

**Důstojná práce v ČR?
Národní zpráva pro ILO**

Zpráva byla vypracována výzkumným týmem VÚPSV
pod vedením Tomáše Soukupa

VÚPSV, v.v.i. Praha
2008

Toto dílo vydal v originále Mezinárodní úřad práce (International Labour Office), Ženeva, pod názvem *Decent work situation in the Czech Republic*.

Přeloženo a reprodukováno se souhlasem

Autorské právo © 2007 Mezinárodní organizace práce

Autorské právo pro český překlad © 2008 Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.

Názvy používané v publikacích MOP, jež jsou v souladu s praxí Organizace spojených národů, a prezentace materiálu zde obsaženého nepředstavují vyjádření jakéhokoli názoru ze strany Mezinárodního úřadu práce ve vztahu k právnímu postavení jakékoli země, oblasti nebo jakéhokoli území nebo úřadů zde působících nebo ve vztahu k vymezení hranic této země, oblasti nebo tohoto území.

Za názory vyjádřené ve studiích a dalších příspěvcích jsou odpovědní pouze jejich autoři a názory vyjádřené v této publikaci nebyly Mezinárodním úřadem práce schváleny.

Názvy společností a obchodních produktů a procesů uvedené v této publikaci nebyly Mezinárodním úřadem práce schváleny a neuvedení určité společnosti, obchodního produktu nebo procesu nesmí být považováno za znamení nesouhlasu.

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

Praha 2, Palackého náměstí 4

Vyšlo v roce 2008, 1. vydání, počet stran 107

Tisk: VÚPSV.v.v.i.

Recenze: PhDr. Pavel Kuchař (fakulta sociálních věd UK)
doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D. MBA (VUT Brno)

ISBN 978-80-7416-005-9

<http://www.vupsv.cz>

Abstrakt

Zpráva charakterizuje situaci a vývoj v jednotlivých oblastech konceptu důstojné práce v ČR od roku 1995. Spolu s dalšími národními zprávami (z 19 států) tvoří podkladový materiál pro Evropské regionální setkání, které pořádá Mezinárodní organizace práce (ILO) jednou za 4 roky.

Zpráva představuje unikátní přehled vývoje v 11 tematických oblastech. Vedle charakteristiky situace a nastínění vývoje si všímáme vazeb mezi jednotlivými pracovními podmínkami, dopadů přijatých opatření a definujeme úzká místa.

Klíčová slova: důstojná práce; pracovní podmínky; zaměstnanost; mzdy; pracovní doba; organizace práce; pracovní rytmus; stres při práci, bezpečnost a ochrana zdraví při práci; další vzdělávání; sociální zabezpečení; sociální dialog; práce a rodina; dětská práce; nucená práce.

Abstract

Report summarizes the situation and main trends in Czech Republic in 11 areas of decent work concept since 1995. Report together with other country reports (from 19 states) produce background material for European Regional Meeting, which is arranged by International labour office every four years.

Report represents unique overview of the trends in 11 thematic areas. Beside situation and trends descriptions we deal with trade-offs and trade-ins between different working and employment conditions and finally we define the bottle necks in each areas.

Key words: decent work; working conditions; employment conditions; employment; wages; working time; work organization; working rhythms; stress at work; Safety and health; training; social protection coverage; social dialog; work and family; child labour; forced labour

Autorský kolektiv

Ing. Pavel Bareš	(sociální ochrana, dětská a nucená práce)
Mgr. Hana Doleželová	(bezpečnost a ochrana zdraví při práci)
Mgr. Jaroslav Hála	(sociální dialog)
Ing. Sylva Höhne	(práce a rodina)
Ing. Martin Holub	(sociální ochrana)
Ing. Robert Jahoda, Ph.D.	(sociální ochrana)
Ing. Tomáš Kozelský	(mzdy)
Mgr. Aleš Kroupa	(pracovní rytmus a stres při práci)
PhDr. Věra Kuchařová	(práce a rodina)
Ing. Jaroslav Kux	(ekonomický a sociální kontext)
Mgr. Tomáš Soukup	(zaměstnanecký status, pracovní doba a organizace práce)
Ing. Helena Vychová	(přístup k dalšímu vzdělávání)

Obsah

1. Úvod a definice konceptu důstojné práce	7
2. Ekonomický a sociální kontext (J. Kux)	9
2.1 Ekonomické cykly, faktory, dopady vládních politik	9
2.2 Program stabilizace veřejných rozpočtů	12
2.3 Přehled vývoje trhu práce	13
3. Pracovní podmínky - stav a trendy	16
3.1 Zaměstnanecký status a formy úvazků (T. Soukup)	16
3.2 Mzdy (T. Kozelský)	24
3.3 Pracovní doba a organizace práce (T. Soukup)	33
3.4 Pracovní rytmus a stres při práci (A. Kroupa)	36
3.5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (H. Doleželová)	40
3.6 Přístup k dalšímu vzdělávání (H. Vychová)	46
3.7 Sociální ochrana (M. Holub, P. Bareš, R. Jahoda)	50
3.8 Sociální dialog a participace zaměstnanců (J. Hála, S. Veverková)	58
3.9 Práce a rodina (V. Kuchařová, S. Höhne)	65
3.10 Dětská a nucená práce (P. Bareš)	75
4. Vazby mezi jednotlivými elementy důstojného zaměstnání	79
4.1 Propojení jednotlivých aspektů	79
4.2 Identifikace rizikových pracovníků na trhu práce	89
5. Shrnutí a doporučení	92
5.1 Situace na trhu práce a tvorba nových pracovních míst.....	92
5.2 Přístup ke vzdělání	94
5.3 Mzdy	95
5.4 Zaměstnanecký status	96
5.5 Organizace práce, stres v práci, absentérismus	96
5.6 Bezpečnost a zdraví při práci	97
5.7 Harmonizace práce a rodiny	98
5.8 Sociální dialog a participace	99
5.9 Sociální systém.....	100
5.10 Dětská a nucená práce.....	102
Literatura a zdroje	103

1. Úvod a definice konceptu důstojné práce

V minulosti se předpokládalo, že mít práci je dostatečnou pojistkou proti chudobě a sociální nejistotě. Chudí nebývají pouze lidé bez práce, ale často i lidé, kteří vykonávají nedostatečně placenou práci na tzv. sekundárním trhu práce. Trh práce ovšem může mít i další negativní efekty, jako práce v rizikových pracovních podmínkách, nedostatečné dodržování bezpečnosti práce, nelegální zaměstnávání, vydírání ze strany nelegálních zaměstnavatelů, stres při práci či nemožnost skloubit pracovní a rodinné role. Na první pohled se může zdát, že tyto negativní jevy jsou příznačné pro rozvíjející se ekonomiky, případně pro Evropu v 19. století a nikoliv pro Českou republiku či pro další státy EU v 21. století. Přes rozvoj sociálního státu i u nás v současné době existují marginalizované skupiny na trhu práce. Často se jedná o nelegálně zaměstnané české pracovní, agenturní zaměstnance, nekvalifikované pracovníky, nelegálně zaměstnané cizince, dlouhodobě nezaměstnané či zdravotně postižené.

Při vytváření podobných seznamů rizikových skupin je třeba mít neustále na paměti povahu jejich znevýhodnění a z ní vyplývající možnosti řešení. Ukazuje se, že v ČR se ne vždy jedná o marginalizaci, která pramení v „nesolidárním“, „nesociálním“ a příliš „liberálním“ trhu práce.¹ Trh práce a postavení jednotlivých skupin ovlivňuje celá řada faktorů. Je třeba celý systém vyvážit tak, aby základní podmínky byly pro všechny aktéry vyrovnané, respektive nevyklučovaly participaci vybraných rizikových skupin.

Mezinárodní organizace práce (ILO) v této souvislosti definuje **koncept důstojné práce**. Za důstojnou práci lze podle ILO považovat „produktivní práci pro muže i ženy, která se odehrává v podmínkách svobody, spravedlnosti, jistoty a lidské důstojnosti. Důstojná práce zahrnuje příležitosti pro práci, která je produktivní a zajišťuje férový příjem, zabezpečuje jistotu zaměstnání a sociální zabezpečení pro pracovníky a jejich rodiny. Důstojná práce poskytuje příležitosti pro osobní rozvoj, posiluje sociální integraci, umožňuje vyjádřit svobodně své námitky, skloubit rodinný a pracovní život a garantuje rovné příležitosti a rovné zacházení pro všechny“ (ILO Toolkit, 2007).

Koncept důstojné práce definovaný ILO se kombinuje čtyř hlavní pilíře:

1. tvorba pracovních míst a rozvoj podnikání
2. sociální zabezpečení
3. pracovní podmínky a právo
4. vláda a sociální dialog

Koncept důstojné práce je založený na obecných, základních hodnotách a principech. Koncept kombinuje politiky ve všech čtyřech pilířích za účelem maximalizace synergických efektů. Je třeba pracovat se všemi pilíři, nikoliv vybírat si pouze některý, často na úkor nějakého jiného. Tento přístup kombinuje na makro i mikro

¹ Naopak se ukazuje, že lidé jsou často marginalizováni právě v důsledku přílišných restrikcí či vysoké regulaci trhu práce. Jako příklad může uvést příliš složité legální zaměstnávání cizinců, vysokou ochranu pracovních úvazků na dobu neurčitou, která prakticky neumožňuje propustit špatně pracující zaměstnance, vyjednávání sociálních partnerů, které chrání insiderů na úkor outsiderů, případně příjmy ze sociálního systému, které dlouho převyšovaly minimální mzdu.

úrovni opatření, která se vztahují jak k poptávce tak nabídce na trhu práce, rozvoji podnikání a kvantitativním i kvalitativním aspektům zaměstnání. Politiky, strategie, programy a aktivity musí cílit na specifické znevýhodněné či marginalizované skupiny, jako například na starší pracovníky, osoby se zdravotním postižením, pracovníky v šedé ekonomice či v zemědělství. Koncept důstojné práce vyžaduje integrovaný přístup přijatelný všemi aktéry.

Studie je rozdělena do **čtyř větších částí**, které se tematicky navzájem překrývají a doplňují, ale každá se na danou problematiku dívá jiným úhlem pohledu. Ekonomický a sociální kontext charakterizuje vývoj v České republice v minulých letech. Na koncept důstojné práce pohlíží spíše z makroekonomické úrovně a z kontextu trhu práce. Druhá část se dělí do deseti podkapitol, přičemž každá z nich popisuje jiný aspekt důstojné práce. Vzhledem k omezenému prostoru se v žádném případě nejedná o vyčerpávající popis, ale spíše o zběžnou charakteristiku dané problematiky a trendů v ČR. Třetí část se zaměřuje pouze na propojení jednotlivých aspektů. Snaží se poukázat na hlavní vazby, které je třeba držet v paměti při tvorbě politik. Konečně čtvrtá část sumarizuje hlavní zjištění a předkládá základní doporučení.

Cílem této studie je charakterizovat trendy v jednotlivých dimenzích konceptu důstojné práce v České republice v období mezi lety 1995 až 2006/2007. Studie kombinuje pohledy všech relevantních aktérů - zaměstnanců, zaměstnavatelů, sociálních partnerů a vlády. Úkolem není pouhý popis situace. Zajímá nás především, jak se jednotlivá opatření navzájem ovlivňují a jaké jsou dopady konkrétních politik. Současně identifikujeme rizikové skupiny na trhu práce a uvádíme dobré a špatné případy z praxe.

2. Ekonomický a sociální kontext (Jaroslav Kux)

2.1 Ekonomické cykly, faktory, dopady vládních politik

Pro pochopení vývoje ekonomiky zhruba od poloviny devadesátých let a několika následujících střídajících se ekonomických cyklů je nezbytné se alespoň stručně zmínit o předchozím období prvních let transformace české ekonomiky počátkem 90. let. Toto období lze stručně charakterizovat jako **období nezbytného ekonomického poklesu** charakterizované především poklesem HDP (v letech 1990-1993 celkem o 13 %) a propadem zaměstnanosti (cca o 10 %), nebývale vysokým růstem inflace a poklesem reálných mezd (o jednu pětinu). Hlavními faktory poklesu produkce bylo především zhroucení trhů mezi zeměmi RVHP, které v tak krátké době nemohly být nahrazeny trhy se západními zeměmi, doprovázené navíc poklesem kupní síly obyvatelstva v důsledku vysoké inflace. Ekonomická politika vlády vycházela v tomto období ze zásady tzv. šokové terapie s těžištěm v radikální liberalizaci cen a zahraničního obchodu, jakož i v rychlé privatizaci. Tyto první kroky doprovázela restriktivní fiskální a měnová politika včetně přetrvávající regulace mezd. Obyvatelstvo v této fázi považovalo negativní sociální dopady za nezbytnou daň procesu transformace a bylo s nimi vcelku smířeno, nedocházelo k závažnějším sociálním konfliktům.

Období kolem roku 1995 lze již charakterizovat jako **období obnovy ekonomického růstu**; toto období bylo však vcelku jen krátkého trvání (zhruba roky 1994-1996). Úroveň HDP se s celkovým růstem o 13 % vrátila na výchozí úroveň předtransformačního období roku 1989, byl obnoven růst zaměstnanosti, nezaměstnanost zůstávala jen na nebývale nízkých několika procentech, růst inflace se zmírnil v zásadě na jednomístnou úroveň, došlo již k růstu reálných mezd, které mírně překonaly předchozí hluboký propad. Spolu s těmito vesměs pozitivními trendy se ale postupně začaly též prohlubovat některé vnější nerovnovážné vztahy způsobené relativně rychlým růstem reálných mezd výrazně převyšujícím růst produktivity, ale též dlouhodobě stabilním kurzem české měny vůči hlavním zahraničním měnám; ten při výrazně vyšší domácí inflaci než v ostatních vyspělých zemích de facto znamenal posilování české měny, neodpovídající ekonomické úrovni země. Důsledkem slábnoucího vývozu a zvyšujícího se dovozu výrazně rostl schodek obchodní bilance a rovněž rostoucí pasivní saldo běžného účtu platební bilance (v posledních letech tohoto období téměř 7 % HDP) již začalo ohrožovat ekonomiku země. Hrubá zadluženost země se zdvojnásobila.

Nicméně zůstává skutečností, že po několika prvních letech se de facto podařilo obnovit ekonomický růst a v souvislosti s tím došlo i k uvolnění poměrně tuhé restriktivní politiky vlády. Výrazně se zvyšující diference mezd a platů, navíc při současném poklesu průměrné výše důchodů vzhledem k průměrným mzdám však postupně vedla k nespokojenosti určité části obyvatel a vzrůstajícímu sociálnímu napětí. Ve vládnoucích kruzích celkově převládaly pocity uspokojení z dosažených ekonomických výsledků a v dalších fázích dokonce i představy o faktickém dokončení transformace ekonomiky.

Poměrně krátké období obnovy ekonomického růstu bylo vzápětí vystřídáno **obdobím recese ekonomiky** (1997-1999). Toto období bylo do určité míry nejrozporupnější v rámci celkového procesu transformace ekonomiky, ovlivněné mimo jiné i proběhlými politickými změnami včetně navazujících změn v ekonomické politice vlád. Celkově lze toto období charakterizovat v prvých letech poklesem, později stagnací HDP doprovázené dalším poklesem zaměstnanosti a postupným růstem

nezaměstnanosti. Vývoj reálných mezd v zásadě kopíroval vývoj produktivity. Postupně se sice podařilo snížit deficity jak obchodní, tak i platební bilance, objevily se však první příznaky fiskálního deficitu. Stručně řečeno - nedokončená restrukturalizace ekonomiky, jakož i opětné zesílení restriktivní hospodářské politiky vlády se staly hlavním faktorem vyústujícím v hospodářskou recesi. Jako jednu z dlouhodobých příčin tohoto nepříznivého vývoje lze vidět v ne zcela úspěšném a efektivním zvládnutí privatizačního poklesu, kdy se sice podařilo relativně rychle najít nové vlastníky, ale v důsledku mnohdy jen formální privatizace nedošlo k současné nezbytné restrukturalizaci ekonomiky. K propadu však přispělo i působení některých krátkodobých faktorů, mezi nimiž hrála významnou roli i výrazná restriktivní fiskální a měnová opatření vlády znamenající určité „příškrzení“ ekonomiky. Na tento zlom v uplatňování transformační politiky měla nemalý vliv prohlubující se vnější ekonomická nerovnováha předchozího období, přetrvávající i na začátku období recese a postupně se projevující politická nestabilita země. Lze konstatovat, že došlo de facto k zastavení privatizačního procesu i pokračování ekonomické reformy.

Mezi českými ekonomy a politiky začaly v té době probíhat vážné diskuse o nutnosti změn priorit v dalším rozvoji země. Na pořad dne se tak mimo jiné dostaly i otázky inflace, která byla sice výrazně nižší než v jiných tranzitivních zemích, ale stále několikanásobně převyšovala úroveň inflace v členských zemích EU, což by se mohlo stát jednou z vážných překážek pozdějšího vstupu do EU. Hlavní prioritou transformační politiky se nově stala protiinflační opatření, a to i za cenu určitého možného zmírnění ekonomického růstu. Této strategii byla pak podřízena jak fiskální opatření vlády (postupně dva balíčky úsporných rozpočtových opatření), tak i centrální banky k odčerpání určité části měnové zásoby a „zdražení“ peněz (zvýšení základních úrokových sazeb). Inflace sice zejména ke konci období výrazně poklesla, provedená opatření ovšem současně snížila koupěschopnost obyvatel a zejména výrazně podvázala další investiční činnost. I z dnešního pohledu je ovšem značně obtížné oddělit od sebe negativní vliv uskutečněných restriktivních opatření od zmiňovaných neřešených dlouhodobých problémů.

V průběhu období let 1997-1999 došlo současně i k zásadním politickým změnám s dopady na hospodářskou politiku vlády. Na základě předčasných voleb vnikla nová menšinová vláda sociálních demokratů, která vystřídala přechodně jmenovanou vládu s omezeným časovým a věčným mandátem jako důsledek politické krize a nahradila tak po celé předchozí období vládnoucí pravicovou stranu občanských demokratů. Nová vláda naopak jako prioritu své transformační politiky zvolila obnovení ekonomického růstu, při soustředění se na přilákání dalšího zahraničního kapitálu a zahraničních investic, jakož i podporu drobného podnikání, a to i za cenu deficitního rozpočtování.

Období recese české ekonomiky bylo od samého počátku nového desetiletí opět vystřídáno obdobím ekonomického oživení, které trvá doposud. Přesto je možné i ze současného hlediska rozdělit toto období na dvě části, charakterizované v prvních letech vcelku mírnějšími tempy ekonomického růstu, zhruba od poloviny dekády se však ekonomický růst dále výrazně zrychlil. Jako určitý hraniční rok lze vidět rok 2004 - rok vstupu České republiky do EU.

Prvá fáze zhruba období let 2000-2003 znamenala **opětne oživení ekonomického vývoje** s ročními tempy růstu HDP v průměru o cca 3 %. Pokles zaměstnanosti se v zásadě zastavil, takže došlo k dalšímu zrychlení růstu produktivity. Vývoj reálných mezd (za čtyři roky o 20 %) však poměrně rychlý růst produktivity (za totéž období o 12 %) ještě dále převýšil, což by pro budoucí období mohlo ohrozit zdravý vývoj ekonomiky. Míra nezaměstnanosti se s určitými výkyvy pohybovala stále

na poměrně vysoké úrovni kolem 8 %. Problémy přetrvávaly i ve vnějších ekonomických vztazích, když obchodní bilance nadále vykazovala pasivní saldo (každoročně se však snižující), naopak ve srovnání s předchozím obdobím se zvyšovalo saldo platební bilance; rovněž nebezpečně rostl fiskální deficit, v posledním roce dokonce převyšující 4 % HDP. Vývoj inflace vykazoval poměrně příznivé trendy - v prvních letech opětného oživení ekonomiky byla míra inflace asi poloviční ve srovnání s úrovní řady předchozích let, postupně přitom dále klesala a v posledních dvou letech období se pohybovala hluboce pod 2 %. Do určité míry to však bylo ovlivněno též odložením některých připravovaných deregulačních cenových opatření.

Z uvedených údajů vyplývá, že přednostní orientace nové vlády na obnovu ekonomického růstu přinesla své určité ovoce - růst ekonomiky se opět v přijatelném rozsahu obnovil, i když mimo jiné za cenu růstu deficitního rozpočtování, které by při pokračování těchto tendencí mohlo v budoucnu vážně ohrozit zdravý ekonomický rozvoj země. Podařilo se pobídkami přilákat další zahraniční kapitál - zatímco za celé období let 1991-1996 představoval příliv přímých zahraničních investic jen cca 1 mld. USD ročně a v letech recese ekonomiky 1997-1999 necelé 4 mld. USD ročně, zvyšoval se rozsah přímých zahraničních investic v letech 2000-2003 v průměru již o více než 5 mld. USD ročně. Současně je nutno konstatovat, že imperativní ekonomické reformy opět začaly pokračovat, především dokončením privatizace bankovního sektoru, energetického průmyslu, ale i v dalších odvětvích ekonomiky. V souvislosti s tím postupně začalo docházet k nezbytné restrukturalizaci průmyslu a dalších odvětví, což se mimo jiné projevilo též v již zmiňovaném růstu produktivity, ale v zásadě i ve stagnaci, resp. mírném poklesu zaměstnanosti a v přetrvávající poměrně značné nezaměstnanosti. Neřešeny zůstávaly závažné problémy ve financování zdravotnictví a sociálního, především důchodového zabezpečení.

Druhá fáze oživení ekonomického rozvoje, již v rámci členství České republiky v EU a spadající zhruba do let 2004 až doposud, se vyznačuje ještě výraznějšími tempy ekonomického růstu než předchozí prvá fáze. HDP rostl v letech 2004-2007 ročně v průměru kolem 6 %, v posledních třech letech uvedeného období dokonce kolem 6,5 % ročně. Zdá se ovšem, že tento růst dosáhl svého maxima a pro rok 2008 je již zřejmě nutné počítat se zmírněním tempa růstu (podle některých odhadů poroste HDP maximálně o 4 - 5 %). Zaměstnanost v tomto období doznává opět nárůstu a v souvislosti s tím se snižuje poměrně výrazně i nezaměstnanost, která koncem roku 2007 poklesla pod 5 %. Podařilo se zásadně zvrátit dosavadní negativní tendence ve vývoji obchodní bilance a tak v důsledku růstu temp vývozu při poklesu temp dovozu poprvé v ekonomickém vývoje po roce 1990 je v posledních letech dosahováno aktivní bilance zahraničního obchodu, i když běžný účet platební bilance zůstává i nadále v mírném deficitu. Výrazně se od roku 2004 zlepšily zejména výsledky průmyslu - zdá se, že české zboží se stává konkurenceschopným a žádaným, i když značně rostoucí kurz české měny zejména v posledních letech začíná negativně působit na vývoj exportu. Fiskální deficit se v posledních třech letech pohybuje kolem 2 - 3 % HDP. Inflace po předchozím poměrně příznivém vývoji se opět mírně zvýšila, zůstává však stále na relativně přijatelné úrovni kolem 2 - 2,8 %; ke konci roku 2007 však již roste mnohem výrazněji - kolem 5 % a dle odhadů se v dalším roce ještě přechodně zvýší. Příliv přímých zahraničních investic pokračoval i nadále - každoročně v průměru cca o 8 mld. USD. Podíl zaměstnanosti v zahraničních firmách neustále roste a v současné době představuje již téměř jednu pětinu celkové zaměstnanosti v zemi. I když produktivita v tomto období přerostla vývoj reálných mezd, v dlouhodobém vývoji od roku 1990, zejména pak od poloviny devadesátých let, růst produktivity

práce nezabezpečuje žádoucí předstih před relativně rychlými tempy růstu reálných mezd.

Dosavadní politika vlády na počátku tohoto období pokračovala v tendencích další podpory zahraničního podnikání, v očekávání blížících se parlamentních voleb však došlo i na zvyšování různých sociálních dávek, což se projevilo mimo jiné též v další hrozivě rostoucí hrubé zadluženosti země. Nové řádné parlamentní volby v polovině roku 2006 vyhrála po řadě let vlády sociální demokracie opět pravicová Občanská demokratická strana, kdy se po delším vyjednávání podařilo ustavit spolu s dalšími dvěma stranami vládní koalici, s připravovaným zcela nově orientovaným vládním ekonomickým a sociálním programem, orientovaným přednostně na dlouhodobě neřešený zásadní problém stabilizace veřejných rozpočtů.

2.2 Program stabilizace veřejných rozpočtů

Přijatá zákonná opatření k stabilizaci veřejných rozpočtů přináší od roku 2008 mnohdy zcela zásadní změny do celé řady dosud platných zákonů, jeví se však přesto jen určitým kompromisem ve srovnání s původními mnohem radikálnějšími záměry vládnoucí strany občanských demokratů. Tento kompromis změkčující původně zamýšlená opatření byl vyvolán v zásadě dvěma faktory: jednak samotným složením vládní koalice z více stran s ne vždy zcela totožným programem a dále pak zejména nedostatečnou většinou v parlamentu k prosazení radikálnějších záměrů (poměr poslanců vládní koalice a poslanců opozice 100:100).

Hlavní změny lze stručně charakterizovat takto:

- *v daňové oblasti* zavedení jednotné daně z příjmů ve výši 15 % ve srovnání s dřívějšími čtyřmi sazbami ve výši 12, 19, 25 a 32 % platnými v letech 2006 - 2007, počítáno však v případech závislé činnosti z hrubého příjmu včetně příspěvků zaměstnavatele na sociální a zdravotní pojištění (t.č. ve výši 35 %); k vykompenzování případného snížení reálných mezd u některých plátců byla přijata řada slev na daních – i když se podle propočtů s poklesem čistých mezd celkově nepočítá, přinesou tato opatření úspory spíše příjmově vyšším skupinám občanů,
- *v oblasti sociálního a zdravotního pojištění* se zavádí určitý příjmový strop, nad který se pojistné již nebude platit; dále se postupně zpřísňují podmínky k poskytování nemocenských dávek k zamezení zneužívání současného systému,
- *v oblasti sociálních dávek* se provádí řada opatření k jejich sjednocení a zejména zamezení jejich zneužívání, zejména nebude pokračováno v automatické, zpravidla roční valorizaci dávek s výjimkou důchodů; nepracovat a žít na dávkách by se mělo stát méně atraktivní,
- *k ozdravení neúnosné finanční situace ve zdravotnictví* se přistupuje k poměrně výrazné spoluúčasti občanů na krytí nákladů zdravotnictví ve formě poplatků za návštěvu lékařů, vystavení receptů, pobytu v nemocnici, opět však s určitým stropem výše poplatků občanů,
- *v sazbě daní z přidané hodnoty (DPH)* se dvě platné sazby sblíží - základní sazba 19 % zůstává beze změny (přesunují se sem však též některé další položky z dřívější snížené sazby), snížená sazba zůstává zejména na potraviny a další nezbytné základní položky jako např. léky či některé služby, zvyšuje se však z dosavadních 5 na 9 %.

V oblasti důchodů nedošlo sice zatím v rámci zmiňovaných zákonných opatření k žádným přímým změnám, ovšem jako kladný jev nutno hodnotit skutečnost, že v rámci vytvořené pracovní skupiny ze zástupců všech stran došlo postupně k sjednocení názorů na nezbytnost realizace některých prvních kroků - dalšího prodloužení důchodového věku v budoucnu na 65 let a ke zvýšení významu a podpoře dalšího penzijního připojištění pracovníků. Počátkem roku 2008 schválila vláda důchodovou reformu, k její platnosti bude ovšem nutno získat též souhlas parlamentu.

Předpokládá se, že přínosy těchto opatření významně přispějí k ozdravení veřejných financí, ovšem opatření v oblasti sociálních dávek, zavedení poplatků ve zdravotnictví, zvýšení DPH u řady položek spolu s dalším růstem poplatků za elektřinu, plyn, teplo, vodu, veřejnou městskou dopravu apod. zvýší inflační očekávání, a to zejména v roce 2008. Důsledky se zřejmě projeví ve snížení spotřeby domácností jako jednoho z nejvýznamnějších faktorů ekonomického vývoje, což mimo jiné přispěje i k očekávanému zmírnění ekonomického růstu země v dalších obdobích. Současně ovšem dochází k projevům nesouhlasu opozice s některými přijatými reformními kroky včetně příslušných návrhů na změny zákonů; možnosti a směry dalšího pokračování reformy se dále diskutují.

2.3 Přehled vývoje trhu práce

Zásadní zaměření vládních opatření v počátečním období transformace ekonomiky nutno vidět především ve vytvoření institucionálního prostředí a urychlené privatizaci ekonomiky a dále pak v průběhu procesu transformace v řešení vniklých problémů ekonomického vývoje - nutnost obnovení ekonomického růstu, řešení příčin recese ekonomiky a jejího dalšího urychleného rozvoje. Vývoj na trhu práce byl tak často de facto jen odrazem uplatňovaných opatření k řešení aktuálních otázek ekonomického vývoje a do značné míry důsledkem řešení problémů v rámci probíhajících ekonomických cyklů. K soustavnější pozornosti řešení otázek zaměstnanosti dochází prakticky až v období kandidatury České republiky na vstup do EU pravidelným zpracováním Národních akčních plánů zaměstnanosti. Tyto plány jsou zaměřeny na plnění Evropské strategie zaměstnanosti v návaznosti na přijaté zásady Lisabonské strategie z roku 2000 a jsou rozpracovávány do 10 prioritních oblastí, s přednostní orientací na boj s diskriminací a nerovnostmi na trhu práce. Jejich cílem je přispívat k zajištění rovného přístupu k zaměstnání volbou vhodných nástrojů na podporu znevýhodněných skupin obyvatelstva - dlouhodobě nezaměstnaní, nízko kvalifikovaní, absolventi škol, starší osoby, zdravotně postižení, etnické menšiny, ženy apod. (projekt EQUAL).

Celkově je nutno konstatovat, že rozsah veřejných výdajů na politiku zaměstnanosti patřil v České republice po celé uplynulé období vůbec k nejnižším v rámci OECD - v letech 1998-2005 se pohyboval každoročně od 0,36 % do 0,51 % HDP s těžištěm opatření na pasivní politiku (výplaty dávek). Teprve v posledních dvou letech se vzájemné proporce v podstatě vyrovnaly, ale jen díky zvýšenému podílu nákladů na financování administrativy služeb zaměstnanosti. Těžiště výdajů na jednotlivá opatření aktivní politiky trhu práce bylo tradičně zaměřeno na subvencovanou zaměstnanost - podporu přímého zaměstnání v soukromém sektoru, podporu nezaměstnaným začínajícím podnikat a přímou podporu tvorby pracovních míst (známé jako veřejně prospěšné práce ve veřejném či neziskovém sektoru).

Český trh práce se v uplynulém období vyznačoval poměrně značnými výkyvy. Česká republika patřila po dlouhá období k zemím s relativně velmi nízkou mírou

registrované nezaměstnanosti - až do roku 1996 jen kolem 3 % (míra nezaměstnanosti dle metodiky ILO na bázi VŠPS byla cca o 1 % větší). Pozoruhodný byl vývoj zejména v prvních letech transformace ekonomiky s hlubokými propady produkce a zaměstnanosti. Jen v období 1990-1993 se snížil počet pracovních míst cca o 500 tis. (tj. zhruba o 10 %), do skupiny nezaměstnaných však za toto období přešla jen asi jedna třetina, většina z celkového počtu byla nucena opustit trh práce úplně (odchody do důchodu, zaměstnané ženy zpět do domácnosti), ovšem část začala zřejmě postupně pracovat ve skryté ekonomice - práce v zahraničí, mnohdy nelegální, neregistrované činnosti v tuzemsku apod. Další vývoj zaměstnanosti byl charakterizován častými výkyvy - mírný nárůst zaměstnanosti v prvním období obnovy ekonomického růstu byl vystřídán opětovným poklesem zaměstnanosti v období recese ekonomiky ve druhé polovině devadesátých let, který se sice v podstatě zastavil v několika letech následujícího opětovného oživení ekonomiky počátkem nového desetiletí, ovšem s dalším následným poklesem zaměstnanosti v letech 2003-2004. Na určitou stagnaci či pokles zaměstnanosti v posledních letech měl zřejmě vliv i výraznější vstup zahraničního kapitálu a s tím spojená začínající restrukturalizace ekonomiky. K obnovení růstu zaměstnanosti dochází teprve počínaje rokem 2005 - kolem 1 % ročně, v roce 2007 však již téměř o 2 %. Výkyvy ve vývoji zaměstnanosti byly v zásadě doprovázeny odpovídajícími změnami ve vývoji nezaměstnanosti. Tato se celkově po celé období 1999-2005 pohybovala na stále vysoké úrovni vesměs kolem 8 %. V posledním období dochází již k prudkému poklesu její míry - po poklesu v roce 2006 na 7 % se koncem roku 2007 míra nezaměstnanosti pohybovala jen kolem 5 %.

Situace na trhu práce se celkově v posledních letech výrazně mění - po období vysoké nezaměstnanosti prakticky po celou první polovinu nové dekády, doprovázené v řadě regionů vysokým nedostatkem volných pracovních míst, pociťují naopak podniky v současném období - a to i při poklesu nezaměstnanosti - celkový nedostatek pracovních sil. Jedním z hlavních problémů nových zahraničních firem pronikajících na český trh práce je i v regionech s celkově vysokou nezaměstnaností najít vhodné pracovní síly. Místní nezaměstnaní nejsou vždy dostatečně kvalifikovaní nebo často ochotni pracovat za relativně nízké mzdy, které tyto firmy nabízí a dávají přednost ještě existujícímu velkorysému systému dávek, a tak zpravidla až polovinu nově vnikajících pracovních míst v těchto firmách je nutno obsazovat zahraničními pracovníky. Z počátku to byli zejména občané Slovenska a Polska, u kterých však ochota pracovat v ČR již klesá, a tak jsou ve stále větším měřítku tato místa nově obsazována občany z Mongolska a Vietnamu. Podíl zahraničních pracovníků pracujících v zemi legálně na celkové zaměstnanosti dosahuje téměř 5 %. Současně však v řadě profesí dochází k odchodu českých kvalifikovaných pracovníků ze země a i tato místa je nutno obsazovat přílivem kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí; typickým příkladem může být současná situace ve zdravotnictví.

Závěrem je nutno konstatovat, že oficiální údaje o zaměstnanosti v České republice jsou do určité míry podhodnoceny. Z prvních sestavených účtů práce vyplývá, že skutečná zaměstnanost je cca o 4 % větší a při odhadovaném rozsahu skryté ekonomiky ve formě nedeklarované práce cizinců, ale i českých občanů je větší ještě o několik set tisíc pracovníků. Proto je zejména v poslední době podnikána řada kroků k omezení této nedeklarované práce a vhodnými opatřeními ji postupně přeměnit na řádnou pracovní činnost.

