíčních a hodinových mzdách a ceně práce jsou publikovány na základě dat sebraných formou dotazníkového šetření „Wages and Salaries“, to opět neobsahuje žádné údaje o rodičovství či péči. V Estonsku je možné pomocí jedinečného identifikátoru osob vytvořit LEE data pomocí propojování různých administrativních zdrojů, např. údajů ze sčítání lidu, domů a bytů, údajů z daňového a celního úřadu a údajů z obchodního rejstříku.

26/ Více o postavení Estonska: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/EE>.

## 2 Situace v okolních státech

### 2.1 Slovensko

Kontakt:

TREXIMA, spol. s r.o.

Adresa: tř. Tomáše Bati 299, Louky, 763 02 Zlín

Telefon: 577 601 245

Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR

Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí

Mgr. Dagmar Litterová (bývalá ředitelka odboru)

tel. 00 421 2/2045 8146

e-mail: dagmar.litterova@employment.gov.sk

Obdobně jako v České republice i na Slovensku spadá sběr LEE dat pod Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny. Probíhá tam sběr dat do Informačního systému o průměrném výdělků (ISAE), který realizuje společnost TREXIMA (TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.). Budoucnost tohoto sběru ale není jasná, jelikož ministerstvo s Treximou neprodloužilo smlouvu, a nyní se řeší alternativní možnosti sběru těchto dat.

Stejně jako v České republice tato data neobsahují žádné údaje o rodičovství (počtu dětí ani jejich věku) ani jiné údaje, které by souvisely s rodičovstvím či péčí o potřebného člena domácnosti. Neobsahují ani jedinečný identifikátor, který by umožňoval propojit tento datový soubor s jinými oficiálními statistikami slovenského Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny. Data nesledují ani návrat na stejnou pozici po ukončení rodičovské/mateřské.

Některé údaje eviduje Statistický úřad SR, poskytuje prezentaci ohledně genderové rovnosti, např. „indikátory rodovej rovnosti“, ale ne se zaměřením na rodičovství<sup>27</sup>.

Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny shromažďuje údaje o rodičovství v rámci jiných databází státní správy. Údaje o rodinných příslušnících se zjišťují v osobním dotazníku při nástupu do zaměstnání. Jsou zde kolonky na uvedení jména, příjmení, data narození a rodného čísla osoby. Tyto údaje ale nejsou povinné a je na zaměstnancích, jestli je vyplní, či nikoli. Povinně jsou vyplňovány pouze v případě, že si zaměstnanci uplatňují daňový bonus na dítě, a také v případě, že se jedná o zaměstnané do 33 let, kteří mají nárok na zvýšený počet dní dovolené. Povinnost tyto údaje uvádět platí pro všechny zaměstnané do 33 let, kteří se starají o dítě/děti (vyplňují nejen při nástupu do zaměstnání, ale také při vzniku nároku). Údaje o rodičovství tedy jsou evidovány pouze částečně. Zatím nejsou analyzovány z pohledu genderu, rodičovství a výše příjmů. **Jedinečným identifikátorem** v systému sociální správy je **jméno a rodné číslo**. Z rodného čísla je možné určit pohlaví dané osoby. Tento identifikátor obsahují databáze Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny, ale nikoliv databáze Treximy obsahující LEED data, přičemž tyto datové soubory není možné propojit a analyzovat hromadně. Genderový rozdíl v odměňování (GPG) je monitorován pouze z pohledu pohlaví (průměrná mzda u mužů a průměrná mzda u žen, k počtu dětí se nepřihlíží).

Statistický úřad SR shromažďuje údaje o genderové rovnosti, vývoji GPG a každoročně na toto téma vydává publikaci. Na Slovensku ale pravděpodobně neexistují administrativní data, která by umožňovala analyzovat průměrné mzdy žen a mužů s ohledem na počet dětí.

27/ Více zde: <https://slovak.statistics.sk:443/wps/portal?urile=wcm:path:/obsah-sk/static-content/temy/zivotne-podmienky/rodovy-aspekt/o-teme>

**Shrnutí:**

Slovensko je z pohledu ukazatele genderové rovnosti EIGE třetí nejhorší v EU. Dosahuje pouze 56 bodů ze sta, tedy ještě horšího výsledku než Česká republika (56,7 bodů). Na Slovensku probíhá sběr LEE dat obdobně jako v ČR, přičemž tento sběr také zajišťuje společnost Trexima. Data neobsahují jedinečný identifikátor ani žádné údaje o rodičovství či péči. Není tedy možné tato data propojovat s jinými administrativními zdroji dat. V rámci administrativních dat se údaje o rodičovství v souvislosti se zaměstnáním nenevidují plošně, ale pouze u jedinců, kteří si uplatňují daňový bonus na dítě, a také v případě, že se jedná o zaměstnané do 33 let, kteří se starají o dítě/děti a mají nárok na vyšší počet dní dovolené.

## 2.2 Německo

Kontakt:

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)  
Dr. Sandra Dummert – Das Forschungsdatenzentrum (FDZ)  
Regensburger Str. 100 D-90478, Nuremberg  
sandra.dummert@iab.de  
<http://fdz.iab.de>

Německé výzkumné centrum (Das Forschungsdatenzentrum, FDZ) Německého federálního úřadu zaměstnanosti (des Bundesagentur für Arbeit, BA) na Institutu výzkumu zaměstnanosti (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, IAB) poskytuje výzkumným pracovníkům přístup k mikrodatům pro nekomerční empirický výzkum v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti<sup>28</sup>.

Německá verze LEE dat (**Linked-Employer-Employee Data of the IAB – LIAB**) obsahuje údaje o jednotlivcích z administrativních zdrojů a údaje o firmách ze statistických šetření, konkrétně je vytvořena propojením panelu o firmách IAB s administrativními daty Federálního úřadu zaměstnanosti (zejména údaji IAB). Jedná se o historie zaměstnanosti konkrétních osob, které jsou vytvářeny chronologickým řazením potvrzení o zaměstnání podle **jedinečného identifikačního čísla zaměstnance**, kterým je číslo pojištění, a mezi zjišťované údaje patří také **identifikační číslo zaměstnavatelského subjektu**.

Databáze LIAB obsahuje informace o denní mzdě, rodinném stavu a také údaje o čerpání sociálních dávek, v rámci nichž je zjišťováno, zda jedinec má, či nemá děti ve věku do šestnácti let, se kterými žije ve společné domácnosti. V LIAB jsou tedy informace o rodičovství zjišťovány pouze u nezaměstnaných, tedy těch, kteří v souvislosti s rodičovstvím pobírají nějakou sociální dávku, a těch, kteří hledají práci či prochází rekvalifikačním kurzem. Obecně se tedy tyto údaje ani žádné údaje o péči nezjišťují. Podrobnější informace o proměnných obsažených v datové sadě lze nalézt v příslušné zprávě o datech (Ruf et al. 2021)<sup>29</sup> či ve starším vědeckém textu „The Linked Employer-employee dataset of the IAB (LIAB)“, který zároveň popisuje, pro jaké účely a analýzy byla databáze LIAB od roku 1975 využita (Holger et al. 2005).

Další databází, která obsahuje informace o rodičovství a péči v souvislosti s údaji o zaměstnání, je Biografická databáze vybraných pojišťovacích agentur v Německu (Biografiedaten ausgewählter Sozialversicherungsträger in Deutschland (**BASiD**))<sup>30</sup>. Tento soubor dat obsahuje longitudinální informace o životech více než 500 000 jedinců mezi lety 1951 a 2009, pokrývá však jen cca 1 % populace německého důchodového pojištění související se vzorkem pojištěnců a jejich pojistnými účty za rok 2007. Údaje o rodičovství a počtu dětí byly do BASiD čerpány z německého sociálního pojištění (German Pension Insurance, GRV). Podrobně je tato databáze a její konstrukce popsána ve studii „Biographical Data of Social Insurance Agencies in Germany: Improving the Content of Administrative Data“ (Hochfellner et al. 2012). Je ovšem důležité zmínit, že ke slučování informací o jedincích a jejich zaměstnavatelích byl využíván **jedinečný identifikační kód zaměstnanců**, kterým bylo číslo sociálního pojištění. Vzhledem k nekonzistenci dat se však podařilo bezproblémově spárovat data pouze za cca 10 % zaznamenaných případů. Vzhledem k tomuto nedostatku byly postupně zaváděny další identifikátory a postupy řešení pro odstranění tohoto problému.

28/ Přehled sledovaných údajů lze dohledat zde: [https://fdz.iab.de/en/FDZ\\_Overview\\_of\\_Data.aspx](https://fdz.iab.de/en/FDZ_Overview_of_Data.aspx).

29/ Celá zpráva o obsahu LIAB viz: [https://doku.iab.de/fdz/reporte/2021/DR\\_06-21\\_EN.pdf](https://doku.iab.de/fdz/reporte/2021/DR_06-21_EN.pdf).

30/ Více zde: [https://fdz.iab.de/en/FDZ\\_Individual\\_Data/basid.aspx](https://fdz.iab.de/en/FDZ_Individual_Data/basid.aspx).

**Shrnutí:**

Německo z pohledu ukazatele genderové rovnosti EIGE dosahuje průměrných výsledků, a to 68,6 bodu ze sta, což je 0,6 bodu nad průměrem EU<sup>31</sup>.

V Německu je velmi dlouhá tradice propojování různých administrativních zdrojů, případně propojování administrativních a jiných zdrojů. Ve výše zmíněných databázích je za účelem propojování sledováno číslo sociálního pojištění jakožto jedinečný identifikační kód zaměstnanců a také identifikační kód zaměstnavatelského subjektu, který slouží k propojování dat za jedince a jejich zaměstnavatele. Plošně se ale údaje o rodičovství, počtu dětí a jejich věku v souvislosti se mzdami neevizují. Tyto údaje jsou dostupné pouze u malé části populace, která navíc neodpovídá náhodnému vzorku.

31/ Více zde: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/DE>.

## 2.3 Rakousko

Kontakt:

Statistik Austria

[http://pic.statistik.at/web\\_de/statistiken/index.html](http://pic.statistik.at/web_de/statistiken/index.html)

[info@statistik.gv.at](mailto:info@statistik.gv.at)

V Rakousku neexistují žádná oficiální LEE data z administrativních zdrojů. Data toho typu je možné vytvořit z historií o pracovní činnosti (**SED**), které shromažďuje rakouská správa sociálního zabezpečení (Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger). Tato data obsahují jedinečný identifikátor firmy, takže je možné sledovat zaměstnance stejné firmy a vytvořit tak základní soubor LEE dat. Dataset SED je možné dále rozšířit napojením na data z úřadu práce (AMS – Arbeitsuchende Österreich)<sup>32</sup>, což výrazně rozšiřuje množství informací o zaměstnancích, počet dětí a jejich věk ale podle našich informací není v těchto souborech sledován.

Statistik Austria rovněž provádí každoroční šetření o příjmech všech Rakušanů, tento soubor údajů však není pro vědecké účely dostupný. Přístup k anonymizovaným údajům SED může výzkumným pracovníkům po splnění výše uvedených podmínek udělit správa sociálního zabezpečení a je zpoplatněn v závislosti na práci potřebné k anonymizaci údajů<sup>33</sup>. Opět zde ale nejsou sledovány údaje o počtu dětí a jejich věku ani jiné údaje o péči.

Z komunikace s rakouským statistickým úřadem vyplývá, že LEE data sbírá oficiálně pouze ve formě výběrového šetření **The Structure of Earnings Survey (SES)**. SES je rozsáhlý datový soubor obsahující údaje formátu zaměstnavatel–zaměstnanec, který zahrnuje charakteristiky zaměstnanců (např. pohlaví, věk, povolání, délka praxe, nejvyšší dosažené vzdělání) a jejich zaměstnavatelů (ekonomická aktivita, velikost podniku atd.). SES zahrnuje podniky s nejméně deseti zaměstnanci a všemi ekonomickými činnostmi definovanými v sekcích B až N a P až S dle statistické klasifikace ekonomických činností v evropských zemích (NACE Rev. 2)<sup>34</sup>. SES se provádí každé čtyři roky ve všech členských státech Evropské unie. Předávání údajů týkajících se malých podniků (do deseti zaměstnanců) a podniků zařazených do sekce O NACE Rev. 2 (obrana) je nepovinné. SES nezahrnuje informace o rodičovství nebo péči. Kromě toho z důvodu ochrany soukromí (Austrian data protection law) v Rakousku nejsou mikrodata SES poskytována výzkumníkům pro vědecké účely. Více informací o SES online<sup>35</sup>.

### Shrnutí:

V Rakousku neexistují oficiální LEE data z administrativních zdrojů, jediná oficiální data tohoto typu jsou ve formě výběrového šetření The Structure of Earnings Survey (SES). Neoficiálně je možné LEE data vytvořit z historií o pracovní činnosti SED (tato data obsahují jedinečný identifikátor firmy) a propojit je s údaji sledovanými úřadem práce AMS či čerpat informace z každoročního šetření o příjmech, které provádí Statistik Austria (není ovšem dostupné pro vědecké účely). Ani v jednom případě však nejsou sledovány údaje o počtu dětí a jejich věku či jiné údaje související s péčí.

32/ Více zde: <https://www.ams.at/arbeitsuchende>.

33/ Více zde: [https://www.academia.edu/536917/A\\_Guide\\_to\\_Linked\\_Employer\\_Employee\\_Data\\_Sources\\_in\\_the\\_EU\\_and\\_Beyond\\_1st\\_Edition\\_Feb\\_2008\\_](https://www.academia.edu/536917/A_Guide_to_Linked_Employer_Employee_Data_Sources_in_the_EU_and_Beyond_1st_Edition_Feb_2008_).

34/ Jedná se o všechny ekonomické sektory NACE kromě zemědělství, lesnictví, rybářství, veřejné správy – obrany a některých činností zařazených do kategorie Ostatní činnosti. Více viz Metodická příručka ČSÚ, str. 26: [https://www.czso.cz/documents/10180/23174387/metodicka\\_priuicka\\_cz\\_nace\\_rev\\_2.pdf/e26ebee3-a5b2-48a1-a-036-75e14cdb8944?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/23174387/metodicka_priuicka_cz_nace_rev_2.pdf/e26ebee3-a5b2-48a1-a-036-75e14cdb8944?version=1.0).

35/ Více zde: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>.

## 2.4 Švýcarsko

Kontakt:

Bundesamt fur Statistik (Federal Statistical Office)

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home.html>

Christine Huguelet, [info@bfs.admin.ch](mailto:info@bfs.admin.ch)

Tel. +41 58 463 64 29

[www.statistik.admin.ch](http://www.statistik.admin.ch)

Ve Švýcarsku je situace podobná jako v Rakousku. Sběr LEE statistik zde zaštiťuje Federální statistický úřad (**Bundesamt fur Statistik**) a realizuje se pouze formou výběrového šetření **Swiss Earnings Structure Survey (ESS)**, které probíhá jednou za dva roky. V tomto šetření nejsou zahrnuty žádné údaje o rodičovství či péči o potřebného člena rodiny. Pro tyto údaje je potřeba se obrátit na jiné datové zdroje, např. na Swiss Labour Force Survey (SLFS). Data o rodičovství a ekonomickém postavení rodičů je možné hledat v těchto výběrových šetřeních:

- Finanzielle Situation der Haushalte, Bundesamt für Statistik (admin.ch) (in german)
- Familienergänzende Kinderbetreuung, Bundesamt für Statistik (admin.ch) (in german)
- Swiss Labour Force Survey (SLFS), Federal Statistical Office (admin.ch)
- Structural Survey, Federal Statistical Office (admin.ch)

### Shrnutí:

Ve Švýcarsku sběr LEE statistik zaštiťuje Federální statistický úřad (Bundesamt fur Statistik) a probíhá pouze formou výběrového šetření Swiss Earnings Structure Survey (ESS) v periodě jednou za dva roky. V tomto šetření nejsou zahrnuty žádné údaje o rodičovství či péči o potřebného člena rodiny. Pro tyto údaje je potřeba se obrátit na jiné datové zdroje, vždy se však jedná o data z výběrových šetření, např. Swiss Labour Force Survey (SLFS).



