

Protokol z průběžného hodnocení za rok 2025 Výzkumného institutu práce a sociálních věcí, v. v. i.

Protokol z průběžného hodnocení Dlouhodobé koncepce rozvoje výzkumné organizace pro roky 2025-2029 (dále jen „DKRVO“) za rok 2025 Výzkumného institutu práce a sociálních věcí, v. v. i. (dále se zkratkou „RILSA“) byl zpracován na základě oponentských posudků vypracovaných členy Odborné komise Ministerstva práce a sociálních věcí pro hodnocení resortem zřízených výzkumných organizací (dále jen „Hodnotící komise“) v 1. stupni hodnocení a doplněn o poznatky získané v místě výzkumné organizace v rámci 2. stupně hodnocení.

Za rok 2025 byla hodnocena RILSA již jako samostatná výzkumná organizace, která s účinností od 1. 1. 2025 byla zřízena sloučením Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v. v. i. (jako nástupnické výzkumné organizace) a Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. Od 1. 1. 2025 do 23. 10. 2025 byla RILSA dočasně vedena osobou pověřenou zřizovatelem řízením, Ing. Stanislavem Klikem, Ph.D. Na základě uskutečněného výběrového řízení byla s účinností od 24. 10. 2025 do pozice ředitelky RILSA jmenována PhDr. Jitka Slavíková.

V roce 2025 RILSA vypracovala novou DKRVO, která byla MPSV předložena dne 30. 6. 2025. Do hodnocení DKRVO byli zapojeni 3 vybraní členové Hodnotící komise, kteří zpracovali posudky. Pan ministr tuto koncepci na základě posudků od Hodnotící komise a sekce zaměstnanosti neschválil a vrátil RILSA k přepracování. RILSA přepracovanou DKRVO odevzdala 21. 11. 2025 s tím, že nová paní ředitelka RILSA, PhDr. Jitka Slavíková, do přepracované verze promítla pouze několik rychlých připomínek. Jelikož přepracovaná DKRVO dostatečně neodráží priority nové paní ředitelky, stejně jako dostatečně nereflektuje připomínky Hodnotící komise a MPSV (viz Příloha č. 1), bylo přistoupeno k prozatímnímu schválení DKRVO se známkou „C“ a požadavkem na aktualizaci DKRVO v 1. polovině roku 2026.

Na základě hodnocení z předchozích let vstoupila RILSA v rámci národního systému hodnocení výzkumných organizací do nového pětiletého období hodnocení 2025-2029 se zařazením na hodnotící škále do kategorie „C – průměrná výzkumná organizace“¹.

Forma průběžného hodnocení RILSA byla stanovena následujícím způsobem:

1. stupeň hodnocení

1. stupeň hodnocení proběhl formou „peer review“, a to zhodnocením Zpráv o plnění DKRVO RILSA 2025-2029 za rok 2025 vč. souvisejících příloh (dále jen „Průběžná zpráva“) ve struktuře stanovené poskytovatelem v souladu s Metodikou 17+² a vnitřní Metodikou MPSV

¹ Zařazení je výsledkem tripartitního jednání MPSV se zástupci Rady pro výzkum, vývoj a inovace a odborných panelů ze dne 25. 11. 2024.

² Metodika hodnocení výzkumných organizací a hodnocení programů účelové podpory výzkumu, vývoje a inovací, která byla schválena usnesením vlády č. 107 ze dne 8. února 2017. Hodnocení již částečně reflektuje také novou Metodiku hodnocení výzkumných organizací 2025+ (dále jen „Metodika 25+“), aby byl zajištěn plynulý přechod mezi oběma dokumenty. Jelikož však

pro průběžné hodnocení³. Průběžná zpráva byla zhodnocena formou oponentních posudků, vypracovaných členy Odborné komise Ministerstva práce a sociálních věcí pro hodnocení resortem zřízených výzkumných organizací (dále jen „Hodnoticí komise“). Pro oponentské zhodnocení byli předsedou Hodnoticí komise určeni 3 členové Hodnoticí komise (dle odbornosti v rámci tematického spektra RILSA). Posuzováno bylo plnění kritérií v modulech hodnocených na úrovni poskytovatele, tj. modul 3 – společenská relevance, modul 4 – viabilita/životaschopnost a modul 5 – strategie a koncepce. Ke stanoveným kritériím hodnocených modulů oponenti přiřadili počty bodů (0 až 4) dle míry jejich naplňování danou výzkumnou institucí. Na základě posouzených materiálů byly Hodnoticí komisí dále zformulovány dotazy pro „on-site-visit peer review“ a požadavky na doložení některých podkladů a dokumentů. Bodové a slovní zhodnocení jednotlivých modulů je součástí protokolu.