Tabulka č. 1 Hlavní ekonomické a sociální ukazatele 1990 - 2007

	ekonomický pokles			obnova růstu			recese			oživení ekonomického vývoje						ekonomický růst		
	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
HDP, srovnat. ceny	-1,2	-11,6	-0,5	0,1	2,2	5,9	4,0	-0,7	-0,8	1,3	3,6	2,5	1,9	3,6	4,5	6,4	6,4	6,5
zaměstnanost	5 351	5 059	4 927	4 848	4 885	5 012	5 044	4 947	4 883	4 760	4 822	4 852	4 851	4 830	4 780	4 813	4 856	4 943
míra nezaměst.	0,8	2,6	3,1	3,0	4,3	4,0	3,9	4,8	6,5	8,7	8,8	8,1	7,3	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3
inflace	9,7	56,6	11,1	20,8	10	9,1	8,8	8,5	10,7	2,1	3,9	4,7	1,8	0,1	2,8	1,9	2,5	2,8
produktivita	-0,3	-6,5	2,2	1,7	1,4	3,3	3,4	1,2	0,5	3,9	3,8	1,9	1,9	4,0	5,6	5,7	5,5	4,6
reálné mzdy	-5,5	-26,3	10,3	3,7	7,7	8,6	8,8	1,9	-1,2	6,1	2,6	3,8	5,3	6,6	3,8	3,2	4,0	4,4
obchodní bilance				-4,3	-39,6	-99,5	-153	-150,4	-80,3	-64,4	-120,8	-116,7	-70,8	-69,8	-26,4	38,6	39,8	85,0
platební účet, bilance				1,3	-1,9	-2,5	-6,6	-6,2	-2,0	-2,4	-4,8	-5,3	-5,5	-6,2	-5,2	-1,6	-3,1	-2,5
bilance stát. rozpočtu				0,1	0,9	0,5	-0,1	-0,9	-1,5	-1,4	-2,1	-2,9	-1,9	-4,2	-3,3	-1,9	-3,0	-1,9

* od roku 2000 nové časové řady

** do roku 1993 registrovaná míra nezaměstnanosti, od roku 1994 definice ILO

Zdroj: Kux, J. a kol. (2008). Vývoj ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 - 2007, Bulletin č. 23, Praha: VÚPSV, v.v.i.

3. Pracovní podmínky - stav a trendy

3.1 Zaměstnanecký status a formy úvazků (Tomáš Soukup)

3.1.1 Charakteristika situace

Zaměstnanost v roce 2007 činila přibližně 4 907 tis. osob. Zhruba 84 % z nich jsou zaměstnanci, 4 % zaměstnavatelé a 12 % samostatně výdělečně činní bez zaměstnanců. Od roku 1995 se absolutně i relativně **snížil podíl zaměstnanců** a naproti tomu do poloviny roku 2004 **rostl počet a podíl samostatně výdělečně činných** bez zaměstnanců. V roce 2004 byly zavedeny minimální daňové odvody pro živnostníky a zároveň došlo ke zpřísnění zákazu tzv. Švarcsystému, tedy zaměstnávání přes živnostenský list.² Počet samostatně výdělečně činných následně mírně poklesl (viz tabulku č. 2).

Pracovní poměr na dobu určitou

V pracovním poměru na dobu určitou pracuje cca 8,6 % zaměstnanců, přičemž u mužů je to 7,4 % a u žen 10,1 %. Pracovní poměry na dobu určitou jsou častější u mladších pracovníků do 29 let a u lidí s nízkou kvalifikací pracujících jako pomocní dělníci, dále pracující ve školství a ve státní správě. Speciální kategorií úvazků na dobu určitou je zástup za mateřskou dovolenou, kdy zaměstnavatel musí držet místo matce na mateřské dovolené. Druhou speciální kategorií jsou senioři, kteří dosáhli důchodového věku. Ti nemohou současně pobírat státní důchod a pracovat na dobu neurčitou. 70% těchto úvazků je „nedobrovolných“, protože tito zaměstnanci nemohli sehnat práci s jiným typem smlouvy. Za posledních deset let narostl počet pracovníků, kteří pracují na dobu určitou, protože neměli na výběr. Ve srovnání s dalšími evropskými státy se jedná o relativně malý podíl smluv na dobu určitou. Domníváme se, že to může být způsobeno mimo jiné relativně dobrými podmínkami na trhu práce. Ukazuje se, že podíl lidí pracujících na dobu určitou souvisí s mírou zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Tuto skutečnost si vysvětlujeme tak, že **nedostatek alternativ v dobách vysoké nezaměstnanosti nutí lidi brát úvazky na dobu určitou.**

Částečný úvazek

Na částečný úvazek pracuje pouhých 5 % zaměstnanců (EU-27 = 18,2 %). Častěji se jedná o ženy (9 %) než o muže (2 %). Nejčastější motivy pro přijetí částečného úvazku jsou starost o dítě, zdravotní důvody či studium. U 20 % zaměstnanců na částečný úvazek (1 % všech zaměstnanců) lze hovořit o podzaměstnanosti, tedy že pracovníci by chtěli pracovat déle, ale nemohou. Statistiky VŠPS ukazují, že **výše podzaměstnanosti více méně kopíruje situaci na trhu práce.**

² Toto zpřísnění spočívalo především v přesném vymezení, co lze považovat za Švarcsystém, a v zavedení vysokých sankcí pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají pracovníky na živnostenský list.

Tabulka č. 2 Vývoj zaměstnanosti dle postavení v zaměstnání, dle formy a délky úvazku, v tis. osobách

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
zaměstnaní	4 962,6	4 972,0	4 936,5	4 865,7	4 764,1	4 731,6	4 727,7	4 764,9	4 733,2	4 706,6	4 764,0	4 828,1	4 907,7
zaměstnanci	4 373,9	4 369,4	4 329,4	4 202,9	4 079,2	4 022,4	4 013,6	4 002,2	3 921,7	3 914,5	4 000,8	4 048,3	4 111,0
zaměstnavatelé	188,0	202,3	198,7	202,5	195,7	196,2	186,2	192,6	196,8	187,5	177,1	195,9	184,0
pracující na vlastní účet	499,8	400,0	408,3	460,1	489,1	512,7	527,4	569,5	614,3	604,3	586,0	583,3	582,3
práce na dobu neurčitou			4 596,4	4 585	4 464,2	4 408,2	4 405,2	4 436	4 375,2	4 336,2	4 418,5	4 475,7	4 556,6
práce na dobu určitou			340,1	280,7	299,9	323,4	322,5	328,9	358,0	370,4	345,5	352,4	351,2
práce na plný úvazek			4 604,2	4 549,3	4 443,3	4 421,3	4 443,7	4 504,1	4 469,4	4 446,5	4 530,1	4 585,4	4 661,9
práce na částečný úvazek			301,3	283,7	270,0	251,0	233,8	228,5	234,1	235,0	233,2	242,0	245,9

Zdroj: VŠPS ČSÚ

3.1.2 Nelegální práce

Nelegální zaměstnávání v České republice existuje, ale lze jej jen obtížně kvantifikovat. Podle hrubých odhadů nelegálně pracuje cca 150 - 350 tis. pracovníků (cca 3-7 % pracovní síly). Přibližně 50-120 tis. z nich jsou cizinci³ a 100 - 250 tis. Češi. Mezi českými nelegálními pracovníky nalezneme oficiálně nezaměstnané,⁴ dále osoby pracující bez dokladů a lidé pracující na živnostenský list (tzv. Švarcsystém⁵).

Nelegální práce je většinou uplatňována ve stavebnictví, obchodu a opravách motorových vozidel, v zemědělství či ve službách (např. autoservisy, hotely a restaurace, osobní služby...).

Existuje celá řada motivů pro přijetí a vykonávání nelegální práce. Nejčastěji jsou ekonomického a administrativního rázu. Je nutné podotknout, že nelegální práce je vždy nedobrovolná. Existuje řada skupin zaměstnanců, pro které je nelegální zaměstnávání ekonomicky výhodné. Tito zaměstnanci si však často neuvědomují rizika spojená s nelegálním výkonem práce. Především se vystavují riziku odpovědnosti za škodu, pracovní úraz či neplacení sociálního pojištění, které má za následek minimální či žádné příjmy v době nemoci či v důchodu.

Motivy pro nelegální zaměstnávání Čechů

Zaměstnavatelé přistupují k nelegálnímu zaměstnávání Čechů především ze dvou důvodů. Prvním motivem je vysoké zdanění práce. Celkové zdanění práce (daně + pojištění) činí cca 41,5 %, což představuje důležitý argument pro řadu zaměstnavatelů i zaměstnanců. Druhým motivem pro nelegální zaměstnávání je nerovnoměrné rozložení práce v průběhu roku (např. sezónní práce v zemědělství a stavebnictví). Vzhledem ke skutečnosti, že zaměstnavatel nemůže v rozumně krátké době⁶ rozvázat pracovní poměr na dobu neurčitou, nabízí se možnost zaměstnávat část pracovní síly na dobu určitou, agenturním zaměstnáváním, na živnostenský list či na černo. Zaměstnavatelé k tomuto kroku přistupují, aby nemuseli platit mzdu zaměstnancům v období, kdy pro ně nemají práci či práci nelze v daném období vykonávat.

Motivy pro přijetí nelegálního zaměstnání českými pracovníky

Nelegální práci nalezneme nejčastěji u třech skupin českých pracovníků. Zprv se jedná o vykonávání **prací bez dokladu**. Často se jedná o provádění řemeslnických a údržbářských prací pro fyzické osoby. Pro zhotovitele se může jednat jak o hlavní

³ Podle kontrol ÚP a cizinecké policie pracuje v ČR 28 % cizinců nelegálně. (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2006, www.mpsv.cz). Vzhledem ke skutečnosti, že kontroly obvykle probíhají u předem vytipovaných zaměstnavatelů, lze očekávat, že podíl 28 % je spíše horní hranicí. Legálně v ČR pracuje cca 275 tis. cizinců (VÚPSV). Odhadujeme proto, že nelegálně pracuje na českém trhu práce max. 100 tis. - 120 tis. cizinců.

⁴ Jistým vodítkem rozsahu nelegální práce vykonávané Čechy může být porovnání počtu nezaměstnaných registrovaných na úřadech práce (často pouze kvůli sociální podpoře) a počtu nezaměstnaných zjišťovaných pomocí Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Podle úřadů práce bylo v roce 2006 v průměru 475 tis. nezaměstnaných. Podle VŠPS daný referenční týden nepracovalo a zároveň nebylo registrováno na ÚP 297 tis. lidí. Na úřadech práce je tak registrováno v průměru o více než 180 tis. lidí více než kolik jich je podle VŠPS. Část rozdílu je způsobena rozdílnou metodologií výpočtu a část jde na vrub práci na černo.

⁵ Kvantifikovat počet lidí pracujících v rámci Švarcsystému je prakticky nemožné.

⁶ Problematice rozvazování pracovních poměrů se věnujeme v následující podkapitole.

zdroj příjmů, tak o vedlejší. Hlavním motivem pro tuto nelegální práci je ekonomická výhodnost. Kromě daně z příjmů a pojištění zadavatel neplatí daň z přidané hodnoty.

Druhou skupinou nelegálních pracovníků jsou **nezaměstnaní**. Ti nelegálně pracují jak pro firmy tak pro soukromé osoby. Jejich hlavní motivace je současná akumulace příjmů ze sociálního systému a nezdaněných příjmů ze zaměstnání. Specifickou skupinou nezaměstnaných jsou dlužníci. Pokud by získali legální příjem, museli by jej použít na splácení dluhu.

Konečně třetí skupinou nelegálních pracovníků jsou lidé pracující v rámci Švarc-systému. Opět se jedná o snahu odvést nižší daň a sociální pojištění. Lidé pracující na Švarcsystém využívají možnosti snižovat svůj daňový základ o 50 %, ⁷ aniž by museli dokládat jakékoliv výdaje

Motivy pro nelegální zaměstnávání cizinců

Nelegální práce cizinců bývá podněcována administrativními a legislativními bariérami, které ztěžují zaměstnávání cizinců. Zaměstnavatel musí přednostně zaměstnat českého občana a až v případě neobsaditelnosti místa českým pracovníkem může zaměstnat cizince. Navíc musí požádat ÚP o povolení, což bývá značně administrativně náročné. Zaměstnavatelé proto mohou přistoupit na nelegální zaměstnávání cizinců (často ve stavebnictví), nebo najímají cizince přes pracovní agentury, které mají pobočky v zahraničí a pracovníky vysílají na služební cesty. Situace se zaměstnáváním cizinců se zlepšila po vstupu ČR do EU. Vstupem do EU se výrazně usnadnilo zaměstnávání cizinců, kteří pocházejí z ostatních členských států. Obtížná situace přetrvává u pracovníků z třetích zemí, ale i zde nastává zlepšení. Nízká nezaměstnanost a problém nalézt české pracovníky nutí politiky problémem se zabývat a uvolnit podmínky pro práci cizinců.

Reakce vlády

Reakce vlády na nelegální zaměstnání jde v současné době čtyřmi směry. Zprv od roku 2004 je umožněno nezaměstnaným přivydělávat si. Ti si mohou vydělat až polovinu minimální mzdy, aniž by přišli o nárok na podporu v nezaměstnanosti. Druhý směr jde přes snížení sociálních dávek pro dlouhodobě nezaměstnané, kteří nespolupracují s úřady práce (blíže viz kap. 3.7.1). Zatřetí, vláda usiluje o uzákonění trestní odpovědnosti osob na straně zaměstnavatelů, kteří by organizovali nebo zprostředkovali nelegální zaměstnávání. A za čtvrté, probíhá větší liberalizace pracovního trhu a zlepšují se možnosti zaměstnávat cizince.

3.1.3 Rozdílná ochrana pracovních poměrů

Ochranu pracovních míst lze v České republice považovat za nevyváženou. Zatímco ochrana pracovních míst na dobu neurčitou je jednou z nejvyšších v zemích OECD, ochrana pracovních míst na dobu určitou a dalších forem práce je minimální. Tato disproporce přispěla k nárůstu počtu úvazků na dobu určitou, k nárůstu sebezaměstnávání a k nárůstu agenturního zaměstnávání. Nárůst počtu úvazků na dobu určitou byl patrný především v době vysoké nezaměstnanosti.

⁷ V některých oborech si mohou snížit základ daně paušálně až o 80 %.

Vysoká ochrana pracovních míst na dobu neurčitou může mít ve svých důsledcích negativní dopady jak pro zaměstnavatele, tak pro rizikové skupiny na trhu práce. Pro zaměstnavatele představuje největší problém vysoká administrativní a časová zátěž spojená s případným propuštěním zaměstnance z důvodu nespokojenosti s jeho prací. Paradoxně toto ustanovení, které mělo původně za úkol zvýšit ochranu pracovního místa, má často negativní následky i pro některé zaměstnance. Diskriminuje osoby spadající do rizikových skupin na trhu práce.⁸ Z důvodu náročného procesu při propouštění zaměstnavatelé raději přijímají „jistější“ zaměstnance, kteří se zdají být produktivnější, než aby zkoušel „méně jisté“.⁹ Rizikovní uchazeči jsou pak častěji přijímáni na jiné formy úvazků jako např. agenturní zaměstnávání či zaměstnání na dobu určitou. Tyto formy zaměstnávání umožňují zaměstnavatelům flexibilní nabírání a propouštění zaměstnanců.

Vysoká ochrana pracovních míst na dobu neurčitou je jedním z důvodů rigidity trhu práce. Ta je patrná především z nízké míry přítoků do zaměstnanosti a odtoků ze zaměstnanosti. Zaměstnanci se obávají případné délky hledání zaměstnání. Na základě výzkumů CVVM se ukazuje, že spolu s nárůstem nezaměstnanosti narůstal i počet zaměstnanců, kteří měli strach ze ztráty svého zaměstnání. Obavy ze ztráty zaměstnání a dlouhého hledání nového nutí pracovníky přistoupit na podmínky, na které by v případě alternativních ekonomických možností nepřistoupili. V posledních letech se nezaměstnanost výrazně snižuje a s tím klesá podíl lidí obávajících se o svou budoucnost (více viz kapitola 4.4.1). To nasvědčuje, že vnímání jistoty zaměstnání je ovlivněno situací na trhu práce více než legislativní úpravou pracovních vztahů.

Ochrana pracovních poměrů na dobu neurčitou¹⁰

Podle OECD Employment Outlook 2004 se Česká republika v letech 1999–2003 pohybovala **mezi zeměmi s nejpřísnější ochranou pracovních míst na dobu neurčitou**. Vyšší ochranu už poskytovaly pouze Slovensko a Portugalsko. Ochrana míst na dobu neurčitou se po roce 2003 sice mírně snížila, ale podle odhadů se ČR stále řadí mezi země s nejvyšší ochranou na dobu neurčitou. Vysoká ochrana těchto standardních pracovních míst je dosažena pomocí legislativně zakotvených procedurálních postupů spojených s ukončením individuálního pracovního místa na dobu neurčitou. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveným zákonem¹¹ a nesmí propustit zaměstnance, který spadá do jedné ze skupin v tzv. ochranné době.¹² Výpovědní doba činí minimálně 2 měsíce. Odborové organizace mohou kolektivně vyjednat delší výpovědní dobu, případně i vyšší odstupné v případě propouštění. Vyšší odstupné je zakotveno zhruba ve 43 % kolektivních smluv.

⁸ Matky s dětmi, mladé ženy, ZTP, dlouhodobě nezaměstnaní, starší pracovníci, pracovníci s nízkou kvalifikací a další.

⁹ Svým způsobem tak probíhá diskriminace při výběru pracovníků z důvodu nedostatku informací. Odhadnout kvality nových pracovníků lze jen obtížně. Zaměstnavatelé se proto musejí spolehnout na zjevné ukazatele. Kvůli nesnadnému propouštění je jen malá možnost vzít zaměstnance na zkoušku. Zkušební doba na tři měsíce je v mnoha případech příliš krátká.

¹⁰ Nekolová, M. (2007), Labour market flexibility and employment protection, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin

¹¹ Například pokud by chtěl zaměstnavatel skončit pracovní poměr se zaměstnancem z důvodu neuspokojivých výsledků zaměstnance, musí jej nejdříve písemně vyzvat k odstranění nedostatků. Až poté, co je zaměstnanec do přiměřené doby neodstraní, může mu zaměstnavatel dát výpověď a začne běžet 2 měsíční výpovědní lhůta.

¹² Jedná se o pracovníky dočasně práceneschopné, účastníky vojenského cvičení, osoby vykonávající veřejnou funkci, těhotné ženy a osoby na rodičovské dovolené.

Pracovní poměr na dobu určitou

V případě pracovního poměru **na dobu určitou patří Česká republika naopak mezi země s nejmenší regulací**, a to i přes to, že se regulace tohoto pracovního poměru v posledních letech mírně zvýšila.

Až do roku 2004 bylo možné uzavírat smlouvu na dobu určitou opakovaně, od roku 2004 je zaměstnavatel po uplynutí dvou let povinen nabídnout většině zaměstnanců¹³ buďto pracovní smlouvu na dobu neurčitou nebo je propustit. Důvodem této změny byla především praxe, podle které zaměstnavatelé ve specifických sektorech a oborech záměrně sepisovali s většinou svých zaměstnanců pracovní smlouvy na dobu určitou opakovaně na dobu jednoho roku, v některých případech i na dobu 1 měsíce, a tím jednak drželi své zaměstnance v trvalé nejistotě ohledně jejich dalšího působení a jednak se při propouštění těchto zaměstnanců vyhnuli zvýšeným nákladům plynoucím z pracovního poměru na dobu neurčitou. Počet zaměstnanců pracujících na dobu určitou po této legislativní úpravě mírně poklesl.

Smlouvy na dobu určitou lze uzavírat se všemi osobami bez ohledu na jejich věk, pohlaví nebo zdravotní či rodinný stav. Před rokem 2004 nebylo možné zaměstnat na dobu určitou bez písemného souhlasu tyto pracovníky: absolventy škol, mladistvé do 18 let a zdravotně postižené (do roku 1998). Ve skutečnosti tato regulace měla negativní efekt na zaměstnatelnost těchto skupin, protože zaměstnavatelé dávali přednost jiným uchazečům s menší právní ochranou a s vyšší zaměstnatelností.

Nárůst agenturního zaměstnávání¹⁴

Agenturní zaměstnávání je v České republice relativně nový, nicméně prudce rostoucí, fenomén. Zákonem bylo agenturní zaměstnávání podrobněji kodifikováno až v roce 2004. Počet agenturních pracovníků se velmi obtížně odhaduje, neboť přes ohlašovací povinnost personálních agentur obdrželo MPSV statistiku za rok 2006 pouze od necelé 1/3 personálních agentur. Jistou představu o rozsahu a podobě agenturního zaměstnávání v ČR si lze udělat z následujících indikátorů:

- K 30.4.2007 bylo vydáno 1 705 licencí pro provoz agentur práce.
- Jeden člověk může vlastnit neomezeně mnoho licencí.
- V kovoprůmyslu pracovalo v roce 2006 průměrně 27 tis. agenturních zaměstnanců, což tvoří 4,7 % zaměstnanců odvětví (dle zprávy Trade union KOVO).
- V průběhu roku 2006 narostl počet agenturních zaměstnanců v kovoprůmyslu o 30 % (dle zprávy Trade union KOVO).
- V některých kovoprůmyslových podnicích pracuje i více než 50 % agenturních zaměstnanců.
- V rámci Asociace poskytovatelů personálních služeb, která začleňuje 23 nejvýznamnějších agentur, bylo v roce 2007 zaměstnáno 41 577 pracovníků celkem (12 657 přepočtených pracovníků, dle předsedy asociace).
- Za rok 2007 zaznamenala Asociace poskytovatelů personálních služeb nárůst přidělených zaměstnanců o 20 %, dle předsedy asociace).

¹³ Výjimku tvoří pouze učitelé vysokých škol, se kterými je podle zákona o vysokých školách možno opakovaně uzavírat pracovní poměry na dobu určitou.

¹⁴ Informace o agenturním zaměstnávání jsou čerpány z právě probíhajícího projektu VÚPSV. Jeho výsledky budou publikovány koncem roku 2008.

3. Pracovní podmínky - stav a trendy

- Velká část agenturních zaměstnanců jsou zahraniční pracovníci (Slovensko, Polsko, dle předsedy asociace).
- Přibližně 70 % zaměstnanců spadajících pod Asociaci poskytovatelů personálních služeb jsou nekvalifikovaní pracovníci, dle předsedy asociace).
- V Praze jsou agenturními zaměstnanci zajišťovány i administrativní místa či místa pro vysokoškoláky. V jiných krajích se jedná spíše o nekvalifikované pozice, dle předsedy asociace).
- Poptávka po agenturních zaměstnancích je největší v automobilovém a elektrotechnickém průmyslu, dle předsedy asociace).

Celkový počet agenturních zaměstnanců v ČR je obtížné odhadnout. Každopádně je patrný rychlý nárůst tohoto fenoménu, protože před pěti lety se jednalo prakticky pouze o příležitostné studentské brigády.

Většina agenturních pracovníků je zaměstnána na pracovní poměr na dobu určitou. Agenturní zaměstnávání se často týká nekvalifikovaných pracovníků a dalších rizikových skupin na trhu práce, ale také cizinců. Jedná se tedy o skupiny osob, které nemají na trhu práce mnoho jiných alternativ.¹⁵ Na agenturní zaměstnance se nevztahují podnikové kolektivní smlouvy.¹⁶

Podle zákona jsou agentura i zaměstnavatel povinni zabezpečit stejné pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance, jako jsou podmínky srovnatelného interního zaměstnance. Praxe bývá ovšem odlišná a navíc situaci nelze efektivně kontrolovat. V případě agenturního zaměstnávání se prolínají pracovní-právní vztahy s obchodními. Inspektoráty práce, které dohlíží na dodržování pracovní-právních předpisů, nemají zákonem stanovený přístup ke všem dokumentům. Ke stěžejním obchodněprávním dokumentům mají přístup pouze finanční úřady, pro které představuje agenturní zaměstnávání zcela okrajovou záležitost. Ve skutečnosti tak chybí téměř jakákoliv efektivní kontrola.

Pro zaměstnavatele je zaměstnávání pracovníků přes agenturu výhodné, protože zvyšuje flexibilitu, snižuje administrativní náklady a umožňuje snadněji zaměstnávat cizince. V některých podnicích ovšem agenturní zaměstnanci nevykřívají pouze špičky ve výrobě, ale představují i polovinu zaměstnanců. Největším problémem agenturního zaměstnávání je nedostatečná kontrola srovnatelnosti podmínek. Chybí legislativní úprava umožňující efektivní kontroly, které mohou přísně sankcionovat nedodržování zákonných podmínek.

Zatímco zaměstnavatelé vnímají agenturní zaměstnávání jako výhodné, odbory se mu brání. Často poukazují na rozdílné pracovní a mzdové podmínky a agenturní zaměstnávání nazývají termíny jako "moderní otroctví". Na úrovni kolektivního vyjednávání odbory v některých podnicích stanovují hranici, kolik procent zaměstnanců smí tvořit agenturní zaměstnanci. Na národní úrovni se odbory snaží o změnu legislativy, která by agenturní zaměstnávání více regulovala a kontrolovala. V současné době se připravuje změna legislativy.

¹⁵ Výjimkou jsou kvalifikovaní pracovníci. Tito pracovníci si často dokáží vyjednat lepší pracovní a mzdové podmínky.

¹⁶ Kolektivní smlouvy na podnikové úrovni jsou v ČR nejrozšířenější.

3.1.4 Délka trvání pracovního poměru

Délka trvání pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele je v ČR tradičně poměrně dlouhá. Ještě před rokem 1989 bylo běžné pracovat u stejného zaměstnavatele prakticky po celý život. Protože v transformačním období ztratilo či změnilo mnoho lidí svého zaměstnavatele, snížil se průměrný služební věk u jednoho zaměstnavatele na 7,5 roku v roce 1995 (dle VŠPS). Průměrná délka pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele posléze pomalu narůstala a v roce 2006 činila 9 let. Prodloužení průměrné délky trvání pracovního poměru lze vysvětlit několika faktory. Zaprvé ukončením transformace české ekonomiky, které bylo charakteristické hromadným propouštěním. Druhým aspektem může být nárůst nezaměstnanosti. Zatímco v roce 1995 byla míra nezaměstnanosti 4 %, v roce 2005 8 %. Zaměstnanci byli proto méně ochotni sami od sebe zaměstnání měnit.

V české společnosti lze charakterizovat 2 skupiny zaměstnanců dle délky trvání pracovního poměru. Lidé, kteří pracují více jak 10 let u stejného zaměstnavatele, jsou většinou starší lidé, kteří preferují dlouhodobý pracovní úvazek a jistotu v zaměstnání. Mladí pracovníci naopak častěji mění zaměstnavatele a požadují aspekty jako možnost kariérního a profesního růstu, možnosti vzdělávání atd. Mladší pracovníci proto v případě nespokojenosti a špatných pracovních podmínek od zaměstnavatele odejdou (vědomi, že práci budou hledat snadněji), starší pracovníci více váhají. Vysoká nezaměstnanost pracovníků nad 50 let a nižší vzdělanostní úroveň podporují setrvání u stávajícího zaměstnavatele. Starší pracovníci tak mají nižší vyjednávací pozici směrem k zaměstnavateli a často si nechají líbit horší pracovní podmínky.

3.1.5 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti v ČR se v celém sledovaném období orientovala především na **pasivní** část, tedy na výplatu podpor v nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti je vyplácena po dobu 6 měsíců a její výše činí 50 % předchozí mzdy první 3 měsíce a zbylé 3 měsíce 45 %.¹⁷ Na podporu v nezaměstnanosti mají nárok i dlouhodobě nezaměstnaní, pokud se účastní nějakého rekvalifikačního kurzu.¹⁸ Výše podpory v nezaměstnanosti je považována odborníky za přiměřenou a vhodně nastavenou, neboť nebrání změně zaměstnání a zároveň nepodporuje dlouhodobou nezaměstnanost. Kritizovaná je ovšem situace po 6 měsících, kdy nezaměstnaní již nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale na sociální příspěvky. Ty jsou sice testované, ale v mnoha případech dosahují stejné či vyšší hodnoty než samotná podpora v nezaměstnanosti. V některých případech mohou příjmy ze sociálního systému převýšit minimální mzdu. To se týká především nízkokvalifikovaných pracovníků, jejichž partner je rovněž nezaměstnaný. V této souvislosti se hovoří o tzv. pasti chudoby, kdy tito nezaměstnaní nejsou motivováni přijmout zaměstnání s nízkou mzdou, které ale odpovídá jejich kvalifikaci a výkonu (viz kap. 4.1.4).

Podmínky pro výplatu podpory v nezaměstnanosti se od roku 2004 změnily. Zpřísnily se nároky na její vyplácení. Nárok na výplatu vzniká po odpracování alespoň 12 měsíců v předchozích 3 letech, přičemž studium se započítává pouze 6 měsíci. Čerství absolventi jsou tak nuceni hledat zaměstnání rychleji, než tomu bylo v

¹⁷ Nezaměstnaným nad 50 let, resp. 55 let je vyplácena podpora 9, resp. 12 měsíců po ztrátě zaměstnání.

¹⁸ V prosinci 2006 pobíralo podporu v nezaměstnanosti přibližně 29 % registrovaných uchazečů.

minulosti. To vedlo k výraznému snížení nezaměstnanosti u absolventů.¹⁹ Druhou výraznou změnou, která platí od 1.1.2007, je zpřísnění nároků vyplácení sociální podpory. Dlouhodobě nezaměstnaným, kteří nespolupracují s úřady práce (nehledají práci, odmítají rekvalifikace...), je sníženo životní minimum na tzv. existenční minimum, které je přibližně dvoutřetinové. Podle prvních indikátorů přispělo toto opatření k odlivu dlouhodobě nezaměstnaných z registrů úřadů práce. Podle slov pracovníků ÚP se často jednalo o nezaměstnané, kteří v minulosti pracovali nelegálně a nyní svou práci postupně legalizují.

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) stála v průběhu 90. lét spíše v pozadí pasivní politiky zaměstnanosti a zaměřovala se především na přímou tvorbu pracovních míst. S postupem doby a v souvislosti se vstupem do EU se začíná APZ prosazovat více, přesto výdaje na ni stále dosahují pouze 0,1 % HDP, zatímco průměr v EU se pohybuje okolo 0,5 % HDP.²⁰ Nedostatečná ovšem není pouze samotná výše financí alokovaných na APZ, ale i přístup a zaměření aktivní politiky. Programy APZ jsou zaměřeny především na subvencovanou podporu zaměstnanosti a vytváření nových pracovních míst, nikoliv na rekvalifikace, tedy na změnu kvalifikační struktury nezaměstnaných. Nezaměstnanost v ČR má přitom do značné míry právě strukturální povahu a současný výrazný pokles nezaměstnanosti je způsoben vysokým růstem české ekonomiky.

Přes výše uvedené nedostatky je APZ relativně efektivní co se týče dopadů na zaměstnanost. Účast v některých opatření významně snižuje délku nezaměstnanosti. Existují i další pozitivní efekty, především co se týče sociálního začlenění nezaměstnaných účastníků se programů APZ.

3.2 Mzdy (Tomáš Kozelský)

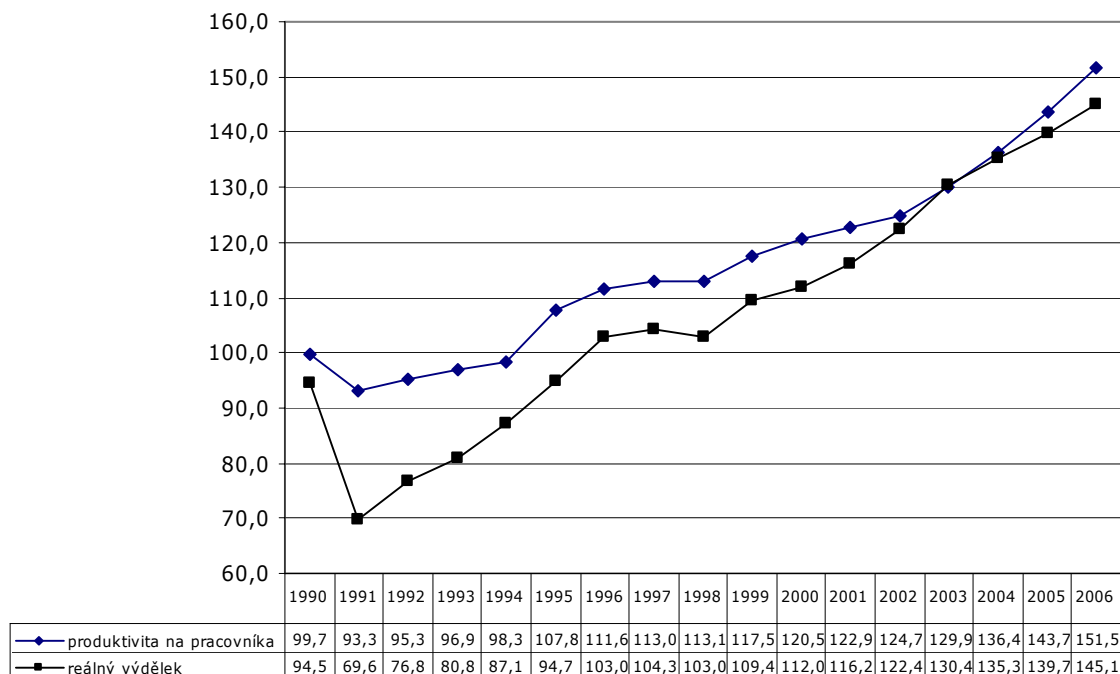
3.2.1 Závislost reálných mezd na produktivitě práce

Prvotním impulzem ovlivňujícím mzdový vývoj v transformačním období byla **liberalizace cen** na počátku roku 1991. Propad hospodářského výkonu a opožděná reakce nominálních mezd na prudký růst cen (v roce 1993 hladina spotřebitelských cen dosahovala 230 % úrovně z roku 1989) se projevily v poklesu reálného výtěžku o 1/3 při propadu HDP o 12 %. Tím se vytvořila transformační rezerva v reálné úrovni mezd („mzdový polštář“). V následujících letech reálné mzdy vyrovnávaly toto jednorázové stlačení. Více též v tabulce č. 1 Hlavní ekonomické a sociální ukazatele 1990-2007.

¹⁹ Před rokem 2004 absolventi pobírali podporu v nezaměstnanosti. Na růst zaměstnanosti absolventů mělo vliv nejen zpřísnění nároků na podporu v nezaměstnanosti, ale i zrušení legislativního omezení zaměstnávání absolventů na dobu určitou.

²⁰ Přibližně 22 % nezaměstnaných se účastní některého z programů APZ.

Graf č. 1 HDP/pracovník a reálná mzda v %, 1989 = 100 %



Pramen: ČSÚ Statistické ročenky, propočít VÚPSV

Tabulka č. 3a Produktivita (HDP / zaměstnaní) a reálné mzdy - roční změna

		1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
produk- tivita	roční změna v %	-0,3	-6,5	2,2	1,7	1,4	3,3	3,4	1,2	0,5	3,9	3,8	1,9	1,9	4,0	5,7	5,8	5,5
reálné mzdy	roční změna v %	-5,5	-26,3	10,3	3,7	7,7	8,6	8,8	1,9	-1,2	6,1	2,6	3,8	5,3	6,6	3,8	3,2	4,0

Pramen: ČSÚ Statistické ročenky

Chybná proinflační očekávání sociálních partnerů před připojením ČR k EU v letech 2002 a 2003 se odrazila ve sjednávání vysokých temp růstu výdělků bez respektování růstu produktivity. Sladění hospodářského růstu a reálného výdělků přinesla až následující léta, ve kterých konjunktura sklízí výsledky strukturálních změn 90. let na makro- a mikroúrovni. V důsledku **apreciace** CZK a konvergence cenové hladiny k úrovni SRN a Rakouska rychle roste i paritní výdělková hladina v ČR.