# Závěr

V kontextu zahraničního srovnání je možné konstatovat, že situace sběru LEE dat v České republice je na celkem vysoké úrovni. Výhodou je, že data tohoto typu jsou v ČR sbírána dlouhodobě, pravidelně a téměř plošně (kromě mikrosubjektů – firem do deseti zaměstnaných). Velkou nevýhodou ovšem je, že se nejedná o tzv. efektivní data, tedy data využívající informace z již existujících zdrojů, ale o opakující se šetření, která jsou nákladná a zatěžující pro zaměstnavatele. V mnoha zemích, které je z pohledu sběru LEE dat možné označit za země s dobrou praxí, je využíváno jedinečného identifikátoru osob (často např. číslo pojištěnce či rodné číslo) a identifikačního čísla zaměstnavatelského subjektu. LEE data je pak možné vytvářet pomocí propojování různých zdrojů administrativních dat či dat administrativních a dat ze statistických šetření. Jako zdroj administrativních dat často slouží např. registry osob, správy sociálního zabezpečení, finanční a daňové databáze, informace ze sčítání lidí, domů a bytů a podobně. Propojováním již existujících databází vznikají tzv. efektivní data, která jsou často obsahově bohatší, jejich získávání je méně zatěžující pro zúčastněné strany a zároveň méně nákladné.

Zavedení jedinečného identifikátoru osob se ukazuje jako zcela klíčové. Umožňuje zároveň i konstruovat LEE data longitudinálního charakteru, kdy je možné sledovat zaměstnanecké historie konkrétních lidí, jejich vstup na trh práce, období ekonomické neaktivity či období nezaměstnanosti a zároveň je možné identifikovat také návraty do zaměstnání či návraty ke stejnému zaměstnavateli a dopady těchto událostí na výše odměn. Data tak získávají další rozměr a získané informace jsou obsahově velmi bohaté.

V zemích, které je možné označit za země s dobrou praxí (Francie, Finsko, Dánsko, Belgie, Estonsko), je zároveň kladen důraz i na sledování údajů o rodičovství (počtu dětí a někdy i jejich věku). V souvislosti s tím je v případě longitudinálních dat možné sledovat vývoj mezd u mužů a u žen a jejich změny v době, kdy se lidé stávají rodiči a následně se vrací na trh práce. Dále je možné sledovat délku přerušení pracovní dráhy z důvodu péče o malé děti (či jiné potřebné členy rodiny) a tím i vyčíslit efekt rodičovství na mzdy.

Takto obsáhlé databáze jsou užitečným zdrojem informací jak pro státní správu, tak pro vědecké účely. Poskytují prostor pro hlubší statistické analýzy a hledání souvislostí mezi výší mezd, zaměstnaností a zaváděním politik zaměstnanosti či prorodinných opatření.

Česká republika dlouhodobě patří mezi země s jedním z nejvyšších rozdílů v odměňování žen a mužů (dle Eurostatu v roce 2020 v ČR dosahoval GPG 16,4 %) <sup>36</sup>. Z pohledu ukazatele genderové rovnosti EIGE je Česká republika na pátém místě od konce. Zároveň je zde nejdelší placená mateřská a rodičovská dovolená na světě, můžeme proto spekulovat o tom, že vysoký rozdíl v odměňování žen a mužů v kontextu ČR souvisí právě s délkou přerušení pracovní dráhy v případě žen. Vědecké studie, které se věnují vyčíslení tohoto vztahu, ovšem nedochází ke zcela totožným závěrům (např. Pospíšilová, Vohlídalová 2022; Pytlíková 2015; Mysíková 2012; Pytlíková et al. 2012). Tyto studie také často využívají data z výběrových šetření, která mohou být zanesena chybou a co do informací o zaměstnavatelském subjektu nebyvají tak obsáhlá.

LEE data z Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV), která jsou v ČR v současné době dostupná, neobsahují údaje o počtu dětí a jejich věku. Vztah mezi příjmy, pohlavím a rodičovstvím tedy na těchto datech může být sledován pouze nepřímo pomocí věku (Křížková et al. 2020; Křížková et al. 2018). Provedené analýzy na ISPV datech však naznačují vysoký rozdíl v odměňování žen a mužů, který navíc zásadně stoupá v době, kdy se lidé nejčastěji stávají rodiči. Pro provedení přesnějších analýz by ale bylo potřeba do dat ISPV zahrnout údaj o počtu dětí a jejich věku a o délce přerušení pracovní dráhy.

36/ Více zde: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics).

Pokud se má Česká republika z pohledu mezinárodního srovnání v oblasti genderové rovnosti a GPG začít řadit na lepší příčky, musí začít aktivně pracovat na zavádění a prosazování vhodných opatření. Pro tvorbu cílených a funkčních opatření je však zcela klíčové mít k dispozici kvalitní statistická data a podrobné statistické analýzy, které odkryjí hlavní příčiny vysokého rozdílu v odměňování žen a mužů v ČR, a to i v souvislosti s rodičovstvím. Na základě toho je možné doporučit zaměřit se v první řadě na zavedení jedinečného identifikátoru osob a jedinečného identifikátoru zaměstnavatelských subjektů a jednotlivých pracovišť a na vytváření LEE dat z administrativních zdrojů. Ty je možné nadále doplňovat o údaje ze statistických šetření tak, aby získaná data byla kvalitní, obsahově bohatá a zároveň splňovala definici efektivních dat.

# Citace

- Abowd J. M., F. Kramarz. 1999. „The Analysis of Labor Markets using Matched Employer-Employee Data”, Handbook of Labor Economics, vol. 3, Part B, pp 2629–2710, Elsevier.
- Bobbio, E., H. Bunzel. 2018. „The Danish Matched Employer-Employee Data”, Economics Working Papers No. 2018-03. Institut for Økonomi, Aarhus Universitet. Dostupné z: [https://pure.au.dk/portal/files/126883121/wp18\\_03.pdf](https://pure.au.dk/portal/files/126883121/wp18_03.pdf).
- Coudin, E., S. Maillard, M. To. 2018. „Family, firms and the gender wage gap in France”, IFS Working paper W18/01. Institute for Fiscal Studies. Dostupné z: [https://ifs.org.uk/uploads/publications/wps/WP201801.pdf?fbclid=IwAR3LIZ3BFCZlwiucxG1rqc7RzM\\_eb\\_WqsMYVPaNRmKC-S4hrOyL83\\_Khw](https://ifs.org.uk/uploads/publications/wps/WP201801.pdf?fbclid=IwAR3LIZ3BFCZlwiucxG1rqc7RzM_eb_WqsMYVPaNRmKC-S4hrOyL83_Khw).
- Cukrowska-Torzewska, E., A. Lovasz. 2020. „The role of parenthood in shaping the gender wage gap – A comparative analysis of 26 European countries”, Social Science Research, 85: 102355. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.102355>.
- Desai, T. 2008. A Guide to Linked Employer-Employee Data Sources in the EU and Beyond. Study and conference on European labour market analysis using firm-level panel data and linked employer-employee data. Dostupné z: [https://www.academia.edu/536917/A\\_Guide\\_to\\_Linked\\_Employer\\_Employee\\_Data\\_Sources\\_in\\_the\\_EU\\_and\\_Beyond\\_1st\\_Edition\\_Feb\\_2008\\_](https://www.academia.edu/536917/A_Guide_to_Linked_Employer_Employee_Data_Sources_in_the_EU_and_Beyond_1st_Edition_Feb_2008_).
- Entorf, H., M. Gollac, F. Kramarz. 1991. „New Technologies, Wages, and Worker Selection”, Journal of Labor Economics, 17 (3). DOI: <https://doi.org/10.1086/209928>.
- Gallen, Y. 2018. „Motherhood and the Gender Productivity Gap”, Working Paper No. 2018-41. Becker Friedman Institute for Research in Economics.
- Gíslason, I. V., G. B. Eydal (eds.). 2011. Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries. Nordic Council of Ministers.
- Grimshaw, D., J. Rubery. 2015. „The motherhood pay gap: a review of the issues, theory and international evidence”, Conditions of work and employment series No. 57. Dostupné z: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/115B09\\_23\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2015/115B09_23_engl.pdf).
- Hochfellner, D., D. Müller, A. Wurdack. 2012. „Biographical Data of Social Insurance Agencies in Germany: Improving the Content of Administrative Data”, Journal of Contextual Economics : Schmollers Jahrbuch, 132 (3), 443–451. Dostupné z: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-408757>.
- Holger, A., S. Bender, H. Gartner. 2005. „The linked employer-employee dataset of the IAB (LIAB)”. IAB Discussion Paper No. 6/2005. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/5101760\\_The\\_linked\\_employer-employee\\_dataset\\_of\\_the\\_IAB\\_LIAB#fullTextFileContent](https://www.researchgate.net/publication/5101760_The_linked_employer-employee_dataset_of_the_IAB_LIAB#fullTextFileContent).
- Křížková, A., K. Pospíšilová, R. Marková Volejníčková, H. Maříková. 2020. „Rozdíl v odměňování žen a mužů a rodičovství”, Fórum sociální politiky 14 (3): 19–25. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/download/forum-socialni-politiky-3-2020/?wpdm=8569&refresh=5fcf5535e33d71607423285>.
- Křížková, A., K. Pospíšilová, R. Marková Volejníčková, H. Maříková. 2018. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR, Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: [https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/gpg\\_studie\\_2.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/gpg_studie_2.pdf)
- Křížková, A., M. Vohlídalová, K. Pospíšilová, H. Maříková. 2017. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hluboká analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- Kuriakose, K. 2020. Effects of innovation on wages: Evidence from Estonian linked employer employee data. Master's thesis. Tartu: School of Economics and business Administration. Dostupné z: <https://core.ac.uk/download/pdf/286808828.pdf>.
- Leonard, J., M. van Audenrode. 1996. „Worker's Limited Liability, Turnover and Employment Contracts”, Annales d'Économie et de Statistique (41-42), 141-163. Dostupné z: <http://www.adres.polytechnique.fr/ANCIENS/n4142/vol4142-04.pdf>.
- Mysíková, M. 2012. „Gender wage gap in the Czech Republic and Central European countries”, Prague Economic Papers, 21 (3), 328–346. Dostupné z: <https://doi.org/10.18267/j.pep.427>.
- Napari, S. 2010. „Is There a Motherhood Wage Penalty in the Finnish Private Sector?”, Labour, 24 (1), 55–73.
- Pospíšilová, K., M. Vohlídalová. 2022. „Rozdíl v odměňování žen a mužů, efekt rodičovství a prekarity”, Sociologia/Slovak Sociological Review, 54 (3), 244–277. Dostupné z: DOI: <https://doi.org/10.31577/sociologia.2022.54.3.10>.
- Pytlíková, M. 2015. Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR.
- Pytlíková, M., I. Filipová, J. Gottvald, J. Balcar, P. Vašková, Z. Machová, L. Janíková, D. Brožová. 2012. Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava.
- Ruf, K., L. Schmidlein, S. Seth, H. Stüber, M. Umkehrer. 2021. „Linked Employer-Employee Data from the IAB: LIAB Longitudinal Model (LIAB LM) 1975 –2019”, FDZ-Datenreport. Bundesagentur für Arbeit, Germany. Dostupné z: [https://doku.iab.de/fdz/reporte/2021/DR\\_06-21\\_EN.pdf](https://doku.iab.de/fdz/reporte/2021/DR_06-21_EN.pdf).
- Sieppi, A., J. Pehkonen. 2019. „Parenthood and gender inequality: Population-based evidence on the child penalty in Finland”, Economics letters, 182, 5–9.
- Tenglerová H., K. Šimandlová, E. Šebestová, J. Dvořáčková, M. Linková. 2018. Genderová rovnost ve vědě, výzkumu a vysokém školství: příklady praxe. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha. Dostupné z: [https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018\\_zahranicni\\_prikлады\\_praxe.pdf](https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_zahranicni_prikklady_praxe.pdf).
- Timmermans, B. 2010. „The Danish Integrated Database for Labor Market Research: Towards Demystification for the English Speaking Audience”, DRUID Working Paper No. 10-16. Dostupné z: <https://wp.druid.dk/wp/20100016.pdf>.
- Wilner, L. 2016. „Worker-firm matching and the parenthood pay gap: Evidence from linked employer-employee data”, Journal of population economics, 29 (4), 991–1023.

# PRÁVNÍ ANALÝZA

**Natália Mansella**

s přispěním Marty Vohlídalové

# Úvod

Cílem této části práce je právní analýza podmínek sběru dat v rámci Informačního systému o průměrném výděлку (dále jen ISPV) a možností dlouhodobého sledování vlivu rodičovství na výši mezd v ČR.

Z analýzy zahraniční praxe prezentované v první části této zprávy vyplynulo, že LEE data obohacená o údaje o rodičovství se v zahraničí (tam, kde jsou dostupná) nejčastěji získávají skrze propojení LEE dat poskytovaných přímo zaměstnavatelskými subjekty s veřejnými databázemi a registry spravovanými státem, které obsahují informace o rodičovství u jednotlivých osob (tedy zaměstnanců a zaměstnankyň evidovaných v LEED). Klíčovou podmínkou, která umožňuje toto propojení, je kromě existence databáze, jež informace o rodičovství obsahuje, i existence jedinečného a v čase stálého identifikátoru, který umožňuje propojit informace o jednotlivých osobách zahrnutých v LEE datech s informacemi ve veřejných registrech či databázích.

Z tohoto důvodu se tato právní analýza snaží odpovědět na následující otázky, které jsou zcela klíčové pro hledání řešení obohacení dat ISPV o charakteristiky rodičovství:

- 1) Jaká je v současné době právní povaha ISPV?
- 2) Jaké statistické informace o osobách jsou v ČR shromažďovány a jakou to má právní oporu?
- 3) V jakých veřejných registrech jsou v ČR obsažena data o rodičovství?
- 4) Jak by bylo možné osoby (zaměstnance a zaměstnankyň) zahrnuté v ISPV propojit s údaji o rodičovství v informačním systému evidence obyvatel?
- 5) Jaké informace může od zaměstnanců a zaměstnankyň zjišťovat jejich zaměstnavatel? Lze považovat za diskriminační případné zjišťování skutečnosti, zda zaměstnané osoby mají nebo nemají děti? Tato otázka není relevantní, pokud by data o rodičovství bylo možné získat propojením dat ISPV s některým ze státem spravovaných registrů. Jistou relevanci ale nabývá v případě, pokud bychom (čistě hypoteticky) uvažovali také o možnosti doplnění údajů o rodičovství jednotlivých osob do ISPV dat přímo ze strany zaměstnavatelů.

## 1 Jaká je současná právní povaha ISPV?

Informační systém o průměrném výděлку je systém pravidelného monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v České republice formou statistického šetření, které je pod názvem Čtvrtletní šetření o průměrném výděлку zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem (ČSÚ) ve sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok. Program statistických zjišťování na rok 2022 stanoví vyhláška č. 404/2021 Sb. Čtvrtletní šetření o průměrném výděлку je harmonizováno se strukturálním šetřením EU (Structure of Earnings Survey).<sup>37</sup> Právní základ pro statistické šetření v oblasti výděлку je realizováno na základě § 137 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Pro hodnocení a rozvoj platového systému (tj. pro shromažďování informací o platech v tzv. nepodnikatelské sféře) pak vede Ministerstvo financí informační systém o platech<sup>38</sup> (tzv. ISP) a údaje

<sup>37/</sup> Viz nařízení komise (ES) č. 1916/2000 ze dne 8. září 2000, kterým se provádí nařízení Rady (ES) č. 530/1999, o strukturální statistice výdělků a nákladů práce s ohledem na definici a předávání informací o struktuře výdělků, (Úř. věst. L 229, 9. 9. 2000, p. 3).