2. stupeň hodnocení

2. stupeň hodnocení byl uskutečněn formou „on-site-visit peer review“ v místě sídla RILSA dne 20. 1. 2026. Jednání se zúčastnili členové Hodnoticí komise, zástupci MPSV, ředitelka a náměstci RILSA a přizvaní zaměstnanci RILSA podle vybraných oddělení. Ve 2. stupni se hodnocení RILSA soustředilo na uplynulý rok 2025 a zároveň na její budoucí směřování.

Hodnocení probíhalo formou diskuse s ředitelkou RILSA, jejími náměstkyněmi pro určené oblasti a s vybranými vedoucími i řadovými výzkumnými pracovníky RILSA. Cílem bylo především získání informací o údajích uvedených v Průběžné zprávě, o základním směřování RILSA, vnímaných přednostech a klíčových problémech, se kterými se výzkumné organizace a výzkumní pracovníci potýkali, či o způsobu práce a motivace zaměstnanců. Na závěr byla vedena debata členů Hodnoticí komise se zástupci MPSV k závěrečnému zhodnocení RILSA a závěrečný „debriefing“ s vedením institutu. Informace získané v rámci 2. stupně hodnocení byly pro výsledek hodnocení klíčové.

Z výsledků 2. stupně hodnocení byl protokol doplněn o získané poznatky a konsensem členů Hodnoticí komise upraven počet bodů k jednotlivým modulům, a to ve struktuře: modul 3 – max. +/- 10 bodů; modul 4 – max. +/- 6 bodů; modul 5 – max. +/- 4 body.

Výsledkem tohoto hodnocení je stanovení známek v modulech 3, 4 a 5 a výsledné známky za rok 2025, které jsou podkladem pro návrh výše institucionální podpory pro rok 2026 včetně podmínek souvisejících s jejím poskytnutím. Hodnocení je zároveň zpětnou vazbou pro RILSA a vedení MPSV vedoucí k podpoře kvality resortního výzkumu a vývoje, zvýšení efektivity vynakládání veřejných prostředků a ke stanovení doporučení pro aktualizaci DKRVO.

Tento protokol, schválený předsedou Hodnoticí komise, je podkladem pro Závěrečnou zprávu o výsledku průběžného hodnocení RILSA, kterou je informováno vedení MPSV.

Metodika 25+ byla schválena usnesením vlády ČR č. 458 dne 18. června 2025. tzn. v průběhu hodnoceného období, primárně se při hodnocení za rok 2025 vycházelo stále ještě z Metodiky 17+.

³ | 1/2024 Metodika MPSV pro průběžné hodnocení resortních výzkumných organizací v období let 2023 až 2027.

Hodnocení RILSA v jednotlivých kritériích

	Počet bodů za kritérium v 1. st. hodnocení Oponent 1	Počet bodů za kritérium v 1. st. hodnocení Oponent 2	Počet bodů za kritérium v 1. st. hodnocení Oponent 3	Průměr bodů za kritérium v 1. stupni hodnocení	Bonusové/mínusové body za modul v 2. stupni hodnocení ⁴
MODUL 3 – SPOLEČENSKÁ RELEVANCE	1. Praktická uplatnitelnost výsledků	3	3	3	- 10
	2. Kvantita a struktura dosažených výsledků (přiměřenost vzhledem k výši institucionální podpory)	2	3	3	
	3. Přínos výzkumu v sociální oblasti	3	3	3	
	4. Aktuálnost a potřebnost výzkumných aktivit	2	3	4	
	5. Relevance použitých metod	3	3	3	
	6. Spolupráce s aplikační sférou	3	3	3	
	7. Spolupráce s akademickou sférou	2	2	2	
	8. Přínos pro formování národní a kulturní identity (udržování české vědy v českém jazyce)	3	2	2	
	9. Zapojení studentů do výzkumné činnosti	2	2	2	
	10. Ocenění vědeckého přínosu	1	2	2	
	11. Dopad výzkumné organizace na rozvoj regionu a kvalitu života v něm	2	3	3	
	12. Transfer znalostí na akademické i neakademické subjekty a rozvoj infrastruktury	2	3	3	
	13. Komunikace se zřizovatelem	2	3	3	
	14. Popularizační aktivity výzkumné organizace	3	3	3	
Slovní zhodnocení v modulu 3	<p>Oponent 1:</p> <p>Výzkumný institut práce a sociálních věcí, v. v. i. (RILSA), v roce 2025 vykazuje vysokou míru provázanosti své činnosti s potřebami zřizovatele, avšak v oblasti vědecké excelence měřené bibliometrickými ukazateli naráží na limity dané transformačním procesem. Klíčovým úspěchem v oblasti společenského dopadu je projekt „Body zlomu“, jehož analytické a mikrosimulační výstupy se staly přímým podkladem pro návrh nové jednotné Dávky státní sociální pomoci (DSSP) a zpracování příslušné RIA. Tento výsledek potvrzuje roli institutu jako nezastupitelného expertního zázemí pro legislativní proces v resortu. Dalším významným výstupem je „Národní strategie rozvoje sociálních služeb na období 2026–2035“, která čerpá z metaanalýz realizovaných v rámci institutu.</p> <p>V oblasti aplikačních výstupů RILSA výrazně překročila plány v produkci metodik a praktických nástrojů, jichž bylo v roce 2025 dodáno 28 namísto plánovaných 5. Tyto výsledky, zahrnující infografiky, videospoty a checklisty pro oblast BOZP a krizového řízení, prokazují schopnost institutu transferovat poznatky k širokému spektru koncových uživatelů v soukromém i veřejném sektoru</p> <p>Kritický pohled však odhaluje významné nedostatky v naplňování kvantitativních indikátorů vědeckého výkonu. Podíl bibliometrizovatelných výstupů (články v databázích WoS a Scopus) dosáhl v roce 2025 pouze 15 %, což je hluboko pod stanoveným cílem 20 %. Tento propad je sice odůvodňován personálními kapacitami vázanými na autonomní výzkum, ale naznačuje, že institut v roce 2025 upřednostnil operativní potřeby zřizovatele před budováním mezinárodní vědecké prestiže. Rovněž počet Policy Briefs určených pro rozhodovací praxi (8 namísto plánovaných 12) zůstává za očekáváním, což omezuje efektivní šíření klíčových zjištění k decizní sféře.</p>				