Růst mezd převyšující růst produktivity spolu a vysokým zdaněním práce (daně + pojištění) působil na pomalejší růst zaměstnanosti. Relativně vysoký růst českého hospodářství lze zaznamenat již od roku 2003, nicméně nezaměstnanost začala klesat až od roku 2005.

Pracovněprávní a daňová legislativa vychází z definice mzdy a platu jako odměny za práci a v souladu s Listinou základních práv a svobod nepřipouští jakoukoliv

diskriminaci. Sociální problematiku zaměstnance a jeho rodiny, která je vyvedena ze systému utváření mezd, řeší fiskální soustava²¹ a sociální zabezpečení hrazené z veřejných rozpočtů. Nominální a reálnou výdělkovou hladinu podle typů zaměstnaneckých domácností z uvedených důvodů české statistické služby nesledují.

3.2.2 Dlouhodobě konstantní mzdový podíl

Mzdový vývoj se odráží ve stagnaci podílu mezd na HDP kolem 32 % (33 % v roce 1995, 31,7 % v roce 2000, 32,3 % v roce 2006). Nízké mzdové náklady udržují konkurenceschopnost českých podniků na evropském trhu. České podniky jsou zaměřeny exportně a mohou konkurovat mzdově, díky nízkým mzdovým nákladům. Nízkou úroveň nákladů práce ovlivnila hospodářská politika levné práce. Státní rozpočet hradí náklady spojené se sociální situací zaměstnance a jeho rodiny. České jednicové náklady práce v paritě kupní síly²² jsou poloviční ve srovnání s EU s tendencí mírného růstu v důsledku apreciac CZK.

3.2.3 1/5 zaměstnanců pobírá nízké mzdy

Problematika nízkých mezd se v České republice nijak blížeji nesleduje. Pro zjištění dat by bylo zapotřebí speciální šetření. Nízká mzda je zde definovaná 60 % průměrného výdělku.

Podíl zaměstnanců s nízkou mzdou představoval v roce 1996 zhruba 15 %, v roce 2000 přesáhl 16 % a v roce 2006 se pohyboval na 19 %. Vývoj uvedených proporcí odráží pomalejší růst výdělků u zaměstnání bez nároků na kvalifikaci, konkrétně u pomocných prací, provozních činnostech ve službách, v obchodě v lesnictví a v zemědělství. V převážné většině práce s nízkou cenou přijímají osoby, u kterých je mzda druhým příjmem. Týká se to hlavně lidí ve starobním důchodu nebo pobírajících částečný či plný invalidní důchod. Je to z důvodu pokračování jejich pracovní aktivity a setrvání ve společenském uplatnění. Nízkou mzdou dále mohou být ohroženi mladí absolventi středních odborných učilišť a středních škol.

Vliv na zvyšování počtu lidí pobírajících nízké mzdy má i růst ceny kvalifikované práce, čímž se zvyšuje průměrná mzda, a tím i hranice nízké mzdy.

V České republice existuje relativně štědrý sociální systém.²³ Pokud by příjem domácnosti klesl pod zákonem uznané životní minimum, je mu příjem do této hranice dorovnán. Podle Eurostatu spadá v ČR pod hranici chudoby (60 % mediánu mzdy) 8 % obyvatel, především domácnosti, kde nikdo není zaměstnán (viz kap. 3.7.4).

²¹ Čistý výdělek je u zaměstnance vyživující 2 děti o 1000 Kč vyšší než u bezdětného.

²² Podíl náhrad zaměstnancům na jednotce HDP na pracovníka v PPS

²³ Nově je od roku 2007 zavedeno existenční minimum. To dosahuje zhruba 60 % životního minima a je vypláceno lidem, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a opakovaně nespolupracují s úřady práce (např. odmítají přijmout nabízené pracovní místo či program APZ).

3.2.4 Minimální mzda (2 % zaměstnanců dlouhodobě na minimální mzdě)

ČR patří mezi země, ve kterých minimální mzdu garantuje vláda. Přístup k minimální mzdě se odvíjí od hospodářské politiky jednotlivých vlád. Její úroveň však neumožňovala plnit předpokládané sociálně-ochranné ani ekonomicko-motivační funkce. Do roku 1998 se projevovaly důsledky zaostávání úrovně minimální mzdy a umrtvování jejich funkcí. Pohyb nominální úrovně minimální mzdy značně zaostával za dynamikou mzdové hladiny, relace k průměrné mzdové úrovni se zásadním způsobem snížila,²⁴ klesala reálná kupní síla čisté minimální mzdy. Sociální dávky na úrovni životního minima jednotlivce úroveň čisté minimální mzdy postupně převyšovaly až o 1 111 Kč v roce 1998 vč. nákladů na bydlení. Zesilovala se tak rizika pasti chudoby, existovaly tendence k sociální nezaměstnanosti a parazitismu. Sociální dávky se de facto staly subvencemi zaměstnavatelům na nízké mzdy, narůstal tlak na dovoz zahraniční pracovní síly ochotné nízké mzdy akceptovat. V podstatě se vytvořily podmínky pro vznik mzdové diskriminace cizinců a mzdově-sociálního dumpingu. Revitalizace minimální mzdy uplatňovaná od roku 1998 byla podstatnou složkou politiky směřující ke zvýšení motivace k pracovní (legální) výdělečné činnosti a k tlumení orientace na zneužívání podpor a sociálních dávek (viz tabulka č. 24). Minimální mzdou jsou dlouhodobě odměňováni zhruba 2 % zaměstnanců. Vzhledem k nízké výdělkové hladině v ČR a nízkému podílu náhrad zaměstnancům na nákladech (náhrady zaměstnancům se na nákladech v průměru pohybují kolem 20 % a podíl mezd a platů dosahuje pouze 15 %) minimální mzda zatím neovlivňuje chování účastníků trhu a ani ocenění práce v ČR. Naopak získané poznatky upozorňují na její zneužívání v pohostinství, službách a obchodě, kde zaměstnavatel využívá „černé výplaty“ mimo mzdovou, a tím i daňovou evidenci a sociální pojištění, tzn., že skutečné příjmy jsou vyšší než deklarované výdělky (nároky na plnění ze sociálního zabezpečení jsou v případě nenadálých situací minimální).

Tabulka č. 3b **Podíl minimální a průměrné mzdy v % v České republice**

1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
52,7	47,4	37,8	31,9	26,9	25,8	23,4	22,7
1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
28,4	33,4	34,1	36,3	37,0	37,5	38,2	39,7

Pramen: Bulletin č. 22, VÚPSV, 2007

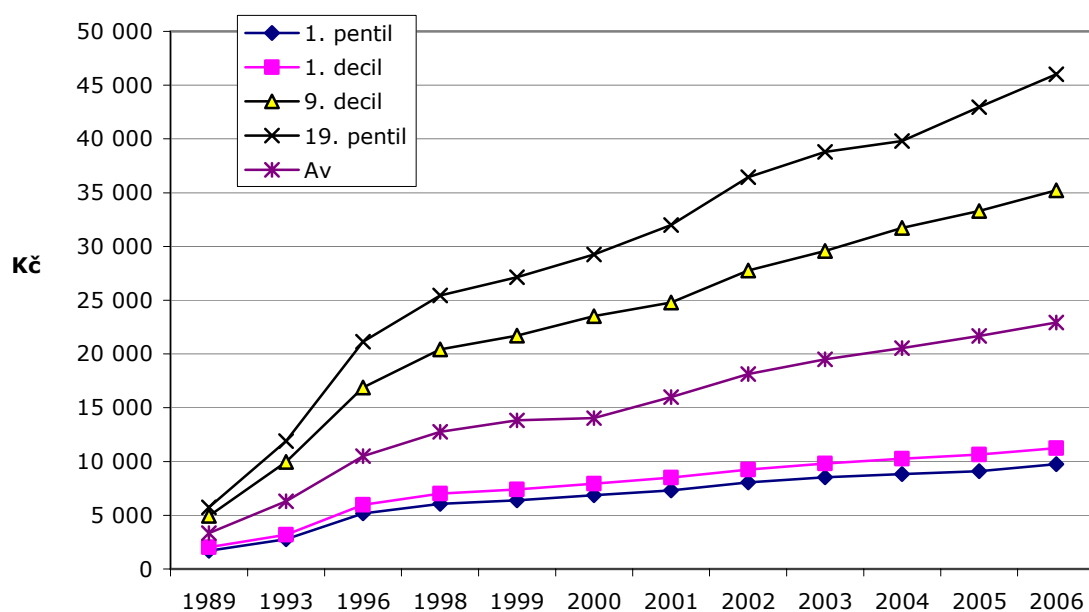
3.2.5 Mzdová diferenciacie - dlouhodobě je decilový poměr kolem 3

Základní proporce mzdové diferenciacie se ustanovily v letech 1990-1993. Decilový poměr (poměr posledního k prvnímu decilu), který v roce 1989 dosahoval úrovně 2,45, se vyvíjel přes hodnoty 3,12 v roce 1993 a 2,96 v roce 2000 na 3,13 v letech 2005 a 2006. Reálné výdělky od roku 1989 vzrostly v 1. decilu o 27,5 % a v 9. decilu o 63 %. Trvale zůstávají 2/3 výdělků pod průměrem. Tyto změny jsou přiblíženy v následujících grafech.

²⁴ Relace minimální mzdy a průměrného výdělku v roce 1991 dosahovala 53 %, v roce 1998 klesla na cca 23 %

3. Pracovní podmínky - stav a trendy

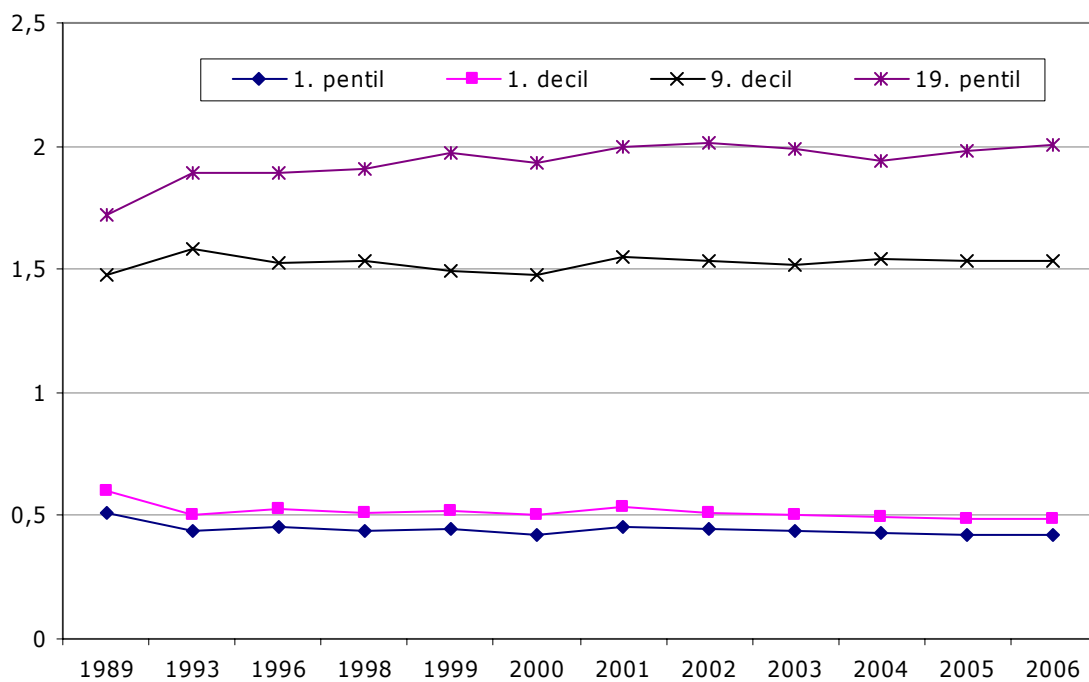
Graf č. 2 **Diferenciace měsíčních výdělků podle kvantilů v Kč v České republice**



Poznámky: Av - průměrná mzda

Pramen: ČSÚ Statistické ročenky, propočtené VÚPSV

Graf č. 3 **Relace měsíčních výdělků podle kvantilů k průměru v České republice**



Pramen: ČSÚ Statistické ročenky, propočtené VÚPSV

Parametry mzdové diferenciaci v ČR jsou blízké situaci ve většině členských států EU. Diferenciaci výdělků charakterizují pohyby průměrných mezd v sociálně-ekonomických strukturách. Základní proporce lze charakterizovat:

- a) Zvyšuje se kvalifikační diferenciaci. Vytváří se výrazně vyšší výdělková hladina činností vyžadující vysokoškolské vzdělání (téměř více než 2krát převyšují výděly vysokoškoláků mzdovou úroveň prací vykonávaných pracovníky se základním vzděláním), rovněž mzdy u činností s úplným středním vzděláním jsou nadprůměrné. Výrazně se rozevřel poměr výdělků mezi manuálními a nemanuálními profesemi;
- b) Strukturální, kvalifikační změny a podmínky odvětvových struktur se souhrnně odrazily v pohybu úrovni a vzájemných relací hospodářských sektorů. Výdělkově vedoucím se stal terciární sektor; dynamicky rostly mzdy v komerčních službách (peněžnictví, informatika, služby podnikům); naproti tomu značná část veřejných služeb (obchod a pohostinství²⁵) mzdově zaostávala. Strukturální přeměny, nízká rentabilita výrobních faktorů a kolísající konjunktura vedly ke snížení mzdové pozice sekundárního sektoru. Ve výdělkovém poklesu primárního sektoru se odrazila i nízká cenová hladina v ČR;
- c) **Platy v nepodnikatelské sféře** tradičně zaostávají za mzdovou úrovní podnikatelské sféry, jestliže v roce 1996 jejich relace dosáhla 97 %, potom se v roce 2000 snížila na 87 %, aby v roce 2006 dosáhla opět 97 %. Nízké ocenění kvalifikované práce ve zdravotnictví a ve školství je předmětem ostrých diskusí profesních a odborových organizací s vládou, často provázených různými nátlakovými akcemi a lobováním. Vývoj platů v nepodnikatelské sféře v hodnoceném období využívala vláda k usměrňování mzdového vývoje. Nepodnikatelská sféra se v kolektivním vyjednávání zabývá pouze pracovními podmínkami bez mezd. Do konjunktury po roce 1999 se **podnikatelská sféra** pružně přizpůsobovala platové politice státu. Uvedené faktory vedou k rozkolísané a nekoncepční platové politice ve veřejném sektoru, protože záleží na politické vůli vládnoucích politických stran... Úzkou vazbu mezi pohybem platů veřejného sektoru a chováním podnikatelského sektoru prověří politika stabilizace státního rozpočtu v příštích letech, která uvažuje s pronikavým snížením platové dynamiky. Sociální partneři a analytici však předpokládají v podnikatelské sféře, s ohledem na vyčerpání kapacit vč. disponibilních pracovních sil, zachování vysoké mzdové dynamiky ve vazbě na produktivitu práce;
- d) V územním průřezu se trvale zvětšuje výdělkový odstup hl. města Prahy od ostatních krajů. Odráží to vysokou kvalifikační strukturu a trvalý rozvoj a výkonnost pražské ekonomiky.²⁶ Výdělkově se s ní spojuje i část středočeské aglomerace.

Utváření ceny práce zatím plně neodpovídá evropským standardům. Nízký rozsah kolektivního vyjednávání (podle ČSÚ přibližně polovina zaměstnanců spadá pod kolektivní smlouvy²⁷) a absence závazných oborových nebo regionálních tarifních dohod umožňuje jednotlivým zaměstnavatelům samostatnou mzdovou politiku v rámci platných právních norem, stejnou práci jednotliví zaměstnavatelé oceňují různě podle momentální situace na místním trhu. Zákon zakazuje mzdovou diskriminaci v rámci jednoho zaměstnavatele.

²⁵ Činnosti s rozšířenou formou „mzdy na ruku“ a „spropitného“, tzn. se skutečnými příjmy ze závislé činnosti vysoko nad úrovní deklarovaných výdělků.

²⁶ Na území Prahy se alokují centrály velkých organizací, výzkumná a vědecká kapacita a vrcholové správní a politické orgány. Výdělkový předstih metropole je všeobecným jevem ve všech státech.

²⁷ V případě, že je v podniku podepsána kolektivní smlouva, vztahuje se i na nečleny odborů.

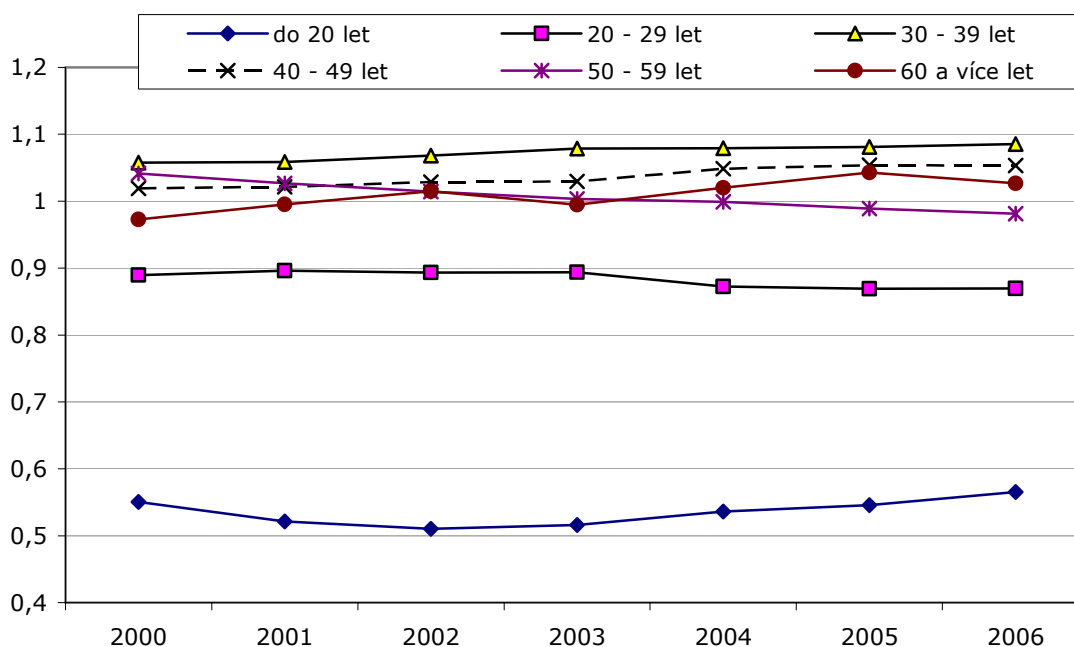
3.2.6 Mzdová diskriminace

Roztříštěnost vyjednávání pracovních a mzdových podmínek a kolektivní vyjednávání mzdových podmínek častěji na podnikové než na sektorové úrovni vedla v ČR k atomizaci ceny práce na trhu. Existující podnikové kolektivní smlouvy a individuální smlouvy znamenají rozdílné ocenění stejné práce v různých podnicích stejného odvětví a v regionech. Tato „flexibilita ceny práce“ neposkytuje nástroje ochrany před sociálním dumpingem. Současně chybí instrumenty, které by eliminovaly:

- diskriminaci žen,
- vyšší odměňování v podnikatelské než nepodnikatelské sféře,
- nekoncepční platovou politiku vlády a podhodnocení pracovních činností v nepodnikatelské sféře, které destabilizují trh práce,
- rozdíly ve výdělcích mezi regiony, které vyplývají z monopolního postavení zaměstnavatelů na lokálním trhu práce,
- nekalou konkurenci „zdánlivé samostatné výdělečné činnosti“ na trhu,
- ochotu zahraničních pracovníků pracovat za extrémně nízké mzdy (mzdový rozdíl mezi domácími a zahraničními pracovníky se nesleduje).

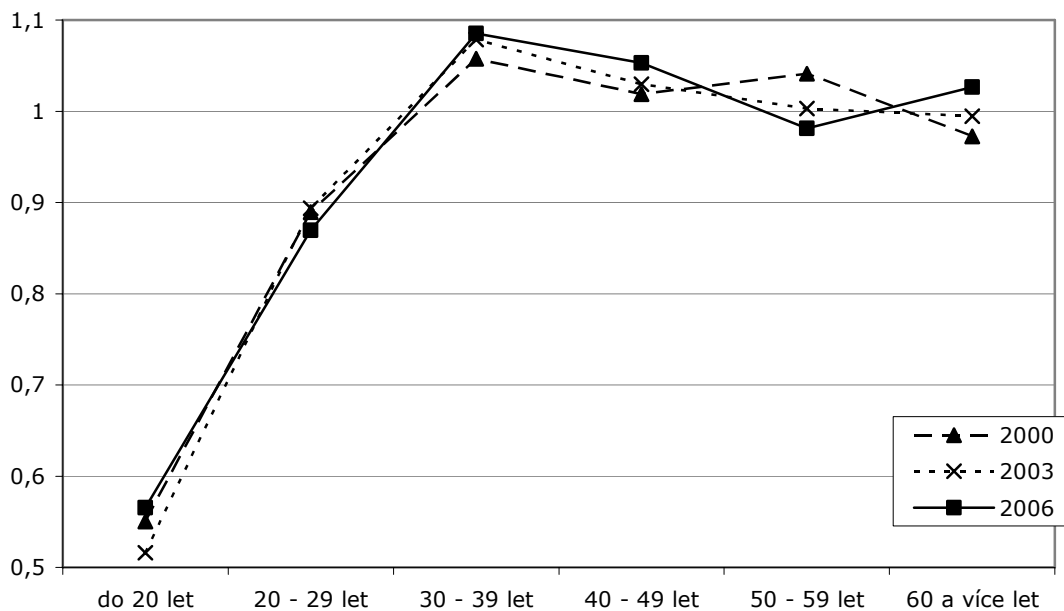
Český zákon ukládá zaměstnavateli nerozlišovat pracovní smlouvy dle pracovního úvazku, ale jen dle pracovního výkonu.

Graf č. 4 **Relace hodinových výdělků k průměru podle věkových kategorií v podnikatelské sféře v České republice**



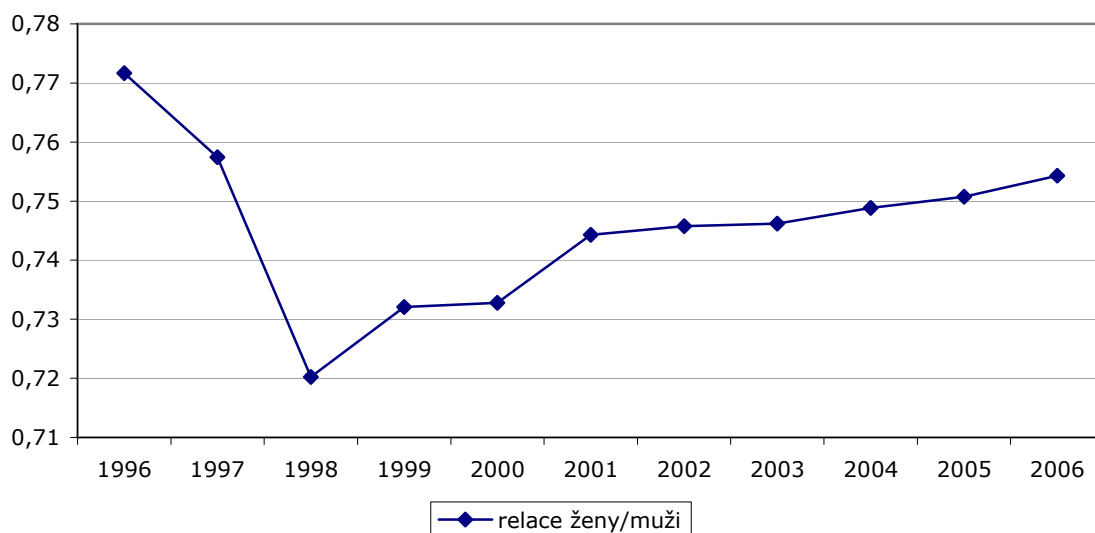
Pramen: ISPV (Informační systém o průměrném výdělku) 2000 - 2006, vlastní výpočty

Graf č. 5 **Relace hodinových mezd dle věku pracovníka k průměrné mzdě v podnikatelské sféře v České republice**



Pramen: ISPV (Informační systém o průměrném výdělku) 2000 - 2006, vlastní výpočty

Graf č. 6 **Relace průměrných mezd žen a mužů v České republice**



Pramen: ČSÚ - Průměrné hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd KZAM, věku a pohlaví zaměstnanců (1996-2001), Struktura mezd zaměstnanců 2002 -2006, vlastní výpočty

3.2.7 Mzdová struktura (1/4 of výdělku tvoří osobní ohodnocení)

Pracovněprávní a daňová legislativa vychází z definice mzdy a platu jako odměny za práci a v souladu s Listinou základních práv a svobod nepřipouští jakoukoliv diskriminaci. Sociální problematiku zaměstnance a jeho rodiny řeší sociální zabezpečení hrazené z veřejných rozpočtů. Tomuto principu odpovídá i struktura mzdy, resp. platu, kde zhruba 2/3 připadají na tarifní ocenění vykonávané práce (charakter, fyzické a psychické nároky, kvalifikační předpoklady), více než 1/4 (nadtarifní složky - pohyblivé položky) závisí na množství a kvalitě odvedené práce, popř. na ztížených pracovních podmínkách a zbytek připadá na náhrady z titulu placeného volna (zejména dovolená a svátky). Tento podíl zůstává ve sledovaném období přibližně na stejné úrovni. Výše tarifu je předmětem kolektivního vyjednávání nebo individuálních smluv mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nejnižší úroveň mzdových tarifů stanovuje zákoník práce. Každá mzda musí být písemně sjednána před nástupem zaměstnance do práce v souladu se zákoníkem práce. Daňové zákony v praxi neumožňují ve mzdě uplatnit podíl na zisku. Nicméně setkáváme se s podílem na přidané hodnotě či obratu společnosti. Příjmy odvozené od přidané hodnoty či obratu mají většinou vyšší management či obchodní zástupci.

V rozpočtové sféře jsou mzdy určeny zákonem a právními předpisy.

Motivace zaměstnance mimo oblast bezprostředního výkonu práce může být pouze předmětem nemzdových plnění. Rozdílné systémy nemzdových benefitů však využívají pouze velké, převážně nadnárodní organizace.

3.2.8 Mzdy v souvislosti s ostatními pracovními podmínkami

Typ úvazku

Úvazek na dobu určitou či částečný úvazek nemá sám o sobě vliv na výši mzdy, přestože lze statisticky rozdíly identifikovat. Statistické rozdíly jsou způsobeny rozdílnou povahou nabízených míst na částečný / plný úvazek nebo na dobu určitou a neurčitou. Částečné a dočasné úvazky se často pojí s méně kvalifikovanými pracemi.

Zkrácení x prodloužení pracovní doby

Na částečný úvazek pracuje cca 5 % zaměstnaných, přičemž 20 % z nich lze klasifikovat za podzaměstnané. Ve výběrovém šetření ISSP 2005 (Work Orientation) odpověděla více než polovina zaměstnaných, že je spokojena s délkou pracovní doby. Pracovat více za více peněz by si přálo 34 % zaměstnaných.

Sociální dialog

Odhaduje se, že přibližně 30 % zaměstnaných jsou členy odborů. Kolektivní vyjednávání se ovšem vztahuje i na nečleny odborů, pokud v daném podniku působí odbory. Kolektivní vyjednávání se tak vztahuje zhruba na polovinu zaměstnanců. Další informace a tabulky viz. kap. 4.1.9.

V 95 % kolektivních smluv je sjednáno odměňování zaměstnanců.

3.3 Pracovní doba a organizace práce (Tomáš Soukup)

3.3.1 Pracovní doba

Pracovní doba na plný úvazek

Průměrná **obvyklá pracovní doba na plný úvazek** činí podle VŠPS 42,7 hodiny týdně, přičemž muži pracují v průměru o 3 hodiny týdně více než ženy. Průměrná obvyklá pracovní doba se od roku 1995 snížila. Jedná se ale spíše o administrativní pokles. Ze zákona platného od roku 2001 se pauza na oběd již nezapočítává do pracovní doby.

Nejvíce hodin týdně pracují v průměru muži-podnikatelé (49,2 hod.), muži obecně a lidé bydlící v hlavním městě Praze. Co se týče oborů, nejdéle lidé pracují ve stavebnictví, v ubytování a stravování v restauracích a ve službách. Naopak nejméně hodin pracují zaměstnanci ve školství, zpracovatelském průmyslu a v dolech.

Zatímco v České republice je delší obvyklá průměrná pracovní doba, než je běžné ve většině zemí EU, **skutečná pracovní doba na plný úvazek** je srovnatelná s ostatními zeměmi. V roce 2006 činila 39,3 hod. Jednou z důležitých příčin kratší skutečně odpracované doby je kromě dovolených i velký počet lidí, kteří nepracují z důvodu nemoci.

Tabulka č. 4 **Průměrný počet odpracovaných hodin za týden v hlavním zaměstnání, plný úvazek**

	obvyklý týden		aktuální týden	
	muži	ženy	muži	ženy
2001	43,5	40,8	43,7	40,3
2002	44,0	40,9	41,1	36,0
2003	44,4	41,0	41,1	35,6
2004	44,2	41,0	41,1	36,3
2005	44,0	41,1	41,4	36,7
2006	43,9	41,0	41,2	36,7
2007	43,8	41,0	40,6	36,1

Zdroj: VŠPS ČSÚ

Absenterismus

V roce 2003 byla v ČR průměrná doba pracovní neschopnosti během roku 28,6 dnů, v Německu 14,8 dnů, v Rakousku 12,5 dne a ve Velké Británii 7,8 dne (pramen OECD). Navíc průměrná délka pracovní neschopnosti narůstá. V roce 1995 byla průměrná délka 1 pracovní neschopnosti 24,4 dnů, v roce 2005 činila průměrná délka 32,8 dnů²⁸ (pramen: MPSV). Největší absence je u zaměstnaných s nízkými mzdami, kdy rozdíl mezi mzdou a nemocenskou je minimální. Podle údajů se celkový zdravotní stav obyvatelstva nezhoršil. Spíše naopak, naděje dožití se prodloužila za posledních deset let o 3 roky a počet pracovních úrazů klesá. Příčinu nárůstu délky pracovní

²⁸ V roce 2001 byla průměrná délka pracovní neschopnosti v Německu 14,8 dnů, v Rakousku 12,5 dnů, ve Velké Británii 7,8 dnů (pramen: OECD)

neschopnosti proto spatřujeme v nevhodném rozdílu mezi úrovní nižších mezd a sociálních dávek, případně podle některých autorů i v systému odměňování lékařů a jejich zodpovědnosti za poskytování neschopenek (Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti, 2003). Podle propočtu VÚPSV lze v případě účinného řešení získat minimálně 3 % fondu pracovní doby, což se rovná 3 % pracovních sil. Řádově tedy vyřešení nadměrné absence z důvodu nemoci a úrazu znamená rezervu v nabídce pracovních sil ve výši cca 150 tisíc osob.

V posledním roce proběhlo několik reforem zdravotního systému. Zavedlo se opatření, že první 3 dny nemoci nedostává pacient příjem z nemocenského pojištění²⁹ a především od počátku roku 2008 jsou zavedeny platby za návštěvu lékaře. Cílem těchto reforem je snížení zneužívání zdravotního systému.

Mladiství

Mladiství mají podle zákoníku práce speciální postavení. Do roku 2006 nesměli lidé mladší 16 let pracovat déle než 33 hodin týdně. V novém zákoníku práce (platnost od 2007) je věková hranice posunuta na 18 let. Mladiství pod 18 let mohou pracovat max. 30 hodin týdně. Ukázalo se, že toto zákonné ustanovení má za následek vyloučení mladých pracovníků (včetně brigádníků) z trhu práce. Zaměstnavatelé nejsou ochotni měnit své pracovní a organizační postupy a raději mladé pracovníky nepřijímají. Proto se v současné době uvažuje o návratu zpět k hranici 16 let.

Částečné úvazky

Částečné úvazky nejsou v ČR příliš rozšířené. Na částečný úvazek pracuje pouze 5 % zaměstnanců, častěji ženy (většinou matky s malými dětmi) než muži. 20 % zaměstnanců na částečný úvazek by si přálo pracovat více. Průměrná obvyklá pracovní doba na částečný úvazek činí 22,9 hod. a za posledních několik let se mírně snížila. Skutečná pracovní doba je podobně jako u plného úvazku nižší v průměru o 2 hodiny. Je zajímavé, že zatímco u plných úvazků muži pracují déle, u částečných úvazků to jsou ženy, které pracují delší dobu, a to zhruba o 1 hodinu týdně více.

Přesčasý

Situace s přesčasý se od roku 1995 značně změnila. Zatímco v roce 1995 byly přesčasý častější (zhruba u 24 % zaměstnanců), v roce 2006 se přesčasý týkají pouze 11 % zaměstnanců, ale průměrný počet přesčasových hodin naopak narostl, a to z 8 hodin týdně v roce 1995 na 12 v roce 2006. Přibližně 2/3 přesčasových hodin bylo proplaceno. Přesčasý se týkají především mužů, lidí pracujících na vyšších pozicích ve firmě (s podřízenými) a lidí s vyšším vzděláním. Lidé s vyšším vzděláním nemají obvykle přesčasý navíc proplácené. U manažerů se ale často počítá s přesčasovou prací již v základním platě. Situace se liší i podle sektoru a velikosti podniku. Přesčasý zaměstnanců ve veřejném sektoru nejsou tak časté jako přesčasý zaměstnanců v soukromém sektoru.

²⁹ Ústavní soud toto opatření zrušil a nemocenská je vyplácená i v prvních třech dnech nemoci.

Tabulka č. 5 **Přesčas, plný úvazek, 2006**

	muž	žena
lidé bez přesčasů	85 %	93 %
lidé pracující přesčas - celkem	15 %	7 %
lidé pracující přesčas - všechny nebo alespoň část přesčasových hodin proplaceno (ze všech zaměstnaných)	10 %	4 %
lidé pracující přesčas - ani jedna hodina přesčas proplacena (ze všech zaměstnaných)	5 %	3 %
průměrný počet přesčasových hodin na 1 osobu pracující přesčas	11,1	8,8
průměrný počet placených přesčasových hodin na 1 osobu pracující přesčas	7,6	5,3
průměrný počet neplacených přesčasových hodin na 1 osobu pracující přesčas	3,4	3,5

Zdroj: VŠPS, vlastní výpočet

Zaměstnance v ČR lze rozdělit na **dvou skupin**. Lidé s nízkým vzděláním a na nižších pozicích odpracují v průměru méně hodin, využívají častěji pracovní neschopnost, méně často pracují přesčas a případné přesčasové hodiny mají proplácené. Naopak, zaměstnanci s vyšším vzděláním a na vyšších pozicích pracují déle a mají nižší absence. Jejich situace, co se týče přesčasových hodin se zhoršuje, a to i přesto, že zákon povoluje nařídit přesčasy pouze v rámci 8 hodin týdně a 150 hod. přesčasů ročně. Zaměstnavatelé proto přesčasy nenařizují, jen po svých zaměstnancích důsledně požadují splnění úkolů.

3.3.2 Organizace práce

Organizace práce se postupně mění k větší flexibilitě. Zatímco na začátku 90. let byla pro naprostou většinu zaměstnanců obvyklá pracovní doba od 6:00 ráno do 14:30, v současné době se začátek pracovní doby více diverzifikoval. Pevnou pracovní dobu v roce 2004 požadoval zaměstnavatel u 79 % zaměstnanců (VŠPS, Adhoc modul). Pevná pracovní doba je vyžadována především u dělnických a nízkokvalifikovaných pracovníků. Pevná pracovní doba je vyžadována častěji u žen než u mužů. Je to dáno charakterem jejich práce. Profese jako úředník, pokladník, zdravotní sestry, manuální práce u pásu, tedy profese, kde je třeba sladit práci s ostatními pracovníky, je stále častější doménou žen než mužů.