<sup>38/</sup> Ministerstvo financí je dle právního řádu správcem tzv. informačního systému o platech, který se realizuje dle specifických zákonů pro všechny zaměstnance v ČR (státní správu, veřejný sektor atd.). Subjekty, které poskytují údaje o platech, jsou subjekty veřejné správy a zaměstnavatelé. Z tohoto systému a z výsledků šetření poskytuje údaje Ministerstvu práce a sociálních věcí (MPSV). Jde pouze o údaje, které MPSV potřebuje pro ISPV a tzv. regionální statistiku ceny práce. Zpracování těchto informačních systémů pro MPSV zabezpečuje firma TREXIMA.

z tohoto systému pak poskytuje Ministerstvu práce a sociálních věcí (MPSV) a Ministerstvu vnitra. Informační systém o platech ve státní a veřejné správě je informační systém veřejné správy. Informačním systémem o platech se rozumí shromažďování, zpracovávání a uchovávání údajů o prostředcích na platy a odměny za pracovní pohotovost, o průměrných výdělcích a o osobních údajích zaměstnanců a zaměstnankyň ovlivňujících výši platu. Zaměstnavatelé jsou přitom povinni poskytovat do ISP údaje uvedené v odstavci 2 v rozsahu a způsobem, který stanoví vláda nařízením.

Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku (zdroj dat ISPV) eviduje údaje o mzdách (tj. v podnikatelské sféře) a je pro vybrané ekonomické subjekty povinné. Gestorem šetření je MPSV. Vedle podnikového výkaznictví ČSÚ je ISPV dalším zdrojem informací o výdělcích v jednotlivých krajích České republiky. Výkaznictví ČSÚ – jako tradiční zdroj – sbírá údaje o evidenčním počtu zaměstnanců a hrubých mzdách za ekonomický subjekt a publikuje průměrné mzdy v členění podle různých (i firemních) charakteristik. ISPV sbírá údaje za jednotlivé zaměstnance.

Při srovnávání výsledků výkaznictví a ISPV je třeba vzít v úvahu rozdílnou definici podnikatelské (ISPV) a nepodnikatelské sféry (ISP) a rozdílné metody výpočtu výdělkových charakteristik.

### **Právní základ statistického šetření – evropská koncepce**

Rada EU dne 9. března 1999 přijala nařízení č. 530/1999, o strukturální statistice výdělků a nákladů práce (Úř. věst. L 63, 12. 3. 1999, s. 6), jehož cílem bylo reagovat na to, „... že rozvoj Společenství a vytváření vnitřního trhu zvyšovaly potřebu disponovat srovnatelnými údaji o úrovni a složení nákladů práce a o struktuře a rozdělení výdělků, které zejména umožní analyzovat vývoj hospodářské a sociální soudržnosti a vytvořit spolehlivá a náležitá srovnání mezi členskými státy a regiony Společenství.“<sup>39</sup> S cílem sestavit při hodnocení stavu nákladů práce a výdělků statistiku Společenství bylo poukázáno na potřebu harmonizovat relevantní metody a definice. Základem pro tyto harmonizační snahy byly již dřívější statistiky Společenství; v roce 1996 to byla statistika úrovně a složení nákladů práce podle nařízení (ES) č. 23/97 a v roce 1995 statistiky skladby a rozdělení výdělků podle nařízení (ES) č. 2744/95.

Vzhledem k tomu, že statistické informace v této oblasti nebyly dostupné ve všech členských státech, neumožňovaly provádět spolehlivá srovnání a bylo nevyhnutelné, aby se vytvořily statistiky Společenství, jejichž výsledky by se měly zpracovávat na základě společných definic a harmonizované metodiky s ohledem na normy schválené příslušnými mezinárodními organizacemi.

Postup definování a členění informací, které mají být poskytovány (dle čl. 6 nařízení č. 530/1999), se dle čl. 11 přijímá pro každé sledované období alespoň devět měsíců před začátkem sledovaného období. Nařízením č. 1916/2000 byla naplněna snaha zajištění vhodných prováděcích opatření týkajících se definice a členění informací poskytovaných za účelem sledování strukturální statistiky výdělku a nákladů práce. Článek 1 nařízení č. 1916/2000 upravuje definici a členění informací; informace o proměnných poskytované členskými státy jsou součástí přílohy 1 tohoto nařízení; definice proměnných jsou součástí přílohy 2.

### **Povaha dat shromažďovaných v ISPV**

Informační systém o průměrném výdělku pracuje s údaji, které poskytují zaměstnavatelé. Data pocházejí z Čtvrtletního šetření o průměrném výdělku, které je z hlediska metody kombinací vyčerpávajícího a výběrového šetření (formou statistického zjišťování je elektronický formulář či jiná forma elektronického sběru dat). Data o pracovních poměrech jsou jednak pololetní (za období leden až červen) a jednak roční (leden až prosinec). Okruhem zpravodajských jednotek, které jsou povinné potřebné údaje poskytovat, jsou veškeré ekonomické subjekty s minimálně jedním zaměstnancem.

Model proměnných v ISPV vychází z toho, že průměrný výdělek má vazbu na délku trvání výplatní-

39/ Preambule nařízení č. 530/1999.

ho termínu (sleduje hrubý roční, měsíční a hodinový výdělek). Sleduje ukazatel hrubé roční mzdy/platu bez ročních prémie, příspěvků a plateb v naturáliích, ukazatel hrubé roční mzdy/platu v souvislosti s ročními prémie a příspěvků a s ročními platbami v naturáliích; ukazatel hrubé měsíční mzdy/platu bez prémie, příspěvků a odměn za práci přesčas a práci ve směnách; výdělek za práci přesčas; a zvláštní odměny za práci ve směnách.

V rámci ISPV se shromažďují údaje jak o ekonomickém subjektu (tj. zaměstnavateli), tak o zaměstnanci (resp. o pracovních poměrech jako takových). Do kategorie údajů o ekonomickém subjektu patří: identifikační údaje (identifikační číslo, název, adresa, okres), souhrnné údaje o všech zaměstnancích za poslední čtvrtletí sledovaného období (hrubé mzdy a odměny, odpracovaná doba, přesčasy, neodpracované hodiny, průměrné počty zaměstnanců, ostatní osobní náklady, odměny a počet odpracovaných hodin na dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce, odměny členům orgánů společnosti a družstva hrazené z nákladů i ze zisku, odchodné a odstupné při skončení pracovního poměru) a další údaje (většinový vlastník, typ kolektivní smlouvy).

Do kategorie údajů o pracovních poměrech patří: osobní charakteristiky (kód zaměstnance, rok narození, pohlaví, státní občanství, obor a stupeň dosaženého vzdělání, rok ukončení studia, kód školy, stupeň invalidního důchodu), pracovněprávní vztah (postavení v zaměstnání, název pracovní pozice, místo výkonu práce, klasifikace zaměstnání, vedení dalších zaměstnanců), informace o pracovní době (konto pracovní doby, doba zaměstnání, doba v evidenčním počtu zaměstnanců, stanovený a sjednaný fond pracovní doby, odpracovaná doba, přesčas, neodpracovaná doba, pracovní neschopnost, dovolená) a výdělkové ukazatele (mzda nebo plat a jejich složky, náhrady mzdy nebo platu, odměny za pracovní pohotovost, průměrný hodinový výdělek).<sup>40</sup> **Jak je patrné, údaje o rodičovství zde nenajdeme. Pro účely ISPV se za jednotlivé osoby přitom sledují pouze údaje o tzv. přímých pracovních smlouvách, kam nepatří DPP či DPČ** (údaje za DPP a DPČ jsou evidovány pouze v podobě agregovaných údajů, tj. jako celkový objem peněz vyplacený na tento typ smluv).

## 2 Jaké statistické informace o osobách jsou v ČR shromažďovány a jakou to má právní oporu?

### Právní zakotvení systému sledování statistických informací v České republice

Dle ustanovení § 1 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, je pod tímto pojmem zakotvena činnost, která zahrnuje získávání údajů, vytváření statistických informací o sociálním, ekonomickém, demografickém a ekologickém vývoji České republiky a jejích jednotlivých částí, poskytování statistických informací a jejich zveřejňování. Její součástí je též zajišťování srovnatelnosti statistických informací a plnění závazků z mezinárodních smluv v oblasti statistiky, kterými je Česká republika vázána.

Ústředním pojmem je v tomto případě tzv. statistická informace, která je prostřednictvím Českého statistického úřadu získávána, poskytována a porovnávána. Součástí státní statistické služby není shromažďování nebo vyžadování informací a podkladů prováděné na základě zvláštních zákonů k jiným než statistickým účelům. Kategorizace jednotlivých typů údajů, které jsou využívány k realizaci státní statistické služby, vychází z pojmů přímo vymezených tímto zákonem (ustanovení § 2 specifikuje pojem individuální údaj, důvěrný statistický údaj, anonymní údaj, statistická informace, statistické zjišťování, identifikační číslo osoby apod.).

Státní statistickou službu vykonává Český statistický úřad, který je ústředním správním úřadem, ale dle ustanovení § 3 odst. 5 mohou za podmínek a v rozsahu stanovených tímto zákonem státní statistickou službu vykonávat ministerstva a jiné ústřední správní úřady. Postupují přitom pod-

40/ Kompletní výčet proměnných zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000R1916&qid=1458034203854&from=EN>.

le metodiky stanovené Českým statistickým úřadem a projednané s ministerstvy a jsou rovněž povinny zajistit ochranu důvěrných statistických údajů způsobem stanoveným tímto zákonem, a obsahují-li důvěrné statistické údaje též osobní údaje, podléhají tyto osobní údaje ochraně způsobem stanoveným zvláštním zákonem.

Uskutečňování státní statistické služby ze strany ministerstev upravuje § 7 zákona tak, že ministerstva vykonávají státní statistickou službu v rozsahu, který pro ně vyplývá z programu statistických zjišťování, a dále v rozsahu, který vyplývá ze statistických zjišťování prováděných ministerstvy mimo program statistických zjišťování. Do programu statistických zjišťování Český statistický úřad zahrne ministerstva po dohodě s nimi. Ministerstva mohou provádět statistická zjišťování mimo program statistických zjišťování pouze v oboru své působnosti a po předchozím projednání s Českým statistickým úřadem.

Působnost Českého statistického úřadu je dána potřebou zabezpečit získávání a zpracování údajů pro statistické účely a poskytovat statistické informace státním orgánům, orgánům územní samosprávy, veřejnosti a do zahraničí. Úřad rovněž zajišťuje vzájemnou srovnatelnost statistických informací ve vnitrostátním i mezinárodním měřítku.

### **Co sleduje státní statistická služba ve vztahu k jednotlivci (tj. co je schopná samostatně zjistit přímo)?**

Státní statistická služba může být vykonávána ve vztahu k jednotlivci pouze v přesně stanovených případech (i když tento pojem není zákonem nijak vymezen, z hlediska obecné právní teorie je možno jako jednotlivce vnímat fyzickou osobu, která je občanem nebo cizincem, resp. právnickou osobou ekonomicky aktivní ve smyslu dalších specifických podmínek) ve formě tzv. statistického zjišťování. Pod tímto pojmem je nutno chápat získávání individuálních údajů od zpravodajských jednotek pro statistické účely podle zákona o státní statistické službě. Individuálním údajem je v obecné rovině údaj týkající se jednotlivé právnické nebo fyzické osoby získaný pro statistické účely (statistickým účelem je užití pro číselný, slovní nebo grafický popis hromadných jevů a procesů ve společnosti, národním hospodářství a životním prostředí pomocí statistických informací).

Role fyzické osoby je specificky upravena v § 8 zákona, a to jako role subjektu v postavení zpravodajsky povinné osoby, od které mohou být zjišťovány pouze údaje o

- jménu a příjmení, rodném čísle, trvalém pobytu, popřípadě místě podnikání osoby, která údaje poskytuje,
- podnikatelské činnosti,
- nemovitostech, které fyzická osoba vlastní nebo které má pronajaty, a o výnosech z nich,
- zemědělské činnosti, i když není provozována jako podnikatelská činnost,
- technických prostředcích využívaných pro zemědělskou činnost,
- výměře a využití zemědělské půdy sloužící mimoprodukčním funkcím zemědělství.

Tyto údaje je fyzická osoba povinna zprostředkovat pro účely státní statistické služby, která je může v souladu se zákonem dále zpracovávat.

Statistické sledování ISPV je rovněž zákonem vymezený způsob, jak sledovat přesně definované statistické informace ve vztahu ke konkrétnímu výsledku. Vzhledem k tomu, že stávající zákonné vymezení dovoluje uskutečňovat toto statistické šetření metodou výběrového zjišťování jednotlivých informací (tzv. zpravodajskou povinnost tu mají zaměstnavatelé), je spektrum dostupných zjištění omezeno tím, co a jakým způsobem jsou zpravodajci – zaměstnavatelé schopni v rámci tohoto šetření statistické službě poskytnout. A právě to je důvod, proč jsou údaje o rodičovství v rámci sledování ISPV opomíjeny. Zákonem upravená možnost šetření ISPV nepočítá s tím, že by se využily dostupné informační systémy veřejné správy, ve kterých jsou údaje o rodičovství zahrnuty.



## Zdroje informací využívaných v rámci statistických šetření

To, co umožní efektivní propojení informací o průměrném výděлку a rodičovství, je informační systém veřejné správy. Ten funguje na základě tzv. administrativních databází. Pod pojmem administrativní databáze zde budeme rozumět systém strukturovaných dat, která umožňují prostřednictvím osobitého databázového systému vyhledávání, porovnávání, klasifikaci, editaci apod. I když tento termín v žádném právním předpisu nenalezneme, je možné jeho speciální podoby dohledat v zákonu č. 111/2009 Sb., o základních registrech, a obecně vyplývá ze zákona č. 365/2000 Sb., o informačních systémech veřejné správy.

### **Zákon o základních registrech (ZZR) vymezuje svou věcnou působnost v rozsahu těchto činností:**

- a) zřizuje základní registry a některé další informační systémy veřejné správy a stanoví působnosti, práva a povinnosti, které souvisejí s jejich vytvářením, správou, provozem a užíváním,
- b) zřizuje Správu základních registrů, a
- c) stanovuje podmínky pro sdílení údajů mezi základními registry navzájem, základními registry a agendovými informačními systémy, základními registry a informačními systémy soukromoprávních uživatelů údajů umožňující využívání údajů ze základních registrů nebo agendových informačních systémů (dále jen „soukromoprávní systém pro využívání údajů“), agendovými informačními systémy navzájem a mezi agendovými informačními systémy a soukromoprávními systémy pro využívání údajů.

Základním registrem je **informační systém veřejné správy**. Ten funguje formou základních registrů, které jsou definovány zákonem. Jedná se zejména o základní registr obyvatel a základní registr právnických osob, podnikajících fyzických osob a orgánů veřejné moci (dále jen „registr osob“), které jsou relevantní ve vztahu k šetření o průměrném výděлку a uvažování o propojení jejich údajů s daty od zaměstnavatelů.<sup>41</sup>

**1) Základní registr obyvatel:** obsahuje základní výčet údajů o fyzických osobách (tzv. referenčních údajů). V základním registru obyvatel jsou o fyzických osobách (§ 17) vedeny referenční a další údaje, o nichž tak stanoví tento zákon.<sup>42</sup> Registr obyvatel sice obsahuje citlivé údaje o jednotlivcích, jako je např. jméno, bydliště, omezení svéprávnosti, rodinný stav nebo registrované partnerství, čísla a druhy identifikačních dokladů, státní občanství aj., **informace o rodičovství v něm však nejsou obsaženy** (pro kompletní informace o proměnných sledovaných v základním registru obyvatel viz přílohy 2–3).

**2) Základní registr právnických osob, podnikajících fyzických osob a orgánů veřejné moci (dále jen „registr osob“)** se týká ekonomických subjektů, které zaměstnávají nejméně jednoho zaměstnance. Správcem tohoto registru ekonomicky aktivních subjektů je Český statistický úřad. Jeho funkcí je shromáždit údaje o ekonomicky aktivních zaměstnavatelích (pro kompletní informace o proměnných sledovaných v registru osob viz příloha 3).