⁴ V rámci druhého stupně hodnocení může Hodnotící komise MPSV na základě výsledku on-site-visit peer review přičíst nebo odečíst příslušný počet bodů v daném modulu: **modul 3 – max. +- 10 bodů; modul 4 – max. +- 6 bodů; modul 5 – max. +- 4 body.**

Spolupráce s akademickou sférou se sice rozvíjí, což dokládají nové smlouvy s UJEP a FSV UK, avšak zapojení studentů a doktorandů zůstává v některých týmech spíše příležitostné a nesystematické. Ačkoliv institut deklaruje excelenci v oblasti ekonomie a rodinné politiky, v sekcích zaměřených na BOZP se v roce 2025 teprve hledá optimální výzkumný profil, přičemž výstupy zde mají často spíše deskriptivní charakter, na což upozorňovala již předchozí hodnocení VÚBP.

Oponent 2:

RILSA v roce 2025 fungovala v omezeném provozním režimu. Ředitelka instituce nastoupila do funkce v říjnu 2025 a odborný náměstek pro vědu a výzkum zahájí své působení až od 1. prosince 2025. Navzdory této přechodné situaci se podařilo udržet stabilitu institutu, zejména zachovat klíčové zaměstnance a zároveň posílit personální kapacity – v roce 2025 nastoupilo 10 nových zaměstnanců, zatímco 5 zaměstnanců institut opustilo.

Z tematického hlediska došlo ke konsolidaci výzkumných oblastí. V činnosti RILSA nadále převažuje aplikovaný výzkum orientovaný na podporu tvorby veřejných politik. Počet výsledků zůstal meziročně stabilní: v letech 2024 i 2025 bylo dosaženo shodně 122 výsledků. V roce 2025 mělo 90 výsledků charakter aplikovaného výzkumu, přičemž jsou zahrnuty i interní výzkumné zprávy (výsledek typu V-souhrn).

Počet publikačních výstupů v anglickém jazyce činil v roce 2025 deset, což představuje pokles na polovinu oproti roku 2024. RILSA nadále vytváří policy briefs a pokračuje ve vydávání odborných periodik RILSA Fórum sociální politiky a JOSRA. Strategie dalšího rozvoje těchto časopisů je zaměřena zejména na systematickou propagaci vlastního výzkumu mezi odbornou veřejností.

V roce 2025 byla zaznamenána zvýšená výzkumná aktivita, zejména vyšší počet prezentací na mezinárodních i domácích odborných akcích. Informace určené široké veřejnosti jsou prezentovány i prostřednictvím specializovaných webových portálů. V oblasti projektové činnosti se v roce 2025 dařilo získávat méně vlastních projektů; RILSA vystupovala v roli hlavního řešitele u dvou projektů (TA ČR a MV ČR). Institut dlouhodobě spolupracuje s téměř všemi veřejnými vysokými školami v ČR i s dalšími výzkumnými a veřejnými institucemi.

Oponent 3:

Silné stránky: Zpráva dokládá výrazně aplikačně orientovaný profil RILSA a přímé napojení na potřeby MPSV i dalších aktérů. Je patrná vysoká míra praktické uplatnitelnosti – řada výstupů je využívána jako analytický podklad pro legislativu, politiky či metodiky (např. dávkové systémy, rodinná politika, sociální služby, BOZP). Převaha aplikačních výsledků a široká konzultační/poradenská činnost směřovaná k veřejné správě, sociálním partnerům, nezisku i soukromým subjektům svědčí o dobrém uchopení společenské relevance. Zvolená témata, které RILSA řeší, jsou velmi aktuální a potřebná. K dosažení výsledků je zpravidla využíváno deskriptivních metod. V některých případech jsou využity i pokročilé metody, což kladně hodnotím. Výstupy jsou v souladu s potřebami zadavatele. Pozitivně hodnotím i rozvoj veřejné přístupných infrastruktur a transfer znalostí (portály a odborné zdroje, spolupráce s datovým archivem) a systematictější přístup k otevřené vědě.