Práce na směny

Na směny pracuje přibližně 30 % zaměstnanců. Počet pracovníků na směny v posledních letech narůstá (v roce 2001 to bylo 26 %). Vyšší míra pracovníků na směny souvisí za prvé s hospodářským růstem, který v té době probíhal, a za druhé se vznikem nových pracovních míst vyžadujících práci na směny. Kromě tradičních oborů jako těžba nerostných surovin, zpracovatelský průmysl či zdravotnictví roste počet pracovníků na směny především v obchodech a službách. Podíl mužů a žen je přibližně podobný.

Podle výsledků VŠPS z roku 2004 nevodila práce na směny 81 % pracovníků, přičemž ženám vyhovovalo pracovat na směny méně než mužům. Nejméně vyhovoval směnový systém ženám v obchodech a ve zpracovatelském průmyslu, tedy v oborech, kde se práce na směny vyskytuje nejčastěji.

Atypické hodiny a ostatní formy flexibilního zaměstnávání

Práce v tzv. nesociálních hodinách představuje práci večer, v noci a o víkendech. Alespoň jeden den v měsíci pracovalo v jakýchkoliv atypických hodinách 55 % zaměstnaných. Nejčastější práce v „atypických hodinách“ je o sobotách, kdy alespoň někdy pracuje 46 % zaměstnaných. Práci večer vykonává alespoň někdy 42 % zaměstnaných, práci v neděli 32 % zaměstnaných a práci v noci 21 %.

Práce v atypických hodinách je výrazně častější doménou mužů než žen, protože ženy se z důvodu péče o děti těmto pracovním úvazkům vyhýbají.

V České republice nepanuje shoda, zda práce o víkendu či v noci představuje práci v atypických hodinách nebo se jedná o nesociální hodiny. Podle českých zákonů musí zaměstnavatel platit bonusy za práci v nočních hodinách, o sobotách a nedělích. Výše příplatku činí nejméně 10 % průměrného výdělku zaměstnance. Před rokem 2006 činily příplatky za noční práce a práci o víkendech 25 %.

Ostatní formy flexibilního zaměstnávání nejsou v ČR obvyklé.

Z diskuze sociálních partnerů vyplývá, že zcela zakazovat práci v nesociálních hodinách může způsobit značné problémy, a to nejen zaměstnavatelům, ale celé veřejnosti. Jako lepší řešení se tedy ukazuje regulace práce v atypických hodinách pomocí stanovení maximálního počtu po sobě jdoucích směn a především pomocí příplatků. Úkolem státu a odborů by mělo být hlídání a kontrola, zda jsou legislativní podmínky v praxi dodržovány.

Pro informace o rovnováze pracovního a soukromého života viz kap. 3.4 a 3.9.4.

3.4 Pracovní rytmus a stres při práci (Aleš Kroupa)

3.4.1 Organizace práce, pracovní rytmus a stres

S koncem byrokraticko-centralistického způsobu řízení ekonomiky nastala v podnikové sféře celá řada změn v legislativě, vlastnických vztazích a v ekonomické oblasti vůbec. Tržní ekonomika přinesla stupňující se požadavky na kvalitu, servis, krátké dodací lhůty a minimalizaci materiálových zásob. Zároveň na celospolečenské úrovni došlo k postupnému přesunu části pracovní síly do sektoru služeb, k rozšíření nových technologií, ke změnám rodinného chování a k postupné demokratizaci společenských vztahů. Uvedené změny v různém rozsahu ovlivnily způsob řízení, organizační strukturu podniků, organizaci práce včetně růstu jejích flexibilních forem a vedly k novým požadavkům na pracovní sílu. Jednalo se zejména o potřebu dalšího odborného růstu, vyšší flexibility a zodpovědnosti delegované na pracovníky.

Změny v organizaci práce na podnikové úrovni a jejich dopady na zdravotní stav včetně stresu byly v uplynulých letech v České republice předmětem systematického výzkumu pouze ve velmi omezeném rozsahu. Stejně tak odborná diskuse včetně publikování výsledků vědeckých výzkumů týkajících se problematiky stresu při práci je v ČR minimální. Tuto problematiku bylo možné ve výzkumech zpravidla zaznamenat jen jako okrajové téma, čemuž odpovídá i minimální rozsah a hloubka dostupných informací. Oproti tomu se organizaci práce a problematice stresu věnují poměrně často tematické přílohy celostátních deníků zejména v poloze sladování práce

a rodinného života nebo případně ve vztahu k psychickým nárokům kladeným zejména na vedoucí pracovníky. Problematika stresu je často také zmiňována v manažerských příručkách, které se postupně objevují čím dál tím častěji.

V České republice stejně, jako ve většině evropských států byl na základě šetření EWCS³⁰ v roce 2005 oproti roku 2001 zaregistrován nárůst počtu pracovníků udávajících vysokou intenzitu práce, měřenou souhlasem s nutností pracovat velmi vysokou rychlostí podle náročných termínů.³¹ Pracovat vysokou rychlostí muselo podle tohoto výzkumu v ČR 47 % pracovníků v roce 2001 a 60 % pracovníků v roce 2005. Práci pod tlakem termínů uvedlo v letech 2001 a 2005 68 % a 71 % pracovníků. Mezi ženami obecně byla častěji registrována nutnost pracovat vysokou rychlostí a také práci vlivem vnějších okolností přerušovat. Ženy uváděly vedle toho také méně možností ovlivnit svoji pracovní dobu. Naopak, práce mužů se častěji vyznačovala nutností pracovat podle náročných termínů, ale v možnosti ovlivnit svoji pracovní dobu - přestávky v práci a čerpání dovolené - byli muži výrazně autonomnější.³²

V souladu s uvedeným zjištěním o narůstající intenzitě práce odpovědělo ve výzkumech EWCS 83 % pracovníků v roce 2001 a 60 % pracovníků v roce 2005, že mělo dost času na to, aby přidělenou práci udělali kvalitně. Subjektivně vnímaná zvyšující se intenzita práce může souviset se špatným plánováním pracovních úkolů a nízkým využitím pracovní doby, které signalizuje studie firmy Czipin & Proudfoot Consulting z roku 2004. Studie udává vysoké procento promarněné pracovní doby u českých zaměstnanců. Až 38 % pracovní doby stráví podle této studie čeští zaměstnanci jinou než pracovní činností.³³ Na druhou stranu i podle této studie došlo meziročně ve sledovaných státech, včetně ČR, ke zlepšení ve využití pracovní doby. Nejlepších výsledků ve využití pracovní doby dosahují zaměstnanci v telekomunikačních firmách, automobilkách nebo dopravních společnostech, tedy v sektorech, kde firmy mají převážně zahraničního vlastníka. Zůstává tedy otevřenou otázkou, zda zvyšující se intenzita práce vede ke zvýšenému pracovnímu stresu nebo vzhledem ke zjištěným velkým rezervám ve využívání pracovní doby má spíše pozitivní vliv na její racionální využití.

3.4.2 Dopad charakteru práce na psychický případně fyzický zdravotní stav pracovníků

Na skutečnosti, že práce negativně ovlivňuje zdraví ve formě stresu se shodlo v průběhu posledních deseti let podle různých výzkumů cca 20 % dotázaných pracovníků. Další zjištění přináší studie Hnilici (Hnilica, 2002), který se snažil podat komplexnější vysvětlení vlivu charakteru práce na zdravotní stav pracovníků. Hnilica především sledoval vazbu mezi výskytem psychických, ale i tělesných obtíží a autonomií práce (možnost stanovení metod, pořadí úkolů, tempa práce a rozložení pracovní doby při práci), vedoucím postavením, prací podle náročných termínů a ve velké rychlosti a dále souvislost zdravotních obtíží s monotónností a rutinou při práci.

³⁰ Výzkumy European Working Conditions Surveys (EWCS) byly v rámci EU organizovány v letech 1991, 1996, 2000, 2005. V roce 2001 byl výzkum realizován jen pro kandidátské státy. Realizátorem šetření je European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

³¹ Forth European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2007, p. 58,59

³² K. Hnilica. Organizační prostředí, spokojenost s pracovními podmínkami a zdravotní problémy, in K. Hnilica, A. Kroupa, R. Vašková. Subjektivní pocit zdraví a pracovní podmínky. Praha: VÚPSV, 2002, s. 22

³³ Češi promarní v práci třetinu času. Lidové noviny, 16.9.2004, s. 17

Subjektivně pocíťované psychické a fyzické problémy nejčastěji souvisely podle uvedeného výzkumu s prací těch pracovníků, jejichž práce probíhala ve velké rychlosti a podle náročných termínů. Zvýšený výskyt pouze psychických problémů byl zaznamenán u vedoucích pracovníků. Často udávané fyzické zdravotní problémy byly registrovány zase tam, kde převažovala práce rutinní povahy. Naopak, nízký výskyt zdravotních problémů jak fyzické, tak psychické povahy byl zaznamenán při činnostech charakteristických vysokým stupněm autonomie. Rozdíly v četnosti psychických obtíží mezi jednotlivými profesemi zaznamenány nebyly. Stejně tak ve frekvenci výskytu psychických problémů nebyl zaznamenán rozdíl mezi muži a ženami s výjimkou těch pracovníků, které uvedly vysokou časovou náročnost své práce (přesčasy a proměnlivá pracovní doba).³⁴ V těchto případech, vzhledem k tomu, že v České republice leží péče o děti a domácnost především na ženách, zjevně dochází u této skupiny žen ke konfliktu mezi pracovní a rodičovskou rolí.

3.4.3 Konflikt pracovní a rodičovské role - přístup zaměstnavatelů

České ženy jsou podle řady výzkumů, jak již bylo zmíněno výše, ve většině případů vystaveny tzv. dvojitě zátěži, kdy vedle starosti o rodinu a domácnost kvůli udržení určitého životního standardu také většinou pracují na plný úvazek. O částečné pracovní úvazky není vysoký zájem jak ze strany zaměstnavatelů, tak často ani ze strany zaměstnanců. Programy, které by umožnily snazší sladění rodičovských a pracovních povinností, jsou tedy v rámci ČR vysoce aktuální. Přestože se tato oblast již dostala do širšího povědomí zaměstnavatelů, a to především díky iniciativě neziskových organizací, odborů a také nemalému množství vládních dokumentů, realizovat podobná opatření v praxi, jakými jsou např. pružná pracovní doba, stlačený pracovní týden, práce z domova, telework či podniková předškolní zařízení se ještě příliš podniků neodvážilo. Nicméně situace se s nedostatkem pracovních sil a rozvojem informačních technologií stále mění a určité snahy byly zaznamenány. Překážky zavádění programů na sladění práce a rodiny jsou spatřovány především ve strachu firem investovat do programů, jejichž efekt se projeví až v dlouhodobějším horizontu, dále pak jsou to faktory svázané s organizací práce (směnný provoz, nepravidelný přísun zakázek, charakter práce, kde se vyžaduje přizpůsobení se klientům atd.). Zaměstnavatelé většinou udávají, že nedostatečné zavádění programů na podporu sladění práce a rodiny nespočívá v problematických zákonných normách a předpisech. Jisté bariéry v legislativní oblasti však lze identifikovat, a to především v případě možnosti hlídání dětí na pracovišti. Velmi přísné hygienické normy a předpisy, které stanovují např. kvalifikační kritéria obsluhujícího personálu, jsou natolik investičně, administrativně a časově nákladné, že firmy nejsou ochotny zařízení na hlídání dětí zřizovat.³⁵ I když i tady se situace mění. Aktuálně je parlamentem projednávána novela živnostenského zákona, která by měla podmínky pro zřizování předškolních zařízení (mateřských škol a jeslí) zjednodušit.

³⁴ R. Vašková. Pracovní zatížení žen s důrazem na psychosociální stres. in K. Hnilica, A. Kroupa, R. Vašková. Subjektivní pocit zdraví a pracovní podmínky. Praha: VÚPSV, 2002, s. 31

³⁵ L. Dokulilová, A. Kroupa, R. Kyzlinková, M. Nekolová. Quality in work and employment - Czech Republic, VÚPSV, v.v.i., 2007, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0612036s/cz0612039g.htm>

3.4.4 Prevence ohrožení psychického zdraví

Ohrožení psychického zdraví zaměstnanců se snaží předejít národní legislativa tím, že ukládá zaměstnavateli povinnost informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie z hlediska zátěže škodlivými zdravotními faktory,³⁶ byla jím vykonávaná práce zařazena. Faktory psychické zátěže jsou uvedenou legislativou jednoznačně definovány. Naopak zákon³⁷ nezařazuje faktory psychického rázu, vzhledem k obtížím spojeným s jejich definováním, mezi ty vlivy, které ztěžují výkon práce a vymezují tak ztížené pracovní prostředí pro zákonnou povinnost poskytovat příplatek za práci ve ztížených pracovních podmínkách.³⁸ Na prevenci před těmito faktory se mimo jiné zaměřují preventivní programy organizované státní správou. Jedním z nich je program s názvem „Podnik podporující zdraví“ organizovaný Ministerstvem zdravotnictví ČR. V rámci programu jsou hodnoceny dobrovolně přihlášené podniky z hlediska toho, jak splňují kritéria zaměřená na hodnocení široké oblasti pracovních podmínek, které lze těžko legislativně podchytit. Jedná se zejména o faktory kladoucí zvýšené nároky na psychiku ve spojitosti s prací v situaci, kdy se lidé obtížně vyrovnávají s prací, která není přiměřená jejich schopnostem. To se týká jak práce přesahující schopnosti pracovníka (přetížení), tak i práce, která je pod úrovní jeho schopností. Další skupina kritérií slouží pro hodnocení míry sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců, např. řešení pracovní doby rodičů malých dětí nebo pomoc podniku ve složitých životních situacích.

Tématem zvýšených psychických nároků spojených s prací se zabývají i odbory a zaměstnavatelé, a to v podobě tvorby a rozšiřování vzdělávacích materiálů a informací pro členskou základnu. Například v poslední době vydaná příručka „Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi“ poskytuje zevrubné informace o možnostech a příkladech závazkových ujednání v kolektivních smlouvách. Aktivity sociálních partnerů při stanovení národních rámcových podmínek pro omezení dopadů pracovní činnosti na psychické zdraví nepřinesly zatím výsledky. V případě „Rámcové dohody o stresu spojeném s prací“ z roku 2004 totiž sociální partneři zatím nedospěli ke konsenzu o způsobu, jak dohodu implementovat. Dle vyjádření představitelů Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) převažuje tendence transponovat tuto dohodu prostřednictvím smlouvy o spolupráci v oblasti pracovního stresu uzavřené mezi sociálními partnery.³⁹

3.4.5 Příklady dobré praxe

V souvislosti s aktuální vyšší porodností a narůstajícím nedostatkem pracovních sil, zejména kvalifikovaných pracovníků, se situace postupně mění a firmy začínají svým zaměstnancům vycházet vstřícně jak při péči o děti, tak v péči o jejich zdraví. Jedná se o velké, zpravidla nadnárodní organizace zejména z odvětví informačních technologií, telekomunikací, dopravy. Standardem, který tyto firmy svým zaměstnancům poskytují, je flexibilní pracovní doba včetně možnosti pracovat z domova. Pro

³⁶ Bližší podmínky o zařazování prací do kategorií stanoví vyhláška Ministerstva zdravotnictví ČR č. 432/2003.

³⁷ Nařízení vlády 567/2006 Sb.

³⁸ Zákon 262/2006 Sb. zákoník práce, par. 117

³⁹ Příspěvek místopředsedkyně ČMKOS M. Kubínkové na konferenci „Helping the member organisations implement and monitor the autonomous ETUC-UNICE/UEAPME-CEEP framework agreement on workplace stress“, Prague, 21-22 September 2006, Meeting report.

zaměstnance na mateřské dovolené například firma IBM zřídila „Maternity Leave Return Program“, v rámci kterého zaměstnankyně mají přístup k intranetu, k distančnímu firemnímu vzdělávání a dokonce jsou finančně motivovány k dřívějšímu návratu do pracovního procesu. V rámci preventivní péče o zdraví zaměstnanců zapojuje firma AIR PRODUCTS své zaměstnance do programu „Relaxujte prosím“ se zaměřením na prevenci nemocí z povolání zejména pak stresu. Program je financován z evropských strukturálních fondů. Nejlepší programy firem na podporu sladění rodinných a pracovních povinností a rovných příležitostí pro muže a ženy jsou posuzovány s možností získat celostátní ocenění pod patronací Ministerstva průmyslu a obchodu. Programy z oblasti zdravotní prevence jsou hodnoceny v rámci již zmíněného programu „Podnik podporující zdraví“.

3.5 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (Hana Doleželová)

Změna rozložení pracovní síly v ekonomických sektorech, úbytek fyzicky nebezpečné práce, vznik nových profesí, nárůst intenzity práce, ale i rozvoj politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále BOZP) a vzdělávacích programů jsou základní charakteristiky ovlivňující bezpečnost práce a zdraví zaměstnanců na přelomu století v České republice. Absolutní i relativní počet profesionálních onemocnění i pracovních úrazů vykazuje od roku 1995 klesající trend. Stejně tak se zmenšuje podíl Čechů, kteří si myslí, že je jejich zdraví při práci ohroženo. Dle European Working Conditions Survey (dále EWCS) se v roce 2001 domnívalo 31 % Čechů, že jejich práce ohrožuje zdraví, zatímco v roce 2005 jich bylo 24 %. Současně ale narůstá počet pracovníků, kteří přiznávají zdravotní potíže způsobené právě prací (z 31 % v roce 2001 na 36 % v roce 2005). Bolesti zad, bolest svalů a celková únava patří k nejčastěji jmenovaným dopadům práce na zdraví.

3.5.1 Profesionální onemocnění a pracovní úrazy

Nemoci z povolání jsou uznávány pracovními lékaři pracovišti⁴⁰ dle zákonem definovaného výčtu nemocí z povolání.⁴¹ Absolutní i relativní počet (na 100 000 pojištěnců⁴²) profesionálních onemocnění má od poloviny 90. let s výjimkou roku 2005 a 2007 klesající trend. Mezi roky 1996 a 2007 poklesl počet profesionálních onemocnění téměř o polovinu. Profesionálními onemocněními jsou dlouhodobě více ohroženi muži než ženy (viz tab. č. 6).

Mezi sektory, kde vzniká nejvíce profesionálních onemocnění, patří zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti a výroba kovů a kovových konstrukcí. Těžba uhlí, lignitu a rašeliny je sektor, kterému tradičně patřilo prvenství v počtu profesionálních

⁴⁰ Seznam lékařských pracovišť upravuje vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 342/1997, kterou se stanoví postup při uznávání nemocí z povolání, a vydává seznam zdravotnických zařízení, která tyto nemoci uznávají, ve znění pozdějších předpisů.

⁴¹ Dle nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů.

⁴² Výpočty úrazovosti a nemocnosti z povolání provádí Česká správa sociálního zabezpečení. Číselník obsahuje počet nemocensky pojištěných osob dle zákona č. 54/1956 Sb., ve znění pozdějších předpisů, které v případě nemoci z povolání nebo pracovního úrazu mají nárok krom zdravotní péče i na nemocenskou dávku (cca 90 % všech zaměstnaných). Bližší vysvětlení pojištěných osob dále.

onemocnění. Nicméně se zmenšováním tohoto odvětví ubývá i profesionálních onemocnění. Co se týče povolání, nejvíce ohroženi jsou řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a obsluha strojů a zařízení a nekvalifikovaní dělníci.

Mezi nejčastější onemocnění patří nemoci periferních nervů končetin; nemoci kůže způsobené fyzikálními, chemickými nebo biologickými faktory a nemoci šlach. Dále přenosné a parazitární nemoci (Státní zdravotní ústav 2008).

Tabulka č. 6 **Profesionální onemocnění v České republice 1996 - 2007**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
profesionální onemocnění celkem	2 541	2 376	2 111	1 886	1 751	1 677	1 600	1 558	1 388	1 400	1 216	1 291
<i>z toho:</i>												
muži	1 563	1 551	1 261	1 192	1 104	1 034	977	972	826	817	708	753
ženy	978	825	850	694	647	643	623	586	562	583	508	538
incidence na 100 000 pojištěnců	55,2	49,1	44,1	41,1	38,7	37,4	35,8	35,1	31,6	31,5	27,5	28,6 ⁴³

Zdroj: Státní zdravotní ústav, Přehled profesionálních onemocnění hlášených v České republice v roce 2003, 2007

Evidenci **pracovních úrazů** vede Státní úřad inspekce práce, kterému je zaměstnavatel povinen hlásit úrazy, pokud pracovní neschopnost zaměstnance přesáhne tři kalendářní dny.⁴⁴ Osoby samostatně výdělečně činné nemají tuto ohlašovací povinnost. Také v pracovní úrazovosti byl zaznamenán dlouhodobý klesající trend. Výraznější pokles nastal v letech 1999 a 2003. V roce 2007 bylo evidováno 77 233 pracovních úrazů, což je o více jak 27 % méně než v roce 1995. Pokles úrazovosti lze pozorovat i na počtu smrtelných pracovních úrazů; v roce 1995 jich bylo evidováno 281, v roce 2007 pak 170. Přesto rok 2007 zaznamenal výrazný nárůst oproti roku 2006, který přerušil dlouhodobě klesající trend.

Nejrizikovějšími odvětvími jsou výroba kovů a kovových konstrukcí, výroba strojů a zařízení, stavebnictví, zemědělství a lesnictví a pozemní doprava. Procento zaměstnaných v pracovní neschopnosti díky pracovnímu úrazu se dlouhodobě pohybuje kolem 0,2 %, zvyšuje se ale průměrný počet kalendářních dní pracovní neschopnosti na jeden úraz (z 36,0 v roce 1995 na 46,6 v roce 2007). (ČSÚ 2001, 2008) Důvodem jsou zákonem stanovené velké finanční kompenzace, které nemotivují zaměstnance se do práce vrátit.

⁴³ Předběžný údaj vycházející z počtu pojištěnců v 1. pololetí roku 2007.

⁴⁴ Tato povinnost zaměstnavateli vzniká ze zákona č. 260/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, § 105.

3. Pracovní podmínky - stav a trendy

Tabulka č. 7 **Pracovní úrazovost v České republice 1995 - 2007**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
pracovní úrazy	106 275	104 288	108 704	107 175	95 971	92 906	93 280	90 867	83 019	81 688	82 042	82 296	77 233
pracovní úrazy na 100 pojištěnců	2,26	2,27	2,25	2,24	2,10	2,06	2,08	2,03	1,87	1,86	1,85	1,83	1,68
smrtelné pracovní úrazy	281	278	296	240	220	223	231	206	199	168	137	136	170
průměrná délka trvání pracovní neschopnosti díky pracovnímu úrazu (dny)	36,0	37,4	38,5	38,2	39,4	40,7	40,6	42,0	43,4	43,7	45,1	45,8	46,6

Zdroj: Český statistický úřad, *Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz v České republice za rok 1995 - 2007*

Pokles případů nemocí z povolání a pracovních úrazů byl v minulých letech ovlivněn celou řadou faktorů, mezi které patří zejména útlum a restrukturalizace v odvětvích charakteristických vysokým počtem rizikových pracovišť (hutnictví, dobývání nerostných surovin, těžké strojírenství) a postupná změna struktury národního hospodářství spočívající v přesunu pracovníků z primárního sektoru do sektoru sekundárního a terciárního.

Náklady a ztráty způsobené pracovními úrazy a nemocemi z povolání tvořily podle výpočtů Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v roce 2005 1,61 % HDP. Ztráta zaměstnavatelů tvořila 0,68 % HDP, společenské náklady a ztráty pak 0,91 % HDP a ztráty samotných pracovníků dosahovaly 0,02 % HDP. (Svobodová, 2007, s. 3)

Přes pokles počtu hlášených profesionálních onemocnění v 90. letech a na počátku 21. století se děly i nežádoucí jevy, které nepřispívaly ke snížení nemocnosti a úrazovosti. Jednalo se především o rozpad závodní preventivní péče, zanedbávání preventivní péče a prevence úrazů ze strany některých soukromých podnikatelů. (Dokulilová, Kroupa, 2005)

Zaměstnavatel je ze zákona povinen platit za své zaměstnance pojištění proti pracovním úrazům a nemocem z povolání.⁴⁵ Stát k tomuto účelu zákonem pověřuje dvě komerční pojišťovny - Českou pojišťovnu a Pojišťovnu Kooperativa.⁴⁶

Výše odvodů pak závisí na rizikovitosti zaměstnání stanovené podle převažující vykonávané ekonomické činnosti. OSVČ se mohou pojistit jen na komerční bázi, dle dotázaných odborníků ze Státního zdravotního ústavu však tuto možnost využívají jen minimálně. V případě nemoci z povolání nebo pracovního úrazu žádají zdravotní

⁴⁵ Zákon číslo 37/1993 Sb. a prováděcí vyhlášky ministerstva financí číslo 125/1993 Sb., která stanoví podmínky a sazby Zákonného pojištění odpovědnosti organizace za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání.

⁴⁶ Podle zákona č. 266/2006, Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, by se měly novými orgány úrazového pojištění stát Ministerstvo práce a sociálních věcí, Česká správa sociálního zabezpečení a okresní správy sociálního zabezpečení. Touto změnou by se zamezilo nerovnému postavení komerčních pojišťoven v rámci povinného úrazového pojištění zaměstnanců. Účinnost zákona je nicméně odkládána, v této chvíli na 1. leden 2010.

pojišťovny úhradu prostředků na léčbu z výše zmíněného úrazového pojištění. Nepojištěné OSVČ by si tuto péči musely hradit samy, což přispívá k tomu, že pracovní úrazy a nemoci z povolání nehlásí. Absence pojištění taky znamená nemožnost získání jakékoli kompenzace v případě vzniku těchto událostí.

Všichni zaměstnanci jsou povinně plátcí nemocenského pojištění, že kterého jim plyne podpora v případě pracovní neschopnosti pro nemoc z povolání či úraz. OSVČ (v roce 2007 tvořily dle ČSÚ 15,7 % všech zaměstnaných v národním hospodářství v ČR⁴⁷) mohou dobrovolně participovat na nemocenském pojištění, jen méně jak třetina tak však činí. Většina z nich tedy nemá nárok na peněžitou podporu v pracovní neschopnosti.

Při hodnocení vývoje pracovní úrazovosti a profesionální nemocnosti nelze přehlédnout skutečnost, že data vypovídají zejména o zaměstnancích a nezahrnují všechny OSVČ a osoby pracující v šedé ekonomice, jejichž počet se ve sledovaném období zvyšoval. Tito pracovníci se nedostavují k preventivním prohlídkám, nemají ze zákona povinnost hlásit pracovní úrazy a ani u nich nejsou uznávány nemoci z povolání, protože chybí zaměstnavatel, který by je byl povinen kompenzovat. Data o pracovních úrazech a nemocích z povolání jsou tedy pravděpodobně podhodnocena.

3.5.2 Pracovní prostředí

Mnoho Čechů přiznává práci v nepříznivých pracovních podmínkách, jsou to nicméně hodnoty srovnatelné s průměrem EU. Třetina pracovníků je vystavena při práci hluku, čtvrtina vibraci a více jak pětina vysokým nebo nízkým teplotám nebo práci v prašném prostředí. Téměř třetina pracovníků dále pracuje v únavných a bolestivých pozicích nebo nosí těžká břemena, dvě třetiny jsou pak vystaveny opakujícím se pohybům rukou. Zatímco podíl osob, které nosí těžká břemena, se v posledních letech snižuje, vibracím, nízkým teplotám či opakujícím se pohybům paží je vystaveno stále více pracovníků. (EWCS 2002, 2005)

Ze zákona má pracovník nárok na příplatek v ztíženém pracovním prostředí za každý ztěžující vliv (např. prach, hluk, práce s chemickými látkami, vibrace, tlak, radiace) minimálně 10 % minimální mzdy. Výše příplatku může být upravena v kolektivní smlouvě. 64,6 % kolektivních smluv pak toto ujednání obsahuje (MPSV 2007).

3.5.3 Nová pracovní rizika

Stres, násilí na pracovišti nebo sexuální obtěžování patří mezi témata, kterým v České republice doposud nebyla věnována větší pozornost. Zájem státní administrativy, sociálních partnerů a veřejnosti o tuto tematiku byl ve větší míře iniciován až v souvislosti s nezbytnou harmonizací české pracovní právní legislativy s evropským právem. Problematika obtěžování, šikany a mobbingu bývá zlehčována také díky vysoké toleranci k těmto jevům. Uvedené pojmy mají stále ve veřejnosti podtext importované novoty.

Dle EWCS z roku 2005 přes 4 % Čechů bylo svědky fyzického násilí na pracovišti, přes 5 % se pak setkalo s hrozbami násilí. Výzkum dále prokázal, že i jevy jako

⁴⁷ Za OSVČ je považován zaměstnavatel nebo osoba samostatně výdělečně činná dle Výběrového šetření pracovních sil Českého statistického úřadu.

šikana nebo obtěžování se českému pracovnímu prostředí nevyhýbají; 1 % mužů a přes 5 % žen se stali oběťmi tohoto fenoménu. Dle výzkumu Sociologického ústavu AV ČR z roku 2005 se setkala se sexuálním obtěžováním čtvrtina populace. Ženy uváděly tuto zkušenost v 28 % případů, muži ve 4 %. Provedené studie však poukazují na to, že pro českou společnost je charakteristická jistá míra tolerance k jemným formám sexuálního obtěžování a lascivním připomínkám ke vzhledu žen přítomných na pracovišti, které nejsou často považovány za sexuální obtěžování. (Vláčil a kol. 1997, Křížiková a kol. 2005)

3.5.4 Politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Opatření BOZP na podnikové úrovni vyplývají ze zákonných ustanovení daných **zákoníkem práce**, který stanoví zaměstnavateli povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Důležitou součástí úlohy zaměstnavatele v BOZP je tzv. prevence rizik, jejich odstranění nebo minimalizace.⁴⁸ Legislativa vztahující se k BOZP kryje celou pracovní sílu, jen pro některé sektory (např. armáda a bezpečnostní složky) platí speciální úprava. Zvláštní postavení mají OSVČ, díky jejichž specifické pozici se na ně některá ustanovení zákoníku práce nevztahují.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je jednou z hlavních oblastí, kde se realizují **odborové organizace**, jež mají zákoníkem práce stanoveno právo kontroly stavu bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.⁴⁹ Odborové svazy zaměstnávají vyškolené inspektory, kteří kontrolují firmy v daném odvětví. Odbory mají nárok na náhradu výdajů za kontrolu, které plynou odborům ze státního rozpočtu. Ustanovení o BOZP bývá často součástí kolektivních smluv. V podnicích, kde odborová organizace nepůsobí, mají zaměstnanci právo zvolit vlastní zástupce pro BOZP.⁵⁰ Reálně je tato možnost však málo využívána.

Kontrola BOZP je zajišťována **Státním úřadem inspekce práce** (SUIP), který vznikl v polovině roku 2005 a nahradil dosavadní Český úřad bezpečnosti práce (ČÚBR) a inspektoráty bezpečnosti práce, které byly zřízeny v roce 1968.⁵¹ Činnost SUIP je jak kontrolní s možností použití represivních opatření (př. uvalení finanční sankce, zastavení činnosti), ale i poradenská a osvětová. Působnost SUIP zahrnuje celou pracovní sílu v České republice s výjimkou odvětví, kde kontrolu provádí jiný pověřený úřad (př. hygienické stanice, báňská správa, drážní inspekce, státní úřad pro jadernou bezpečnost, SUIP dále nekontroluje armádu, bezpečnostní složky státu pak jen za speciálních podmínek.)

SUIP a okresní inspektoráty práce mají dva druhy vyškolených inspektorů: na pracovněprávní vztahy a na BOZP. Ti provádějí kontroly dle ročního plánu, který vytyčí problematiku odvětví ať už z hlediska dodržování pracovněprávní legislativy nebo BOZP, dále pak namátkové kontroly v podnicích na základě stížnosti nebo podnětu. V roce 2006 bylo zaměstnáno 339 inspektorů, na 100 000 pracovníků v národním hospodářství jich připadlo 7,0. Počet inspektorů připadajících na 100 000

⁴⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 100 - 108.

⁴⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 320 - 323.

⁵⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 281 - 285.

⁵¹ Činnost Státního úřadu inspekce práce upravuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů.

pracovníků v posledních letech rostl, v roce 2004 to bylo 4,9, v roce 2005 6,7. (SUIP 2005, 2006, 2007)

Mezi kompetence SUIP patří krom provádění kontrol BOZP také kontroly dodržování dalších pracovněprávních předpisů. Dle pracovníků SUIP má vykonaná inspekce pozitivní vliv na BOZP, podnik zpravidla vykazuje v následujících letech nižší míru úrazovosti. Nedostatkem v možnostech práce SUIP je právní nemožnost zveřejňování podniků, které nedodržují pracovněprávní legislativu nebo bezpečnostní normy. Motivační potenciál ke změně je ponechán jen na peněžitéch sankcích, které nejsou často tak účinné jako veřejné poškození dobrého jména.

3.5.5 Zdravotní péče na pracovišti

Zákon nařizuje zaměstnavateli pečovat o zdraví zaměstnanců a zřídit **závodní preventivní péči**.⁵² Zaměstnavatelé mají tedy povinnost mít smluvního lékaře, který může vykonávat vstupní a preventivní prohlídky, sleduje úroveň zdraví zaměstnanců a může navrhnout opatření ke zlepšení jejich zdraví.⁵³ Zákon vysloveně neudává povinnost zaměstnavatele vykonat vstupní zdravotní prohlídky. Zaměstnavatel nicméně musí zařadit zaměstnance do pracovního procesu tak, aby práce odpovídala jeho zdravotnímu stavu. Vstupní prohlídky mohou mít ale diskriminační charakter např. při odhalení těhotenství ženy nebo jiného zdravotního handicapu. Preventivní prohlídky jsou dále povinné jen u pracovníků vykonávajících rizikové práce.

Ochrana zdraví při práci je v kompetenci státního zdravotního dozoru,⁵⁴ který provádí krajské hygienické stanice, které monitorují vztah zdraví pracovníků a pracovních podmínek a mohou ukládat sankce při nedodržení hygienických norem na pracovišti.

3.5.6 Motivační programy, osvěta

Zásadní vliv na otevření tohoto tématu a cílenému vytváření politiky bezpečnosti při práci měl vstup České republiky do Evropské unie. Roku 2003 položila vláda ČR základy **Národní politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**⁵⁵ a byl zformulován Národní akční program bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na léta 2004–2006. Program byl vypracován Ministerstvem práce a sociálních věcí ve spolupráci s dalšími resorty a sociálními partnery a přijat vládou ČR. Plnění programu je každoročně vyhodnocováno a je vypracováván program na další roky. Byla také založena Rada vlády pro BOZP, která je stálým poradním orgánem vlády ČR. V této radě probíhá diskuse mezi zástupci veřejné správy, zaměstnaneckých odborů, zaměstnavatelů a nezávislých odborníků.

⁵² Upravuje zákon č.20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů, § 9 odst. 2, 17, 18a, 21 odst. 1, 35a, 40; Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 145/1988 Sb., o úmluvě o závodních zdravotních službách.