Koncepci údajů zapisovaných v základních registrech tvoří referenční údaje, referenční vazby, identifikátory fyzických osob, popřípadě autentizační údaje, provozní údaje a jiné zákonem stanovené údaje. Referenční vazby jsou kódy nebo identifikátory, kterými je odkazováno na referenční údaje v základních registrech. Autentizační údaje jsou údaje umožňující provést ověření identity fyzické osoby. Údaje agendového informačního systému se vytvářejí nebo využívají při výkonu agendy nebo při správě a provozování agendového informačního systému. Údaj do agendového informačního systému zapisuje editor po vytvoření údaje při výkonu agendy nebo se získá ze základního registru nebo z jiného agendového informačního systému.

41/ Kromě těchto registrů jsou součástí také základní registr územní identifikace, adres a nemovitostí (dále jen „registr územní identifikace“) a základní registr agend, orgánů veřejné moci, soukromoprávních uživatelů údajů a některých práv a povinností (dále jen „registr práv a povinností“), které však pro nás nejsou podstatné.

42/ Zákon č. 111/2009 Sb., o základních registrech (zakonyprolidi.cz).

## Kdo a jak smí s těmito daty pracovat?

V souladu s ustanovením § 2 písm. a) a b) zákona o informačních systémech veřejné správy (ZISVS) jsou všechny tyto databáze zaměřeny na uskutečňování informační činnosti (tj. získávání a poskytování informací, reprezentace informací daty, shromažďování, vyhodnocování a ukládání dat na nosiče a uchovávání, vyhledávání, úprava nebo pozměňování dat, jejich předávání, šíření, zpřístupňování, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace dat ukládaných na nosičích). Informační činnost je prováděna správci, provozovateli a uživateli informačních systémů<sup>43</sup> veřejné správy prostřednictvím technických a programových prostředků.

Zákon o informačních systémech veřejné správy rozeznává tzv. správce informačního systému veřejné správy, což je osoba nebo její součást, která poskytuje služby informačního systému veřejné správy a za informační systém veřejné správy odpovídá (§ 2 písm. c); provozovatele systému veřejné správy, což je osoba nebo její součást, která zajišťuje funkčnost technických a programových prostředků tvořících informační systém veřejné správy, provozováním informačního systému veřejné správy může správce pověřit jiné osoby nebo jejich součásti, pokud to jiný zákon nevylučuje (§ 2 písm. d); a uživatele informačního systému veřejné správy, což je dle § 2 písm. e) osoba nebo její součást, která do informačního systému veřejné správy zapisuje data, případně i provozní údaje obsažené v informačním systému veřejné správy využívá. Uživatelem informačního systému veřejné správy je i správce nebo provozovatel informačního systému veřejné správy, pokud informační systém veřejné správy užívá při výkonu veřejné správy v oblasti, pro kterou informační systém veřejné správy službu poskytuje.

Kompetence v oblasti vytváření, správy, provozu, užívání a rozvoje informačních systémů veřejné správy plní (§ 3 ZISVS) i Ministerstvo vnitra (§ 4 ZISVS) a jiné orgány veřejné správy (§ 5 ZISVS).

Informační systém základních registrů je vytvořen na platformě informačního systému veřejné správy, který je součástí referenčního, sdíleného a bezpečného rozhraní informačních systémů veřejné správy (§ 2 písm. g) ZZR). Právní úprava specifikuje tzv. agendový informační systém, což je informační systém veřejné správy, který slouží k výkonu agendy, využívání elektronických formulářů nebo elektronické identifikaci. Obsahem informačních systémů základních registrů jsou tzv. referenční údaje, tj. údaje vedené v základním registru, který je označen jako referenční údaj (§ 2 písm. b) ZZR).

Informační systém základních registrů je tedy vysoce organizovaný systém práv a povinností různých subjektů veřejné správy. Centrální řídicí roli tu má Ministerstvo vnitra.

Informační systémy veřejné správy, které obsahují spektrum relevantních údajů o fyzických a právnických osobách, jsou komplexem informací o nás všech. Jelikož jde o systémy napojené na oblast veřejné správy, je jejich využití dáno zákonem. Pouze ve výjimečných případech a v omezené míře může na základě zdůvodnění správce určitého informačního systému veřejné správy rozhodnout o tom, že budou informace v něm obsažené využity i jiným subjektem, např. orgánem veřejné správy, příp. pro jiný účel (ten ale musí být patřičně vymezen a zdůvodněn).

Existenční napojení aplikace informačních systémů na zákon je důvodem, proč jsou pro subjekty odlišné od orgánů veřejné správy tyto systémy primárně nedostupné. Zákon totiž stanovuje přesně to, kdo a za jakých podmínek může tyto systémy spravovat nebo využívat. Možnost jejich využití orgány, které jsou odlišné od orgánů veřejné správy, není zákonem upravena. Použití informací ze systému veřejné správy subjektům jako např. TRIXIMA, která v současné době data sbírá, není umožněno.

43/ Pod pojmem informační systém zde rozumíme funkční celek nebo jeho část zabezpečující cílevědomou a systematickou informační činnost pro účely výkonu veřejné správy nebo plnění jiných funkcí státu anebo dalších veřejnoprávních korporací. Každý informační systém veřejné správy zahrnuje data, která jsou uspořádána tak, aby bylo možné jejich zpracování a zpřístupnění, provozní údaje a dále technické a programové prostředky, případně jiné nástroje umožňující výkon informačních činností.

Citlivost informací v těchto informačních systémech obsažená je dalším důvodem jejich omezeného využití. Jinými slovy, jen na základě zákona je možné využít informační systémy veřejné správy, a to k účelům, které jsou rovněž určeny zákonem.

Vzhledem k možnosti využití informačního systému veřejné správy pro oblast šetření ISPV a rodičovství je proto nutno vzít v potaz, že jelikož zákon tuto možnost neupravuje, dle platného práva je to nemožné. Proto je, vzhledem ke stávajícím možnostem právního řádu, možné šetřit ISPV jen v rámci tzv. výběrového šetření, se zpravodajskou povinností zaměstnavatele. I když je ale tato možnost momentálně nedostupná, chceme poukázat na to, že za předpokladu legislativní změny ve vztahu k zařazení ISPV do statistických šetření, by se tu naplno otevřel prostor pro využití všech databází informačních systémů veřejné správy a šetření ISPV by mohlo převzít i statistické informace týkající se rodičovství.

### 3 V jakých veřejných registrech jsou v ČR obsažena data o rodičovství?

Informace o rodičovství jsou obsaženy v **informačním systému evidence obyvatel**. Zákonem č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel, byl zřízen informační systém evidence obyvatel (§ 3). Tento systém je tzv. agentovým informačním systémem veřejné správy. Výčet údajů vedených o obyvatelích je upraven v § 3 odst. 3 zákona. Mezi tyto údaje patří mj. jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení a **rodné číslo dítěte**; je-li dítě cizinec, který nemá přiděleno rodné číslo, vede se jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení dítěte a datum jeho narození a agendový identifikátor fyzické osoby, pokud mu byl přidělen (§ 3 odst. 3 písm. q), a jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení a rodné číslo otce, matky, popřípadě jiného zákonného zástupce; v případě, že jeden z rodičů nebo jiný zákonný zástupce nemá přiděleno rodné číslo, vede se jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení a datum narození a agendový identifikátor fyzické osoby, pokud mu byl přidělen; je-li jiným zákonným zástupcem dítěte právnická osoba, vede se název a adresa sídla; tyto údaje jsou vedeny ve formě referenčních vazeb na referenční údaje v základním registru osob (§ 3 odst. 3 písm. m). Kompletní seznam údajů sledovaných v rámci evidence obyvatel je uveden v příloze 4.

**Evidence obyvatel tedy obsahuje údaje, které souvisejí s rodičovstvím.** Jejich využití pro účely činnosti orgánů veřejné správy upravuje § 8 zákona. Poskytnutí údajů z informačního systému evidence obyvatel má v kompetenci Ministerstvo vnitra, které poskytuje údaje z informačního systému v rozsahu nezbytně nutném a za podmínek stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem. Údaje z informačního systému se poskytují způsobem umožňujícím dálkový přístup, pokud nestanoví zvláštní právní předpis jinak.

### 4 Jak by bylo možné osoby (zaměstnance a zaměstnankyně) zahrnuté v ISPV propojit s údaji o rodičovství v informačním systému evidence obyvatel?

Při využívání údajů informačního systému evidence obyvatel má státní orgán (v souvislosti se mzdami a platy je stěžejní Ministerstvo práce a sociálních věcí) možnost dotazovat se na údaje o konkrétní osobě zaměstnance přes její identifikaci (jménem, příjmením, rodným číslem). Údaje o této osobě se mohou týkat všech skutečností, které jsou obsaženy ve výčtu informací v evidenci obyvatel v příloze 4. Ochrana osobních údajů, které ministerstvo tímto způsobem shromáždí, se opírá o univerzální ochranu a garanci ochrany ze strany orgánů státní správy.

Poněkud obtížnější způsob krytí zaměstnance by mohl být umožněn i přes **agendový identifikátor**, avšak role a pozice ministerstva by v tomto případě vyžadovala zákonem stanovené povolení se s tímto identifikátorem obeznamovat. Zatím to možné není a tato druhá cesta k propojení požadavku zjišťování údajů o rodičovství z evidence obyvatel a ISPV, jehož správcem je ministerstvo, by vyžadovala změnu zákona.

## Agendový identifikátor

Zákon o základních registrech specifikuje tzv. identifikátor fyzických osob. Agendový identifikátor fyzické osoby je neveřejný identifikátor, který je jednoznačně přiřazen záznamu o fyzické osobě v agendovém informačním systému, základním registru nebo soukromoprávním systému pro využívání údajů v rámci příslušné agendy, je odvozen ze zdrojového identifikátoru fyzické osoby, kódu agendy a v případě soukromoprávního systému pro využívání údajů rovněž z identifikátoru soukromoprávního uživatele údajů a je užíván výlučně k jednoznačnému určení fyzické osoby pro účely výkonu agendy, pro kterou byl přidělen. Z agendového identifikátoru fyzické osoby nelze odvodit zdrojový identifikátor fyzické osoby a nelze z něj ani dovodit osobní nebo jiné údaje o fyzické osobě, již byl přiřazen.<sup>44</sup> Agendový identifikátor fyzické osoby nelze po přidělení měnit, pokud zákon nestanoví jinak.

Přístup k údajům o agendovém identifikátoru je omezen zákonem. Údaj o agendovém identifikátoru fyzické osoby pro agendu evidence obyvatel se poskytuje pouze, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis (konkrétně § 11 odst. 1 písm. b) zákona č. 111/2009 Sb., o základních registrech – zdrojový identifikátor fyzické osoby používá výhradně Úřad pro ochranu osobních údajů pro vytváření agendových identifikátorů fyzických osob podle § 11 odst. 1 písm. a) a jejich převod podle § 11 odst. 1 písm. b).

Jelikož v současnosti ISPV nepracuje s informacemi z informačních systémů veřejné správy, ale jenom s informacemi od zaměstnavatelů, a to v rámci tzv. výběrového šetření, není možné využívat identifikátor fyzických osob, stejně jako doplnit data z evidence obyvatel jinou cestou. V současném ISPV jsou přitom jednotliví zaměstnanci a zaměstnankyně anonymizováni specifickým způsobem, který provádí zaměstnavatelé pro účely ISPV. Osobní identifikace zaměstnance je v ISPV nahrazena kódem zaměstnance (identifikační údaj, který zaměstnanci přiděluje zaměstnavatel). Tento kód však není – na rozdíl od agendového identifikátoru – v čase stálý a zákonitě se mění i po odchodu lidí např. k odlišnému zaměstnavateli. Propojení dat ISPV s dalšími zdroji v informačním systému státní správy tedy v současné podobě není možné.

Pokud by se změnil charakter statistického zjišťování ISPV a z výběrového šetření by se stalo neanonymizované statistické šetření, propojení informačních systémů veřejné správy by bylo možné a identifikátor fyzických osob by se mohl stát adekvátním rozpoznávacím údajem na straně zaměstnance, díky kterému by bylo možné doplnit do ISPV data týkající se rodičovství. Využití agendového identifikátoru fyzických osob při statistickém šetření průměrného výdělku a rodičovství by přitom umožnilo formou respektující osobní integritu fyzických osob využívat údaje o rodičovství, které jsou již součástí informačních systémů veřejné správy v České republice.

## 5 Jaké jsou možnosti zjišťování a shromažďování údajů o rodičovství u zaměstnanců a zaměstnankyň ze strany zaměstnavatelů?

V případě, že by nebylo možné doplnit data ISPV o údaje týkající se rodičovství skrze propojení dat s některým z registrů informačního systému, lze zvažovat i možnost, že by data o rodičovství zjišťovali sami zaměstnavatelé. Je přitom na místě zdůraznit, že informace o rodičovství jsou osobní a určitě i velmi citlivé. Je však třeba rozlišovat mezi lidmi, kteří o práci žádají, a těmi, kteří již jsou zaměstnáni. U nich totiž zaměstnavatel tento údaj většinou zná (např. s ohledem na čerpání OČR, uplatňování daňových slev na děti apod.). Spektrum informací o zaměstnancích, kterými zaměstnavatel disponuje, lze proto rozdělit na informace, které jsou součástí přijímacího řízení, a informa-

44/ Zdrojový identifikátor fyzické osoby je neveřejný identifikátor. Fyzická osoba může být identifikována v jednotlivé agendě pouze jedním agendovým identifikátorem fyzické osoby. V případě agendy vykonávané soukromoprávním uživatelem údajů může být fyzická osoba identifikována agendovými identifikátory fyzické osoby jednoznačně přiřazenými záznamu o fyzické osobě v jednotlivých soukromoprávních systémech pro využívání údajů. Agendový identifikátor fyzické osoby v jednotlivé agendě odvozený z jednoho zdrojového identifikátoru fyzické osoby nesmí být přidělen více fyzickým osobám.

ce o osobách, které už mají se zaměstnavatelem pracovní poměr.

Oprávnění zaměstnavatele získávat a zpracovávat údaje o zaměstnancích, kteří pro něj vykonávají závislou práci, a od uchazečů o zaměstnání je velmi složité, a to zejména z důvodu roztříštěnosti právní úpravy v několika právních předpisech. Stěžejním právním předpisem, který každý zaměstnavatel musí mít na paměti, je zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, který reguluje zpracovávání osobních údajů. Vedle tohoto obecného předpisu samozřejmě nelze opomenout ani zákoník práce, který se získáváním a zpracováním osobních údajů věnuje na několika místech. Jednak vymezuje údaje, které může, respektive nemůže zaměstnavatel požadovat od uchazečů o zaměstnání či již přímo od zaměstnanců, a následně upravuje osobní spis zaměstnance. Výčet informací, které nemůže zaměstnavatel požadovat od osob ucházejících se o zaměstnání, se nachází též v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

### **Žadatelé a žadatelky o zaměstnání**

V první fázi může zaměstnavatel od osoby ucházející se o zaměstnání požadovat jen takové osobní údaje, které odpovídají stanovenému účelu výběru zaměstnance a v rozsahu nezbytném pro naplnění tohoto účelu. Jedná se hlavně o údaje, které jsou nezbytné k uzavření pracovněprávního vztahu. Zdrojem těchto informací bude zpravidla životopis či motivační dopis, který předkládá osoba ucházející se o zaměstnání. Bude se tak jednat o tzv. osobní údaje, jako je jméno, příjmení, datum narození, bydliště, státní příslušnost, informace o dosaženém vzdělání, praxi apod.

Ve vztahu k informacím, které zaměstnavatel nemůže požadovat od osoby ucházející se o zaměstnání, obsahuje zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 12 demonstrativní výčet „zakázaných údajů“. Jedná se o informace vztahující se k národnosti, rasovému či etnickému původu, politickým postojům, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofickému přesvědčení nebo sexuální orientaci. Zákaz může být prolomen v případě, že by požadování těchto výše uvedených údajů bylo v souladu se zvláštním právním předpisem.

Dle zákona o zaměstnanosti zaměstnavatel nemůže rovněž vyžadovat informace, které by odporovaly dobrým mravům, a informace, které by zaměstnavateli nesloužily k plnění povinnosti. **Mezi informace bezesporu nesouvisející s uzavřením pracovního poměru patří i** údaje o rodinném stavu či počtu dětí, které by pro zaměstnavatele z hlediska účelu uzavření pracovněprávního vztahu neměly být rozhodující. Zaměstnavatelé by je tedy neměli od uchazečů zjišťovat.