Slabší stránky: Mezinárodní viditelnost je v roce 2025 spíše střední – ve struktuře výsledků převažují nepublikační/aplikační výstupy a publikační produkce v angličtině je relativně nízká. Zpráva jen omezeně kvantifikuje skutečné „outcome/impact“ efekty (implementace, změny praxe), často zůstává u popisu využití. Doporučuji doplnit systematické sledování dopadů a robustnější evidenci implementačních kroků u klíčových výstupů. V roce 2025 instituce vykazuje pouze 1 projekt smluvního výzkumu ve spolupráci s centrem Locika. Zde vidím do budoucna poměrně výrazný potenciál, jak směrem k obecním a krajským samosprávám, tak směrem k investorům v oblasti sociálních služeb vzhledem k výzvám vyplývajícím z demografického vývoje v ČR (stárnutí obyvatelstva, poptávka po sociálních službách), a bylo by tak možné dosáhnout i dopadu na konkrétní regiony.

2. stupeň hodnocení – zdůvodnění korekce bodového hodnocení:

- Přestože je z hodnocení vybraných výsledků na národní úrovni patrný pozitivní posun v získaných známkách, přetrvává problém ve struktuře vykazovaných

		<p>výsledků, a to ve vztahu k účelu zřízení resortní výzkumné organizace a požadavkům zřizovatele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nízký počet kvalitních aplikačních výsledků (za rok 2025 3x výsledek druhu Metodika, žádný výsledek druhu H – výsledky promítnuté do právních předpisů, norem, strategických či koncepčních dokumentů). Vysoký počet vykazovaných výsledků druhu O – ostatní (54 ze 109 výsledků vykázaných v roce 2025), které mají být pouze doplňkem k výsledkům hlavním. Velký kvalitativní rozdíl mezi těmito výsledky. Hodnoticí komise by současně preferovala více publikačních výstupů uplatněných ve Scopusu a Web of Science, a to vzhledem k velikosti institutu a počtu zaměstnanců. Takové výstupy by neměl produkovat pouze jeden izolovaný výzkumný tým, a to navíc v tématech odchylovajících se od účelu zřízení uvedeného ve Zřizovací listině RILSA. <p>- Špatná komunikace se zřizovatelem. Vedení RILSA na hodnocení v místě výzkumné organizace informovalo o existenci nového Organizačního řádu RILSA a organizační struktury. Ani jeden z dokumentů nebyl se zřizovatelem konzultován, představen ani zprostředkována jeho finální podoba. Vedením RILSA bylo dále sděleno, že v rámci Organizačního řádu RILSA dochází k parafrázování a reformulaci ustanovení Zřizovací listiny RILSA s cílem změnit podmínky pro institut, které zřizovatel stanovil. Tento krok, který byl učiněn bez vědomí zřizovatele, považuje Hodnoticí komise za nepřijatelný. MPSV nejsou předkládány požadované podklady včas a ve finální podobě, nejsou dodržovány termíny stanovené zřizovatelem (například do doby konání on-site-visit peer review nedošlo k předložení autonomních záměrů na rok 2026).</p>				
MODUL 4 – VIABILITA (ŽIVOTASCHOPNOST)	15. Organizace a řízení výzkumu (obecně)	3	2	2	2,3	- 6
	16. Plánování lidských zdrojů	2	3	2	2,3	
	17. Získávání a výběr zaměstnanců	1	1	2	1,3	
	18. Excelentní výzkum	3	2	1	2	
	19. Infrastrukturní podmínky pro výzkum	3	3	3	3	
	20. Mezinárodní výzkumná spolupráce (členství v globální výzkumné komunitě)	2	2	2	2	
	21. Národní výzkumná spolupráce (členství v národní výzkumné komunitě)	3	3	2	2,7	
	22. Využití institucionální podpory (ve vztahu k produkováním výsledkům)	2	3	2	2,3	
	23. Financování výzkumu z <u>mezinárodních projektů</u> (úspěšnost v získávání zahraničních grantů, zkušenosti s veřejnými zakázkami a veřejnými soutěžení)	1	1	2	1,3	
	24. Financování výzkumu z <u>národních zdrojů</u> (úspěšnost v získávání národních grantů, zkušenosti s veřejnými zakázkami a veřejnými soutěžení)	2	2	2	2	
Slovní zhodnocení v modulu 4	<p>Oponent 1:</p> <p>Životaschopnost RILSA v roce 2025 byla zásadně ovlivněna procesem integrace dvou organizačních kultur původních ústavů VÚPSV a VÚBP. Instituci se podařilo sjednotit vnitřní předpisy a přijmout klíčovou Směrnicí S/11/2025 pro hodnocení zaměstnanců, která zavádí diferencované metriky podle typu výzkumné činnosti a poprvé zohledňuje kvalitu a společenský dopad výstupů. Pozitivním signálem stability je snaha o udržení ocenění HR Excellence in Research Award, ke kterému se sloučená organizace přihlásila prostřednictvím nástupnického VÚBP.</p> <p>Finanční situace institutu je však v roce 2025 poznamenána nestabilitou. Z důvodu nesplnění některých kroků nutných pro rozvoj nástupnické instituce (zejména včasné schválení strategických dokumentů) zřizovatel pozastavil výplatu 30 % institucionální podpory (IP), přičemž k prosinci 2025 bylo přislíbeno</p>					