⁵³ Upravuje zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, § 35.

⁵⁴ Upravuje zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, § 84.

⁵⁵ Usnesení vlády ČR č.475/2003 o Národní politice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

V roce 2003 byl zřízen Český Focal Point pro Evropskou agenturu pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. S touto iniciativou byly v České republice spuštěny vzdělávací a osvětové programy zaměřené na zvýšení povědomí zaměstnanců a zaměstnavatelů o dané problematice. Na vzdělávání, které by mělo plošné působení na zaměstnance, však není dostatek zdrojů. Zvýšení povědomí o problematice BOZP neprospívá ani skutečnost, že součástí školních osnov na žádném stupni vzdělávání není téma, jak bezpečně pracovat a v práci předejít úrazům a zdravotním problémům.

Případy dobré praxe jsou oceňovány ve dvou soutěžích s názvy „**Podnik podporující zdraví**“ (probíhá od roku 2005), která je organizována Státním zdravotním ústavem pod záštitou Ministerstva zdravotnictví, a „**Správná praxe**“ (v ČR probíhá od roku 2003), která je součástí informační a osvětové kampaně „Evropský týden bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“, každoročně pořádané pod patronací Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Obě soutěže jsou zaměřené na snižování bezpečnostních rizik a vytváření bezpečného pracoviště.

Firmy mohou dále získat certifikát „**Bezpečný podnik**“, který byl vyhlášen Ministerstvem práce a sociálních věcí v roce 1996. Ucházet se o certifikát je dobrovolná iniciativa podniku výrobního typu, která je nad rámec zákona, a jeho hodnota je především v získání prestiže. V praxi je splnění podmínek stanovených ČÚBR v organizacích prověřováno orgány inspektorátu práce. Získání certifikátu je nicméně podmíněno vynaložením finančních zdrojů na zlepšení bezpečnostních opatření a na vykonání bezpečnostního auditu, proto jím disponují zejména velké podniky. Certifikát má platnost 3 roky, poté je nutná obnova. Dle SUIP jím v polovině roku 2007 disponovalo 49 podniků.

3.6 Přístup k dalšímu vzdělávání (Helena Vychová)

Účast dospělých osob v dalším vzdělávání je v České republice velmi nízká a její hodnoty s věkem dále klesají. Významně zde působí vliv dosažené úrovně vzdělání, kdy vyšší míru účasti lze nalézt zejména u dospělých s vyšším vzděláním. Naopak nižší vzdělanostní úroveň populace, což je i problém ČR, je spojena s klesající účastí. Vyšší účast lze dále pozorovat u osob zaměstnaných, které se ve srovnání s osobami registrovanými na úradech práce vzdělávají dvakrát častěji. Aktivity dalšího vzdělávání tak nejsou českou dospělou populací dostatečně využívány k profesnímu a osobnímu rozvoji, což následně negativně ovlivní její neschopnost pružně reagovat na stále rychleji probíhající proměny trhu práce. **Podíl osob ve věku 25-64 let, jež se za poslední čtyři týdny předcházející šetření vzdělávaly, se v České republice dlouhodobě pohybuje okolo hodnoty 5,6 % (EU-27 9,6 %)** a dosažení cílové hodnoty stanovené EU pro rok 2010 ve výši 12,5 % je zatím poměrně vzdálené. Účast zaměstnaných osob v dalším vzdělávání je přibližně dvakrát vyšší než v případě nezaměstnaných.⁵⁶

Hlavním problémem v oblasti vzdělávání dospělých v České republice je samotná **neexistence funkčního systému dalšího vzdělávání dospělých**, kdy zde zcela chybí jasné koncepční a právní vymezení jeho realizace, financování, řízení, akreditace a certifikace vzdělávacích programů, informační a poradenské služby, kontrolní systémy zajištění kvality vzdělávací nabídky.

Absolvování běžného studia na školách, jehož obsah i podmínky jsou shodné se studiem mladé populace, představuje pro dospělé zájemce o další

⁵⁶ Podle výsledků LFS 2006 se vzdělávalo 6,5 % zaměstnaných osob a pouze 3,2 % nezaměstnaných.

vzdělávání poměrně náročné studium, které nezohledňuje potřeby a specifika pracujících osob (přizpůsobení výukových metod, vzdělávacího obsahu apod.). Časové možnosti zaměstnaných osob jsou limitované rozsahem pracovní doby a navíc nemají právo z důvodu studia požadovat na zaměstnavateli úpravu pracovních podmínek. Tato možnost existuje pouze v případě, kdy se zaměstnanec vzdělává za účelem zvyšování kvalifikace potřebné k výkonu sjednaného zaměstnání, tehdy má nárok na studijní volno v rozsahu stanoveném zákoníkem práce (262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a náhradu mzdy/platu. V dané situaci pak zaměstnavatel může uzavřít se zaměstnancem dohodu vymezující povinnosti obou stran. Zejména se jedná o závazek umožnění zvýšení kvalifikace ze strany zaměstnavatele a ze strany zaměstnance o příslib setrvání v pracovním poměru po vymezenou dobu, maximálně však pěti let nebo v případě ukončení pracovního poměru k náhradě nákladů, které zaměstnavateli vznikly v souvislosti se zvýšením kvalifikace.

Zákonné povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů

Rozvoj lidských zdrojů v podnicích je plně v kompetenci zaměstnavatelů. V oblasti vzdělávání jim zákon stanoví pouze několik povinností, a to povinnost proškolit zaměstnance v oblasti bezpečnosti práce, zajistit přiměřenou odbornou praxi zaměstnanců-absolventů, zaškolit zaměstnance vstupující do pracovního poměru bez kvalifikace a zaučit zaměstnance na novém pracovišti. Zaměstnavatel má právo nařídít zaměstnanci vzdělávání vedoucí k prohloubení kvalifikace. Zaměstnanec má naopak povinnost prohlubovat si a obnovovat kvalifikaci potřebnou k výkonu daného zaměstnání. V těchto případech se z pohledu zákoníku jedná o výkon práce a zaměstnanec po jeho dobu pobírá mzdu/plat. V určitých oborech je povinnost zaměstnavatelů zajišťovat vzdělávání pracovníků stanovena zvláštními zákony. Povinnost se týká zejména zaměstnavatelů ve zdravotnictví, školství, veřejné správě, železniční dopravě apod.

Podle výsledků šetření Continuing Vocational Training Survey (CVTS2), zjišťujícího statistické údaje o realizaci dalšího odborného vzdělávání v podnicích v členských zemích EU, 69 % podniků v České republice poskytuje zaměstnancům další odborné vzdělávání, přičemž průměr za EU-25 dosahoval 64 %, ale EU-15 72 %. Častější vzdělávání zaměstnanců v rámci České republiky je běžnější ve větších podnicích ze zahraniční majetkovou účastí, což je dáno zřejmě lepší finanční dostupností zdrojů a také přenosem zvyklostí v oblasti rozvoje pracovní síly ze země původu zahraničního investora. Výsledky CVTS2 dále ukazují, že kurzů dalšího odborného vzdělávání se účastní 42 % zaměstnanců (EU-25 39 %, EU-15 40 %), zaměstnanec stráví studiem v průměru 10 hodin (EU-25 11 hodin, EU-15 12 hodin) a podnikové výdaje na vzdělávání, vyjádřené jako procentní podíl celkových nákladů na pracovní sílu, dosahují 1,9 % (EU-25 2,3 %, EU-15 2,3 %).

Podle výsledků výzkumu publikovaných Národním vzdělávacím fondem v roce 2003 (NVF 2003)⁵⁷ podniky označily za **hlavní důvody nedostatečné péče o rozvoj dovedností pracovníků** vysoké náklady na vzdělávání (26,9 %), spokojenost s úrovní současných dovedností zaměstnanců (17,5 %), nezájem samotných pracovníků o další vzdělávání (13,9 %). Většina organizací (62,3 %) cítí vlastní odpovědnost za rozvoj odborných znalostí pracovníků, přičemž míra odpovědnosti narůstá s velikostí podniku. 9 % organizací by ponechalo odpovědnost na státu. Více než 80 % podniků tak plně financuje vzdělávací kurzy, spolufinancování zaměstnanců uvedlo pouze 13 % podniků a jen v 1,5 % podniků si vzdělávání hradí sami zaměstnanci. Míra spoluúčasti je vyšší

⁵⁷ Zpráva o situaci v rozvoji lidských zdrojů malých a středních podniků. Praha: Národní vzdělávací fond, 2003. Data byla získána prostřednictvím šetření v podnicích, na úřadech práce, hospodářských komorách a poradenských organizacích.

u menších podniků a opět klesá se zvyšující se velikostí organizace. V případě, že v podniku existuje kolektivní smlouva, pak více než 62 % těchto smluv upravuje nějakým způsobem vzdělávání a rozvoj pracovníků. Převažující většina (60 %) podniků zabezpečuje vzdělávání prostřednictvím služeb vzdělávacích institucí.

Kurzy komerčních vzdělávacích institucí a rekvalifikace

Vedle vzdělávání dospělých na školách a v podnicích zde dále existuje nabídka kurzů komerčních vzdělávacích institucí a rekvalifikačního vzdělávání. Z hlediska délky konání kurzu se jedná spíše o **krátkodobější kurzy**, jimž dospělí studenti dávají přednost před studiem v dlouhodobých studijních programech. Rekvalifikační kurzy jsou primárně určeny nezaměstnaným osobám a zaměstnancům podniků realizujících strukturální přestavbu výrobního programu. Možnost návštěvy rekvalifikačních kurzů není ale uzavřena ani ostatním skupinám dospělých, avšak v tomto případě je po nich vyžadována úhrada nákladů kurzů. Studium v rámci neformálního vzdělávání tráví čeští dospělí v průměru 50 hodin ročně (EU 84 hodin ročně), přičemž s klesající úrovní dosaženého vzdělání se počet výukových hodin snižuje. I přes potřebnost zvyšování znalostí nejméně kvalifikovaných osob se tyto osoby účastní neformálního vzdělávání v průměru 25 hodin ročně (oproti 87 hod ročně v EU).⁵⁸

Mezi aktivity dalšího vzdělávání se také řadí tzv. informální vzdělávání, k němuž dochází v souvislosti s výkonem běžných každodenních činností, jako je např. čtení novin, sledování zpráv, vyhledávání informací na Internetu apod. Probíhá jako nezáměrné vzdělávání, jež není cíleně vedeno k osvojování konkrétních znalostí.

Nízká individuální i systémová motivace k dalšímu vzdělávání

Situace v oblasti motivačních prvků k vyšší účasti dospělých ve vzdělávání je v České republice nevyhovující. Finančně zvýhodněny jsou pouze nezaměstnané osoby navštěvující rekvalifikační kurzy, které mají nárok na vyšší podporu v nezaměstnanosti. Ostatní opatření určená dospělým studentům, jež jsou běžná v západních zemích - jako např. daňové úlevy, studijní podpory - zde zatím neexistují. Novinku v této oblasti přinesl nový zákon o uznávání a ověřování výsledků dalšího vzdělávání (zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů), jenž umožňuje odečíst od základu daně prostředky vynaložené na úhradu poplatků zkoušek prokazujících dosažení určité kvalifikace (při stanovení maximální hranice).

Za jediný motivační finanční nástroj zacílený na stranu zaměstnavatelů lze označit daňovou uznatelnost jejich výdajů na vzdělávání zaměstnanců. Zahrnutí těchto výdajů do celkových nákladů podniků tak sníží jejich daňový základ. Další motivační prvky jako např. daňové zvýhodnění, podpora tvorby účelových podnikových zdrojů, stabilní systém podpor zde zcela chybí. V současné době se podpora realizuje především prostřednictvím účelových programů vyhlašovaných na vymezená časová období.

Nedostatečná vlastní iniciativa k dalšímu vzdělávání nejčastěji souvisí s pocitem nepotřebnosti dalšího vzdělávání ze strany dospělých, nedostatkem času, nechutí učit se, vyšším věkem a s ním spojenými obtížemi při osvojování si nových

⁵⁸ Zdroj dat: Czesaná, V., Matoušková, Z., Havlíčková, V. Další vzdělávání v ČR. Working Paper NOZV - NVF č. 6/2006. Praha: NVF, 2006. 36 s.

znalostí. **Hlavní bariéry** systému dalšího vzdělávání jsou ze strany dospělých spatřovány zejména ve vyšší ceně vzdělávacích kurzů, časovém omezení, nevyhovující vzdělávací nabídce neuspokojující potřeby dospělých osob a chybějících informací o možnostech dalšího vzdělávání.

Lidé nejvíce požadují přizpůsobení vzdělávacích možností jejich konkrétním potřebám. Zvýšené účasti v dalším vzdělávání by napomohla flexibilnější pracovní doba, více individualizované kurzy využívající vhodné metody výuky reagující na specifické požadavky posluchačů. Především je tedy zapotřebí, aby vzdělávací kurzy nabízely flexibilnější rozvrh a posluchači tak mohli studovat i ve večerních hodinách či o víkendech. Pracujícím by mělo být poskytnuto studijní volno. Dále je zapotřebí zlepšit poskytování služeb v péči o děti po dobu, kdy jejich rodiče studují. Dospělá česká populace by současně přivítala pomoc s úhradou finančních nákladů dalšího studia a individualizovanější metody výuky.

Vzhledem k potřebnosti nepřetržitého zdokonalování a zvyšování znalostí a dovedností jednotlivců se problematice dalšího vzdělávání dostává pozornosti i v politických diskuzích a strategických národních dokumentech. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice (2001) upozorňuje na nutnost změny pojetí, cílů vzdělávání a jeho chápání jako celoživotního procesu. Strategie rozvoje lidských zdrojů (2003) se věnuje otázkám a doporučením k zlepšení rozvoje lidských zdrojů, kdy upozorňuje na potřebu přijetí celoživotního učení jako běžné praxe, zvýšení individuální odpovědnosti jedince za vlastní osobní rozvoj a rozšíření využívání informačních technologií ve vzdělávání. Národní program reforem ČR (2005) poukazuje na nedostatečnou pozornost a systematický přístup k podpoře celoživotního vzdělávání, chybějící podporu dalšího vzdělávání v podnicích, spolupráci zaměstnavatelů, zaměstnanců a vzdělávacích a profesních institucí. **I přes formulaci žádoucích opatření v řadě dokumentů zůstává jejich realizace v podobě konkrétních kroků v oblasti dalšího vzdělávání zatím nedostatečná.**

Pozitivní přínosy jsou očekávány od nového výše zmíněného zákona o uznávání výsledků dalšího vzdělávání (v platnosti od 1.8.2007), který mimo finanční motivace, nabízí možnost získat osvědčení o dosažení určité kvalifikace na základě prokázání patřičných dovedností bez ohledu na způsob jejich osvojení. Ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání probíhá na základě prokázání odborné způsobilosti vymezené kvalifikačním standardem příslušné dílčí kvalifikace prostřednictvím zkoušky před autorizovanou osobou. Úspěšné složení zkoušky je potvrzeno vydáním osvědčení o získání příslušné dílčí kvalifikace. Dílčí kvalifikací se rozumí osvojení určitých znalostí a dovedností pro výkon konkrétního druhu práce (určité pracovní činnosti či několika činností) v rámci příslušného povolání. Soubor vymezených dílčích kvalifikací pak následně tvoří tzv. úplnou kvalifikaci, jež stvrzuje způsobilost vykonávat dané povolání, tzn. veškeré pracovní činnosti, které tvoří náplň daného povolání. Získat úplnou kvalifikaci neboli dosáhnout stupně vzdělání lze pouze prostřednictvím složení závěrečné zkoušky na škole, zároveň ale - díky novému zákonu - už i bez nutnosti absolvování příslušného vzdělávacího programu.⁵⁹ Vzhledem ke krátké působnosti zákona je na hodnocení výsledků jeho účinnosti však zatím brzy.

⁵⁹ Výše zmíněným postupem však nelze získat odborné vzdělání potřebné k výkonu zdravotnického povolání.

3.7 Sociální ochrana (Martin Holub, Pavel Bareš, Robert Jahoda)

3.7.1 Sociální zabezpečení

Po roce 1989 došlo k reformě systému sociálního zabezpečení, byla vytvořena **třípilířová koncepce**: sociální pojištění, státní sociální podpora a sociální pomoc.

Systém **sociálního pojištění** zahrnuje základní povinné důchodové pojištění, nemocenské pojištění a v rámci výběru pojistného na sociální zabezpečení je též vybírán příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Důchodové pojištění v sobě zahrnuje starobní, invalidní, vdovský a sirotčí důchod. Důchodový systém je v ČR průběžně financovaný s tím, že je možné zřídit si soukromé penzijní připojištění.

Účast v základním **důchodovém** pojištění je při splnění stanovených podmínek povinná. Je umožněna i dobrovolná účast. Pro jednotlivé skupiny pojištěnců platí jednotná právní úprava a základní důchodové pojištění je ekonomicky garantováno státem. Statutární věk odchodu do důchodu je neustále zvyšován a cílová jednotná zákonná věková hranice pro odchod do důchodu pro rok 2013 je 63 let pro muže a 59-63 let pro ženy dle počtu vychovaných dětí. Důchod se skládá ze dvou složek, základní výměry stejné pro všechny a procentní výměry odvozené od dosavadního výdělku. Náhradový poměr nově přiznaného starobního důchodu typického příjemce k čisté mzdě v roce 2006 činil 46,2 %.

Nemocenské pojištění je pro zaměstnance a příslušníky ozbrojených sil a sborů povinné, pro OSVČ je od roku 1994 dobrovolné. Systém nemocenského pojištění je v zásadě jednotný pro všechny výdělečně činné osoby s několika výjimkami. Nemocenské pojištění je garantováno státem jak po stránce finanční, tak právní.

Nezaměstnaným osobám je vyplácen příspěvek v **nezaměstnanosti**, a to ve výši 50 % předchozího příjmu do 3 měsíců a 45 % do 6 měsíců. Nárok na příspěvek v nezaměstnanosti mají pojištěnci, kteří v předchozích 3 letech odpracovali alespoň 12 měsíců. Příspěvek v nezaměstnanosti je vyplácen i lidem účastnícím se rekvalifikací. Nezaměstnaní, kteří nemají nárok na příspěvek v nezaměstnanosti, spadají do systému sociální podpory a jsou jim vypláceny testované dávky odvíjející se od životního minima.

Systém **sociální podpory** je zaměřen hlavně na podporu rodiny a domácností, a to ve státem uznaných sociálních událostech, pod kterými se zejména rozumí přítomnost nevýdělečně činných osob v rodině. Dávky jsou dvojího druhu - příjmově testované a netestované. Příjmově testované dávky se odvíjejí od životního minima. V roce 2006 bylo zavedeno navíc tzv. existenční minimum (cca 2/3 hodnota životního minima), které je vypláceno osobám, které dlouhodobě neparticipují na trhu práce (nehledají práci, odmítají účast na rekvalifikacích atd.). Cílem této reformy je naplnění principu, že „pracovat by se mělo vyplatit“. Bez ohledu na příjem rodiny jsou poskytovány rodičovský příspěvek (při rodičovské dovolené), dávky péčovské péče, porodné, pohřebné.

Úkolem systému **sociální pomoci** je zabránit propadu občana do trvalé sociální závislosti. K základním nástrojům státu, kterými je systém sociální pomoci prováděn, patří sociální služby, sociální prevence a poradenství.

Vedle sociálního zabezpečení stojí **zdravotní pojištění**. Účast na něm je povinná, přičemž za děti, studenty, nezaměstnané a důchodce hradí odvody stát. Až do

roku 2007 byla finanční spoluúčast pacienta na přímých úhradách za ošetření u lékaře či pobyt v nemocnici minimální.

Základní sociální práva jsou zakotvena v Listině základních práv a svobod. Česká republika je navíc vázána mezinárodními úmluvami Mezinárodní organizace práce a Evropského zákoníku sociálního zabezpečení Rady Evropy.

3. Pracovní podmínky - stav a trendy

Tabulka č. 8 Sociální zabezpečení - souhrn

	název dávky	pokrytí	typ dávky	příjmově testované	způsob financování	zdroje financování	náhradový poměr (%)	doba trvání výplaty dávky	počet příjemců
nemoc a zdraví	nemocenské pojištění	zaměstnanci povinně, OSVČ dobrovolně	peněžní dávka	ne	pojištění	zaměstnavatel + zaměstnanec / OSVČ	61,66	od 4. dne, max. 1 rok	1 788 585
	zdravotní pojištění	celá populace, cizinci dobrovolně	péče	ne	pojištění	zaměstnavatel + zaměstnanec / OSVČ + stát	-	neomezeně	celá populace
invalidita	invalidní důchody	zaměstnanci a OSVČ	peněžní dávka	ne	pojištění	zaměstnavatel + zaměstnanec / OSVČ	47,8	od vzniku nároku do smrti pojištěnce	525 030
stáří	důchody	zaměstnanci a OSVČ	peněžní dávka	ne	pojištění	zaměstnavatel + zaměstnanec / OSVČ	46,2	od vzniku nároku do smrti pojištěnce	1 423 985
pozůstalí	pozůstalostní důchody	zaměstnanci a OSVČ	peněžní dávka	no	pojištění	zaměstnavatel + zaměstnanec / OSVČ	74,7	1 rok ⁴	734 769 ⁵
rodina / děti	mateřská	zaměstnanci, OSVČ dobrovolně	peněžní dávka	ne	pojištění	zaměstnavatel + zaměstnanec / OSVČ	68,0	28 týdnů	-
	rodičovský příspěvek	matka/otec	peněžní dávka	ne	daně	stát	Kč 7,000 ¹	4 roků ¹	-
	porodné	matka	peněžní dávka	ne	daně	stát	Kč 17,760 ²	za dítě ²	-
	dávky péčovské	pěstoun	peněžní dávka	ne	daně	stát	Kč 3,680 - 6,975 ³	do dospělosti dítěte	-
	pohřebné	celá populace	peněžní dávka	ne	daně	stát	Kč 5,000	za pohřeb	-
bydlení	příspěvek na dítě	dítě v nízkopříjmových rodinách	peněžní dávka	ano	daně	stát	Kč 256 - 810 / měsíčně	do dospělosti dítěte	-
	příspěvek na bydlení	celá populace	peněžní dávka	ano	daně	stát	-	po dobu potřeby	-

pokračování

	název dávky	pokrytí	typ dávky	příjmové testované	způsob financování	zdroje financování	náhradový poměr (%)	doba trvání výplaty dávky	počet příjemců
nezaměstnanost	podpora v nezaměstnanosti	nezaměstnaní, kteří dříve platili sociální pojištění (povinné pro všechny zaměstnávající a OSVC)	peněžní dávka	ne	pojištění	zaměstnavatel + zaměstnanec / OSVC + stát	50 % tři měsíce, 45 % další tři měsíce, 60 % po dobu rekvalifikace	6 měsíců či doba rekvalifikace	129 000
sociální vyloučení	sociální příspěvek	rodiny s dětmi	peněžní dávka	ano	daně	stát	-	po dobu potřeby	-
	doplátek do životního minima	celá populace	peněžní dávka	ano	daně	stát	-	po dobu potřeby	-
	příspěvek na bydlení	celá populace	peněžní dávka	ano	daně	stát	-	po dobu potřeby	-
	další	celá populace	peněžní dávka	ano	daně	stát	-	-	-
další	státní sociální pomoc	celá populace	péče	ne	daně / jednotlivci	stát / jednotlivci	-	-	-

1 Od roku 2008 je možnost volby ze třech variant: Kč 11 400 do 24. měsíce věku dítěte, Kč 7 600 do 36. měsíce věku dítěte nebo Kč 7 600 do 21. měsíce věku dítěte a poté Kč 3 800 do 48. měsíce věku dítěte. Podrobněji viz kapitola 3.9.

2 Od 2008 13 000 Kč

3 Výše závisí na věku a zdravotním stavu dítěte

4 Vdova má nárok na vdovský důchod po zemřelém manželovi, který:

- byl požívatelem starobního, plného invalidního nebo částečného invalidního důchodu, nebo
- splnil ke dni smrti podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na plný invalidní důchod nebo podmínky nároku na starobní důchod anebo zemřel následkem pracovního úrazu (nemoci z povolání)

Vdovec má nárok na vdovecký důchod za stejných podmínek jako vdova na vdovský důchod.

Vdovský důchod náleží po dobu jednoho roku od smrti manžela. Po uplynutí této doby má vdova nárok na vdovský důchod, jestliže:

- pečuje o nezaopatřené dítě,
- pečuje o nezletilý dlouhodobě těžce zdravotně postižený dítě vyžadující mimořádnou péči nebo o zletilé dítě, které je převážně nebo úplně bezmocné,
- pečuje o převážně nebo úplně bezmocného svého rodiče nebo rodiče zemřelého manžela, který s ní žije v domácnosti, nebo o takového rodiče, který je částečně bezmocný a starší 80 let,
- je plně invalidní,
- dosáhla věku 55 let nebo důchodového věku, je-li důchodový věk nižší.

Nárok na vdovský důchod vznikne znovu, jestliže se splní některá z uvedených podmínek do pěti roků po zániku dřívějšího nároku na vdovský důchod.

To platí obdobně i pro vdovecký důchod s tím, že věk pro další nárok na vdovecký důchod činí 58 let.

5 vdovský a vdovecký důchod vypláceny souběžně se starobním + sirotčí důchod

Zdroj: Pojistněmatematická zpráva 2006, MPSV, ČSÚ, Bulletin VÚPSV

3.7.2 Vývoj a budoucí směřování systému

V posledních letech proběhla řada změn v sociálním systému. Jejich cílem bylo zamezit jeho zneužívání. Část změn proběhla již za vlády sociálních demokratů, ale většina změn připadá na období působení pravicové vlády od roku 2006. Mezi hlavní motivy reformy patří snížení schodku veřejných financí a zabránění zneužívání systému ze strany příjemců. V roce 2004 bylo v zákoně o zaměstnanosti zpřísněno vyplácení příspěvku v nezaměstnanosti, kdy nárok mají pouze lidé, kteří v posledních 3 letech pracovali alespoň 12 měsíců. Toto opatření se týká mimo jiné absolventů. Obecně lze říci, že se jednalo o změny pozitivním směrem, který přispívá větší participaci na trhu práce. Další změnou v roce 2004 bylo umožnění souběhu rodičovského příspěvku a pracovních příjmů v neomezené míře.

V roce 2006 byla přijata novela nemocenského pojištění, která reagovala na vzrůstající zneužívání nemocenského pojištění.⁶⁰ Hlavní změnou mělo být zavedení tzv. náhrady mzdy, kterou by měl první dva týdny pracovní neschopnosti namísto ČSSZ poskytovat zaměstnavatel, kterému by naopak byly sníženy odvody na nemocenské pojištění. Účinnost této změny byla postupně odsunuta až na rok 2009, neboť neexistuje politický konsenzus o tom, zda by zaměstnavatelé měli převzít zodpovědnost za kontrolu svých nemocných pracovníků. Nicméně zákonem o stabilizaci veřejných rozpočtů z roku 2007 bylo zavedeno od 1.1.2008 vyplácení nemocenské až od čtvrtého dne nemoci. Toto ustanovení zákona však bylo s účinností od 30.6.2008 zrušeno rozhodnutím ústavního soudu.

Současná vláda přišla s radikálnějšími změnami. Ty spočívají především v uplatňování existenčního minima pro lidi, kteří se dlouhodobě vyhýbají participaci na trhu práce, změně vyplácení rodičovského příspěvku či zavedení poplatků za návštěvu lékaře, za recept a platbu v nemocnici.⁶¹ Cílem všech těchto a dalších změn je zamezení zneužívání sociálního a zdravotního systému.

3.7.3 Financování a výdaje systému

Výdaje

Celkové výdaje na sociální zabezpečení činily v roce 2005 552 mld. Kč. Jednalo se o 18,5 % HDP a o 41 % výdajů státního rozpočtu. Výdaje na sociální zabezpečení rostly až do roku 2003 (měřeno % HDP). Od roku 2004 zaznamenáváme mírný pokles spojený s poklesem nezaměstnanosti, a tedy i nižšími výdaji na politiku zaměstnanosti.

Největší podíl výdajů jde na důchodové pojištění (téměř polovina), následují výdaje na zdravotní pojištění (157 mld. Kč) a výdaje ve výši 38 mld. Kč na nemocenské pojištění.

⁶⁰ Nemocenské pojištění bývá v ČR zneužíváno v zásadě 4 způsoby:

- 1) zaměstnanci čerpají nemocenské namísto dovolené,
- 2) zaměstnanci, kteří se obávají propuštění, předstírají nemoc a v době nemoci nemůžou být propuštěni,
- 3) zaměstnanci využíváním nemocenského řeší nezaměstnanost po propuštění ze zaměstnání,
- 4) zaměstnavatelé řeší „posláním“ zaměstnance na nemocenskou dočasný nedostatek práce ve společnosti.

⁶¹ Poplatky za návštěvu u lékaře jsou stanoveny na 30 Kč. Průměrná hrubá hodinová mzda byla v roce 2006 132 Kč.

Tabulka č. 9 **Výdaje na sociální ochranu podle základního systému ESSPROS***)

rok	výdaje na soc. ochranu celkem	v tom podle funkcí sociální ochrany (mil. Kč)							
		nemoc / zdravotní péče	invalidita	stáří	pozůstalí	rodina / děti	nezaměstnanost	bydlení	sociální vyloučení
1995	247 548	91 866	18 825	95 837	2 584	29 498	5 618	43	3 278
1996	286 479	105 696	22 478	112 696	3 222	31 392	7 341	688	2 965
1997	325 697	112 736	25 921	135 794	4 090	32 535	9 395	938	4 288
1998	358 170	120 068	28 754	153 213	4 272	32 574	10 908	1 818	6 563
1999	387 207	128 129	30 781	163 906	4 545	33 827	14 444	2 458	9 117
2000	413 654	139 075	32 177	174 691	4 616	34 906	14 271	2 710	11 208
2001	442 981	151 884	35 532	185 072	5 184	36 357	14 355	2 720	11 876
2002	482 205	168 804	37 670	199 270	5 391	38 685	16 469	3 038	12 879
2003	504 076	178 920	40 925	202 343	5 475	38 387	20 254	2 904	14 869
2004	525 421	185 298	41 609	210 931	5 447	44 036	20 596	2 623	14 881
2005	552 081	195 067	43 213	229 893	5 399	41 863	19 735	2 547	14 364

*) údaje jsou zpracovány podle metodiky Eurostatu pro základní systém ESSPROS (= Evropský systém jednotných statistik sociální ochrany)

Zdroj: ČSÚ

Tabulka č. 10 **Výdaje na sociální ochranu podle základního systému ESSPROS ***)

rok	výdaje na soc. ochranu celkem	v tom podle funkcí sociální ochrany (% HDP)							
		nemoc / zdravotní péče	invalidita	stáří	pozůstalí	rodina / děti	nezaměstnanost	bydlení	sociální vyloučení
1995	16,88	6,26	1,28	6,54	0,18	2,01	0,38	0,00	0,22
1996	17,02	6,28	1,34	6,69	0,19	1,86	0,44	0,04	0,18
1997	17,98	6,22	1,43	7,50	0,23	1,80	0,52	0,05	0,24
1998	17,94	6,01	1,44	7,67	0,21	1,63	0,55	0,09	0,33
1999	18,61	6,16	1,48	7,88	0,22	1,63	0,69	0,12	0,44
2000	18,90	6,35	1,47	7,98	0,21	1,59	0,65	0,12	0,51
2001	18,83	6,46	1,51	7,87	0,22	1,55	0,61	0,12	0,50
2002	19,57	6,85	1,53	8,09	0,22	1,57	0,67	0,12	0,52
2003	19,56	6,94	1,59	7,85	0,21	1,49	0,79	0,11	0,58
2004	18,67	6,58	1,48	7,49	0,19	1,56	0,73	0,09	0,53
2005	18,48	6,53	1,45	7,69	0,18	1,40	0,66	0,09	0,48

*) údaje jsou zpracovány podle metodiky Eurostatu pro základní systém ESSPROS (= Evropský systém jednotných statistik sociální ochrany)

Zdroj: ČSÚ

3. Pracovní podmínky - stav a trendy

Tabulka č. 11 **Výdaje na sociální ochranu podle základního systému ESSPROS ***)

rok	výdaje na soc. ochranu celkem	v tom podle funkcí sociální ochrany (% státního rozpočtu)							
		nemoc / zdravotní péče	invalidita	stáří	pozůstalí	rodina / děti	nezaměstnanost	bydlení	sociální vyloučení
1999	44,02	14,57	3,50	18,63	0,52	3,85	1,64	0,28	1,04
2000	45,19	15,19	3,52	19,08	0,50	3,81	1,56	0,30	1,22
2001	42,33	14,51	3,40	17,69	0,50	3,47	1,37	0,26	1,13
2002	42,25	14,79	3,30	17,46	0,47	3,39	1,44	0,27	1,13
2003	41,34	14,67	3,36	16,59	0,45	3,15	1,66	0,24	1,22
2004	41,36	14,59	3,28	16,60	0,43	3,47	1,62	0,21	1,17
2005	41,19	14,55	3,22	17,15	0,40	3,12	1,47	0,19	1,07

*) údaje jsou zpracovány podle metodiky Eurostatu pro základní systém ESSPROS (= Evropský systém jednotných statistik sociální ochrany)

Zdroj: ČSÚ

Financování

Systém **sociálního pojištění** je financován průběžným způsobem. Pojistné platí zaměstnanci, zaměstnavatelé a OSVČ. Jeho výše (viz tabulka č. 12) je stanovena procentními sazbami z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období.

Tabulka č. 12 **Procentní sazby pojistného platné od roku 2004 (% vyměřovacího základu)**

pojištění	důchodové	nemocenské	SPZ	celkem
zaměstnavatel	21,5	3,3	1,2	26
zaměstnanec	6,5	1,1	0,4	8
OSVČ	28	4,4 dobrovolně	1,6	29,6 (resp. 34)
dobrovolné poj.	28	-	-	28

Zdroj: Pojistně matematické zprávy (2002, 2004, 2006)

Příjmy systému sociální ochrany zahrnují příspěvky na sociální pojištění (placené zaměstnavatelem a zaměstnanci a OSVČ), příjmy placené vládou a další příjmy. Strukturu příjmu systému sociální ochrany ukazuje následující tabulka.

Tabulka č. 13 **Příjmy sociálního zabezpečení (% of total receipts)**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
sociální odvody zaměstnavatelů	53,4	53,1	52,4	51,0	49,4	49,8	50,3	50,4	50,9	53,3	54,3 (p)
sociální odvody placené pojistnými osobami	24,7	25,0	24,8	24,2	23,6	24,0	24,4	24,6	24,7	25,9	26,4 (p)
obecné vládní odvody	20,8	20,3	21,8	23,8	25,8	25,0	24,0	24,1	23,2	19,5	18,1 (p)
ostatní příjmy	1,2	1,6	1,1	1,0	1,2	1,2	1,3	0,9	1,3	1,2	1,2 (p)

(p) Předběžná hodnota

Zdroj: Eurostat/ESSPROS

3.7.4 Dopady sociálního zabezpečení

Velký rozsah sociálního zabezpečení garantovaného státem vedl k výraznému potlačení chudoby. Podíl domácností s rizikem chudoby činil podle Eurostatu 8 % v roce 2003, kdežto podíl EU byl 15 % (Kyzlinková, R., Dokulilová, L., 2006). Samozřejmě se jedná o pozitivní výsledek. Efektivita sociálního systému při omezování chudoby byla podrobně zkoumána ve studii Sirovátka a Trbola (2006).