### **Zaměstnanci a zaměstnankyně**

**Po uzavření pracovněprávního vztahu** roste potřeba zaměstnavatele evidovat větší množství osobních údajů o zaměstnaných osobách. To je dáno nutností zaměstnavatele splnit své povinnosti v pracovněprávních vztazích plynoucích jak ze zákoníku práce, tak z jiných právních předpisů (např. z oblasti zdravotního, důchodového či nemocenského pojištění). Vždy musí být ale splněna podmínka, že zaměstnavatelem požadované údaje musí souviset s výkonem práce a s pracovněprávním vztahem.

Demonstrativní výčet informací, které nesouvisí s pracovním poměrem a které tedy zaměstnavatel od zaměstnance nesmí vyžadovat, zakotvuje ustanovení § 316 odst. 4 zákoníku práce. Ačkoliv se v tomto ustanovení hovoří pouze o informacích získávaných zaměstnavatelem od zaměstnanců a zaměstnankyň, lze bezesporu dovést, že tento zákaz by bylo možné vztáhnout i vůči osobám ucházejícím se o práci.

„Zakázané informace“ ve smyslu zákoníku práce by bylo možné rozdělit do dvou skupin, z nichž první skupinu by tvořily údaje, které zaměstnavatel po zaměstnanci za žádných okolností vyžadovat nemůže, a druhá skupina by zahrnovala údaje, k jejichž zjišťování by byl zaměstnavatel oprávněn, pokud by nastal věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a to za předpokladu, že je tento požadavek přiměřený, nebo v případě, že tak stanoví zákoník práce nebo

zvláštní právní předpis.

Do první skupiny spadají údaje o sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, v politických stranách nebo hnutích a příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti. Ohledně těchto informací pro zaměstnavatele platí absolutní zákaz, který by mohl být prolomen pouze v případech stanovených buď samotným zákoníkem práce, nebo jiným zvláštním právním předpisem.

Na uvedené informace zákon o ochraně osobních údajů nahlíží jako na tzv. citlivé údaje, se kterými je spojena větší míra ochrany. Zaměstnavateli je pak zakázáno opatřovat si takové údaje jakýmkoliv způsobem, ať již přímo od zaměstnance, nebo prostřednictvím třetích osob.

Druhá skupina zahrnuje údaje o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti. Obecně by je zaměstnavatel neměl od zaměstnance zjišťovat, ale mohou nastat situace, při kterých je požadavek zaměstnavatele na získání těchto informací zcela namístě.

Získávání a shromažďování údajů o rodičovství spadá tedy do skupiny údajů, které může zaměstnavatel požadovat po stávajícím zaměstnanci či zaměstnankyni, nesmí však tyto informace požadovat po uchazečích a uchazečkách o zaměstnání.

### **Osobní spis zaměstnance**

Údaje, které zaměstnavatel – v souladu s výše nastíněnými pravidly – o zaměstnanci nashromáždil, mohou být uchovávány v rámci tzv. osobního spisu zaměstnance. Zaměstnavatel má totiž právo v souladu se zákoníkem práce vést o svém zaměstnanci osobní spis, přičemž toto právo mu vyplývá z ustanovení § 312 zákoníku práce. Neexistuje žádný obecně závazný právní předpis, který by stanovil naprosto jednoznačně rozsah a formu osobní evidence. Nicméně platí, že zaměstnavatel může o svých zaměstnancích shromažďovat pouze takové osobní údaje, které mají příčinnou vazbu k realizaci pracovněprávního vztahu se zaměstnancem, a to jen po dobu, kdy pracovněprávní vztah trvá. Údaje o rodičovství sem jistě patří, zvláště pokud rodiče uplatňují např. daňový bonus na dítě, pokud žádají o rodičovský příspěvek nebo přídatky na děti apod.

Osobní spis by bylo možné označit jako soubor dokumentů zaznamenávajících průběh personální činnosti. Součástí osobního spisu tak mohou být například dokumenty vztahující se k:

- osobě zaměstnance, jeho vzdělání a kvalifikaci, např.:
  - životopis, osobní dotazník, potvrzení o zdravotní způsobilosti zaměstnance, výpis z rejstříku trestů,
  - doklady o dosaženém vzdělání a kvalifikaci, zápočtový list či pracovní posudek od předchozího zaměstnavatele,
- uzavřenému pracovněprávnímu vztahu, např.:
  - pracovní smlouva, dohoda o provedení práce či pracovní činnosti, náplň práce, platový/mzdový výměr včetně dodatků a změn,
  - doklady o absolvovaných školeních,
  - dohody o odpovědnosti k ochraně hodnot svěřených zaměstnanci k vyúčtování či o srážkách ze mzdy/platu,
  - evidence pracovní doby, dohody o změnách pracovního poměru, přeložení, převedení,
  - doklad o rozvázání pracovního poměru včetně podkladů k němu směřujících, ale také případný rozsudek soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru,
- údajům pro účely zdravotního, nemocenského či důchodového pojištění.

Tyto dokumenty jsou zdrojem základních osobních údajů zaměstnance, jako je jméno, příjmení, titul, datum a místo narození, státní občanství nebo trvalý pobyt. Osobní spis však může obsahovat i další údaje, které slouží jinému konkrétnímu účelu, jako například číslo účtu pro účely zasílání mzdy či platu.

Protože osobní (personální) spis obsahuje zaměstnancovy osobní údaje, vztahuje se na jejich zpra-

covávání a ochranu **zákon o ochraně osobních údajů**, který je, jak už bylo výše řečeno, obecným právním předpisem, jenž upravuje oblast ochrany osobních údajů.

Ve smyslu zákona o ochraně osobních údajů se za osobní údaj považuje jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů. Jedná se o údaje, na základě kterých lze subjekt přímo či nepřímo identifikovat, ať již dle čísla, kódu či identity.

Zákon o ochraně osobních údajů rozlišuje jednak osobní údaje jako takové a dále tzv. citlivé údaje. Citlivým údajem je údaj o národnostním, rasovém nebo etnickém původu, politických postojích, členství v odborových organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě a dále sem patří také genetický údaj či biometrický údaj.

Citlivým údajům je věnována zvýšená ochrana oproti ostatním osobním údajům. Základní rozdíl je zejména v tom, zda je ke zpracování údajů potřeba souhlasu subjektu. V oblasti pracovněprávních vztahů tento rozdíl však není natolik patrný. Obecně platí, že osobní údaje mohou být zaměstnavatelem zpracovávány, pouze pokud s tím vysloví souhlas zaměstnanec. Zákonem o ochraně osobních údajů jsou však připuštěny určité výjimky, kdy souhlasu není třeba. Jedná se o případy, kdy je zpracovávání údajů nezbytné pro dodržení právní povinnosti správce, pro plnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je zaměstnanec, nebo pro ochranu práv a právem chráněných zájmů zaměstnavatele. Většina osobních údajů, které zaměstnavatel v osobním spisu zaměstnance uchovává, spadá pod tyto výjimky, takže souhlasu zaměstnanců ke zpracovávání údajů není zapotřebí. Nicméně i přesto lze doporučit, aby zaměstnanec či zaměstnankyně souhlas se zpracováním osobních údajů vyjádřili například v pracovní smlouvě.

Lze tedy shrnout, že informace o rodičovství jsou osobní, nikoli citlivé údaje. K jejich využití je potřebný souhlas, resp. pokud je jejich použití uloženo zákonem, lze je využít i bez souhlasu. Zákon o ochraně osobních údajů pak umožňuje takto získané údaje chránit.

Jelikož při vedení osobního spisu a zpracovávání osobních údajů je zaměstnavatel podřízen zákonu o ochraně osobních údajů, je povinen zajistit opatření k ochraně osobních údajů. Za tímto účelem zákoník práce vymezuje okruh osob, které mají právo nahlížet do osobního spisu zaměstnaných osob, a to právě z důvodu, aby se k osobním údajům zaměstnance nedostala „neoprávněná osoba“ a aby nedošlo k jejich zneužití (včetně údajů o rodičovství).

Přístup k osobním údajům zaměstnance prostřednictvím práva nahlížet do osobního spisu zaměstnance nepochybně náleží vedoucím pracovníkům a pracovnícím, kteří jsou nadřizeni zaměstnanci, a dále některým státním orgánům, jako je orgán inspekce práce, Úřad práce České republiky, Úřad pro ochranu osobních údajů, soud, státní zástupce, policejní orgán, Národní bezpečnostní úřad a zpravodajské služby. Kontrolním orgánům (vnějším kontrolním orgánům) není uděleno právo nahlížet do osobního spisu, nicméně mohou požadovat předložení jednotlivých písemností z osobního spisu.

Samozřejmostí je, že zaměstnanci nemohou být odepřeny údaje, které o něm zaměstnavatel uchovává. Zaměstnanec je oprávněn nahlížet do svého osobního spisu a provádět tak kontrolu. Nadto si může z osobního spisu udělat výpisky nebo si opatřit kopie, vše na náklady zaměstnavatele. Každý, kdo má jako správce v plánu zpracovávat osobní údaje, musí tuto skutečnost – ještě před započatím zpracování osobních údajů – písemně oznámit Úřadu pro ochranu osobních údajů. V případě osobních údajů uchovávaných za účelem splnění zákonné povinnosti se tato povinnost zaměstnavatelů netýká.

Lze tedy shrnout, že i když zaměstnavatel nemůže informace týkající **se rodičovství zjišťovat při přijímání zaměstnance do pracovního poměru, zákon nezakazuje zaměstnavateli těmito informacemi disponovat u stávajících zaměstnanců** (což je i logické, protože zaměstnavatel poskytuje údaje o rodinných poměrech zaměstnance v souvislosti s rodinnými přídavky, daňovým bonusem apod. orgánům veřejné správy). V současné době však zaměstnavatelé patrně neshromažďují tyto

informace o všech zaměstnaných osobách, protože různé daňové bonusy obvykle uplatňuje pouze jeden z rodičů.

Tyto informace by tedy teoreticky bylo možné poskytovat ze strany zaměstnavatelů v průběhu sběru dat do ISPV s tím, že by tento údaj museli zjišťovat u všech zaměstnaných osob, nikoliv tedy jen u těch, které žádají některé z bonusů nebo dávek spojených s dětmi. Je však třeba dodat, že rozhodně nejde o způsob rozšiřování LEE dat, který by byl obecně preferovaný nebo běžný. Výhoda postupu umožňujícího propojení veřejných informačních systémů je jednoznačná v tom, že údaje týkající se rodičovství v těchto systémech již jsou a jejich využití tedy předchází zbytečnému zatěžování zaměstnavatelů, stejně jako i eliminuje případnou chybovost při zaznamenávání této skutečnosti ze strany zaměstnavatelů. Zároveň propojení ISPV s daty z registrů splňuje definici tzv. efektivních dat (viz kapitola Zahraniční praxe). Využívání efektivních dat totiž snižuje náklady na zjišťování dalších údajů, nezatěžuje dodatečně žádnou ze zúčastněných stran, poskytuje obsahově bohatší a méně chybová data. Tento přístup je využíván v zemích, které je možné označit za země s dobrou praxí v oblasti doplňování údajů o rodičovství (především o počtu dětí) do LEE dat.



# Závěrem

Jak je patrné i ze zahraniční praxe v první části této publikace, propojování informačních systémů veřejné správy, které shromažďují údaje o určených subjektech, není ničím neobvyklým. Tato analýza přitom ukazuje, že při nastaveném systému zjišťování průměrného výdělku je možné zohlednit i data týkající se rodičovství, a to bez zásahu do osobní sféry a osobní integrity zaměstnance.

Údaje týkající se rodinných vazeb jsou součástí **informačního systému evidence obyvatelstva**. Tento systém patří do kategorie informačních systémů veřejné správy, které jsou vytvářeny s cílem zefektivnit a zmodernizovat fungování veřejné správy, a tudíž je možné formou zákonem stanoveného administrativního postupu zajistit jeho „propojení“ nebo využití i pro účely aktivit ostatních orgánů veřejné správy v České republice.

Jelikož je MPSV organizačním garantem statistického zjišťování průměrného výdělku metodou výběrového šetření, je v jeho gesci pro tento účel využít i informace z jiných informačních systémů veřejné správy. MPSV může přehodnotit metodu sběru dat ISPV a z výběrového šetření ji modifikovat na metodu statistického šetření, které bude využívat jak data nacházející se v informačních systémech veřejné správy (pro účely zjištění na straně zaměstnance by to byl informační systém evidence obyvatelstva, který obsahuje i data adekvátní k posouzení rodičovství; pro účely posouzení zaměstnavatele by to byl informační systém základního registru osob), tak data od samotných zaměstnavatelů. Jejich propojení by umožnilo zjistit komplexní informace o subjektech pracovního poměru. Ochrana údajů, které by v této souvislosti byly využívány, je ošetřena i právní úpravou, která stanovuje tzv. identifikátor fyzické osoby, na základě kterého je možné data o konkrétní osobě zjistit a posoudit bez toho, abychom brali v potaz specifické osobní údaje chráněné zákonem (jméno a příjmení). Tento identifikátor by umožnil realizovat statistické šetření o průměrném výdělku i se zahrnutím údajů o rodičovství bez toho, aby došlo k narušení osobní integrity zaměstnanců a zaměstnankyň.

Hlubší diskusi si ale zaslouhuje propojení identifikátoru fyzické osoby s tzv. kódem zaměstnané osoby, který každému zaměstnanci a každé zaměstnankyni uděluje zaměstnavatel v rámci ISPV a jehož využití je patrné i v rámci zpravodajské povinnosti zaměstnavatele při zjišťování průměrného výdělku. V současné době jsou údaje o jednotlivých osobách, které vstupují do ISPV, skrze tyto kódy anonymizovány. Pro účely propojení databáze ISPV s informačním systémem evidence obyvatelstva by bylo potřeba, aby došlo ke sjednocení identifikátoru fyzické osoby a kódu zaměstnance tak, aby byl kód zaměstnance podřazen pod identifikátor fyzické osoby. To by však vyžadovalo nezbytnou legislativně-technickou úpravu.

# PŘÍLOHY PRÁVNÍ ANALÝZY

# PŘÍLOHA 1:

## Kompletní seznam proměnných sledovaných v ISPV

Seznam proměnných a definice proměnných obsahuje následující údaje:

### 1. Informace o místní jednotce zaměstnanců ve výběrovém souboru

#### a. Zeměpisné umístění místní jednotky (NUTS-1)

Sestavování strukturální statistiky o výdělcích je založeno na místních jednotkách a na podnicích vymezených v nařízení Rady (EHS) č. 696/93 a poskytuje informace o zaměstnancích v podnicích s deseti a více zaměstnanci, které jsou klasifikovány podle velikosti a hlavní činnosti. Údaje o zaměstnancích v podnicích s méně než deseti zaměstnanci jsou nepovinné. Statistiky pokrývají všechny činnosti popsané v sekci B až N a P až S všeobecné odvětvové klasifikace hospodářských činností v podnicích s nejméně deseti zaměstnanci. Region, ve kterém se místní jednotka nachází, by měl být zařazen podle klasifikace územních statistických jednotek (NUTS, úroveň 1).

#### b. Velikost podniku, do kterého místní jednotka patří

Velikost podniku ve smyslu počtu zaměstnanců je třeba zařadit do jednoho z těchto pásem: 1-9, 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 či více zaměstnanců. Třída velikosti 1-9 je nepovinná.

#### c. Hlavní hospodářská činnost místní jednotky

Hlavní ekonomická činnost místní jednotky by měla být opatřena dvoumístným kódem klasifikace NACE Rev. 2 (úroveň oddílu).