uvolnění pouze poloviny této částky. Tato finanční nejistota omezuje investice do modernizace infrastruktury, která je v současnosti v kritickém stavu. RILSA nadále sídlí v pronajatých, technicky zastaralých a energeticky náročných budovách, které neodpovídají nárokům na moderní vědecké pracoviště a snižují jeho atraktivitu pro mladé výzkumníky.

V oblasti lidských zdrojů se projevuje kritický nedostatek seniorních pracovníků v sekcích BOZP. Celková věková struktura týmu s 13,5 % pracovníků nad 65 let vyžaduje intenzivnější kroky směrem ke generační obměně.

Za slabinu řízení v roce 2025 lze považovat skutečnost, že dosud neproběhlo hodnocení kvality a relevance výzkumu vedením, což je zdůvodňováno pozdním nástupem nové ředitelky (říjen 2025) a odborného náměstka (prosinec 2025). Institut se sice snaží o modernizaci využíváním nástrojů AI a školením v jazyce Python, avšak systematický rozvoj těchto kompetencí je stále v počáteční fázi. Diverzifikace finančních zdrojů zůstává nízká; ačkoliv se daří získávat granty (např. od Volkswagen Foundation), závislost na IP jako dominantním zdroji příjmů přetrvává jako strategické riziko.

Oponent 2:

Plánované výdaje RILSA na rok 2026 činí 97 mil. Kč, což je částka srovnatelná s rokem 2024 (96 mil. Kč). V roce 2025 dosáhly výdaje 79 mil. Kč.

RILSA zaměstnává přibližně 70 zaměstnanců na plný úvazek a 40 zaměstnanců na částečný úvazek (minimálně 40 %). Více než 100 zaměstnanců má uzavřenou pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Institut zaměstnává celkem 95 vědeckých pracovníků (z toho 7 zahraničních), z nichž 58 má doktorské vzdělání.

V roce 2025 nastoupilo do RILSA 10 vědeckých pracovníků (5 seniorních a 5 juniorních), zatímco 5 vědeckých pracovníků institut opustilo. RILSA se systematicky věnuje práci se studenty doktorského, magisterského i bakalářského studia; v roce 2025 nastoupili čtyři noví studenti Ph.D.

V roce 2025 byla přijata interní směrnice stanovující pravidla pro hodnocení zaměstnanců. V oblasti rozvoje lidských zdrojů bylo realizováno celkem pět interních vzdělávacích aktivit zaměřených na dobrou praxi ve výzkumu, využití nástrojů ChatGPT ve výzkumné činnosti, práci s databází Web of Science, využívání nástroje Research Assistant a programovací jazyk Python.

Oponent 3:

Silné stránky: RILSA v prvním roce po sloučení prokazuje funkční provozní stabilitu, transparentní popis projektů a kontrolních mechanismů a poměrně široké personální zajištění. Věková a kvalifikační struktura odpovídá potřebám RILSA. Struktura zaměstnanců ukazuje významnou odbornou kapacitu (vysoký podíl pracovníků s Ph.D.) a zároveň probíhá zapojování studentů a doktorandů.

Oceňuji aktivní mezinárodní ukotvení (např. síť Eurofound correspondents, účasti na konferencích, zahraniční stáže) i rozsáhlou národní spolupráci s univerzitami a dalšími institucemi. Silnou stránkou jsou veřejné infrastruktury a služby (portály, knihovna, odborná periodika), které podporují dlouhodobou udržitelnost transferu.