Tabulka č. 14 **Redukce relativní chudoby dle charakteristik populace (hranice chudoby = 60 % mediánu příjmu);**

	před transferem	po transferu
muži	35,29	7,36
ženy	41,73	8,82
typ domácnosti EU		
jednotlivec mladší 65 let	41,12	15,64
jednotlivec 65 let a více	99,28	9,26
pár, oba mladší 65 let	31,41	2,29
pár, aspoň jeden 65 let a více	97,27	0,88
rodiče s 1 závislým dítětem	21,61	6,46
rodiče se 2 závislými dětmi	19,99	7,06
rodiče se 3 a více závislými dětmi	47,17	19,38
rodiče s 1 závislým a 1 ostatním	23,71	11,77
neúplná rodina se záv. dítětem	61,31	29,46
ostatní domácnosti	34,38	4,74
typ domácností podle EA		
pracující - aspoň 1 EA	22,04	4,22
nepracující - nezaměstnaná; nikdo EA, aspoň 1 nezaměstnaný	98,41	61,49
nepracující - důchodci; nikdo EA, aspoň 1 nepracující důchodce	99,23	7,23
nepracující - ostatní neaktivní	82,51	63,95
typ domácností podle OECD		
plně zaměstnaná	11,66	2,10
nezaměstnaná - nikdo EA	97,36	34,50
částečně zaměstnaná	47,57	9,42
důchodecká	99,62	5,44

Zdroj: *Microcensus 2002; z: Sirovátka, Trbola 2006*

Na druhou stranu takto vysoce nastavený standard sociálního zabezpečení klade vysoké nároky na státní výdaje, které se zvláště zvyšují se stárnutím populace a v periodách vysoké nezaměstnanosti, kdy klesá počet plátců a roste počet příjemců. Velký rozsah sociálního zabezpečení se negativně projevuje ve schodcích státního rozpočtu. V roce 2006 činil schodek veřejných financí 3 % HDP.

Sociální zabezpečení je možné pokrýt pouze díky vysokému daňovému zatížení práce. Podíl na odvodech státu činil v roce 2006 v průměru 42,6 % z úplných nákladů práce, čímž se Česká republika řadí k zemím s „kontinentálním“ sociálním modelem. Vysoké odvody spolu s růstem reálných mezd vyšším než růst produktivity snižují konkurenceschopnost podniků. Na straně zaměstnavatelů můžeme sledovat i další negativní jevy spojené s vysokým zdaněním práce. Zaměstnavatelé se v řadě případů

uchylují při „snižování“ daňové zátěže k praktikám na hraně či za hranicí zákona. V řadě odvětví je běžné vyplácet pouze minimální mzdu a zbylou mzdu dorovnávat tzv. „na ruku“, využívat tzv. „Švarcsystém“ či v některých případech práci na černo (často ve stavebnictví, zemědělství či v restauracích).

Negativní efekty jsou patrné i u pracovní síly. Analýzy (např. Jahoda, 2006 nebo Pavel, Vitek, 2005) naznačily, že na nabídkové straně trhu práce existují vzájemné kombinace pracovních příjmů, důchodových daní a sociálních dávek, které vytvářejí pasti chudoby a neaktivity pro české domácnosti. Domácnosti, které jsou příjemcem **sociálního příplatku**, mohou být vystaveny vysokému efektivnímu zdanění. Tato skutečnost je výraznější u nízkopříjmových domácností a domácností s více dětmi. Z analýz dále vyplynulo, že sociální příplatek by měl být zrušen nebo nahrazen jinou dávkou, která by pobídkovost k práci tolik neovlivňovala, případně ji ovlivňovala pozitivně. Lze si představit, že sociální příplatek bude nahrazen systémem selektivní pomoci domácnostem s dětmi tak, aby negativně neovlivňoval trh práce. Trendem ve sledovaném období bylo postupné zvýšení rozdílu mezi úrovní životního minima a minimální mzdy. V roce 1997 bylo životní minimum jednočlenné domácnosti vyšší než minimální mzda. To samozřejmě nemotivovalo k hledání nové práce. Poměr životního minima k minimální mzdě postupně klesal a v roce 2006 představovalo životní minimum jednočlenné domácnosti 56 % minimální mzdy. Na jednu stranu lze na tento trend nahlížet pozitivně, neboť vysoké implicitní zdanění, které vyplývá ze souběžného působení daní a dávek, zasahuje menší podíl domácností. Na druhou stranu ovšem nelze nezmínit snižující se sociální ochranu těchto domácností.

3.8 Sociální dialog a participace zaměstnanců (Jaroslav Hála, Soňa Veverková)

3.8.1 Vývoj od počátku 90. let

Se zahájením transformace české společnosti vyvstala jako jedna z priorit potřeba uvést do souladu právní řád s mezinárodními dokumenty o sociálních a hospodářských právech občanů. Kromě inkorporace provedené prostřednictvím řady dílčích zákonů byla tato práva do českého právního řádu zakotvena nejzávažnějším právním dokumentem legislativní transformace - ústavním zákonem č. 23/1991 Sb., Listinou základních práv a svobod. Vedle konstituování nezbytných legislativních podmínek vznikly též nové organizační struktury sociálních partnerů a začaly se rozvíjet a uplatňovat nové formy a cíle sociálního partnerství. Jako zcela nové subjekty vznikly ve většině hospodářských odvětví organizace zaměstnavatelů, na straně odborů došlo k rozsáhlé transformaci odborových struktur.

V 90. letech 20. století musely odbory čelit nepříznivě naladěné veřejnosti (která je nezdědka považovala za pozůstatek socialismu) a vyrovnat se s úbytkem členské základny (pokles z cca 90 % odborové organizovanosti v roce 1990 na cca 30% v roce 2006).⁶² Pokles členské základny odborů byl způsoben zejména rozsáhlou privatizací a restrukturalizací v podnikové sféře (přesunutí části výroby z velkých průmyslových podniků do malých a středních firem a nárůst terciární sféry na úkor sekundární). V nově vznikajících firmách a provozních jednotkách majitelé také často nepřáli ustavení odborových organizací (zaměstnanci proto někdy zakládají tzv. místní organizace). Přesto lze říci, že v období transformace odbory sehrály vyvažující roli

⁶² Údaj z roku 1990 odhad, údaj z roku 2006 HEPPNEROVÁ, str. 29,

k politice pravicových vlád realizujících řadu ekonomických opatření dotýkajících se zájmů zaměstnanců. V posledních letech převládá ve veřejnosti názor, že odbory jsou potřebné pro ochranu zájmů zaměstnanců.

3.8.2 Současná struktura sociálních partnerů

V současné době působí v ČR široké spektrum organizací sociálních partnerů, a to ve většině hospodářských odvětví i ve veřejném sektoru. Příznivé z pohledu sociálního partnerství v odvětvích je, že většina aktérů, a to jak na straně odborů, tak i zaměstnavatelů, jsou **velká odvětvová uskupení s celostátní působností** sdružující řádově tisíce odborářů, resp. větší část velkých podniků v daných resortech s relativně vysokým úhrnným počtem zaměstnanců. Odborové a zaměstnavatelské svazy v rozhodujících hospodářských odvětvích byly obvykle založeny nedlouho po listopadu 1989. Mají celostátní působnost a málokdy působí autonomně, většinou jsou členy některé z národních centrál, kde nezřídka zauímají významnou pozici. Buď zprostředkovávají nebo přímo se účastní jednání národní tripartity. Jsou - až na výjimky - lídry sociálního dialogu ve svém odvětví a sjednávají kolektivní smlouvy vyššího stupně (příčemž v některých případech jde o jedinou kolektivní smlouvu vyššího stupně v daném resortu). Disponují k tomu obvykle rovněž odborným aparátem (na straně odborů většinou početnějším). Jsou také členem alespoň jedné, často však i více evropských a světových odvětvových struktur.

Malé odvětvové organizace se v resortech vyskytují zřídka, a to spíše na straně odborů a jen v některých odvětvích (např. v nábytkářství, v chemickém průmyslu, v sektoru výroby a rozvodu elektrické energie a tepla, v silniční dopravě apod.) Zejména méně početná odborová uskupení vznikla vesměs štěpením původní odvětvové odborové členské základny (tzn., že součástí moderní tradice odborového sdružování v ČR jsou ve srovnání s velkými svazy kratší dobu), mají regionální působnost a většinou nemají vlastní odborný aparát. Nejsou členy evropských odvětvových odborových struktur (nemají k tomu ani potřebné personální a hlavně materiální podmínky). Přestože nejsou zdaleka tak početné jako velké svazy, svou roli v oblasti sociálního dialogu mají (spočívá např. v prosazování minoritních zájmů, v radikálnosti, resp. autentičnosti postojů a sledovaných cílů) a některé z nich se účastní kolektivního vyjednávání, a to i k uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně. Na straně organizací zaměstnavatelů takové malé organizace v rámci vybraných odvětví nepůsobí, setkáváme se však s tím, že některé svazy zasahují oborovou příslušností členské základny do více odvětví a účastní se zde kolektivního vyjednávání. V takovém případě je jejich postavení analogické situaci malých odborových uskupení.

Silná odborová uskupení působí rovněž ve **veřejném sektoru**, zde jsou však možnosti odborů zejména v oblasti kolektivního vyjednávání omezené, a to především na odvětvové úrovni. Pro uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně chybí partner na straně zaměstnavatele.

3.8.3 Národní tripartita

Sociální dialog na národní úrovni probíhá v rámci Rady hospodářské a sociální dohody ČR (RHSD ČR). Stát je zastupován vládou, odbory zastupují Českomoravská

konfederace odborových svazů⁶³ (ČMKOS) a Asociace samostatných odborů (ASO), zaměstnavatele pak Svaz průmyslu a dopravy ČR⁶⁴ a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. Tripartitní orgán vznikl v ČR v říjnu 1990. Obsah a způsob fungování národní tripartity nebyl a není ani v současnosti upraven zákonem ani jiným právním předpisem, ale vychází z dobré vůle a dohody sociálních partnerů a vlády. Nebyly a nejsou zde zastoupeny komory (hospodářská ani agrární), které byly ustaveny až později a sociálního dialogu se neúčastní (v ČR lze hovořit o jednoznačné funkční diferenciaci mezi komorami na jedné straně a podnikatelskými a zaměstnavatelskými organizacemi na straně druhé). Podmínky účasti v RHSD ČR stanoví statut tripartity, jenž pro členy zakotvuje rovněž určitá kritéria reprezentativnosti.

Sociální partnerství - včetně tripartity - se podílelo na transformačním procesu a záběr tripartity v ČR byl a je doposud velmi extenzivní (včetně např. i otázek souvisejících s dopady privatizace na odbory a zaměstnavatele ap.), soustřeďuje se hlavně na otázky hospodářské politiky, pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti, na sociální otázky, platy a mzdy, nevýrobní sféru, bezpečnost práce a otázky související s členstvím ČR v EU (se zaměřením na oblast sociálního dialogu, sociální politiky, zdravotnictví ap. - konkrétně např. zákoník práce a jeho novelizace, zákon o zaměstnanosti, otázky inspekce práce, atd.). RHSD ČR je připomínkovým místem v rámci legislativního procesu, platformou, kde se sociální partneři seznamují se závažnými legislativními záměry nebo koncepcemi vlády a s výsledky legislativních prací ještě před předložením návrhů právních předpisů do vlády.

Názor účastníků na fungování RHSD ČR se liší, oba sociální partneři by si přáli důslednější a hlavně včasější předkládání vládních materiálů (v co nejkvalitnější podobě) a předloh. Odbory jsou však hlavně v poslední době celkově nespokojeny s přístupem vlády, která podle jejich názoru RHSD ČR obchází a nedoceňuje její úlohu, proto požadují, aby vláda jednoznačně proklamovala zásadní význam národní tripartity jako společné vyjednávací platformy sociálních partnerů a věnovala jí patřičnou pozornost.

Regionální sociální dialog (regionální tripartita) se rozvinul nejdříve v regionech postižených strukturálními změnami a vysokou nezaměstnaností (průmyslové kraje s převažující hornickou, energetickou a průmyslovou výrobou) - příkladem může být Hospodářská a sociální rada Mostecká či Rada hospodářské a sociální dohody Ostravského kraje.

3.8.4 Právní úprava kolektivního vyjednávání

Zatímco sociální dialog se odvíjí na národní, odvětvové, regionální i podnikové úrovni (přičemž jeho těžiště se nachází na národní a podnikové úrovni) a jeho průběh nepodléhá právní úpravě, kolektivní vyjednávání se odehrává pouze na podnikové a odvětvové úrovni. Těžiště kolektivního vyjednávání je na podnicích. Podmínky a postup smluvních partnerů jsou reglementovány zákonem (zákonem o kolektivním vyjednávání je upravena i související problematika stávky a výluky). Zákon zná kolektivní smlouvy podnikové a kolektivní smlouvy vyššího stupně (zákonem je upraven rovněž postup při rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně).

⁶³ Sdružuje 33 převážně profesně orientovaných odborových svazů s cca 600 tis. členy.

⁶⁴ Sdružuje cca 1 550 subjektů, a to jak zaměstnavatelských svazů, tak jednotlivých podniků úhrnem s téměř 600 tis. zaměstnanci.

Pro uzavírání kolektivních smluv je stěžejním předpokladem právní subjektivita partnerů kolektivního vyjednávání, a to jak na podnikové, tak i odvětvové úrovni. Nedostatek právní legitimity kterékoliv ze smluvních stran může mít za následek neplatnost kolektivní smlouvy, a tím i sjednaných závazků. To je zvláště významné u kolektivních smluv vyššího stupně, kde v praxi někdy činí problémy absence kompetentních subjektů na straně zaměstnavatelů (typicky ve veřejném sektoru) nebo nejasné kompetence ke kolektivnímu vyjednávání na straně organizací zaměstnavatelů v některých hospodářských odvětvích (např. v automobilovém průmyslu).

3.8.5 Legislativní trendy

Největší význam v podmínkách ČR mělo přijetí již zmíněného nového zákoníku práce a novelizace zákona o kolektivním vyjednávání. Nový zákoník práce, jenž nabyl účinnosti od začátku roku 2007, mj. výslovně stanoví, že podnikovou kolektivní smlouvu mohou uzavírat zaměstnavatelé nebo několik zaměstnavatelů a odborová organizace nebo více odborových organizací. Tím je rovněž (na rozdíl od právní úpravy účinné do konce roku 2006) vytvořen předpoklad pro ratifikaci úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 154/1981, o podpoře kolektivního vyjednávání, kterou doposud není ČR vázána. Tato úprava, jež vytvořila předpoklady pro přistoupení k cit. úmluvě, umožňuje, aby strany mohly uzavřít případně i tzv. skupinovou kolektivní smlouvu, například v uskupení podniků vlastnicky propojených do koncernů. Nový zákoník práce byl již novelizován a jeho další novelizace se v dohledné době očekává. Zásadní pro další vývoj v této oblasti je rozhodnutí Ústavního soudu ČR, který na základě stížnosti skupiny poslanců a senátorů zrušil některá ustanovení zákoníku práce (nález Ústavního soudu ČR je všeobecně hodnocen jako omezení pravomocí odborů).

3.8.6 Význam kolektivních smluv

S příznivým vyústěním sociálního dialogu a zejména s úspěšným završením kolektivního vyjednávání spojují sociální partneři obvykle řadu pozitivních očekávání, z nichž primární význam má předcházení sociálním konfliktům a zabezpečení dobrého sociálního klimatu a sociálního smíru, tj. elementárních podmínek firemní, ale i obecně společenské prosperity. Z pohledu zaměstnavatele je fungující, pozitivně orientovaný sociální dialog rovněž faktorem přispívajícím k hodnověrnosti proklamovaných cílů a zásad v oblasti řízení lidských zdrojů a k prosazení a realizaci podnikatelského záměru. Z odborového hlediska pak funkční sociální dialog a uzavřená kolektivní smlouva představují stěžejní nástroj k prosazení oprávněných zájmů členů odborů a zaměstnanců vůbec.

V podmínkách ČR se sociální dialog stal jedním z charakteristických rysů sociálně ekonomického vývoje od počátku 90. let 20. století. Při hodnocení významu podnikových kolektivních smluv a kolektivních smluv vyššího stupně se sociální partneři sice zcela neshodují, převládá však názor, že jde v zásadě o zhruba stejně významné roviny téhož procesu, vzájemně se doplňující a zároveň se odlišující funkcemi, jež v rámci systému plní. Obecně je v ČR rozvinutější kolektivní vyjednávání v podnicích.⁶⁵

⁶⁵ Shodují se na tom bez výjimky všechny publikované výzkumy včetně např. twiningového projektu zaměřeného na posílení kapacity sociálního dialogu v ČR z roku 2002.

Výslovně tento názor zastává např. OS KOVO,⁶⁶ ale je tomu tak i podle většiny ostatních organizací sociálních partnerů. Pokud jde o kolektivní vyjednávání na vyšším stupni, bývá někdy právě jeho kapacita považována za slabinu systému kolektivního vyjednávání v ČR.⁶⁷ Vedle některých výhrad ke kvantitativním aspektům kapacity kolektivního vyjednávání v ČR na odvětvové úrovni se však při rozhovorech s reprezentanty odborových i zaměstnavatelských svazů setkáme s převládajícím uspokojením nad dosavadním průběhem kolektivního vyjednávání v ČR a nad úspěšnou spoluprací odvětvových aktérů. Podle těchto názorů je kolektivní vyjednávání v odvětvích vedeno převážně v atmosféře snahy o vzájemnou dohodu,⁶⁸ což zaručuje jeho další rozvoj do budoucna a má na příslušná hospodářská odvětví pozitivní vliv. Je to dáno tím, že sociální dialog v ČR ve své moderní podobě probíhá v odvětvích již více než 15 let a za tuto dobu se podařilo v praxi ověřit řadu mechanismů vedoucích k udržení sociálního smíru. Praxe si postupem doby vyžádala např. přijetí společných dohodovacích pravidel a procedur sociálních partnerů nežádka zakotvených i v uzavřených kolektivních smlouvách, přijetí pravidel pro kontrolu plnění sjednaných závazků ap. Podstatná je i personální stránka - v čele odborů a zaměstnavatelských svazů jsou většinou osobnosti, které mají rozsáhlou zkušenost s problematikou sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.⁶⁹

3.8.7 Tendence k decentralizaci v kolektivním vyjednávání

V ČR nebyl zaznamenán trend k decentralizaci kolektivního vyjednávání, dosa-
vadní vývoj pokrytí kolektivními smlouvami podnikovými ani kolektivními smlouvami
vyššího stupně se v posledních letech zásadně nezměnil. Např. ČMKOS uvádí (údaje za
celou ČR nejsou k dispozici - není uplatňován centrální monitoring), že kolektivní
smlouvy vyššího stupně uzavřené na rok 2007 jejími členskými svazy byly v roce 2007
závazné pro 5 530 zaměstnavatelů s celkovým počtem více než 622 tis. zaměstnanců,
navíc došlo k rozšíření závaznosti na dalších 3 819 zaměstnavatelů s téměř 368 tisíci
zaměstnanci. Celkem se tedy v roce 2007 kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavřené
odborovými svazy sdruženými v ČMKOS vztahují na cca 9 350 zaměstnavatelů a chrání
více než 990 tisíc zaměstnanců (tj. o téměř 30 tisíc zaměstnanců více než v roce
2006), což představuje cca 24 % všech zaměstnanců. Z hlediska víceletého vývoje
dochází v zásadě soustavně u hlavních parametrů kolektivního vyjednávání na vyšším
stupni (v rámci ČMKOS) k nárůstu (s výjimkou počtu uzavřených kolektivních smluv

⁶⁶ „Rozhodující jsou v našem odborovém svazu podnikové kolektivní smlouvy.“ Strategie Odborového svazu KOVO pro kolektivní vyjednávání na rok 2007, internetová stránka Odborového svazu KOVO.

⁶⁷ V této souvislosti bývá zmiňován celkově nízký počet kolektivních smluv vyššího stupně (KSVS) uzavíraných v ČR a jejich omezená působnost. Na rok 2006 bylo v ČR uzavřeno celkem 27 KSVS. Např. členské svazy ČMKOS vykazují v roce 2006 celkem o 10 uzavřených KSVS méně než v roce 1995 (na tomto rozdílu se však podílejí i odchody některých svazů z ČMKOS v průběhu zmíněného období). Podle odborových údajů (např. D. Heppnerová a kol., Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance) je prostřednictvím KSVS v ČR pokryto v současné době cca 30 % zaměstnanců. K tomu je ale nutno dodat, že přesnější hodnoty pokrytí kolektivními smlouvami v ČR známy nejsou (a to ani pokud jde o PKS), neboť centrální monitoring v tomto ohledu v ČR chybí.

⁶⁸ Korektní průběh kolektivního vyjednávání na vyšším stupni představující určitý standard ve vztazích mezi odvětvovými sociálními partnery potvrzuje i šetření ČMKOS (např. ve Zprávě o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a podnikové úrovni v roce 2006, zpracované jako interní materiál pro jednání Sněmu ČMKOS dne 22.11.2006).

⁶⁹ Situaci charakterizuje např. výrok představitelů zaměstnavatelského svazu v dřevozpracujícím průmyslu: „Jedná se více o spolupráci s odbory než vyjednávání, stojí tam lidé, kteří přemýšlejí“. Podařilo se nastavit optimální mechanismy pro vyjednávání KSVS. Představitel odborového svazu v zemědělství charakterizuje situaci: „Není to válka, ale pochopení majitelů, aby vydělávali ...“. Ze záznamu diskusí v rámci výzkumu provedeného VÚPSV a agenturou STEM/MARK v roce 2006.

vyššího stupně). Počet zaměstnavatelů celkem, na něž se uzavřené kolektivní smlouvy vyššího stupně vztahují, se od roku 2001 zvýšil ze 4 560 na 9 350 v roce 2007, počet zaměstnanců ze 690 67 na již zmíněných 990 tisíc. Podle našeho názoru plní kolektivní smlouvy vyššího stupně ve většině sektorů národního hospodářství ČR (s výjimkou veřejného sektoru) svoji funkci, tzn. stanoví základní rámec pro kolektivní vyjednávání na podnicích. Rozhodně nelze tvrdit (jak se s tím můžeme v některých diskusích setkat), že by v kolektivním vyjednávání sehrávaly pouze okrajovou roli (viz údaje o kapacitě kolektivního vyjednávání na vyšším stupni v rámci ČMKOS - ve srovnání s kolektivním vyjednáváním na podnicích).

Pokud jde o podnikové kolektivní smlouvy, podle údajů odborových svazů sdružených v ČMKOS bylo u 6 586 zaměstnavatelů, kde působí jejich odborové organizace, uzavřeno na rok 2007 celkem 3 187 podnikových kolektivních smluv, které se vztahují na 1 079 500 zaměstnanců (což představuje 26,3 % všech zaměstnanců v ČR). Z pohledu vývoje za posledních 10 let lze konstatovat, že pokud jde o rozsah kolektivního vyjednávání, došlo téměř ve všech sledovaných ukazatelích u podnikových kolektivních smluv k poklesu. Počínaje rokem 2000 však pokles (zejména pokud jde o celkový počet zaměstnavatelů, kde působí základní organizace odborových svazů ČMKOS, a o celkový počet zaměstnanců u těchto zaměstnavatelů) již není tak výrazný. Od roku 2001 celkový počet zaměstnanců chráněných podnikovými kolektivními smlouvami uzavřenými odborovými organizacemi v působnosti ČMKOS neklesá, ale v podstatě stagnuje a pohybuje se kolem 1,1 mil. zaměstnanců.

3.8.8 Rozsah odborové členské základny a pokrytí kolektivními smlouvami

Pokud jde o odborovou organizovanost (pokrytí kolektivními smlouvami viz výše), její rozsah, jak již bylo uvedeno, dlouhodobě klesá, což se v zásadě týká všech odvětví. Pokles odborové členské základny sledují výzkumy od počátku 90. let, např. v období 1990-2000 činil úbytek odborové organizovanosti až cca 60 %. V roce 2001 se podle dostupných údajů a odhadů představitelů odborových centrál a odborových svazů celkový počet odborově organizovaných zaměstnanců v ČR pohyboval spíše pod hodnotou 1,3 mil. osob, tzn. že odborově organizováno v roce 2001 bylo přibližně 33 % všech zaměstnanců. V současné době nedosahuje míra odborové organizovanosti podle našich odhadů úrovně 30 % (z celkového počtu zaměstnanců).

3.8.9 Účast zaměstnanců

Možnost zaměstnanců podílet se na chodu podniku, participovat na jeho zisku a upravovat mzdové a pracovní podmínky je dána zákonem a kolektivní smlouvou. Zákoník práce stanoví okruh informací, jež je zaměstnavatel povinen poskytnout odborové organizaci (příp. Radě zaměstnanců, pokud v podniku nepůsobí odbory) a projednat je s ní. Jde především o ekonomickou situaci zaměstnavatele, množství práce, změny v organizaci práce atd. V některých otázkách je také nutné spolurozhodování odborů. V případě, že v podniku nepůsobí odbory a nebyla ani zvolena Rada zaměstnanců, ukládá zákoník práce zaměstnavateli informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo. To většinou bývá prováděno v rámci školení, seminářů či personálních pohovorů.

V cca 25 % podniků působí odborové organizace (odborová členská základna tvoří, jak již bylo zmíněno výše, cca 30 % z celkového počtu zaměstnanců).⁷⁰ V podnikových kolektivních smlouvách bývá někdy dojednána i určitá forma participace pracovníků na zisku podniku - většinou formou prémie, tzv. třináctého a čtrnáctého platu apod.⁷¹ Participace na zisku podniku formou zaměstnaneckých akcií či zvýhodněného nákupu akcií je v ČR méně rozšířená a praktikují ji zpravidla zahraniční firmy, a to jako motivační nástroj hlavně u vrcholového, resp. středního firemního managementu.

Na rozdíl od jiných evropských zemí, v ČR mohou odbory a rada zaměstnanců koexistovat u téhož zaměstnavatele jen ve výjimečných případech.

3.8.10 Jiné formy zastupování zaměstnanců

Vedle odborů⁷² může zaměstnance zastupovat rada zaměstnanců která však nemá právní subjektivitu a působí pouze jako prostředník mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci pro usnadnění informování a projednávání v podniku, případně si zaměstnanci mohou zvolit zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je samostatný orgán, který stojí vedle rady zaměstnanců, radě zaměstnanců právo na informace a projednání v oblasti BOZP nepřísluší a naopak zástupce pro BOZP nemůže zaměstnancům zprostředkovat informace náležející radě zaměstnanců. Zákon vymezuje bližší podmínky pro uskutečnění volby zástupců zaměstnanců (funkční období těchto zástupců je ze zákona tříleté). Zákoník práce stanoví rovněž bližší podmínky a rozsah informování a projednání. Oprávnění uzavřít kolektivní smlouvu za zaměstnance, právo na kontrolu, spolurozhodování a rozhodování má i nadále odborová organizace. Pokud jde o výskyt a důsledky uplatnění rad zaměstnanců a zástupců pro oblast BOZP, monitoring v ČR prováděn není. Obecně se má za to, že vzhledem k nedostatku jejich kompetencí je jejich uplatnění pouze omezené.

3.8.11 Evropské rady zaměstnanců

Zákoník práce v souladu s evropskou legislativou garantuje zaměstnancům nadnárodních společností působících ve dvou nebo více státech EU právo na nadnárodní informace a projednání buď prostřednictvím evropské rady zaměstnanců nebo prostřednictvím tzv. ujednání o jiném postupu pro nadnárodní informace a projednání. Povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednávat podle ustanovení zákoníku práce se vztahuje na zaměstnavatele a skupiny zaměstnavatelů s působností na území

⁷⁰ HEPPNEROVÁ, str. 29

⁷¹ V roce 2005 38,8 % podnikových kolektivních smluv obsahovalo ujednání o povinnosti zaměstnavatele vyplatit zaměstnancům třináctý plat, 22,1 % i plat čtrnáctý. Pramen: HÁLA, J.: Employee financial participation in the New Member States - Czech Republic, Dublin: Foundation for Improvement of Living and Working Condition, 2007, dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0701018s/cz0701019q.htm>

⁷² Nálezem Ústavního soudu ČR ze dne 12. března 2008 (Pl. ÚS 82/06) byla v paragr. 278 a 281 zákoníku práce zrušena dosavadní podmínka, umožňující ustavení volených zástupců u zaměstnavatele (tj. včetně rad zaměstnanců) pouze pokud u něj nepůsobí odbory. Zároveň došlo ke změně paragr. 282 zákoníku práce, takže uzavřením kolektivní smlouvy již nedochází k zániku rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (jak to stanovila dosavadní úprava). Tímto nálezem došlo k zavedení tzv. duálního systému zastupování zaměstnanců, který ve svých důsledcích směřuje v podmínkách ČR k oslabení pozice odborů.

členského státu EU, popř. jejich organizační složky či reprezentanty se sídlem v ČR. Zákon stanoví podmínky a postup pro ustavení vyjednávacího výboru. Nový zákoník práce od počátku roku 2007 v souvislosti s vytvořením vyjednávacího výboru stanoví, že má-li ústředí (zaměstnavatel s působností na území členských států EU a řídicí zaměstnavatel ve skupině zaměstnavatelů) sídlo v jiném členském státě, použijí se pro zastoupení dalších členů předpisy tohoto státu. Úprava vyjednávacího výboru a evropské rady zaměstnanců ustavené podle zákona řeší nyní i případy, kdy u zaměstnavatele působí více zástupců zaměstnanců, např. více odborových organizací. Zákon upravuje na základě požadavků evropské směrnice i tzv. subsidiární pravidla pro ustavení evropské rady zaměstnanců. Zákoník práce rozlišuje mezi evropskou radou zaměstnanců ustavenou jednáním nebo ustavenou podle zákona. Evropská rada zaměstnanců ustavená podle zákona má zaměstnancům zaručit přístup k nadnárodním informacím v případě, že se ústředí a vyjednávací výbor neshodnou na společném postupu, použití těchto pravidel si mohou ústředí a vyjednávací výbor rovněž ujednat. Zákon upravuje rovněž procesní stránku činnosti evropské rady zaměstnanců a vymezuje úpravu vztahů mezi radou a vedením zaměstnavatele.

V ČR se však procedura vzniku zcela nové evropské rady zaměstnanců zatím příliš nevyužívá. Důvodem je skutečnost, že v nadnárodních společnostech, které na českém území působí, již byly evropské rady zaměstnanců většinou konstituovány ještě před vstupem ČR do EU a právo českých zaměstnanců na nadnárodní informace a projednání se pak realizovalo prostřednictvím vstupu českých zástupců zaměstnanců do již fungujících rad. V zásadě ale platí, že v podnicích, kde jsou odbory zastoupeny, jsou to většinou jejich organizace, které činí první kroky ve zjištění, zda evropská rada zaměstnanců v podniku existuje. Odbory, jež obvykle disponují vztahy na národní i nadnárodní úrovni, také mohou snáze získat i další informace o činnosti, podmínkách a fungování evropské rady zaměstnanců. Odbory se rovněž chopily širší iniciativy v souvislosti s členstvím českých zástupců v evropských radách (většina českých zástupců je ostatně členy odborů) a v součinnosti se slovenskými odbory přistoupily v současné době k realizaci vzdělávacích aktivit pro české a slovenské zástupce zaměstnanců v evropských podnikových radách (projekt hrazený z evropských prostředků připravila ČMKOS a Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky).

3.9 Práce a rodina (Věra Kuchařová, Sylva Höhne)

Harmonizace rodiny a zaměstnání je v ČR téma s dlouhou tradicí vzhledem k vysoké zaměstnanosti žen od 50. let 20. století. To však současně znamená, že jsou zakořeněny mnohé stereotypy, komplikující tento aspekt „decent work“ v současných sociálně ekonomických podmínkách. Vycházejí především z přetrvávajících **genderových nerovností** a vzájemné podmíněnosti těchto nerovností ve sféře rodiny a zaměstnání. Jedním ze stěžejních témat je poměrně dlouhá rodičovská dovolená, založená na zájmu rodičů o **rodičovskou denní péči o nejmenších děti** (do 3 let), byť byla na úkor zaměstnání (převážně) matek. Přitom fakt, že pro rodinu s dětmi (nejen nejmenšími) často nebývá jeden pracovní příjem dostatečným zdrojem finančních prostředků, je jednou z příčin vysoké zaměstnanosti žen. Poměrně krátkodobé trvání ekonomiky volného trhu a dozvuky tranzitního období se projevují v neinformovaném, „rozpačitém“ až zamítavém **přístupu zaměstnavatelů** k zohledňování rodinných rolí zaměstnanců. Zdroje napětí při harmonizaci rodiny a zaměstnání lze hledat jak na straně zaměstnavatelů (nedostatečný výskyt „family friendly“

přístupu), tak na straně rodiny (přetrvávající nerovnoměrná genderová dělba práce v rodinách).

Potřeba **vyšší účasti státu** na sladování rodiny a zaměstnání začala být výrazněji reflektována zejména pod tlakem implementace právních norem EU i na druhé straně pod tlakem „zdola“ reprezentovaným neziskovými organizacemi. Harmonizace sféry rodinné a pracovní je v současnosti jedním z ústředních témat **rodinné politiky** a **politiky rovných příležitostí**, o něco méně pozornosti je jí věnováno v **politice zaměstnanosti**. V prvním případě bylo toto téma, ač tradiční, explicitně formulováno až po roce 2000.⁷³ Rovné příležitosti se dostaly do agendy vládní politiky v druhé polovině 90. let minulého století.⁷⁴ Vládní dokumenty o zaměstnanosti, které se alespoň nepřímo dotýkají tématu,⁷⁵ zahrnují vyrovnání přístupu k zaměstnání a odstraňování genderových rozdílů ve mzdách.

Změny v přístupu vlád se odrazily především v chování subjektů přímo či nepřímo jimi řízených (úřady práce, ministerstva). Ve vztahu k zaměstnavatelům nenacházejí vlády účinné nástroje, jak odstranit slabou reflexi rodinných zájmů zaměstnanců, nižší ochotu zaměstnávat matky dětí či přímou diskriminaci podle pohlaví a rodinného zázemí. Koncepční a legislativní činnost vlády se zaměřuje na opatření pracovněprávní povahy, dostupnost služeb péče o děti a odstraňování genderových nerovností. V prvním případě se jedná kromě mateřské a rodičovské dovolené o různé formy pracovního volna v zájmu rodin zaměstnanců, úpravy pracovní doby z důvodu péče o děti a zákonné normy pro uzavření a ukončení pracovního poměru. Služby pro rodiny s nejmenšími dětmi se ve sledovaném období 1995-2006 zásadně změnily (poklesla kapacita a prostorová dostupnost, ale zlepšila se kvalita služeb). Nedostatečně jsou službami pro fungující rodiny zajišťovány potřeby starších dětí při jejich zabezpečení v mimoškolním čase, jejich vzdělanostním a kulturním rozvoji, ochraně před negativními vlivy apod.