#### d. Forma hospodářské a finanční kontroly

Tato proměnná rozlišuje pouze mezi kategoriemi „veřejná kontrola“ a „soukromá kontrola“. První kategorie se týká jakéhokoli podniku, nad nímž mohou veřejné orgány přímo nebo nepřímo vykonávat rozhodující vliv vlastnictvím takového podniku, svou finanční účastí v něm nebo pravidly, jimiž je řízen. Má se za to, že veřejné orgány mají rozhodující (kontrolní) vliv, pokud přímo či nepřímo:

- vlastní většinu upsaného základního kapitálu podniku (> 50 %) nebo
- kontrolují většinu hlasů připadajících na akcie vydané podnikem nebo mohou jmenovat více než polovinu členů správního, řídicího nebo dozorčího orgánu podniku.

Druhá kategorie je vymezena podobně. Vyrovnané veřejné a soukromé vlastnictví („sdílená kontrola“ 50/50) je v praxi velmi vzácné. Takové případy proto nebudou kódovány zvlášť a měly by být, pokud takový případ nastane, považovány za podléhající „soukromé kontrole“.

#### e. Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva vztahující se na většinu zaměstnanců ve statistické jednotce může spadat do jedné z níže uvedených kategorií. Pokud kolektivní smlouva neexistuje, je rovněž třeba tuto informaci uvést. Jedná se o tyto kategorie:

- smlouva na celostátní úrovni nebo mezi odborovými svazy, vztahující se na zaměstnance více než jednoho výrobního odvětví a obvykle podepsaná jedním nebo více odborovými svazy a jednou nebo více vnitrostátními organizacemi zaměstnavatelů,
- smlouva týkající se jednoho odvětví, stanovující pracovní právní podmínky pro všechny nebo většinu pracovníků a zaměstnanců v určitém výrobním nebo hospodářském odvětví,

- smlouva pro jednotlivá výrobní odvětví v jednotlivých regionech,
- podniková smlouva nebo smlouva s jedním zaměstnavatelem týkající se pouze zaměstnanců jednoho zaměstnavatele bez ohledu na velikost, přičemž se tato smlouva může vztahovat pouze na určité místní jednotky nebo skupiny zaměstnanců v rámci podniku,
- smlouva týkající se pouze zaměstnanců dané místní jednotky,
- všechny ostatní druhy smluv výše neuvedené,
- žádná kolektivní smlouva neexistuje.

Jednu z výše uvedených kategorií (odpověď „ano“) je třeba vybrat v případě, že se kolektivní smlouva vztahuje na více než 50 % zaměstnanců v místní jednotce. Může platit i více kategorií zároveň. Namísto přímého dotazování se na druh kolektivní smlouvy může být jednotka dotázána na používanou kolektivní úpravu a na základě odpovědí určen druh kolektivní smlouvy.

#### f. **Celkový počet zaměstnanců v místní jednotce ve sledovaném měsíci (nepovinné)**

Tato proměnná představuje celkový počet zaměstnanců (počet osob) ve sledovaném měsíci (např. 1. nebo 31. října) a vztahuje se na všechny zaměstnance včetně učňů, placených praktikantů a studentů.

#### g. **Přřazení místní jednotky ke skupině podniků (nepovinné)**

Tato proměnná je binární proměnnou („ano“/„ne“), která uvádí, zda místní jednotka náleží ke skupině podniků. Skupina podniků je statistická jednotka vymezená v nařízení (EHS) č. 696/93. Je třeba ji posuzovat na světové úrovni. Ve většině případů náleží místní jednotka k podniku, který není kontrolován vnitrostátní ani mezinárodní skupinou. V případě, že místní jednotky náležejí ke skupině podniků, je tato skutečnost obecně známa. Praktickým vodítkem pro respondenty může být otázka, zda je účetnictví dotčeného podniku plně konsolidováno s účetnictvím příslušné skupiny podniků.

## 2. Údaje o individuální charakteristice každého zaměstnance ve výběrovém souboru ve vztahu ke sledovanému měsíci

Zaměstnanci jsou všechny osoby, bez ohledu na jejich státní příslušnost nebo délku jejich pracovní doby v dané zemi, které mají přímou pracovní smlouvu s podnikem nebo místní jednotkou (ať už se jedná o formální či neformální dohodu) a které jsou odměňovány, bez ohledu na povahu vykonávané práce, počet odpracovaných hodin (plný nebo částečný pracovní úvazek) a trvání smlouvy (smlouva na dobu určitou nebo neurčitou). Odměna zaměstnanců může mít podobu mezd a platů včetně prémie, výplat za úkolovou práci a práci na směny, příspěvků, honorářů, spropitného či darů, provizí a věcných odměn. Do výběrového souboru je třeba zahrnout zaměstnance, kteří jsou ve sledovaném měsíci skutečně odměňováni. Zaměstnance, kteří ve sledovaném měsíci odměňováni nebyli, je třeba vyloučit.

Následující seznam uvádí ilustrativní příklady kategorií zaměstnanců, které jsou do této definice zahrnuty:

- obchodní zástupci, pokud jsou uvedeni na výplatní listině a vedle jakékoli provize dostávají i jinou formu odměny,
- placení pracující majitelé,
- učni,
- studenti a praktikanti (advokátní koncipienti, výukové sestry, výzkumní asistenti nebo asistenti vyučujících, osoby na nemocniční praxi atd.), kteří se formálně zavázali přispívat do výrobního procesu dané jednotky za odměnu,
- prozatímní nebo dočasní pracovníci (např. pracovníci sekretariátu) přijatí, zaměstnaní a odměňovaní pracovními agenturami pro práci jinde, často na časově omezenou dobu,

- sezónní a příležitostní pracovníci, pokud mají formální nebo neformální dohodu s podnikem nebo místní jednotkou a předem vymezenou pracovní dobu,
- zaměstnanci, pro které ve sledovaném roce vznikly náklady práce, kteří však dočasně nepracovali z důvodu nemoci či zranění, dovolené, stávky nebo výluky, vzdělávání nebo odborné přípravy, mateřské nebo rodičovské dovolené, omezení hospodářské činnosti, pozastavení práce kvůli špatnému počasí, poruchám či kvůli nedostatku materiálu, paliva či energie nebo z důvodu jiné dočasné nepřítomnosti, ať už s udělením dovolené nebo bez něj,
- osoby pracující v zahraničí, pokud nadále dostávají od statistické jednotky,
- domácí pracovníci včetně osob pracujících na dálku, je-li výslovně dohodnuto, že tito pracovníci budou odměňováni podle vykonané práce, tedy za množství práce, kterým přispívají do výrobního procesu podniku.

Vyloučeny by měly být tyto kategorie:

- obchodní zástupci a ostatní osoby, které jsou odměňovány výhradně formou honorářů nebo provizí, nejsou na výplatní listině nebo jsou samostatně výdělečně činné,
- vlastníci, ředitelé či řídicí pracovníci, jejichž odměnou je výhradně podíl ze zisku,
- rodinní pracovníci, kteří nejsou zaměstnanci (dle výše uvedené definice) podniku či místní jednotky,
- osoby samostatně výdělečně činné,
- neplacení dobrovolní pracovníci (např. ti, co příznačně pracují pro neziskové organizace, jako jsou charity).

a. **Pohlaví**

b. **Věk**

Zde je třeba uvést pouze rok narození. Věk se poté vypočítá jako rozdíl mezi sledovaným rokem zjišťování a rokem narození.

c. **Zaměstnání**

Zaměstnání se kóduje podle Mezinárodní standardní klasifikace zaměstnání, verze z roku 1988, na dvoumístné a pokud možno trojmístné úrovni. Zásadní informací pro stanovení zaměstnání je obvykle pracovní zařazení dané osoby a popis hlavních úkolů plněných v rámci jejích povinností.

Praktikanti a studenti s pracovní smlouvou a učni se zařazují podle zaměstnání, pro které se učí nebo vykonávají praxi. Vedoucí skupin jsou rovněž zařazeni do zaměstnání, v němž provádějí dozor.

d. **Vedoucí nebo řídicí postavení (nepovinné)**

Tato binární proměnná (kategorie „ano“/„ne“) uvádí, zda zaměstnanec zastává nějaký typ vedoucí nebo dozorčí funkce. Slovo „vedoucí“ neznamená totéž jako „dozorčí“, protože někteří vedoucí pracovníci nevykonávají dozor nad svými zaměstnanci. Kromě toho zaměstnanci, kteří zastávají dozorčí pozici, nenáleží výhradně do hlavní skupiny 1 (zákonodárci, vyšší úředníci a vedoucí pracovníci) klasifikace. Řada zaměstnanců zařazených dle kódu do skupiny 2 (odborní pracovníci) a skupiny 3 (techničtí a související odborní pracovníci) může rovněž vykonávat dozorčí úkoly. Dozorčí pozice se může objevit v kterékoli ze skupin včetně manuálních pracovníků.

Vedoucí pozice se týkají politik a činností podniků nebo institucí, které souvisejí s určováním, formulováním, prováděním, řízením nebo poskytováním poradenství. Často zahrnují dozorčí funkce.

Za osobu s dozorčí pozicí se považuje ten, kdo vykonává dozor nad prací nejméně jednoho pracovníka (jiného než učně). Obvykle je popisem pracovního zařazení takové osoby „vedoucí skupiny“ nebo „mistr“ a název zaměstnání.

e. **Úroveň dosaženého vzdělání (ISCED 2011)**

Tato proměnná se týká nejvyšší úrovně vzdělání dosaženého zaměstnancem podle Mezinárodní standardní klasifikace vzdělání, verze z roku 2011 (ISCED 2011). Výraz „dosažená úroveň“ musí znamenat získání osvědčení nebo diplomu, pokud se uděluje. V případech, kdy se žádné osvědčení neuděluje, znamená dosažená úroveň úplnou docházku.

Skupiny kódů, které se mají použít, jsou stanoveny v prováděcích ustanoveních pro zjišťování o struktuře výdělků:

- ISCED 0 a 1 (kód 01): Předprimární vzdělání a primární vzdělání nebo první stupeň základního vzdělání
  - Programy na tomto stupni jsou obecně sestaveny na základě programů poskytujících dětem dobré základní vzdělání ve čtení, psaní a matematice spolu se základy dalších předmětů, jako například dějepis, zeměpis, přírodověda, společenské vědy, výtvarné umění a hudba. Tento stupeň obvykle zahrnuje šest let celodenní školní docházky.
- ISCED 2 (kód 02): Nižší sekundární vzdělání nebo druhý stupeň základního vzdělání
  - Programy na tomto stupni jsou obecně více zaměřeny na předměty vyučované specializovanějšími učiteli a vyučování častěji probíhá pod vedením většího počtu specializovaných učitelů. Na tomto stupni dochází k předávání základních znalostí.
- ISCED 3 a 4 (kód 03): Vyšší sekundární a postsekundární, neterciární vzdělání
  - Vzdělávací programy na vyšší sekundární úrovni (ISCED 3) obecně vyžadují ukončení asi devíti let celodenní školní docházky od začátku prvního stupně ISCED nebo kombinaci vzdělání a odborné nebo technické praxe.
  - Postsekundární neterciární vzdělání (ISCED 4) zahrnuje programy, které z mezinárodního hlediska leží na hranici mezi vyšším sekundárním a postsekundárním vzděláním, i když v souvislostech dané země mohou být jasně považovány za vyšší sekundární nebo postsekundární vzdělání. Z hlediska svého obsahu nemohou být tyto programy považovány za programy terciární. Často nejsou výrazně pokročilejší než programy třetího stupně ISCED, ale slouží k rozšíření znalostí účastníků, kteří již tyto programy dokončili. Typickými příklady jsou programy určené k přípravě studentů na studia pátého stupně ISCED, kteří přestože dokončili třetí stupeň ISCED, nemají vzdělání požadované pro přijetí na pátý stupeň, tj. neabsolvovali přípravné kurzy na vysoké školy nebo krátkodobé programy odborného vzdělávání. Mohou sem být též zahrnuty programy druhého cyklu.
- ISCED 5B (kód 04): První stupeň terciárního vzdělání (které přímo nevede k pokročilé výzkumné kvalifikaci) – technické zaměření
  - Narozdíl od 5A jsou tyto programy zaměřeny prakticky s ohledem na budoucí povolání a jsou určeny především k tomu, aby účastníci získali praktické znalosti a know-how nezbytné pro zaměstnání v určitém povolání, obchodním odvětví nebo v určitém typu povolání nebo obchodního odvětví. Úspěšné dokončení programu poskytuje obvykle účastníkovi kvalifikaci žádanou na trhu práce.
- ISCED 5A (kód 05): První stupeň terciárního vzdělání (které přímo nevede k pokročilé výzkumné kvalifikaci) – všeobecné zaměření
  - Tento stupeň se skládá z terciárních programů, které jsou z hlediska svého obsahu pokročilejší než programy nabízené na třetím a čtvrtém stupni ISCED. Účast v těchto programech obvykle vyžaduje úspěšné dokončení třetího stupně ISCED nebo dosažení podobné kvalifikace na čtvrtém stupni ISCED. Tyto programy nevedou k pokročilé výzkumné kvalifikaci. Musejí mít celkovou dobu trvání alespoň dva roky. Programy 5A jsou z velké části teoreticky založeny a mají poskytovat dostatečnou kvalifikaci pro přijetí do pokročilejších výzkumných programů a profesí s náročnými požadavky.

- ISCED 6 (kód 06): Druhý stupeň terciárního vzdělání (které vede k pokročilé výzkumné kvalifikaci)
  - Tento stupeň je vyhrazen pro terciární programy, které poskytují pokročilou výzkumnou kvalifikaci. Proto se tyto programy soustřeďují na pokročilé studium a původní výzkum a nejsou založeny pouze na práci v kurzu. Obvykle vyžadují odevzdání diplomové nebo disertační práce o kvalitě vhodné ke zveřejnění, která je výsledkem původního výzkumu a z hlediska poznatků představuje významný přínos.

#### **f. Doba trvání pracovního poměru v podniku**

Celková doba trvání pracovního poměru ve sledovaném měsíci by měla vycházet z počtu dokončených let pracovního poměru. Jako rozhodné datum lze použít jakékoli datum během sledovaného měsíce (např. 1. nebo 31. října). Celková doba trvání pracovního poměru se týká doby, která uplynula od okamžiku, kdy zaměstnanec začal pracovat v podniku, což mohlo být i v jiné místní jednotce. Přerušování v rámci profesního postupu se neodečítají. V případě fúze podniku nebo změn v jeho vlastnictví se zaznamenává taková doba trvání pracovního poměru, jak je počítána v daném podniku.

#### **g. Smluvní pracovní doba (plný nebo částečný pracovní úvazek)**

Zaměstnanci na plný pracovní úvazek jsou ti, jejichž běžná pracovní doba odpovídá kolektivně dohodnuté nebo obvyklé pracovní době v dané místní jednotce, i pokud je jejich smlouva uzavřena na dobu kratší než jeden rok. Zaměstnanci na částečný pracovní úvazek jsou ti, kdo pracují méně hodin, než je běžná pracovní doba zaměstnanců na plný pracovní úvazek.

##### **i. Podíl běžné pracovní doby zaměstnance na plný pracovní úvazek**

U zaměstnanců na plný pracovní úvazek je tento podíl vždy 100 %. U zaměstnance na částečný pracovní úvazek by počet smluvně odpracovaných hodin měl být vyjádřen jako procentní podíl počtu hodin běžné pracovní doby zaměstnance na plný pracovní úvazek v místní jednotce (v rámci rovnocenné pracovní činnosti jako u zaměstnance na částečný pracovní úvazek).

#### **h. Typ pracovní smlouvy**

Požadují se tyto údaje o typu pracovní smlouvy:

- smlouva na dobu neurčitou,
- smlouva s dočasnou platností/na dobu určitou (kromě učňů; včetně praktikantů nebo studentů, kteří dostávají odměnu),
- učňovská smlouva.

Pracovní smlouva na dobu neurčitou je smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, jejíž skutečná doba trvání není předem určena.

Pracovní smlouva je pokládána za dočasnou nebo za smlouvu na dobu určitou, pokud bylo záměrem zaměstnavatele a zaměstnance, aby platnost smlouvy byla ohraničena určitými podmínkami, jako je například určitý termín pro dokončení práce, vykonání určitého úkolu nebo návrat do zaměstnání jiného zaměstnance, který byl dočasně nahrazen. Praktikanti a studenti, kteří jsou za svou práci placeni, rovněž náleží do této kategorie.