Slabší stránky: RILSA primárně řeší požadavky zřizovatele. Hlavním posláním výzkumné organizace by mělo být vytváření kvalitních publikačních výstupů v prestižních vědeckých časopisech. Mezi slabé stránky patří velmi nízká publikační činnost především výstupů indexovaných v databázích Scopus a Web of Science. Významné výsledky jako Jimp, Jsc, Jrec jsou nahrazovány výsledky O-ostatní nebo W-workshop, což nepřispívá ke kvalitě výzkumné organizace. V roce 2025 RILSA dosáhla pouze 4 výstupů s impaktem faktorem, což je poměrně málo na tak velkou výzkumnou instituci. Ve výzkumných záměrech na další roky též postrádám větší množství kvalitních publikačních výstupů v prestižních vědeckých časopisech s impakt faktorem indexovaných zejména v databázi Web of Science.

V oblasti HR je ve zprávě méně zřetelná střednědobá personální strategie (náborové kanály, kariérní řády, systematický talent management) a kritérium získávání a výběru zaměstnanců je podloženo spíše rámcově. U řízení kvality a excellence by pomohlo jasněji popsat nastavení vědeckých/edičních struktur a interní peer-review procesy (část je ve směrnicích, ale dopad na praxi není vždy doložen). Pro zvýšení viability doporučuji dále posilovat diverzifikaci externích zdrojů (zejména mezinárodních grantů) a průběžně sledovat nákladovou strukturu (zejména režii).

		<p>2. stupeň hodnocení – zdůvodnění korekce bodového hodnocení:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stále nedošlo ke sjednocení mzdových předpisů ani kolektivních smluv původních slučovaných institucí, což vede k rozdílným podmínkám pro zaměstnance původního VÚBP a VÚPSV. Ze strany zaměstnanců je toto vnímáno jako diskriminující a opakovaně na tento problém vedení upozorňují. - Nedostatečná provazba mezi pracovní výkonností zaměstnance a jeho následným ohodnocením. Zaměstnanci se z tohoto hlediska necítí být dostatečně motivováni k produktivitě. Dominantní tak zůstává především vnitřní motivace zaměstnanců. - Nefunkčnost projektového oddělení – zejména nedostatečné personální zabezpečení. Funkci vedoucí/ho projektové kanceláře dočasně zastává náměstek pro výzkum. Administrativními úkony jsou zatěžováni výzkumní pracovníci. Tento stav je dlouhodobě neudržitelný. - Nedostatečná integrace původního VÚBP a VÚPSV do sloučené RILSA, což je negativně vnímáno i samotnými zaměstnanci. - RILSA je institucí s velmi štědrá institucionální podporou (v porovnání s jinými výzkumnými organizacemi v systému VaVal). Jsou patrné limity v efektivitě využívání institucionální podpory. Z Průběžné zprávy vyplývá, že z částky 85 162 500 Kč je na výzkumné projekty (vč. režie) rozplánováno pouze 48 % z této částky. RILSA tímto vystavuje poskytovatele riziku, že dojde k celkovému ponížení částky institucionální podpory určené pro resort MPSV na výzkum a vývoj. 				
MODUL 5 – KONCEPCE A STRATEGIE	25. Přiměřenost, realizovatelnost a kvalita výzkumné strategie	2	3	2	2,3	- 4
	26. Naplňování mise výzkumné organizace	3	3	2	2,7	
	27. Koncepce výzkumné organizace (DKRVO) a její plnění	3	3	2	2,7	
	28. Vazba na plnění koncepce MPSV	4	3	3	3,3	
	29. Naplňování strategických cílů MPSV	3	3	2	2,7	
	30. Kvalita odevzdané průběžné zprávy (jako celku)	3	3	3	3	
Slovní zhodnocení v modulu 5	<p>Oponent 1:</p> <p>Strategické směřování RILSA v roce 2025 bylo zatíženo komplikovaným procesem schvalování Dlouhodobé koncepce rozvoje (DKRVO) 2025–2029. První verze dokumentu předložená v červnu 2025 nebyla zřizovatelem schválena, což indikuje počáteční neshody v prioritách a budoucím zaměření ústavu. Definitivní verze byla po zapracování připomínek a konzultacích s novým vedením odeslána až v listopadu 2025. Tato prodleva měla přímý dopad na uvolňování financí a strategické plánování nových projektů.</p> <p>Koncepce sice reflektuje doporučení z předchozích hodnocení a snaží se o vyvážený mix mezi autonomním výzkumem a potřebami MPSV, avšak v praxi naráží na obtížnou predikovatelnost výzkumných potřeb zřizovatele – v roce 2025 byla předložena pouze jedna nová výzkumná potřeba. RILSA se v rámci strategie snaží o zúžení výzkumného záběru v BOZP směrem k prioritám EU-OSHA, toto rozhodnutí však stále čeká na plnou implementaci ze strany nového statutárního zástupce.</p> <p>Strategie v oblasti internacionalizace vykazuje první pozitivní kroky, jako je zapojení do mezinárodních sítí a spolupráce na projektech typu EUROFOUND, přesto podíl zahraničních zaměstnanců (cca 6 %) zůstává nízký a mezinárodní mobilita pracovníků je limitována administrativními i finančními bariérami. Monitoring společenského dopadu výstupů není dosud plně formalizován a vykazuje nekonzistence, což ztěžuje objektivní hodnocení úspěšnosti strategie v čase.</p> <p>Oponent 2:</p> <p>Od nového vedení RILSA se očekává formulace jasné strategie a dlouhodobé koncepce rozvoje instituce. Důležitým krokem bude rovněž vyčlenění přibližně</p>					