3.9.1 Zaměstnanost ve vztahu ke struktuře rodin

Extenzitu problému sladování předurčuje v ČR **vysoká zaměstnanost žen, včetně matek**, s výjimkou matek nejmladších dětí. Míra zaměstnanosti (57,5 % v roce 2007)⁷⁶ dosahuje průměru evropských zemí. Počet hodin strávených ženami obvykle týdně v zaměstnání (téměř 39 hodin podle VŠPS 2007) je však v evropském srovnání vyšší. Naopak podprůměrný je podíl zaměstnanců pracujících na zkrácený pracovní úvazek. Pracuje tak pouze 8,7 % žen (2,3 % mužů), což jsou hlavně matky malých dětí. Zaměstnané matky dětí do 4 let pracují na částečný úvazek ve 24 % případů (Zaostřeno, 2007). V rodinách s počtem dětí 3 a více⁷⁷ je dvojnásobný podíl nezaměstnaných matek i otců oproti průměru za všechny rodiny (12 % matek proti průměru 6 %, 11 % otců proti 5 %, oba nezaměstnaní v 3 % proti 1 % /data GGS/). Zaměstnaní rodiče více dětí častěji vykonávají méně kvalifikovaná povolání. V aktivní politice zaměstnanosti jsou jako ohroženější skupiny přednostně zohledňovány osamělé matky, matky více dětí a ženy při návratu po rodičovské dovolené.

⁷³ Výsledkem bylo vypracování první „Národní zprávy o rodině“ v roce 2004, na niž navázalo v roce 2005 vypracování první explicitně formulované „Národní koncepce rodinné politiky“.

⁷⁴ Pravidelné „Priority a postupy vlády k prosazení rovnosti mužů a žen“ byly poprvé vytvořeny v roce 1998.

⁷⁵ Od roku 2004 každoroční „Národní plány zaměstnanosti ČR“.

⁷⁶ Je tedy o 17 procentních bodů nižší proti mužům, jejichž míra zaměstnanosti činila v roce 2007 74,5 %. Údaje jsou za 2. čtvrtletí.

⁷⁷ Mezi úplnými rodinami se závislými dětmi je takových 9,4, mezi neúplnými jen 4,3 % (Život, 2006).

Věk dětí ovlivňuje socioprofesní status žen především tím, že větší část žen s dětmi do 3 let věku zůstává na rodičovské dovolené a vzrůstá i podíl matek vracejících se na trh práce po více než třech letech po porodu. Jejich pozice na trhu práce se tím zhoršuje. Zaměstnanost matek vzrůstá razantně od 5-6 let věku dítěte (srov. tabulka č. 15 a č. 16). Vývoj **plodnosti** od poloviny 90. let do roku 2006 lze charakterizovat zmírněním tempa jejího poklesu, prudkého v letech 1990-1996, následnou stabilizací do roku 2001 a poté zvyšováním,⁷⁸ jehož trvání se však odhaduje zhruba na pět let (Převaha, 2008). Z tohoto hlediska se problém harmonizace neprohlubuje.

Tabulka č. 15 **Míry zaměstnanosti matek podle věku nejmladšího dítěte, 2005, v %**

	věk nejmladšího dítěte			počet dětí do 15 let		
	< 2	3 až 5	6 až 16	1 dítě	2 děti	3 děti
ČR	19,9	50,9	67,6	57,4	52,5	34,4
Maďarsko	13,9	49,9	58,3	53,7	48,3	24,6
Německo	36,1	54,8	62,7	58,4	51,8	36,0
Itálie (2003)	47,3	50,6	47,5	48,3	41,0	27,4
V. Británie	52,6	58,3	67,7	67,1	62,4	42,3
Francie	53,7	63,8	61,7	62,2	57,6	38,1
Rakousko	60,5	62,4	67,5	58,3	58,5	39,4
Švédsko	71,9	81,3	76,1	80,6	84,7	75,6
Polsko	-	-	-	42,7	35,6	28,3

Zdroj: data OECD 2007

Tabulka č. 16 **Ekonomické postavení žen ve věku 20-44 let, podle přítomnosti dětí**

ženy	1993	1995	2000	2003	2004	2005	2006
s dětmi ve věku 0-4 roky (počet v tis.)	529,4	390,3	349,2	406,7	416,1	415,3	421,3
struktura v %:							
zaměstnané	43,4	36,5	25,5	26,8	24,9	26,9	26,4
nezaměstnané	4,8	4,6	5,7	4,3	5,0	4,6	3,7
ekonomicky neaktivní	51,8	58,9	68,7	68,9	70,1	68,5	70,0
míra ekonomické aktivity (v %)	48,2	41,1	31,3	31,1	29,9	31,5	30,0
bez dítěte ve věku 0-4 roky (počet v tis.) *	1 280,0	1406,0	1 509,0	1 430,7	1420,4	1439,6	1446,7
struktura v %:							
zaměstnané	83,9	83,5	75,9	75,9	76,2	75,5	76,8
nezaměstnané	4,2	3,7	9,4	9,2	8,9	8,6	7,8
ekonomicky neaktivní	11,9	12,8	14,7	14,9	14,9	15,8	15,4
míra ekonomické aktivity (v %)	88,1	87,2	85,3	85,1	85,1	84,2	84,6

* Ženy, které mají pouze děti starší 4 let, nebo jsou bezdětné.

Zdroj: Zaostřeno na ženy a muže, Praha: ČSÚ, 2007 (data VŠPS)

⁷⁸ V roce 1990 činila úhrnná plodnost 1,89, minimální hodnoty dosáhla v roce 1999 (1,13) a do roku 2007 vzrostla na 1,44 (z toho od roku 2006 o 0,11; Převaha, 2008).

Strukturu dnešních domácností tvoří zhruba 2/3 úplných rodin. Pokud osoba v čele patří do věkové kategorie 25-49 let, kdy v domácnostech nejčastěji žijí nezaopatřené děti, podíl úplných rodin vzroste na necelé 3/4 a podíl rodin neúplných tvoří téměř šestinu. V čele 85 % neúplných rodin je žena. 60 % žen v úplných rodinách a přes 70 % žen v neúplných rodinách, které jsou ekonomicky aktivní, má závislé děti (Život, 2004). Navzdory horšímu postavení na trhu práce matky závislých dětí z neúplných rodin vykazují mírně vyšší míru ekonomické aktivity než ty z úplných rodin. Podíl **vícegeneračních domácností** (příp. domácností rodin bydlících společně s další osobou/osobami) činí zhruba 2 %. České rodiny se vyznačují preferencí odděleného bydlení nukleární rodiny, ale vzdálenosti mezi bydlišti příbuzných nebývají veliké a převažuje dostupnost umožňující vzájemnou mezigenerační podporu, která je poměrně silná.

Stárnutí společnosti je proces, který v ČR začíná nabývat na intenzitě.⁷⁹ Nacházíme se však v době zvratu dosavadních trendů (do důchodového věku se dostává generace z poválečného babyboomu). Na populační stárnutí, jež má dopady na trh práce a systém sociální ochrany, reaguje postupné zvyšování důchodového věku. Tím rostou nároky na souběh práce a zaměstnání rodinných pečovatelů, zatímco lze odhadovat jen nevelké počty těch, kdo z důvodu péče odcházejí z trhu práce před dosažením důchodového věku. Přestože podle dat GGS⁸⁰ 12 % dnešních důchodců již nebylo v době dosažení důchodového věku zaměstnaných, pouze 1 % lidí starších padesáti let, pobírajících dnes starobní nebo invalidní důchod nebo jsoucích v domácnosti, opustilo trh práce z důvodu péče o rodinného příslušníka.

Dělba domácích prací a péče o děti mezi partnery stále podléhá tradičním stereotypům. Navzdory převaze tzv. dvoupříjmových domácností bývají muži považováni za (hlavního) živitele rodiny a ženě je přisouzena péče o rodinu. Oba rodiče jsou ekonomicky aktivní nejčastěji v rodinách se 2 dětmi (66 %), ale i v rodinách jak s jedním, tak se třemi dětmi je takových nadpoloviční podíl. Podíl rodin s oběma rodiči neaktivními je okolo 5 % (při 3 a více dětech 12 %).⁸¹ Ve třetině domácností je jen jeden partner aktivní, jen výjimečně je neaktivním partnerem muž (vliv má jejich mizivý podíl mezi rodiči na rodičovské dovolené, nižší míra nezaměstnanosti i vyšší důchodový věk). Genderové rozdíly v chování při sladování rodiny a zaměstnání pramení do značné míry z nerovností v odměňování podle pohlaví (mj. snižuje u žen pracovní motivaci či dávky z nemocenského pojištění).

3.9.2 Sladění práce a rodiny

Zákoník práce spolu s rodinnými dávkami podporují delší přerušení kariéry péčí o děti, pro příjmově slabší rodiny i za přijatelného finančního zabezpečení. **Mateřská dovolená** náleží ženě v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě po dobu 28 týdnů, příp. 37 týdnů, jedná-li se o vícečetný porod, a do konce roku 2007 o osaměle žijící ženu. **Peněžité pomoci v mateřství** činí 69 % předchozího příjmu (max. cca 14

⁷⁹ V letech 1990-2006 vzrostl index stáří z 82,4 na 143,3 (po zhruba dvacetiletí poklesu a návratu na hodnotu mírně nad 80), ale index závislosti se zvýšil „jen“ z 18,9 na 20,2 a index ekonomického zatížení klesl z 51,4 na 40,4. Vše podle výpočtů Jitky Rychtařkové pro výstupy z projektu GGS.

⁸⁰ Vzhledem k nedostatku statistických dat využíváme data GGS. Byla získána na reprezentativním výběrovém souboru, ale četnosti zde relevantních sociálních skupin nebyly vysoké a nezaručují spolehlivost zjištění.

⁸¹ V domácnostech manželských nebo partnerských párů jsou nejčastější formou kombinace statusů mužů a žen „jeden zaměstnaný a druhý neaktivní“ takové domácnosti, kde jeden partner je na rodičovské/mateřské dovolené (v uvedené užší věkové kohortě představují 17 % domácností).

tisíc Kč měsíčně v roce 2007). Naprostá většina matek čerpá mateřskou dovolenou v plné výši. Po jejím skončení využívá práva na návrat na své původní pracovní místo jen 1 % žen. Málo je využíván nárok na přestávky na **kojení** (dvě půlhodinové do konce 1 roku věku dítěte, příp. jednu půlhodinovou po další 3 měsíce). Muž může nastoupit na mateřskou dovolenou pouze výjimečně. **Otcovská dovolená** v ČR zatím neexistuje, ale uvažuje se o jejím zavedení v délce 1 týdne.

Na mateřskou dovolenou navazuje poměrně dlouhá **rodičovská dovolená**, která umožňuje rodiči pečovat o dítě do 3 let při garanci návratu k předchozímu zaměstnavateli. Od roku 2001 na ni mohou nastoupit i zaměstnaní muži. Navzdory vyrovnání podmínek pro obě pohlaví, ji muži čerpají minimálně (cca 1 % mužů). Rodič, který celodenně a řádně pečuje o dítě do 4 let věku, je oprávněn pobírat **rodičovský příspěvek**. Disproporce mezi délkou rodičovské dovolené a dobou pobírání rodičovského příspěvku znamená, že, chce-li rodič po skončení rodičovské dovolené dále pečovat o dítě (necelá polovina žen), musí se dohodnout se zaměstnavatelem na pozdějším nástupu (cca osmina žen) nebo se pracovního místa vzdát (třetina žen) a riskovat nezaměstnanost (viz tabulky č. 17 a č. 18).⁸² Přibližně pětina nezaměstnaných žen nenašla práci po mateřské/rodičovské dovolené či setrvání v domácnosti (data VŠPS). Navíc návrat na trh práce po tříletém a delším přerušení zaměstnání dnes znamená u mnoha profesí zastarání kvalifikace a s tím spojené narušení kontaktu se zaměstnavatelem, oslabení sebedůvěry atd. V souvislosti s prodlužující se délkou studia a zvyšujícím se věkem žen při narození dítěte⁸³ však přibývá žen, které odcházejí na mateřskou/rodičovskou dovolenou s delší profesní praxí, pro něž je proto následný návrat do zaměstnání, i z hlediska zaměstnavatelů, poněkud snazší. Tyto ženy jsou ve srovnání s těmi méně kvalifikovanými v častějším kontaktu se svým zaměstnavatelem, vyjadřují větší zájem o svoji profesi, vracejí se dříve z rodičovské dovolené a i sami zaměstnavatelé usilují o návrat těchto kvalifikovaných a zkušených pracovníků. I proto je jejich návrat do zaměstnání snadnější.

Tabulka č. 17 **Podíl žen podle nástupu do zaměstnání vzhledem k věku dítěte a podle počtu a pořadí dětí ve věku 3-10 let, v %**

nástup do zaměstnání	počet (a pořadí) dětí v rodině					
	1 dítě	2 děti		3 děti		
		1.	2.	1.	2.	3.
po mateřské dovolené	1	1	2	-	0	-
dříve než byly dítěti 3 roky	16	10	11	-	7	14
přesně, když byly dítěti 3 roky	18	6	12	7	7	14
po rodičovské dovolené, když byly dítěti více než 3 roky	37	7	36	0	7	14
nenastoupila, v domácnosti, nezaměstnaná	28	9	39	14	14	58
zůstala na mateřské dovolené s dalším dítětem	-	68	-	79	65	-
<i>N</i>	588	227	227	14	14	14

Zdroj: Kuchařová V. a kol. (2006 b), data HRZ

⁸² Ve snaze zmírnit negativní dopady této diskrepance bylo od roku 2004 zrušeno limitování (při)výdělku rodiče pečujícího o dítě při pobírání příspěvku, při současné možnosti využít služeb institucionální péče o dítě nejvýše na 5 dní v měsíci (nebo na 4 hodiny denně pro děti starší 3 let).

⁸³ Vyrůstá od počátku 90. let, a to v letech 1995-2007 z 23,3 na 27,1 let.

Tabulka č. 18 **Situace matek po rodičovské dovolené ve vztahu k zaměstnání v době, kdy jejich první dítě dosáhlo 3 let věku, v %**

vrátila jsem se do zaměstnání, kde jsem pracovala před nástupem na mateřskou dovolenou	26,0
zůstala jsem ještě s dítětem doma a dohodla se se zaměstnavatelem, že nastoupím později	11,6
zůstala jsem ještě s dítětem doma a ukončila pracovní poměr u původního zaměstnavatele	17,6
ukončila jsem pracovní poměr a nastoupila jsem jinam, příp. začala podnikat	15,1
před narozením dítěte jsem vůbec nepracovala nebo jsem podnikala - neměla jsem se kam vrátit	10,1
zůstala jsem doma na mateřské dovolené s dalším dítětem	19,6

Zdroj: Kuchařová a kol. (2006 b), data HRZ

Výše rodičovského příspěvku nezávisí na příjmu rodiče. Do roku 2006 byla dosti nízká (cca 3 700 Kč), v roce 2007 se navázala na průměrnou hrubou mzdu v nepodnikatelském sektoru (40 % této mzdy, tj. cca 7 600 Kč).⁸⁴ Od roku 2004 si rodič může při pobírání příspěvku neomezeně přivydělat, což využívá zhruba 15 % žen, častěji ve formě příležitostných výdělků či částečného úvazku. Od roku 1996 se zmírňovaly také podmínky nároku na příspěvek z hlediska využívání institucionální péče o předškolní děti.⁸⁵

3.9.3 Pokles institucionální péče o děti

Formální **institucionální péči o děti** předškolního věku zajišťují jesle a mateřské školy. **Jesle** jsou zdravotnická zařízení určená dětem do 3 let věku. Od počátku 90. let jejich počet neustále klesal (viz tabulka č. 19) v důsledku nižší porodnosti, vyššího zájmu rodičů o domácí péči o dítě, prodloužení rodičovské dovolené i možné doby pobírání rodičovského příspěvku. Územní rozložení jeslí je velmi nerovnoměrné, návštěvnost dosahuje necelého procenta dětí do 3 let. Měsíční poplatky jsou rozdílné (od cca 2 do 7,5 tis. Kč měsíčně za každodenní docházku). Děti zpravidla od 3 do 6 let navštěvují **mateřské školy**, z 98 % zřizované obcemi. Školky jsou mnohem dostupnější, i když jejich počet z uvedených důvodů rovněž klesal (viz tabulka č. 20). Návštěvnost školek je dlouhodobě nejvyšší u čtyř a pětiletých dětí (90 a 96 %), přitom roste podíl dětí mladších 3 let (viz graf níže).⁸⁶ Kapacita mateřských škol začíná být nedostačující (pro nedostatek míst se počet odmítnutých žádostí v letech 2000-2007 zvýšil téměř šestinásobně na 13 409). Uhrady za pobyt dětí ve výši cca 700-800 Kč na dítě měsíčně jsou pro rodiny převážně přijatelné (cca 3 % příjmů). Poslední rok ve školce před začátkem školní docházky je zdarma. Další, alternativní služby péče o děti

⁸⁴ Od roku 2008 si rodič sám předem zvolí, jak dlouho a v jaké výši chce rodičovský příspěvek pobírat - v nejvyšší částce (11 400 Kč) do 2 let věku dítěte, v základní výměře (7 600 Kč) do 3 let věku dítěte a nebo ve snížené výši (nejdříve 7 600 Kč, pak 3 800 Kč) do 4 let věku dítěte. Nová úprava má přispět k snadnějšímu sladění rodinných a pracovních povinností rodiče a (znovu)zapojení na trh práce. Rodiči nabízejí možnost volby konkrétní délky a výše příspěvku, na druhou stranu od něj vyžaduje zodpovědnost při rozhodování. Příjem rodiče je nově nepřímo posuzován při nároku na nejvyšší rodičovský příspěvek (resp. je zkoumán jeho nárok na peněžitou pomoc v mateřství, která se odvíjí od předchozího příjmu).

⁸⁵ Od roku 2006 mohou do jeslí, školek a obdobných zařízení chodit děti do 3 let nejvýše 5 dní v měsíci a děti tříleté a starší až 4 hodiny denně. Od roku 2008 si budou moci rodiče 3-4letých dětí zvolit jednu z uvedených variant, aniž by ztratili nárok na rodičovský příspěvek. Podle databáze MPSV méně než 2 % 2-3letých dětí a 13 % 3-4letých dětí rodičů pobírajících rodičovský příspěvek navštěvuje mateřskou školu, příp. jesle.

⁸⁶ Kvůli nedostatku jeslí mohou děti mladší 3 let navštěvovat mateřskou školu, pokud je zde volná kapacita a dítě je schopné se adaptovat.

nabízejí opatrování dětí spíše na doplňkové bázi a bývají využívány ve velmi malé míře (cca 2 % rodin).

Pokud se týče cíle EU, podle kterého by měla být do roku 2010 zajištěna institucionální péče pro třetinu dětí mladších 3 let, političtí představitelé chtějí respektovat názory veřejnosti. Nicméně zde existují rozdílné názory. Zatímco podle empirických šetření preferují rodiče malých dětí většinou vlastní rodičovskou péči, objevují se i hlasy, zejména ze strany feministických představitelů, volající po lepších službách denní péče o děti.

Tabulka č. 19 **Vývoj počtu jeslí a počtu míst v letech 1990-2006**

	1990	1995	1997	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
jesle	1 043	207	101	79	65	59	58	60	58	54	48
místa v jeslích	39 829	7 574	2 965	2 191	1 867	1 717	1 674	1 770	1 708	1 671	1 567

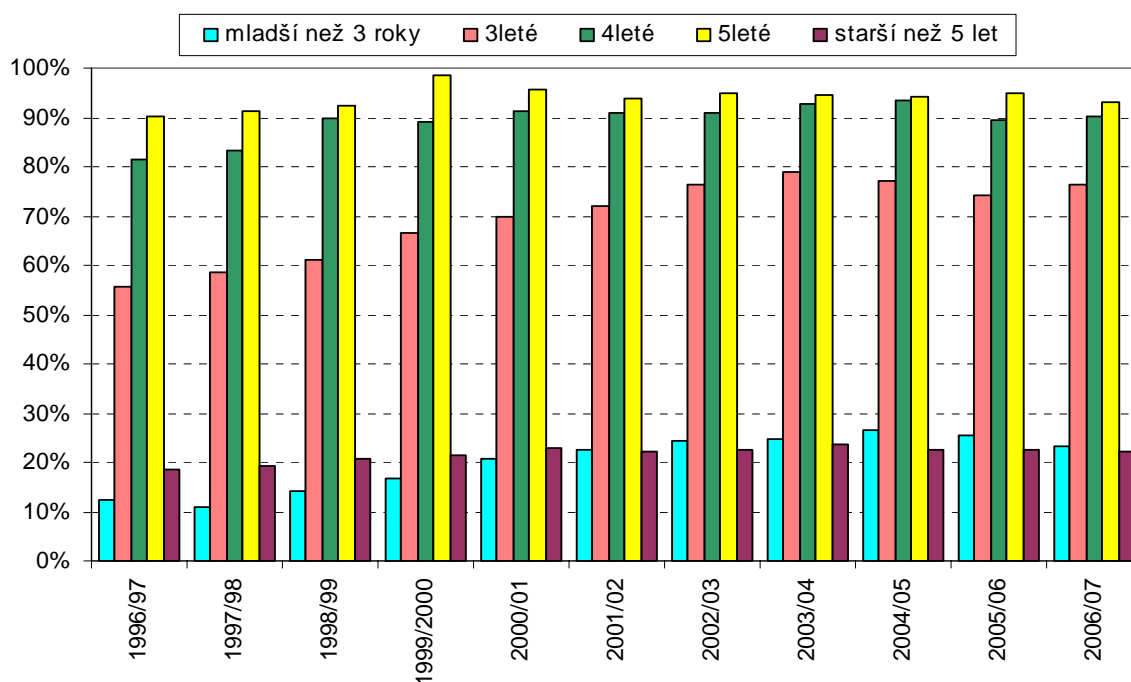
Zdroj: Kuchařová V., Svobodová K. (2006), data ÚZIS

Tabulka č. 20 **Vývoj počtu mateřských škol a celkového počtu dětí v mateřských školách**

	1989/90	1995/96	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07
mateřské školy	7 328	6 475	5 901	5 776	5 642	5 558	4 840	4 776	4 710	4 696
děti	395 164	333 433	290 192	279 838	276 438	278 859	280 491	280 487	278 462	282 017

Zdroj: Databáze ÚIV, ČSÚ

Graf č. 7 **Podíl dětí v mateřských školách podle věkových kategorií, v %**



Zdroj: Databáze ÚIV, ČSÚ

Mimoškolní aktivity dětí (mladšího) školního věku zajišťují **školní družiny**. Možnosti ranní docházky uspokojují tři čtvrtiny zájemců, ale docházkou po skončení vyučování jsou uspokojeni všichni zájemci s dětmi do 10 let. Desetina rodičů by však uvítala prodloužení otevírací doby družin.

O **nemocné dítě** v 90 % rodin pečuje matka, výjimečně s pomocí otce nebo příbuzných. Finanční podpora z nemocenského pojištění rodičů dětí do 10 let věku se poskytuje nejvýše 9 kalendářních dní (16 dní, je-li rodič osamělý) ve výši 69 % denního vyměřovacího základu, resp. 60 % od roku 2008.

Institucionální **péče o staré lidi** bývá preferována a zajišťují ji nejčastěji domovy důchodců, domy s pečovatelskou službou a penzióny pro důchodce. Jejich kapacita nedostačuje poptávce, existují pořadníky žádostí o umístění s dlouhou čekací dobou.⁸⁷ Péči o seniory v rámci rodiny, s případnou vnější výpomocí (hlavně od pečovatelských služeb) nejčastěji poskytují dcery seniorů. V souvislosti s pozdějším rodičovstvím dnešní mladé generace můžeme v budoucnu očekávat dosud nepříliš se projevující fenomén „sandwich generation“.⁸⁸

Přímá **finanční podpora** rodin s dětmi je zajištěna hlavně systémem státní sociální podpory (platný od roku 1996) zahrnujícím mj. rodičovský příspěvek (oproti jiným dávkám příjmově netestovaný). Systém daňových úlev se měnil. Do roku 2005 existovaly odpočty z daňového základu na nezaopatřené dítě či na (nepracující) manželku. Od roku 2006 byly odečitatelné položky nahrazeny slevami na dani, což přineslo užitek zejména nízkopříjmovým rodinám. V letech 2005-2007 mohli manželé s alespoň jedním dítětem uplatnit společné zdanění.⁸⁹ Dnešní systém sociální ochrany nepodporuje harmonizaci rodiny a zaměstnání systematicky vzhledem k jeho značným demotivačním efektům. Reforma veřejných financí (účinná od 2008) chce zvýšit motivaci lidí k práci a omezit zneužívání sociálního systému prostřednictvím zpřísnění podmínek čerpání dávek, snížením jejich částek a úpravou daňových opatření.

Z hlediska sladování rodiny a zaměstnání se jako nezbytná ukazuje podpora **alternativních forem organizace práce**, stále však málo rozvinutých, což brzdí prosazování dalších nástrojů sladování. Zájem o částečné úvazky není nikterak velký ani na straně zaměstnavatelů ani na straně zaměstnanců. Podle šetření zaměstnavatelů v rámci projektu „Rodina, zaměstnání, vzdělání“ (RZV; data za 1 019 organizací) sice 64 % respondentů deklarovalo, že nabízejí částečné úvazky, v tom však jen 10 % všem zaměstnancům a 54 % některým profesím.⁹⁰ Současně 61 % organizací, v nichž nikdo nepracoval na zkrácený úvazek, bylo ochotno tak své lidi zaměstnávat, ale narazilo na nezájem. Na částečný úvazek pracují o málo častěji matky z úplných rodin oproti osamělým (11 %, resp. 6 %). Druhou nejčastěji využívanou úpravou pracovní doby je pružná volba jejího začátku a konce (umožňuje 50 % firem). Ostatní formy jsou doposud sporadické (viz tabulka č. 21), vč. práce z domova.

⁸⁷ Podle dat ČSÚ zde v roce 2006 bylo 390 domovů důchodců s 38,7 tisíci místy, přibližně 150 penzionů pro důchodce s 11,5 tisíci místy a 900 domů s pečovatelskou službou s 35,7 tisíci místy. V roce 2006 platili klienti domova důchodců v průměru přibližně 6,3 tisíce Kč měsíčně a klienti penzionu pro důchodce zhruba 2,3 tisíce Kč za měsíc (http://www.mpsv.cz/files/clanky/4897/ukazatele_akt.pdf).

⁸⁸ V literatuře bývá používán i termín sendvičový efekt. Týká se osob, které současně pečují o děti a staré nemohoucí příbuzné a které zároveň mají placené zaměstnání.

⁸⁹ Za roky 2005 a 2006 jej využila více jak třetina rodin s dětmi, kterým bylo vráceno v průměru 11-14 tisíc Kč.

⁹⁰ Potřeby zaměstnavatelů jsou nejčastěji zohledňovány v oborech obchod a služby (kde je současně velký podíl negativní flexibility) a vzdělávání. Jedná se o feminizované obory. 35 % organizací v nich deklaruje přednostní ohled na zájmy zaměstnavatelů a 20 % na zájmy zaměstnanců. Naproti tomu potřeby zaměstnanců jsou nejvíce zohledňovány v administrativě a státní správě (taktéž feminizovaná odvětví), což uvádí 20 % organizací, ale i v průmyslu (tento přístup uvádí 30 % průmyslových firem). Data výzkumu RZV.

Pokud zaměstnavatelé nové formy flexibility pracovního místa a času uplatňují, motivem jsou spíše jejich zájmy a méně často zohlednění rodinných povinností zaměstnanců. V uvedeném šetření polovina firem nabízejících částečné úvazky uvádí jako motivaci jak potřeby zaměstnanců, tak své vlastní, zatímco čtvrtina pouze potřeby zaměstnavatele a pětina pouze potřeby zaměstnanců. Tabulka č. 21 ukazuje, že flexibilnější pracovní dobu mají muži, jichž se však také častěji týkají její negativní dopady. Působení nežádoucích doprovodných jevů flexibilních pracovních režimů, jako je negativní flexibilita, je třeba minimalizovat. Sami zaměstnavatelé (RZV) poukazují na potenciální negativní dopady jak na postavení v zaměstnání, pracovní podmínky, vzdělávání a kariérní postup, tak na nárok na zaměstnanecké benefity. Poněkud nedoceněné jsou dopady na oblast sociální ochrany (zejména na důchody, ale problémem může být i výše příspěvků na sociální a zdravotní pojištění⁹¹).

Tabulka č. 21 **Uspořádání pracovní doby žen ve vybraných skupinách profesí a podle věku a dílčí porovnání s muži, v %**

	pevná	posunutá	pružná - hodiny	pružná - dny	indivi- duální	jiná
celkem ženy	81,6	3,6	7,6	2,6	2,9	1,9
1 - vědeckí a řídicí pracovníci	64,8	10,0	16,0	6,1	-	-
2 - věd. a odb. duševní pracovníci	70,1	6,1	14,0	2,9	4,8	2,1
5 - provoz. prac. služeb a obchodu	85,9	1,3	1,6	2,1	5,2	4,0
7 - řemeslníci a kvalif. výrobci	92,5	2,1	1,8	-	1,5	1,5
8 - obsluha strojů a zařízení	96,7	0,6	0,8	1,1	0,6	-
v tom věk. skup.: 15-24	81,2	3,6	8,1	2,6	3,1	1,5
25-29	79,8*	3,8	9,1	2,7	2,7	1,9
30-44	81,6*	3,5	7,4	2,7	2,9	1,9
45-59	82,7	3,3	7,3	2,4	2,4	1,8
60+	73,8	6,1	5,0	-	9,5	3,8
celkem muži	76,6	4,8	7,4	3,3	5,1	2,8

* v těchto dvou kohortách je podíl mužů pracujících na pevnou pracovní dobu nižší než podíl žen (76,6 a 73,3 %), ačkoli ženy v tomto věku nejčastěji musí sladovat zaměstnání s péčí o děti

Zdroj: Organizace práce a uspořádání pracovní doby podle výsledků ad hoc modulu 2004 výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), ČSÚ

3.9.4 Role sociálních partnerů

Problematika slučování rodinného a pracovního života nepatří mezi hlavní témata sociálních partnerů v ČR. Velkou část agendy odborů vyčerpávají témata, která s harmonizací rodiny a zaměstnání souvisejí nepřímo. Agenda harmonizace se však již dostala do základních programových dokumentů. Kolektivní vyjednávání dává možnost zacílit jinak stále slabou schopnost zaměstnanců vyjednat se zaměstnavateli zohledňování rodinných závazků, ale není zatím v tomto směru na úrovni podniků dostatečně využito. Nejvíce kolektivních smluv vyššího stupně (KSVS), tj. sjednávání v odvětvích, obsahuje ujednání o rozšíření placeného volna nad rámec zákoníku práce při úmrtí rodinného příslušníka, při narození dítěte a dále z důvodu doprovodu dítěte do zdravotnického zařízení. Ve většině případů stanoví KSVS pouze rámec, širší

⁹¹ Příkladem je povinnost platit minimální příspěvek na zdravotní pojištění odpovídající minimální mzdě, ale mzda méně kvalifikovaných osob může být při částečném úvazku nižší.

rozsah placeného volna je sjednáván v podnikových kolektivních smlouvách. Mezi další opatření patří ujednání o příspěvcích zaměstnancům na rekreaci (to je tradiční a finančně nezanedbatelná forma podnikové sociální politiky v ČR), na pobyt dítěte v předškolních zařízeních, dále zaznamenáváme např. závazky zaměstnavatele k úpravě rozsahu a režimu pracovní doby, resp. začátku a konce pracovní doby v případě rodičů samoživitelů. Opatření, která blíže konkretizují rovné zacházení a zákaz diskriminace, jsou obsažena v téměř 16 % podnikových kolektivních smluv (r. 2007).

V období 1996-2006 došlo jen k nevýrazným změnám v **chování zaměstnavatelů (viz např. formy organizace práce)** navzdory sílícímu tlaku vlády i nestátních subjektů, vlivu zahraničních firem⁹² a zvýšení požadavků veřejnosti. Zaměstnavatelé spíše výjimečně v nabízených zaměstnaneckých výhodách i organizaci práce překračují rámec zákonných povinností.⁹³ Třetině zaměstnanců zaměstnavatelé umožňují individuální úpravu pracovní doby z důvodu péče o děti (40 % žen a 30 % mužů). Téměř však např. chybí iniciativa ke spolupráci se zaměstnanci na rodičovské dovolené, nejde-li o vysoce kvalifikované pracovnice (toto zanedbávají i zaměstnanci). Genderově diferencovaný přístup není výjimkou (viz tabulka č. 22). Nedostatečné je **povědomí zaměstnavatelů** o tom, jak se podpora plnění rodinných závazků zaměstnanců promítá do efektivity jejich práce i do prestiže firem.

Tabulka č. 22 **V čem se projevovalo zvláštní jednání zaměstnavatelů vůči ženě kvůli jejímu rodičovství - zkušenosti matek dětí do 10 let věku** (alespoň jednu zkušenost deklarovalo 18 % těchto matek)

37 %: Při výběru pracovníků na vedoucí místo (byla dána přednost muži nebo ženě bez malých dětí)
24 %: Při přijímání do zaměstnání (byla odmítnuta, byl projeven menší zájem aj.)
22 %: Při rozdělování práce mezi spolupracovnice (přidělení práce méně náročné či odpovědné, méně odměňované)
19 %: Při snížení počtu pracovníků nabídkou nebo naznačením, že by se raději měla doma věnovat dětem
6 %: Při jednání s partnery (menší důvěra, že splní termín či kvalitu dohodnuté činnosti)

Zdroj: data HRZ

3.9.5 Obecný závěr

Z hlediska kombinování rodiny a zaměstnání nejsou harmonizovány a často se dostávají do **rozporu zájmy a kompetence různých aktérů** na trhu práce i v dalších oblastech. Navzdory jistému pokroku je třeba lépe vyřešit vztah a **koordinaci činnosti různých subjektů** podílejících se na podpoře slaďování rodiny a zaměstnání - státu, zaměstnavatelů, odborů, ale také obcí a neziskových organizací. Již provedené legislativní úpravy rodičovské dovolené a nároku na rodičovský příspěvek (shodné podmínky i pro muže, zrušení limitu přivýdělků a možnost umístit dítě v zařízení denní péče o děti při pobírání rodičovského příspěvku) narážejí na nepružné chování ostatních subjektů. Nízká nabídka práce na zkrácený úvazek ze strany zaměstnavatelů, příp.

⁹² Ty samy však ne vždy důsledně dodržují relevantní evropské normy.

⁹³ V nabídce zaměstnaneckých výhod na podporu zaměstnanců-rodičů podniky také nepřekračují rámec zákonných povinností plynoucích z kolektivních vyjednávání či nepřímo ze zákoníku práce (např. vzdělávání pracovníků). Nejčastěji mají zaměstnanci možnost využívat plně či částečně hrazené vzdělávání a školení či výcvik (43 % organizací), ale již podstatně méně často hrazenou zdravotní péči (28 %) a sportovní a kulturní aktivity (26 %). Pouze minimálně přispívají zaměstnavatelé na hlídání dětí či jesle (2 %) a na bydlení (4 %).

nemožnost využívat pružnou pracovní dobu, prakticky nutí ženy buď nastoupit na plný úvazek či nenastoupit do zaměstnání vůbec. V rámci celoživotního vzdělávání není věnována dostatečná pozornost specifickým potřebám rekvalifikace a aktualizace kvalifikace rodičů po rodičovské dovolené. Změn nelze dosáhnout ani bez odstraňování genderových nerovností v rodině, ve vzdělávání obecně i v dalších sférách, včetně jejich reflexe v médiích.