Učňovské smlouvy jsou zvláštní smlouvy na dobu určitou, uzavřené mezi zaměstnavatelem a učněm. Účelem těchto smluv je umožnit učni získání praktických zkušeností v určitém oboru.

#### **i. Státní občanství (nepovinné)**

Státní občanství je vymezeno jako zákonná státní příslušnost každé osoby, přičemž občan je osoba, která je zákonným státním příslušníkem na základě místa narození nebo udělení státního občanství, ať již na základě prohlášení, volby, manželství nebo jiné skutečnosti.

Je třeba vybrat jednu z následujících možností:

- rezident se státním občanstvím,
- rezident s cizím státním občanstvím,
- pracovník dojíždějící z jiné země.

### 3. Údaje o pracovních obdobích každého zaměstnance ve výběrovém souboru

Pro výpočet počtu zaplacených hodin se používají níže uvedené proměnné. Zaplacené hodiny jsou vymezeny jako:

- běžné a přesčasové hodiny zaplacené během sledovaného období,
- všechny hodiny, za něž byla zaměstnanci placena snížená sazba, i když byl rozdíl vyrovnán platbami z fondů sociálního zabezpečení,
- hodiny neodpracované během sledovaného období, nicméně zaplacené (roční dovolená, nepřítomnost z důvodu nemoci, státní svátky a další placené hodiny včetně volna na lékařské prohlídce či z důvodu narození dítěte, svatby, pohřbu, stěhování atd.).

#### a. Počet týdnů ve sledovaném roce, na které se vztahuje hrubý roční výdělek

Proměnná se týká pracovní doby zaměstnance skutečně zaplacené během roku a měla by odpovídat skutečnému hrubému ročnímu výdělku (proměnná 4.1). Pokud zaměstnanec odpracoval méně než jeden celý rok, tj. méně než padesát dva týdnů, bude použita k sumarizaci skutečného hrubého ročního výdělku, ročních prémie a příspěvků.

Se zaměstnanci na částečný pracovní úvazek je třeba nakládat stejně jako se zaměstnanci na plný pracovní úvazek, bez ohledu na počet odpracovaných hodin. Pokud byl zaměstnanec na částečný pracovní úvazek placen za celý rok, uvádí se „52“ týdnů. Pokud byl zaměstnanec na částečný pracovní úvazek placen šest měsíců, uvádí se „26“ týdnů.

#### b. Počet hodin zaplacených během sledovaného měsíce

V daném případě se požaduje počet hodin skutečně zaplacených během sledovaného měsíce, nikoli počet hodin v rámci standardního pracovního měsíce. Skutečně zaplacené hodiny zahrnují všechny běžné a přesčasové hodiny, které zaměstnanec v daném měsíci odpracoval a které mu byly zaplaceny. Hodiny neodpracované, nicméně zaplacené (např. za roční dovolenou, státní svátky, placenou nemocenskou dovolenou, placené odborné vzdělávání, placenou zvláštní dovolenou atd.) se počítají jako „placené hodiny“.

Tato proměnná by měla být konzistentní s hrubým výdělkem za sledovaný měsíc. To znamená, že se hodiny placené zaměstnavatelem za sníženou sazbu za období nepřítomnosti nepočítají.

Pokud se na placených hodinách zaměstnance projevuje neplacené období nepřítomnosti, měly by být tyto hodiny upraveny tak, aby se získal počet placených hodin za celý měsíc. Pokud je například k dispozici informace, že 20 % sledovaného měsíce bylo u zaměstnance neplaceným obdobím nepřítomnosti, vynásobí se tato proměnná opravným koeficientem 1,25.

#### i. Počet přesčasových hodin zaplacených během sledovaného měsíce

Přesčasové hodiny zahrnují hodiny odpracované nad rámec obvyklého nebo smluvně stanoveného pracovního měsíce. Pokud jsou například čtyři hodiny placeny v sazbě 1,5 běžné sazby, uvádí se čtyři hodiny, nikoli šest. Započítány by měly být pouze přesčasové hodiny odpovídající výdělku za přesčas. Tato proměnná by proto měla být konzistentní s výdělkem za přesčas ve sledovaném měsíci. Volno udělené namísto neplacených pracovních období a doby na cestu se nepokládá za přesčasovou práci.



### c. Počet dní dovolené za rok

Tato proměnná se týká celkové placené roční dovolené, kromě nemocenské dovolené a svátků, vyjádřené počtem dnů. Vztahuje se k celkovému ročnímu počtu všech dní placené dovolené včetně dní poskytnutých zaměstnanci na základě věku, výkonu zvláštních povinností, odpracovaných let atd.

Uznává se, že řada zaměstnavatelů není schopna určit počet dnů dovolené, které si zaměstnanec během roku skutečně vybral. Z tohoto důvodu se tato proměnná týká ročního nároku na dovolenou, který nahrazuje počet skutečně vybraných dnů roční dovolené.

Za dovolenou se nepovažují:

- nemocenská dovolená,
- studijní volno,
- placená zvláštní dovolená udělená z osobních důvodů,
- dodatečné volno udělené na základě dohod o zkrácení pracovní doby.

Pro účely srovnání odpovídá každý týden dovolené pěti dnům. Soboty a neděle se nezapočítávají. Pokud má tedy například zaměstnanec na plný pracovní úvazek nárok na pět týdnů roční dovolené, odpovídá to 25 dnům.

Na druhou stranu nárok zaměstnance na částečný pracovní úvazek, který pracuje v míře 60 % pracovní doby běžné u zaměstnance na plný pracovní úvazek, na pět týdnů dovolené představuje ve skutečnosti nárok pouze na 15 celých dnů dovolené.

### d. Jiné dny placené nepřítomnosti za rok (nepovinné)

I tato proměnná se vyjadřuje počtem dnů. Patří sem například:

- celkový počet dnů placené nemocenské dovolené skutečně uplatněné během roku,
- placená zvláštní dovolená udělená z osobních důvodů,
- svátky.

Nepatří sem placené dny, které se považují za rovnocenné skutečně odpracovaným dnům, jako je roční počet placených dnů odborného vzdělávání.

## 4. Údaje o výdělku každého zaměstnance ve výběrovém souboru

Zaměstnanci, které je třeba zahrnout do všech proměnných týkajících se ročního, měsíčního a hodinového výdělku, jsou ti, kteří jsou ve sledovaném měsíci skutečně odměňováni. Zaměstnance, kteří ve sledovaném měsíci odměňováni nebyli, je třeba vyloučit.

Pokud se navíc na hrubém výdělku zaměstnance ve sledovaném měsíci projevuje neplacené období nepřítomnosti (z důvodu nemoci, mateřství nebo studijního volna atd.) a tento údaj nemůže být vhodným způsobem upraven, aby poskytoval uspokojivý odhad výdělku daného zaměstnance za celý měsíc, je třeba takového zaměstnance rovněž vyloučit.

Přepočítací koeficient pro zaměstnance by se měl vztahovat výhradně na ty zaměstnance ve výběrovém souboru, pro které je možné předložit řádně podložené odhady hrubého měsíčního výdělku.

### a. Hrubý roční výdělek ve sledovaném roce

Hrubý roční výdělek zahrnuje odměnu vyplácenou ve sledovaném roce v hotovosti a v naturáliích před srážkou daně a pojistného na sociální zabezpečení hrazené zaměstnanci pobírajícími mzdu a strhávané zaměstnavatelem.

Hlavním rozdílem mezi ročním a měsíčním výdělkem je, že roční výdělek není jen součtem přímých odměn, prémie a příspěvků vyplacených zaměstnanci v každém výplatním termínu. Roční výdělek tedy obvykle přesahuje hodnotu získanou vynásobením „standardního měsíčního balíčku“ počtem dvanácti měsíců.

„Standardní měsíční balíček“ zahrnuje prémie a příspěvky vyplácené v každém výplatním termínu, a to i v případě, že výše těchto „pravidelných“ odměn a příspěvků kolísá; nezahrnuje však prémie a příspěvky, které nejsou vypláceny v každém výplatním termínu. Měsíční výdělek navíc nebere ohled na platby v naturáliích. Roční výdělek zahrnuje i všechny „nestandardní platby“, např. platby, které nejsou vypláceny v každém výplatním termínu a platby v naturáliích.

Údaje pro tuto proměnnou by se měly poskytovat pro všechny zaměstnance, u nichž lze dodat údaje o hrubém měsíčním výdělkem; proměnná by například neměla být poskytována u těch zaměstnanců, u nichž není k dispozici odhad hrubého měsíčního výdělku. Tito zaměstnanci budou z výběrového souboru vyloučeni.

Nevadí, pokud se výdělek zaměstnance nevztahuje vždy na celý rok. Někteří zaměstnanci budou mít neplacená období nepřítomnosti nebo třeba byli zaměstnáni či z podniku odešli v průběhu roku. Vyžaduje se skutečný hrubý výdělek ve sledovaném roce. Pokud proměnná počtu týdnů, na něž se vztahuje roční výdělek, činí méně než padesát dva týdnů, použije se k sumarizaci této proměnné a jejích součástí.

#### i. Roční prémie a příspěvky nevyplácené v každém výplatním termínu

Tato proměnná zahrnuje položky, které se neobjevují v každém výplatním termínu, jako je:

- 13. nebo 14. plat,
- prémie na dovolenou,
- čtvrtletní nebo roční prémie společnosti,
- prémie za produktivitu v závislosti na předem stanovených cílech, odměny konkrétním zaměstnancům a pobídky pro přijímané pracovníky,
- prémie spojené s odchodem či odchodem do důchodu,
- zpětně vyplácené nedoplatky.

#### ii. Roční platby v naturáliích (nepovinné)

Tato proměnná zahrnuje odhadovanou hodnotu veškerého zboží a služeb poskytovaných zaměstnancům ve sledovaném roce prostřednictvím podniku nebo místní jednotky. Patří sem produkty podniku, ubytování zaměstnanců, služební automobily, akciové opce a programy nákupu akcií. Je-li z údajů o daních z příjmu dané osoby k dispozici informace o naturálních mzdách a platech, je možné ji pro tuto proměnnou použít jako náhradu.

### b. Hrubý výdělek ve sledovaném měsíci

Tato proměnná zahrnuje odměnu vyplácenou v hotovosti ve sledovaném měsíci před srážkou daně a pojistného na sociální zabezpečení hrazené zaměstnanci pobírajícími mzdu a strhávané zaměstnavatelem. Proměnná 4.2 by měla být konzistentní s počtem hodin zaplacených ve sledovaném měsíci (proměnná 3.2).

Zahrnutý jsou tyto prvky:

- veškeré platby vztahující se k tomuto období (i když byly skutečně zaplacené mimo reprezentativní měsíc) včetně příplatků za práci přesčas, odměny za práci ve směnách, prémie, provize atd.,
- příplatky za práci přesčas, příspěvky za práci ve skupinách, práci v noci a o víkendy, provize atd.,

- prémie a příspěvky vyplácené pravidelně v každém výplatním termínu, a to i pokud se výše odměny každý měsíc mění,
- platby za období nepřítomnosti a zastavení práce placené v celé výši zaměstnavatelem,
- rodinné přídatky a další příspěvky v hotovosti uvedené v kolektivní smlouvě nebo dobrovolně dohodnuté,
- příspěvky na spoření zaměstnanců.

**Nezahrnují se tyto položky:**

- částky vyplácené v tomto období, ale týkající se jiných období, například nedoplatky, zálohy nebo platby za dovolenou a nepřítomnost z důvodu nemoci mimo toto období,
- pravidelné prémie a příspěvky, které nejsou vypláceny v každém výplatním termínu,
- platby za období nepřítomnosti placené zaměstnavatelem ve výši snížené sazby,
- zákonné rodinné přídatky,
- příspěvky na pracovní oděv a náradí,
- náhrady nebo příspěvky týkající se dopravy, diet atd. a výdaje spojené s výkonem obchodní činnosti zaměstnavatele,
- platby v naturáliích.

Pokud se na hrubém měsíčním výdělků zaměstnance projevuje neplacené období nepřítomnosti (z důvodu nemoci, mateřství nebo studijního volna atd. nebo prostě proto, že zaměstnanec byl přijat nebo odešel z podniku během sledovaného měsíce), měl by být výdělek vhodným způsobem upraven, aby poskytoval odhad výdělků daného zaměstnance za celý měsíc. Pokud není možné měsíční výdělek zaměstnance upravit tak, aby odhadovaný údaj odpovídal výdělků za celý měsíc, je třeba daného zaměstnance z výběrového souboru vyloučit.

**i. Výdělek za práci přesčas**

Výše výdělků za práci přesčas. Měla by být započítána celková výše, a nikoli pouze odměna přidaná k běžné hodinové mzdě. Tato proměnná by měla být konzistentní s proměnnou počtu přesčasových hodin zaplacených ve sledovaném měsíci.

**ii. Zvláštní odměny za práci ve směnách**

Tato proměnná se vztahuje na zvláštní odměny za práci ve směnách, v noci nebo o víkendů, pokud tato práce není hodnocena jako práce přesčas. Částka, kterou je třeba započítat, je výše samotné odměny nebo příplatku, nikoli celková platba za práci ve směnách.

**iii. Povinné sociální příspěvky a daně placené zaměstnavatelem za zaměstnance (nepovinné)**

Tato proměnná se vztahuje k celkové výši povinných sociálních příspěvků a daní hrazených zaměstnavatelem za zaměstnance státním orgánům během sledovaného měsíce. Tento údaj se vyžaduje s cílem zjistit čistý měsíční výdělek každého zaměstnance. Pokud se na měsíčním výdělků zaměstnance projevuje neplacené období nepřítomnosti, měla by být proměnná 4.2.3 (společně s následujícími proměnnými) upravena tak, aby se dospělo k odhadovaným srážkám za celý měsíc.

**1. Povinné pojistné na sociální zabezpečení (nepovinné)**

Tato proměnná se týká výše pojistného zaměstnance na sociální zabezpečení stanoveného zákonem nebo kolektivní smlouvou a strhávaného zaměstnavatelem.

## 2. Daně (nepovinné)

Tato proměnná se týká výše všech daní z výdělku zaměstnance strhávaných zaměstnavatelem za sledovaný měsíc a placených zaměstnavatelem za zaměstnance daňovým orgánům.

### c. Průměrný hrubý hodinový výdělek ve sledovaném měsíci

Požadovaným údajem je průměrný hrubý hodinový výdělek vyplácený zaměstnanci ve sledovaném měsíci. Tento údaj by měl být konzistentní s průměrným hrubým hodinovým výdělkem odvozeným od hrubého výdělku za sledovaný měsíc vyděleného počtem hodin zaplacených během téhož období.

## 5. Přepočítací koeficienty

Po sběru údajů za účelem zjišťování struktury výdělků obvykle následuje dvoufázový výběrový plán. V tomto případě se celý základní soubor místních jednotek nejprve rozdělí do vzájemně se nepřekrývajících dílčích souborů (vrstev) a z každé vrstvy se určí výběrový soubor místních jednotek. Poté se z každé místní jednotky určí výběrový soubor zaměstnanců.

### a. Přepočítací koeficient místní jednotky

Přepočítací koeficient pro každou místní jednotku se vypočítává v rámci každé vrstvy výběrového souboru. Udává počet místních jednotek ve vrstvě reprezentovaných každou místní jednotkou ve výběrovém souboru. Tato proměnná je tedy (alespoň před použitím jakékoli metody pro nové statistické vážení místních jednotek) koeficientem, kterým je třeba vynásobit počet místních jednotek ve výběrovém souboru, aby se dospělo k odhadům pro základní soubor všech místních jednotek v dotčené vrstvě.

Kdykoli se rozhodne o vyloučení místní jednotky z výběrového souboru (z důvodu neposkytnutí odpovědi, chyby pokrytí, poststratifikace atd.), je třeba znovu vypočítat přepočítací koeficient s cílem zohlednit toto vyloučení místních jednotek z výběrového souboru.