	<p>10–15 % pracovní kapacity na autonomní výzkum, což v roce 2025 nebylo možné z důvodu plného vytížení při naplňování výzkumných potřeb MPSV.</p> <p>Oponent 3:</p> <p>Silné stránky: Zpráva popisuje klíčové prvky strategického řízení v roce 2025 – nastavení organizačního rámce po vzniku RILSA, práci s otevřenou vědou a datovým managementem, kroky v oblasti řízení kvality i rozvoj politik (např. Gender Equality Plan). Je zřejmá návaznost výzkumných aktivit na strategické potřeby zřizovatele MPSV a schopnost rychle reagovat na operativní zadání. Pozitivně hodnotím, že plán pro rok 2026 je kvantifikován (výzkumné záměry, plánované výsledky, finanční plán) a že jsou používány souhrnné indikátory pro sledování výkonu.</p> <p>Slabší stránky: Strategická část v hlavním textu místy zůstává na úrovni popisu opatření a procesů; méně se věnuje prioritizaci napříč výzkumnými oblastmi a vazbě na měřitelné cíle v duchu SMART (cílové hodnoty, milníky, odpovědnosti, rizika). U plnění DKRVO a vazby na koncepční dokumenty MPSV by pomohlo zřetelnější mapování konkrétních strategických cílů na výsledky a očekávané dopady. Doporučuji doplnit u klíčových priorit jednotný rámec KPI/outcome indikátorů a pravidelný cyklus strategického vyhodnocování (včetně lessons learned) tak, aby bylo možné lépe doložit efektivitu a dlouhodobou trajektorii rozvoje.</p> <p>2. stupeň hodnocení – zdůvodnění korekce bodového hodnocení:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Neschválení první předložené verze Dlouhodobé koncepce rozvoje výzkumné organizace na léta 2025–2029 (DKRVO). Žádná další přepracovaná verze DKRVO nereflektovala v dostatečné míře připomínky Hodnotící komise a připomínky zřizovatele (viz Příloha č. 1). - RILSA v roce 2025 nepředložila smysluplný plán využití institucionální podpory v roce 2025, který MPSV požadovalo. Plán měl sloužit jako překlenovací dokument do doby schválení DKRVO pro sloučenou instituci.
--	--

Seznam dotazů

- Jakým způsobem vedení instituce přistupuje ke zpracování upravené koncepce DKRVO 2025-2029?
- Jakým způsobem jsou do tohoto procesu zapojeni další zaměstnanci na jednotlivých stupních řízení, jakým způsobem probíhá komunikace s MPSV?
- Má vedení instituce alespoň předběžný postoj k problémovým okruhům uvedeným v Příloze č. 1 Shrnutí k přepracované DKRVO?
- Prosím o vyjádření a vysvětlení plánu vyčerpání institucionální podpory na DKRVO v roce 2026, v němž je uvedeno využití pouze 48 % institucionální podpory určené pro rok 2026 přímo v souvislosti s řešením výzkumných záměrů. Na co konkrétně budou použity finanční prostředky ve výši 31 844 052 Kč, které mají být dle Průběžné zprávy využity na „*Přípravné a ověřovací výzkumné činnosti vedoucí k budoucím projektům a personální kapacity těchto projektů. Rozvoj vědecké činnosti, posilování mezioborové spolupráce, metodický dohled a podpora transferu znalostí do praxe. Sdílení a prezentace výzkumných výsledků a odborných výstupů*“? Budete žádat o celou částku 85 162 500 Kč?
- Proč je tak velký nepoměr ve financích na 1 výsledek financovaný z IP a z jiných zdrojů?
- Z jakého důvodu RILSA nepředložila žádný návrh autonomního projektu se začátkem řešení v roce 2026?
- Bylo by vhodné představení nové směrnice S/11/2025.
- Jaká byla účast a odezva na školení pořádané RILSA pro své zaměstnance?
- Jaké AI nástroje jsou RILSA podporována a proč? Jaký je mechanismus získání přístupu k AI nástroji pro zaměstnance?
- Proč nebyl v roce 2025 vydán časopis JOSRA?
- Ověřit, zda byly podané projekty GA ČR a OP JAK úspěšné.