### b. Přepočítací koeficient zaměstnanců

Přepočítací koeficient zaměstnanců se vypočítává pro každou místní jednotku ve výběrovém souboru. Tato proměnná je tedy (alespoň před použitím jakékoli metody pro nové statistické vážení výchozí statistické váhy zaměstnanců) koeficientem, kterým je třeba vynásobit počet zaměstnanců ve výběrovém souboru, aby se dospělo k odhadům pro základní soubor v dotčené vrstvě.

Je důležité, aby počet zaměstnanců ve výběrovém souboru stanoveném v rámci místní jednotky odpovídal počtu zaměstnanců, kteří ve sledovaném měsíci obdrželi odměnu za celý měsíc. Je-li nutné vyloučit některé zaměstnance, kteří mají ve sledovaném měsíci neplacené období nepřítomnosti, z výběrového souboru, měl by být tento přepočítací koeficient znovu vypočítán, aby tuto skutečnost zohledňoval.

# PŘÍLOHA 2:

## Registr obyvatel (seznam sledovaných proměnných)

Základní registr osob obsahuje základní výčet údajů o fyzických osobách (tzv. referenčních údajů). V základním registru obyvatel jsou o fyzických osobách (§ 17) vedeny referenční údaje a další údaje, o nichž tak stanoví tento zákon. Referenční údaje jsou následující:

- a) příjmení, rodné příjmení,
- b) jméno, popřípadě jména,
- c) pohlaví,
- d) adresa místa pobytu, případně též adresa, na kterou mají být doručovány písemnosti podle jiného právního předpisu; uvedené adresy jsou vedeny ve formě referenční vazby (kódu adresního místa) na referenční údaj o adrese v registru územní identifikace; v případě adresy, na kterou mají být doručovány písemnosti podle jiného právního předpisu, se vede i údaj o identifikaci poštovní přihrádky, dodávací schránky nebo poštovním směrovacím číslem místa pobytu anebo adresa, která je mimo území České republiky a které nebyl přidělen kód adresního místa v registru územní identifikace; v případě adresy místa pobytu je tento údaj označen jako adresa úřadu, pokud je stejným způsobem označen v informačním systému evidence obyvatel nebo informačním systému cizinců,
- e) datum, místo a okres narození, u subjektu údajů, který se narodil v cizině, datum, místo a stát, kde se narodil; údaj o místě a okrese narození na území České republiky se vede ve formě referenční vazby (kódu územního prvku) na referenční údaj v registru územní identifikace,
- f) datum, místo a okres úmrtí, jde-li o úmrtí subjektu údajů mimo území České republiky, vede se datum úmrtí, místo a stát, na jehož území k úmrtí došlo; je-li vydáno rozhodnutí soudu o prohlášení za mrtvého, vede se den, který je v rozhodnutí uveden jako den smrti, popřípadě jako den, který nepřežil, a datum nabytí právní moci tohoto rozhodnutí; údaj o místě a okrese úmrtí na území České republiky se vede ve formě referenční vazby (kódu územního prvku) na referenční údaj v registru územní identifikace,
- g) státní občanství, popřípadě více státních občanství,
- h) omezení svéprávnosti,
- i) rodinný stav nebo registrované partnerství,
- j) čísla a druhy identifikačních dokladů a datum skončení jejich platnosti,
- k) typ datové schránky a identifikátor datové schránky, je-li tato datová schránka zpřístupněna,

Další údaje vedené v registru jsou:

- l) telefonní číslo pro veřejnou mobilní telefonní síť nebo adresa elektronické pošty pro zasílání zvoleného okruhu informací,
- m) sériové číslo, vydavatel a platnost kvalifikovaného certifikátu pro elektronický podpis,
- n) data potřebná pro elektronickou identifikaci a autentizaci včetně případného požadavku na doplnění fyzického prokázání totožnosti autentizací s využitím těchto dat, jde-li o subjekt údajů uvedený v § 17 písm. a),
- o) datum a čas zablokování a odblokování dat potřebných pro elektronickou identifikaci a autentizaci, jde-li o státního občana ČR.

Správcem základního registru obyvatel je Ministerstvo vnitra.

Identifikátorem fyzické osoby je v základním registru obyvatel agendový identifikátor fyzické osoby pro agendu registru obyvatel.

Tento registr ale nedisponuje údaji o rodičovství.

# PŘÍLOHA 3:

## Registr osob (seznam sledovaných proměnných)

Registr osob je základní registr, ve kterém se vedou záznamy o těchto subjektech:

- a) právnická osoba,
- b) organizační složka a organizační jednotka právnické osoby,
- c) organizační složka státu,
- d) vnitřní organizační jednotka organizační složky státu, pokud je této vnitřní organizační jednotce zákonem svěřena vlastní oblast působení,
- e) podnikající fyzická osoba,
- f) zahraniční osoba a organizační složka zahraniční osoby,
- g) svěřenský fond,

pokud jsou zapsány do evidence podle ZZR nebo jiného právního předpisu.

V registru osob se vedou referenční údaje, referenční vazby a dále provozní údaje o osobách v rozsahu stanoveném zákonem.

Referenční údaje vedené o osobách jsou:

- a) obchodní firma nebo název nebo označení nebo jméno, popřípadě jména, a příjmení, pokud není fyzická osoba uvedena v § 25 písm. e) zapsána do obchodního rejstříku,
- b) jméno, popřípadě jména, a příjmení fyzické osoby uvedené v § 25 písm. e) a f); jde-li o osobu vedenou v registru obyvatel, vede se tento údaj ve formě referenční vazby (kódu agendového identifikátoru fyzické osoby) na referenční údaj v registru obyvatel,
- c) agendový identifikátor fyzické osoby pro agendu registru osob,
- d) identifikační číslo osoby,
- e) datum vzniku nebo datum zápisu do evidence podle jiných právních předpisů,
- f) datum zániku nebo datum výmazu z evidence podle jiných právních předpisů,
- g) právní forma,
- h) typ datové schránky a identifikátor datové schránky, je-li tato datová schránka zpřístupněna, a další údaje charakterizující daný subjekt.

Správce registru osob je Český statistický úřad.

Funkcí registru osob je shromáždit údaje o ekonomicky aktivních osobách, tj. zaměstnavatelích. Propojení zaměstnavatele a zaměstnance je klíčové pro šetření o průměrném výdělku.

# PŘÍLOHA 4:

## Informační systém evidence obyvatel

### Informační systém evidence obyvatel (§ 3 odst. 2)

V informačním systému se o občanech vedou tyto údaje:

- a) jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení,
- b) datum narození,
- c) pohlaví,
- d) místo a okres narození a u občana, který se narodil v cizině, místo a stát, kde se občan narodil; uvedené místo a okres narození na území České republiky jsou vedeny ve formě referenční vazby (kódu územního prvku) na referenční údaj v základním registru územní identifikace, adres a nemovitostí,
- e) rodné číslo,
- f) státní občanství a datum jeho nabytí nebo pozbytí, popřípadě více státních občanství a data jejich nabytí nebo pozbytí,
- g) adresa místa trvalého pobytu (§ 10 odst. 1) včetně předchozích adres místa trvalého pobytu, případně též adresa, na kterou mají být doručovány písemnosti podle zvláštního právního předpisu; uvedené adresy jsou vedeny ve formě referenční vazby (kódu adresního místa) na referenční údaj o adrese v základním registru územní identifikace, adres a nemovitostí; v případě předchozích trvalých pobytů a adresy, na kterou mají být doručovány písemnosti podle zvláštního právního předpisu, kterou je údaj o identifikaci poštovní příhrádky nebo dodávací schránky nebo adresa mimo území České republiky, se vede i adresa, které kód adresního místa v základním registru územní identifikace, adres a nemovitostí přidělen nebyl; v případě adresy místa trvalého pobytu na adrese sídla ohlašovny nebo adrese sídla zvláštní matriky je tento údaj označen jako adresa úřadu; to neplatí, pokud má občan adresu místa trvalého pobytu na adrese sídla ohlašovny nebo adrese sídla zvláštní matriky z důvodu užívání objektu podle § 10 odst. 1,
- h) počátek trvalého pobytu, popřípadě datum zrušení údaje o místu trvalého pobytu nebo datum ukončení trvalého pobytu na území České republiky; datum podle § 10b odst. 3, jeho změna nebo zrušení,
- i) datum nabytí právní moci rozhodnutí soudu o schválení smlouvy o nápomoci nebo zastoupení členem domácnosti včetně uvedení čísla jednacího a soudu, který smlouvu nebo zastoupení schválil, datum nabytí právní moci rozhodnutí soudu o omezení svéprávnosti včetně uvedení čísla jednacího a označení soudu, který o omezení svéprávnosti rozhodl, datum nabytí právní moci rozhodnutí soudu o zrušení omezení svéprávnosti, datum odvolání podpůrce soudem a datum zániku zastoupení členem domácnosti,
- j) údaje o opatrovnictví v rozsahu
  1. jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení, rodné číslo, je-li přiděleno, a agendový identifikátor fyzické osoby, je-li přidělen, opatrovníka, který je fyzickou osobou; nebylo-li opatrovníkovi rodné číslo přiděleno, vede se datum, místo a okres jeho narození a u opatrovníka, který se narodil v cizině, místo a stát, kde se narodil; místo a okres narození na území České republiky jsou vedeny ve formě referenční vazby (kódu územního prvku) na referenční údaj v základním registru územní identifikace, adres a nemovitostí,
  2. název a adresa sídla opatrovníka, který je právnickou osobou; údaje jsou vedeny ve formě re-



ferenčních vazeb na referenční údaje ze základního registru právnických osob, podnikajících fyzických osob a orgánů veřejné moci,

3. datum nabytí právní moci rozhodnutí soudu o jmenování opatrovníka, číslo jednacích tohoto rozhodnutí a označení soudu, který o jmenování opatrovníka rozhodl, datum nabytí právní moci zrušení rozhodnutí soudu o jmenování opatrovníka,
- k) zbavení rodičovské odpovědnosti včetně data nabytí právní moci rozhodnutí soudu o zbavení rodičovské odpovědnosti, čísla jednacích a označení soudu, který o zbavení rodičovské odpovědnosti rozhodl, a datum nabytí právní moci zrušení rozhodnutí soudu o zbavení rodičovské odpovědnosti,
- l) zákaz pobytu, místo zákazu pobytu a doba jeho trvání, datum nabytí právní moci rozhodnutí soudu nebo správního orgánu o zákazu pobytu včetně uvedení čísla jednacích a označení soudu nebo správního orgánu, který rozhodl o zákazu pobytu,
- m) jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení a rodné číslo otce, matky, popřípadě jiného zákonného zástupce; v případě, že jeden z rodičů nebo jiný zákonný zástupce nemá přiděleno rodné číslo, vede se jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení a datum narození a agendový identifikátor fyzické osoby, pokud mu byl přidělen; je-li jiným zákonným zástupcem dítěte právnická osoba, vede se název a adresa sídla; tyto údaje jsou vedeny ve formě referenčních vazeb na referenční údaje v základním registru osob,
- n) rodinný stav, datum, místo a okres uzavření manželství, došlo-li k uzavření manželství mimo území České republiky, vede se místo a stát, datum nabytí právní moci rozhodnutí soudu o prohlášení manželství za neplatné, datum nabytí právní moci rozhodnutí soudu o zdánlivém manželství, datum zániku manželství smrtí jednoho z manželů nebo datum nabytí právní moci rozhodnutí soudu o prohlášení jednoho z manželů za mrtvého a den, který byl v pravomocném rozhodnutí soudu o prohlášení za mrtvého uveden jako den smrti, popřípadě jako den, který nepřežil, anebo datum nabytí právní moci rozhodnutí soudu o rozvodu manželství; uvedené místo a okres uzavření manželství na území České republiky jsou vedeny ve formě referenční vazby (kódu územního prvku) na referenční údaj v základním registru územní identifikace, adres a nemovitostí,
- o) datum, místo a okres vzniku partnerství, došlo-li ke vzniku partnerství mimo území České republiky, vede se místo a stát, datum nabytí právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti nebo o neexistenci partnerství, datum zániku partnerství smrtí jednoho z partnerů nebo datum nabytí právní moci rozhodnutí soudu o prohlášení jednoho z partnerů za mrtvého a den, který byl v pravomocném rozhodnutí soudu o prohlášení za mrtvého uveden jako den smrti, popřípadě jako den, který nepřežil, anebo datum nabytí právní moci rozhodnutí soudu o zrušení partnerství; uvedené místo a okres vzniku partnerství na území České republiky jsou vedeny ve formě referenční vazby (kódu územního prvku) na referenční údaj v základním registru územní identifikace, adres a nemovitostí,
- p) jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení a rodné číslo manžela nebo partnera; je-li manželem nebo partnerem fyzická osoba, která nemá přiděleno rodné číslo, vede se jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení manžela nebo partnera a datum jeho narození a agendový identifikátor fyzické osoby, pokud mu byl přidělen,
- q) jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení a rodné číslo dítěte; je-li dítě cizinec, který nemá přiděleno rodné číslo, vede se jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení dítěte a datum jeho narození a agendový identifikátor fyzické osoby, pokud mu byl přidělen,
- r) o osvojení údaje v rozsahu
  1. stupeň osvojení,
  2. původní a nové jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení osvojení,

3. původní a nové rodné číslo osvojence a jeho agendový identifikátor fyzické osoby, pokud mu byl přidělen,
4. datum, místo a okres narození a u osvojence, který se narodil v cizině, místo a stát, kde se narodil; místo a okres narození na území České republiky jsou vedeny ve formě referenční vazby (kódu územního prvku) na referenční údaj v základním registru územní identifikace, adres a nemovitostí,
5. jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení a rodná čísla osvojitelů; v případě, že osvojiteli nebylo přiděleno rodné číslo, vedou se údaje o jménu, popřípadě jménech, příjmení, rodném příjmení a datu narození osvojitelle; agendový identifikátor fyzické osoby, pokud jim byl přidělen,
6. jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení a rodná čísla otce a matky; pokud jim nebylo přiděleno, jejich jméno, popřípadě jména, příjmení, rodné příjmení a datum narození; agendový identifikátor fyzické osoby, pokud jim byl přidělen; tyto údaje se nevedou, pokud se jedná o osvojence narozeného ženě s trvalým pobytem v České republice, která jej porodila a písemně požádala o utajení své osoby v souvislosti s porodem,
7. datum nabytí právní moci rozhodnutí o osvojení nebo rozhodnutí o zrušení osvojení,
  - s) záznam o poskytnutí údajů (§ 8 odst. 10),
  - t) datum, místo a okres úmrtí; jde-li o úmrtí občana mimo území České republiky, vede se datum úmrtí, místo a stát, na jehož území k úmrtí došlo; uvedené místo a okres úmrtí na území České republiky jsou vedeny ve formě referenční vazby (kódu územního prvku) na referenční údaj v základním registru územní identifikace, adres a nemovitostí,
  - u) den, který byl v rozhodnutí soudu o prohlášení za nezvěstného uveden jako den, kdy nastaly účinky prohlášení nezvěstnosti, a datum nabytí právní moci rozhodnutí soudu o prohlášení za nezvěstného, datum nabytí právní moci rozhodnutí soudu o zrušení prohlášení za nezvěstného včetně uvedení čísla jednacího a označení soudu, který rozhodl o prohlášení za nezvěstného nebo o zrušení prohlášení za nezvěstného,
  - v) den, který byl v rozhodnutí soudu o prohlášení za mrtvého uveden jako den smrti, popřípadě jako den, který nepřezil, a datum nabytí právní moci rozhodnutí soudu o prohlášení za mrtvého, datum nabytí právní moci rozhodnutí soudu o zrušení prohlášení za mrtvého včetně uvedení čísla jednacího a označení soudu, který rozhodl o prohlášení za mrtvého nebo o zrušení prohlášení za mrtvého; místo úmrtí se vede, je-li uvedeno v rozhodnutí soudu o prohlášení za mrtvého,
  - w) agendový identifikátor fyzické osoby pro agendu evidence obyvatel,
  - x) poznámky k údajům uvedeným v písmenech a) až w).