- Vysvětlit způsob vykazování úspěchů a ocenění výzkumných pracovníků. Například ocenění *MUNI Scientist Award 2024* obdržel výzkumník z Ekonomicko-správní fakulty MU za výzkum realizovaný pro MU; RILSA není uvedena ani v poděkování. Žádáme o vysvětlení, jaký byl reálný přínos RILSA k tomuto ocenění a jaká jsou pravidla připisování zásluh u výzkumníků pracujících v RILSA na částečný úvazek.
- Upřesnit, jakým způsobem jsou v RILSA finančně zajištěni studenti doktorského studia (Ph.D.).

Členové Hodnoticí komise si od RILSA dále vyžádali následující podklady a dokumenty:

- Prezentace, které byly předkládány pro ČMKOS v oblasti rovných příležitostí.
- Podklady k poradenské činnosti pro ČSÚ v oblasti platformové práce.

Závěr

Na základě výsledku zhodnocení Průběžné zprávy v rámci 1. stupně hodnocení a zhodnocení její obhajoby, vč. úrovně a kvality zodpovězení dotazů ve 2. stupni hodnocení a dalších skutečností uvedených v protokolu, navrhuje Hodnoticí komise zařazení RILSA do průběžného kvalitativního stupně (známky) za moduly 3, 4 a 5 za rok 2025 následovně:

	1. stupeň hodnocení		2. stupeň hodnocení	Výsledek 1. a 2. stupně hodnocení	
Modul 3	36,8	B	- 10	26,8	C
Modul 4	21,2	B – C	-6	15,2	C
Modul 5	16,7	B	-4	12,7	B – C
Celkový počet bodů za hodnocené moduly 3, 4 a 5				54,7	
Výsledná známka				C	

Hodnoticí komise zdůrazňuje, že momentální stav instituce neodpovídá lepšímu kvalitativnímu stupni, než je stupeň C, a to i v kontextu fungování a úrovně jiných výzkumných organizací. I z tohoto důvodu Hodnoticí komise přistoupila k výrazné bodové korekci v rámci 2. stupně hodnocení. Úvahy nad případným posunem RILSA do vyššího kvalitativního zařazení v rámci hodnocení v následujícím roce bude záležet primárně na kvalitě a realističnosti nové DKRVO zpracované a předložené novým vedením RILSA. Hodnoticí komise doporučuje, aby RILSA dokument průběžně konzultovala s odd. podpory výzkumu a vývoje MPSV, které o průběhu zpracování připomínek bude dále informovat členy Hodnoticí komise.

Informativní tabulka bodového hodnocení ve vazbě na známky

Známka	Body			
	Modul 3	Modul 4	Modul 5	Celkem
A: vynikající	43 – 56	31 – 40	19 – 24	91 – 120
B: velmi dobrá	29 – 42	21 – 30	13 – 18	61 – 90
C: průměrná	15 – 28	11 – 20	7 – 12	31 – 60
D: podprůměrná	0 – 14	0 – 10	0 – 6	0 – 30

Za Hodnoticí komisi M. Guzi

Příloha č. 1 Shrnutí k přepracované verzi DKRVO:

- DKRVO stále zůstává spíše ve formě „wish listu“ než „to-do listu“, který by instituci směřoval ke skutečnému naplňování realistické vize. Cíle jsou stále příliš obecného charakteru, chybí jejich prioritizace a identifikace pro institut klíčových témat. Pozitivní je, že došlo k požadované redukci a reformulaci indikátorů. Obecně je dokument stále nekonkrétní a nepřesvědčivý v naplňování poslání instituce. Přetrvává problém s příliš obecnou SWOT analýzou.
- Došlo k vypuštění problematických částí DKRVO, je kladen větší důraz na propojení činnosti RILSA s agendami MPSV a došlo k úpravě finančního plánu do roku 2029, který nyní odpovídá vládou schválenému střednědobému výhledu výdajů plánovaných na podporu výzkumu a vývoje v resortu práce a sociálních věcí.
- Požadavek na zařazení některých aktuálních výzev dnešní doby (např. digitální transformace společnosti, stárnutí populace a nové technologie pro adaptaci na demografické změny, prohlubující se sociální nerovnosti, harmonizace rodinného a pracovního života, robotika apod.) byl reflektován pouze v omezené míře.
- Stále není dostatečně ujasněna otázka zaměření institutu – aplikovaný vs. základní výzkum, autonomní výzkum vs. výzkum pro potřeby zřizovatele.
- Není jasný další postup získávání projektů z EU zdrojů a celkově chybí konkrétní akční plán pro internacionalizaci RILSA.
- DKRVO neposkytuje jednoznačný plán propojení a integrace zaměření původních institucí do nově sloučené (především část BOZP). To se následně promítá i do organizační struktury.
- Strategie šíření a propagace výsledků výzkumu (odborné i laické veřejnosti) a transferu znalostí stále zůstává roztržštěná (webové stránky, časopisy, knihovna, sociální sítě apod.).
- Byly přidány pasáže podporující komunikaci s dalšími partnery a aplikační sférou.