3.10 Dětská a nucená práce (Pavel Bareš)

3.10.1 Dětská práce a komerční sexuální zneužívání

Dětská práce se v ČR nejeví jako problém a prakticky všechny děti dokončí povinnou školní docházku. Pracovněprávní vztahy je zakázané uzavírat před dosažením 15 let věku dítěte nebo před ukončením povinné školní docházky. Výjimkou je pouze vykonávání umělecké, kulturní, reklamní nebo sportovní činnosti dítěte s tím, že rodiče musí žádat o povolení příslušný úřad práce. Za rok 2005 úřady práce vydaly 4 226 povolení, přičemž ve věkové skupině 10-14 let, tedy skupiny, které se to většinou týče žije v ČR 594 645 dětí. V roce 2002 provádělo MPSV šetření, zda se v ČR vyskytuje dětská práce. Dle výsledků se jedná o desítky, max. stovky případů ročně, přičemž nejčastější vykonávané činnosti je prodej a roznos novin a dalších tiskovin (Novotná, Šťastná, 2002).

Osoby mezi 15-18 lety mají zpřísněné podmínky zaměstnávání. Jednou z podmínek je zkrácený pracovní týden na max. 30 hod. týdně. To se v praxi ukázalo jako diskriminační opatření, neboť zaměstnavatelé nechtěli tyto mladé pracovníky přijímat. Týkalo se to především 2 skupin lidí. Za prvé, studentů o letních brigádách a za druhé, lidí, kteří již skončili školní docházku či se již vyučili. Místo toho, aby nastoupili do práce a získávali praxi, zůstávali doma. V současné době se uvažuje o novelizaci tohoto ustanovení a snížení ochranného věku na 16 let, tedy na předchozí hranici.

Dětská práce nepředstavuje v ČR problém již velmi dlouhou dobou. Klíčový je především historický vývoj - povinná školní docházka byla na území ČR zavedena v 18. století, dětská práce byla zakázána roku 1919. Stát navíc disponoval a doposud disponuje silnými pravomocemi (což je v současnosti předmětem kritiky) k odebrání dětí z rodin. Rodiče si tak vytvořili silné povědomí o restriktivním postupu státních orgánů v případě zanedbávání či narušení výchovy dítěte, tedy i v případě nucení k práci. Druhou určující skutečností je současná situace rodin s dětmi. Vzdělání dítěte je obvykle rodiči vnímáno jako klíčové pro jeho život, tlak na to, aby dítě šlo brzy pracovat není příliš silný. Kromě těchto základních charakteristik, které ve společnosti podporují povědomí o tom, že dětská práce je něco nepřipustného, je klíčová velice komplexní zákonná úprava regulující práci dětí podstatně ve prospěch dítěte či nezletilého.

Přestože v majoritní populaci se dětská práce prakticky nevykytuje, jisté formy dětské práce nalezneme u obyvatel sociálně vyloučených lokalit. Existují případy, kdy rodiče neposílají své děti do školy, případně posílají své děti žebrot. Kvantifikovat četnost těchto případů je ovšem nemožné. Každopádně se nejedná o velké počty dětí.

Vážnějším případem je výskyt sexuálního zneužívání dětí. Problematika komerčního sexuálního zneužívání dětí zůstávala dlouho mimo zájem státních institucí. Velice obtížnou pozici měly také nevládní organizace zaměřující se na tuto oblast. Důvody lze

spatřovat především v latenci fenoménu a neochotě státních institucí existenci tohoto fenoménu přiznat. První akční plán boje proti komerčnímu sexuálnímu zneužívání dětí byl zpracován pro období 2002-2004 (s následnými aktualizacemi pro další dvouletá období). Bohužel neexistují žádné odhady kvantifikující rozsah sexuálního zneužívání dětí.

3.10.2 Nucená práce a obchod s lidmi

V ČR doposud neexistuje žádná ucelenější reflexe fenoménu nucené práce. Problematika nucené práce a boj s ní je právním řádem, státními institucemi, nestátním sektorem i výzkumnou sférou pojímána jako jeden z aspektů obchodu s lidmi. Samostatně je prezentována jen ojediněle, a to nejčastěji médii či kampaněmi některých nevládních organizací usilujících o zlepšení rozlišovací schopnosti veřejnosti ve vztahu k tomuto fenoménu. Vládní instituce se v této oblasti soustředí především na problematiku sexuálního zneužívání.

Nevládní organizace (např. La Strada Česká republika, o.p.s., Sdružení Česká katolická charita či International Organization for Migration) svými zprávami, akcemi a informačními kampaněmi upozorňují, že k nucené práci a obchodu s lidmi dochází i v České republice. Co se týče obchodování s lidmi, lze Českou republiku v současnosti označit za tranzitní a cílovou zemi. V polovině devadesátých let minulého století byla i zemí původu.

Určitou představu o nucené práci poskytují kvalitativní studie. Podle autorů publikace *Obchod s lidmi v České republice (2004)* lze **současnou situaci** charakterizovat následovně: „Sektory, v nichž se vyskytly případy obchodu s lidmi nebo o nichž se lze (také na základě zkušeností ze zahraničí) domnívat, že by v nich mohlo docházet k obchodování, jsou: stavebnictví, zemědělství, drobný průmysl a výroba, případně práce v domácnosti. Specifickým typem obchodu s lidmi, který se v minulosti objevil v ČR (v Praze a Brně), je obchod s lidmi za účelem žebroty. Jednalo se o rumunské děti, které byly nuceny organizovaně žebrot v ulicích a dopravních prostředcích v centru měst. Peníze jim byly následně odebrány mužem, kterému byly děti jejich rodiči svěřeny. Pokud děti nevyžebrovaly dostatečné množství peněz, byly fyzicky potrestány. Výskyt obchodu s lidmi není na území republiky rovnoměrný. Jsou oblasti, kde bylo zaznamenáno více případů obchodu s lidmi, ale také oblasti, kde obchod s lidmi nebyl zaregistrován.“ (La Strada Česká republika, o.p.s. 2004)

Odbornou veřejností, pracovníky státních institucí a nestátních organizací je pak v souvislosti s obchodem s lidmi, či úžeji s nucenou prací poukazováno především na tzv. „**klientský systém**“ (zprostředkování práce zprostředkovatelem) či obecněji postavení migrantů (především nelegálních a nelegálně zaměstnaných) ve společnosti. Podle Zprávy o výsledcích sociologického výzkumu „výzkum obchodu s lidmi především za účelem nucené práce“ z roku 2005 je zprostředkování práce masovým jevem, běžnou součástí migrační reality, je poskytováno za úplatu, přičemž jeho součástí jsou také různé závazky. Vysoce koreluje s nelegální prací,⁹⁴ podporuje její poptávka po imigrantské práci, zejména v oblastech nízkodovednostní, manuální, monotónní, fyzicky náročné a nízkovýdělečné práce (INTERMUNDIA, o.p.s. 2006, s. 10). Podobná zjištění přinášejí i další studie (Arcidiecézní charita Praha, 2006; IOM, 2005).

⁹⁴ Odhady hovoří o 40-120, někdy i 250 tis. nelegálně pracujících cizinců.

Podle výzkumu zpracovaného organizací La Strada lze předpokládat opakované porušování závazků ČR vyplývajících z vnitrostátních i mezinárodních právních dokumentů. Lze tak předpokládat z několika důvodů: „ČR neratifikovala ani nepodepsala žádnou z nejvýznamnějších mezinárodních smluv na ochranu pracujících migrantů (Úmluva OSN o ochraně práv migrujících pracovníků a jejich rodinných příslušníků 1990, Úmluva ILO č. 97 o migraci za prací, Úmluva ILO č. 43 o doplňujících ustanoveních týkajících se migrujících pracovníků). Nucená práce také není definována ve vnitrostátních právních předpisech. Přitom podle Úmluvy č. 29 má podléhat trestu jako trestný čin a ČR má navíc zajistit, že jsou tresty účinné a důsledně ukládány. Náš trestní zákon však neobsahuje trestný čin nucené práce - obsahuje jen vydírání a útisk“ (La Strada Česká republika o.p.s. 2006). Trestní zákon obsahuje pouze trestný čin obchodování s lidmi za účelem nucené práce (viz dále), v rámci boje s nucenou prací tak s výjimkou tohoto ustanovení je třeba využívat jiných trestných činů.

Národní strategie a legislativa

Národní strategie boje proti obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování v ČR pro léta 2003-2005 tematizovala pouze jediný druh obchodování s lidmi - za účelem sexuálního vykořisťování. V následné Národní strategii boje proti obchodování s lidmi (pro období 2005-2007) (dále jen „Strategie“) byl okruh sledovaných forem již rozšířen a zahrnuje rovněž problematiku nucené práce. V části věnované opatřením „Strategie“ shrnuje nově zavedené legislativní změny, věnuje se působení orgánů činných v trestním řízení a aktivitě neziskových organizací v oblasti prevence obchodu s lidmi a péče o oběti obchodu s lidmi.

Zásadní změnou v oblasti **legislativy** bylo zrušení §246 obchodování s lidmi za účelem pohlavního styku v trestním zákoníku a jeho nahrazení §232a obchodování s lidmi. Podle tohoto ustanovení jsou trestné obchodování s lidmi za účelem pohlavního styku, jiné formy sexuálního vykořisťování, otroctví, nevolnictví, nucené práce a jiné formy vykořisťování (u osob starších 18 let v případě splnění dále stanovených podmínek, u osob mladších 18 let nepodmíněně). V souvislosti s touto legislativní změnou byly provedeny také další návazné úpravy legislativy týkající se předmětné oblasti. V současnosti byla Vládou ČR schválena aktualizovaná podoba „Strategie“ pro období 2008-2011 (MV ČR 2008).

Další podstatnou změnou bylo zavedení §42e v zákoně 326/1999 Sb., o pobytu cizinců. Ten umožňuje udělení azylu, povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území také osobám, které jsou pravděpodobnou obětí trestného činu obchodování s lidmi podle §232a trestního zákona.

Trestní zákon neobsahuje trestný čin nucené práce, obsahuje však trestné činy vydírání a útisku. Tato ustanovení zajišťují trestnost případů, kdy je osoba nucena, aby něco konala, opomenula nebo trpěla prostřednictvím násilí nebo hrozby násilí (vydírání) anebo prostřednictvím zneužití tísně nebo závislosti (útisk). Nucenou práci lze pod tato ustanovení subsumovat (Burčíková, 2004).

Boj s nucenou prací a obchodování s lidmi

Od roku 2004 realizuje Ministerstvo vnitra ČR **Program podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi** (dále jen „Program“). Navázal tím na předchozí pilotní projekt realizovaný od roku 2003 v rámci projektu OSN. Cíle „Programu“ jsou zaprvé poskytnout podporu obětem a zabezpečit ochranu jejich lidských práv a důstojnosti a zadruhé motivovat je ke svědecké výpovědi, a tak napomoci orgánům činným

3. Pracovní podmínky - stav a trendy

v trestním řízení při odhalování, stíhání, usvědčení a potrestání pachatelů trestných činů souvisejících s obchodováním.

V roce 2005 pak byla v ČR zřízena **interdisciplinární pracovní skupina pro podporu a ochranu obětí obchodování s lidmi**.⁹⁵ Za pozitivní skutečnost lze označit již samotný vznik a složení této skupiny. Členy této pracovní skupiny jsou zástupci jak ministerstva vnitra, tak i složek policie a nevládních organizací. Ze zápisů z jejich jednání vyplývá, že boj proti nucené práci a obchodu s lidmi v současné době probíhá 4 různými směry (Zápis z kulatého stolu, 2006):

- 1) zpracování výzkumů o této problematice,
- 2) vytvoření manuálů, školení a vzdělávání policistů, soudců, státních zástupců, pracovníků úřadů práce atd.,
- 3) zpracování informačních kampaní zaměřené na cílové skupiny,
- 4) úprava legislativy.

Dále se diskutuje o následujících opatřeních (Zápis z kulatého stolu 2006):

1. zřízení zprostředkovatelské agentury k eliminaci klientského systému,
2. usnadnění možností získání pracovního víza a usnadnění možnosti obsazení pracovního místa cizincem (nyní musí zaměstnavatel min. 1 měsíc čekat, jestli se na volné pracovní místo nepřihlásí občan ČR či EU, a pak až ho teprve zaměstnavatel může nabídnout cizinci),
3. zlepšení kontrolní činnosti a dohledu nad agenturami zprostředkovávajícími práci, pod jejichž hlavičkou se pracovní vykořisťování často děje; zpřísnění postihu za porušení předpisu,⁹⁶
4. zavedení trestného činu nelegálního zaměstnávání cizinců,
5. kampaň za snížení tolerance české veřejnosti a českých zaměstnavatelů k pracovnímu vykořisťování cizinců.

Bohužel stále nepanuje jednotný názor, zda je třeba vytvořit samostatný zákon zabývající se obchodem s lidmi a nucenou prací.

⁹⁵ V době odevzdání studie k tisku byla vytvořena Meziresortní koordinační skupina navazující na činnost aktérů kulatých stolů věnujících se problematice obchodu s lidmi a této interdisciplinární skupiny (MV ČR 2008).

⁹⁶ V České republice dnešní *klient* zpravidla disponuje řádně registrovanou společností pro zprostředkovávání práce nebo firmou na stavební či úklidové práce. *Klient* má obvykle vedle zprostředkování práce ve své nabídce spektrum migračních a dalších služeb, počínaje dopravou, přes ubytování až po zajištění legality pobytu pro imigranta. Doprava a administrace jsou většinou poskytovány v jednom „balíku“ za jednorázový poplatek nebo na dluh. Zprostředkovávání práce, bydlení a „ochrana“ se obvykle strhávají z výdělku pracovníka. Je zřejmé, že *klientův* kapitál spočívá v kontaktech a vztazích, ať už se jedná o hospodářské subjekty v ČR nebo o neformální sítě ve zdrojové zemi.“

4. Vazby mezi jednotlivými elementy důstojného zaměstnání

4.1 Propojení jednotlivých aspektů

Koncept důstojné práce nelze vymezit taxativně, protože každý člověk očekává od placené práce něco jiného a každý klade důraz na jiné aspekty. Zatímco jeden odmítá práci v noci, jiný ji preferuje, protože si vydělá více peněz a má možnost se přes den věnovat jiným záležitostem. Někdo by si rád organizoval práci zcela sám, jinému vyhovuje spíše stanovený režim zaměstnavatelem. Někdo preferuje pracovat více hodin za více peněz, jiný naopak méně za méně peněz. Takto bychom mohli pokračovat.

Z tohoto důvodu definujeme **koncept důstojné práce „ideálně“ jako vhodně nastavené podmínky mezi zaměstnavatelem, zaměstnancem a státem**. Taxativní vymezení decent work může svádět k zavádění jednostranných opatření (především legislativních), která se v dlouhodobé perspektivě mohou ukázat jako nevhodná či dokonce diskriminující. Nelze proto udělat změnu pouze v jedné oblasti, neboť jednotlivé aspekty jsou navzájem velmi složitě provázány. Pokusili jsme se vystihnout hlavní vazby v této problematice, nicméně zcela jistě se nejedná o kompletní výčet.

4.1.1 Situace na trhu práce, vyjednávací pozice a jistota zaměstnání

Zaměstnavatel a zaměstnanec mají protichůdné cíle, přesto zaměstnavatel nutně zaměstnance potřebuje a zaměstnanec naopak potřebuje zaměstnavatele. Jde tedy o to, domluvit vhodné a důstojné podmínky, které by z dlouhodobého hlediska vyhovovaly oběma stranám a nediskriminovaly žádné skupiny na trhu práce. Jak budou konečné podmínky vypadat, závisí na vyjednávací síle obou stran. Ta se vyvíjí v čase podle toho, jak jsou nastaveny zákony, na jaké úrovni je sociální dialog či jaká panuje situace na trhu práce.

Situaci na trhu práce lze považovat za klíčový faktor ovlivňující situaci v oblasti důstojné práce. **Vysoká nezaměstnanost oslabuje vyjednávací pozici na straně nabídky práce**. Nejsou to ale pouze nezaměstnaní, kteří jsou nedostatkem ekonomických alternativ nuceni vzít horší zaměstnání, a tím přistoupit na horší pracovní podmínky. Jsou to i stávající zaměstnanci, kteří se z důvodu vysoké nezaměstnanosti obávají ozvat a poukázat na porušování předpisů a dohod ze strany zaměstnavatele. Zaměstnavatel si je v případě vysoké nezaměstnanosti vědom, že zaměstnanci sice nebudou zcela spokojeni, ale zároveň ví, že většina z nich si nemůže dovolit firmu opustit. V případě extrémně vysoké nezaměstnanosti by dokonce nemusel dbát ani na bezpečnost práce. Postižené pracovníky při úrazu, úmrtí či nemoci bez větších problémů nahradí novými. Tato situace panovala v Evropě v 19. století.

Při nízké nezaměstnanosti se vyjednávací pozice otočí a posílí pracovní síla. **Nízká nezaměstnanost nutí zaměstnavatele více se ohlížet na své zaměstnance**. Zaměstnavatel nejen že plní zákonem ustanovená nařízení (např. příplatky za přesčasy), ale dokonce připravuje programy nad rámec svých povinností, jen aby byli

4. Vazby mezi jednotlivými elementy důstojného zaměstnání

zaměstnanci spokojenější a z firmy neodešli. Sehnání schopného pracovníka a jeho zaškolení je drahé, zvláště v případě nízké nezaměstnanosti.

Výše uvedené vztahy lze empiricky evidovat. Od roku 1996 narůstala nezaměstnanost a na vysoké úrovni se držela až do počátku roku 2005. Od té doby výrazně klesá. Jak ukazují data z výzkumů CVVM, spokojenost s jednotlivými aspekty práce výrazně souvisí s mírou nezaměstnanosti. Srovnáme-li období 2002 a 2006, tedy období s vyšší nezaměstnaností a období s klesající nezaměstnaností, jsou na první pohled patrné rozdíly. Jako příliš vysokou hodnotilo nezaměstnanost v roce 2002 66 % respondentů, v roce 2006 to bylo již pouze 46 %. S jistotou zaměstnání bylo spokojeno 40 % zaměstnanců v roce 2002, resp. 64 % v roce 2006. Se svým platem bylo spokojeno 37 % zaměstnanců, resp. 58 % v roce 2006. Nárůst spokojenosti je patrný ve všech sledovaných aspektech (viz tab. č. 23) včetně jistoty pracovního místa.

Tabulka č. 23 **Spokojenost s aspekty práce a hodnocení míry nezaměstnanosti v %. Pouze pozitivní odpovědi.**

	2002	2006
	souhlasí	souhlasí
nezaměstnanost je příliš vysoká	66	58
	velmi + spíše spokojen	velmi + spíše spokojen
spokojenost s:		
s délkou práce, směnností	69	78
s hmotným prostředím pracoviště a s jeho vybavením	58	73
s jistotou pracovního místa	40	64
s namáhavostí práce	58	72
s organizací práce na vašem pracovišti	61	74
s tím, jak se váš zaměstnavatel stará o své zaměstnance	47	67
se svým platem	37	58
s využitím vašich odborných schopností	73	81
s vaším nadřízeným	65	75
se vztahy mezi lidmi na vašem pracovišti	66	81
se zajímavostí práce	73	79

Zdroj: CVVM, 2002, 2006.

Výše uvedené změny lze vysvětlit tím, že „hodnota“ zaměstnanců se zvýšila, čímž se zvyšuje i jejich vyjednávací pozice. Zaměstnavatelé jsou nuceni platit vyšší mzdy a navíc ochotněji přistupují na různá nařízení a dohody týkající se všech oblastí konceptu důstojné práce. Ukazuje se důležitost fungujícího trhu práce. **S jistotou nadsázkou lze říci, že většina zákonných opatření, která mají za cíl zlepšení kvality pracovního života, zůstanou bez fungujícího trhu práce pouze na papíře a v praxi se tato opatření budou obcházet.** Z tohoto pohledu je trh práce klíčovým a primárním faktorem důstojné práce. Žádné zákonné opatření vycházející z ostatních dimenzí důstojné práce nesmí jít na úkor zhoršení situace na trhu práce.

4.1.2 Vzdělání a kvalifikace jako klíčový faktor pro zaměstnance i zaměstnavatele

Vzdělání a kvalifikace se zdají být klíčovými aspekty důstojné práce. Jedná se o vzdělanostní strukturu nabídky a poptávky na trhu práce. **Česká republika je charakteristická právě strukturální nezaměstnaností.** Vzdělanostní a kvalifikační nesoulad má negativní dopady jak na zaměstnavatele, tak na nezaměstnané, ale i na stát. Zaměstnavatelé nedokáží zajistit nové vhodné pracovníky, navzájem se o ně přetahují, čímž se jim zvedají náklady. Nekvalifikovaní uchazeči mají problém nalézt zaměstnání i přes relativně nízkou nezaměstnanost. Na nekvalifikované uchazeče na trhu práce připadá výrazně méně volných pracovních míst než na kvalifikované. V říjnu 2007 připadalo na 1 volné kvalifikované místo 1,7 uchazeče, kdežto na 1 nekvalifikované místo 5,5 uchazečů. Díky tomu jsou nekvalifikovaní uchazeči nuceni přijímat místa s horšími pracovními podmínkami. Konečně stát přichází o příjmy z daní a pojištění díky nezaměstnanosti.

Je zajímavé, že Češi si uvědomují důležitost vzdělání u svých dětí, ale své vlastní vzdělávání zanedbávají, a to přes to, že **vzdělání výrazně podporuje konkurenceschopnost jedinců na trhu práce, jejich profesní mobilitu a mzdovou diferenciaci.**

Nedostatečnost dalšího vzdělávání lze na jednu stranu přičíst neexistenci funkčního systému dalšího vzdělávání, na druhou stranu další vzdělávání často naráží na neochotu samotných pracovníků, zvláště starších a s nižším vzděláním.

4.1.3 Past nezaměstnanosti

Termín "past nezaměstnanosti" se obvykle používá k popisu situace, kdy příjmy ze sociálních dávek převyšují příjmy z pracovní činnosti očištěné o náklady spojené s prací (např. cestovní náklady). Zjednodušeně řečeno, lidem se nevyplatí pracovat. Většinou se to týká méně kvalifikovaných pracovníků, kteří pracují za nízké mzdy.

Množství lidí spadající do pasti nezaměstnanosti lze zvýšit či snížit dvěma základními instrumenty - nastavením životního minima a minimální mzdou. Aby byli lidé ochotni pracovat, musí mzdy převyšovat sociální příjmy.

Úroveň vztahu životního minima a minimální mzdy v ČR je patrná z tab. č. 24. Tabulka názorně ukazuje, že čistá minimální mzda jednotlivce byla nižší až do roku 1999. Pokud vezmeme v úvahu čtyřčlennou domácnost (2 rodiče + 2 děti), jejich minimální mzda byla nižší než životní minimum ještě v roce 2005. Situace v ČR tedy dlouhou dobu nemotivovala nízkopříjmové skupiny pracovat. Negativní či malý rozdíl mezi výší minimální mzdy a životního minima nahrává dobrovolné neaktivitě na legálním trhu práce a zapojení do neformální ekonomiky.

V roce 2007 klesla úroveň životního minima a zároveň vstoupil v platnost zcela nový prvek sociálního systému, tzv. existenční minimum. Jeho výše je zhruba 64 % životního minima a pobírají jej především dlouhodobě nezaměstnaní (nad 12 měsíců), kteří mimo jiné odmítají spolupráci s úřadem práce, tedy opakovaně odmítli nastoupit do nabízeného zaměstnání, případně odmítají účast v aktivní politice zaměstnanosti. Tato opatření měla pozitivní efekt na trhu práce. Podle slov úřadů práce si velká část dlouhodobě nezaměstnaných našla práci.

4. Vazby mezi jednotlivými elementy důstojného zaměstnání

Tabulka č. 24 **Životní minimum a minimální mzda v ČR**

	ŽM jednotlivce	ŽM čtyřčlenné rodiny	minimální mzda	čistá minimální mzda	ČMM/ŽM1	2*ČMM/ŽM4
	(a)	(b)	(c)	(d)	d/a	2d/b
1995	2 440	7 840	2 200	1 908	0,782	0,487
1996	2 890	9 110	2 500	2 187	0,757	0,480
1997	3 040	9 570	2 500	2 187	0,719	0,457
1998	3 430	10 470	2 650	2 319	0,676	0,443
1999	3 430	10 470	3 600	3 112	0,907	0,594
2000	3 770	11 160	4 500	3 772	1,001	0,676
2001	4 100	11 980	5 000	4 180	1,020	0,698
2002	4 100	11 980	5 700	4 702	1,147	0,785
2003	4 100	11 980	6 200	5 080	1,239	0,848
2004	4 100	11 980	6 700	5 457	1,331	0,911
2005	4 300	12 400	7 185	5 806	1,350	0,936
2006	4 420	12 680	7 955	6 700	1,516	1,057
2007	3 126	9 690	8 000	6 760	2,163	1,395

Zdroj: MPSV, vlastní kalkulace.

Při stanovení výše životního minima a minimální mzdy je třeba vzít v úvahu dopady způsobené změnou. Výrazné zvýšení minimální mzdy může vést k růstu mezd ve všech příjmových skupinách, tedy ke zdražení ceny práce a následně k růstu nezaměstnanosti, především mezi nízkopříjmovými skupinami. Naproti tomu, příliš striktní redukce životního minima může vést ke snížení sociálního zabezpečení obyvatelstva. Na základě této perspektivy považujeme vznik existenčního minima za krok správným směrem, neboť jeho účelem je především zpřísnit podmínky těm, kteří dlouhodobě odmítají participaci na trhu práce, ale netýká se lidí, kteří jsou krátkodobě bez práce.

4.1.4 Sociální zabezpečení a chudoba

Z pohledu chudoby je český systém sociálního zabezpečení poměrně účinný. Podle studií VÚPSV by pod hranici chudoby (60 % mediánu mzdy) před započtením sociálních transferů spadlo 38,67 % obyvatel ČR. Po započtení všech sociálních transferů míra chudoby činí 8,13 %. Efekt distribuce sociálních transferů při redukci chudoby je téměř 79 %. (Sirovátka, Trbola, 2006)

Za relativně dobře nastavený lze označit i systém **podpory v nezaměstnanosti**. Ta je v současné době vyplácena ve výši 50 % předchozího příjmu do 3 měsíců a 45 % ve 4.-6. měsíci po ztrátě zaměstnání.⁹⁷ Ukazuje se, že se jedná o vhodné nastavení, neboť nebrání ukončit pracovní poměr a na druhou stranu motivuje k rychlému hledání zaměstnání.

⁹⁷ V současné době je v legislativním procesu návrh zákona o zaměstnanosti. Podle této změny se podpůrní doba vyplácení podpory v nezaměstnanosti měla snížit z 6 na 5 měsíců. Celková výše vyplácené podpory zůstane na stejné úrovni.

4.1.5 Vysoké daňové a sociální odvody

Financování sociálního systému vyžaduje vysoké zdanění práce. V roce 2006 daňové a sociální odvody státu činily 41,5 % z celkových nákladů práce. V kombinaci s vysokým růstem nominálních a reálných mezd představuje daňové zatížení omezení konkurenceschopnosti české ekonomiky.

Vysoké náklady na práci způsobené vysokými daňovými a sociálními odvody mají za následek nejen snížení konkurenceschopnosti českých podniků, ale zároveň **podporují nelegální práci**, a to několika způsoby. Zaprvé je to zaměstnání bez smlouvy, zadruhé vyplácení části mzdy "na ruku" či konečně práce přes živnostenský list (viz kap. 3.1.2).

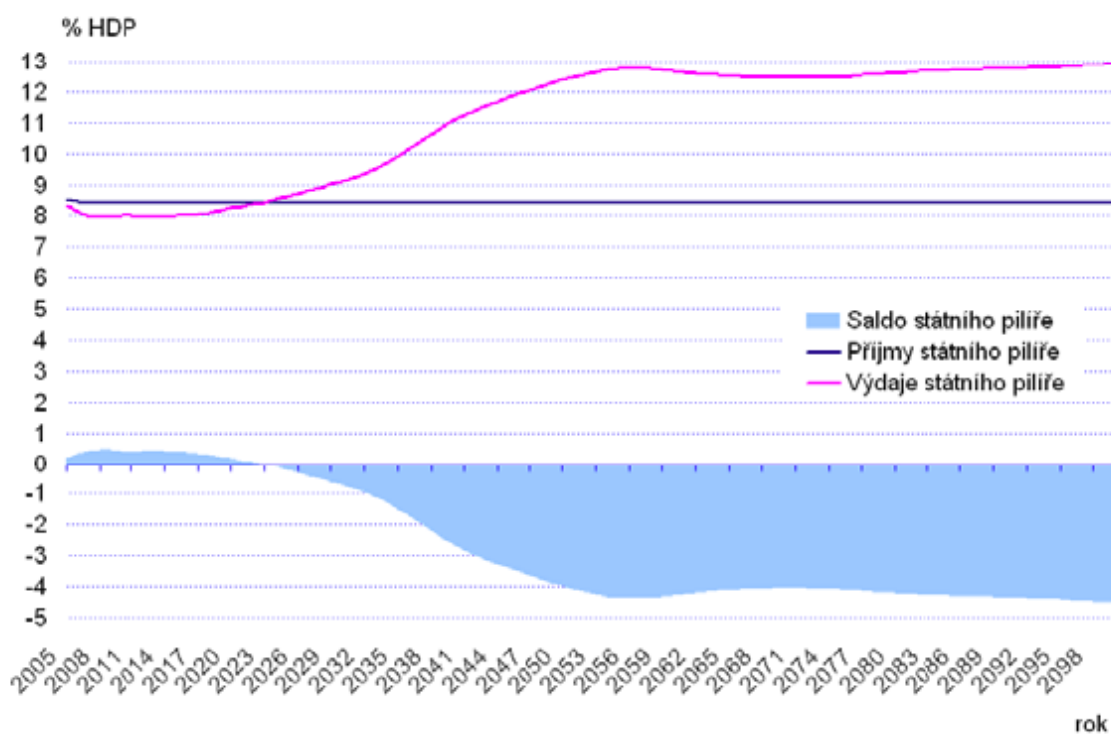
4.1.6 Stárnutí populace a sociální systém

Demografická struktura, ekonomický vývoj a míra zaměstnanosti ovlivňují bilanci příjmů a výdajů sociálního pojištění. Silné poválečné ročníky se v současné době dosahují důchodového věku a většina z nich opouští trh práce. Podíl starších 65 let na celkové populaci činil 14 % v roce 2006 a v roce 2020 by měl být vyšší než 20 %. Demografický vývoj proto naznačuje, že důchodový účet bude v budoucnosti trvale v deficitu.

Pro budoucí vývoj systému průběžného penzijního pojištění je důležitý ukazatel "míry závislosti". Jedná se o podíl počtu důchodců k počtu přispěvovatelů. Očekávaný vývoj demografické situace se projeví v nárůstu výdajů. Při zachování dosavadního průběžného penzijního systému se účet dostane do trvalého deficitu, který postupně překročí 4 % HDP. Po roce 2020 se výdaje na důchodový systém stabilizují na úrovni pod 13 % HDP. V dlouhodobé perspektivě tak není důchodový systém financovatelný. V současné době probíhá diskuze o reformě důchodového systému, nicméně stále nebyla nalezena politická shoda.

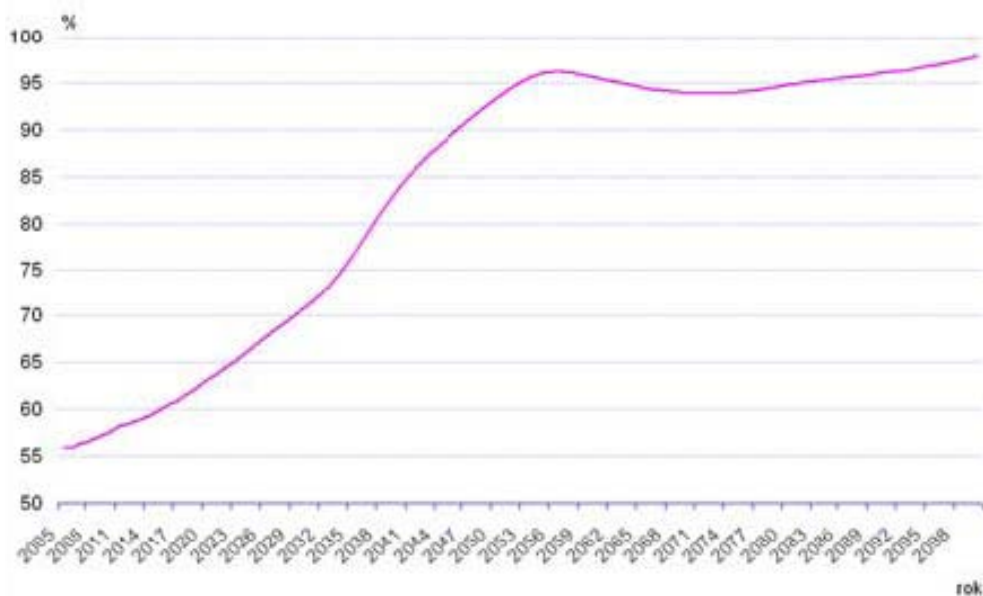
4. Vazby mezi jednotlivými elementy důstojného zaměstnání

Graf č. 8 Vývoj příjmů, výdajů a saldo důchodového systému (v % HDP)*



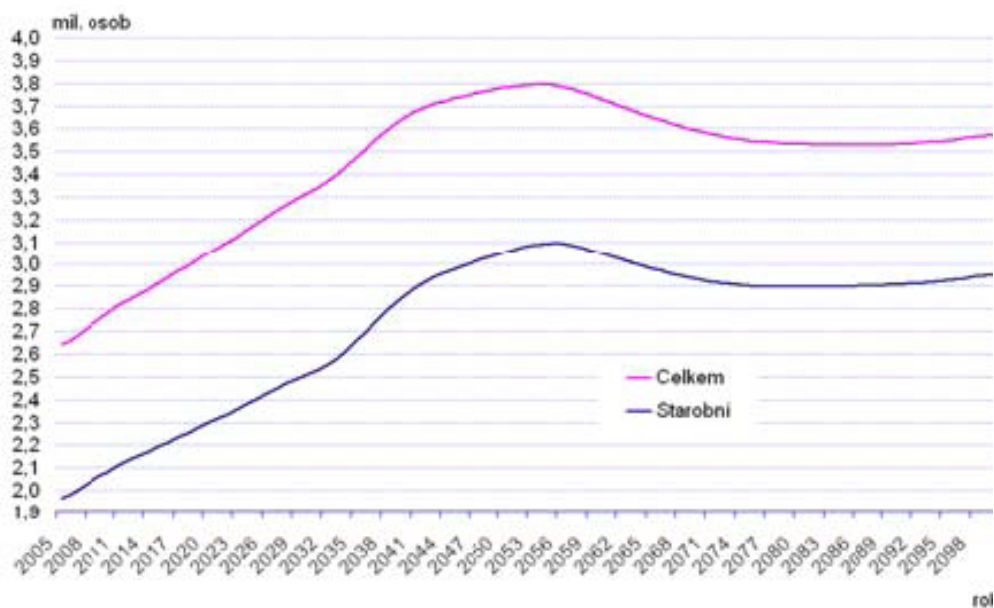
* Za předpokladu valorizace vyplácených důchodů pouze na úrovni zákonem stanoveného minima.
Zdroj: Pojistněmatematická zpráva 2006

Graf č. 9 Míra závislosti



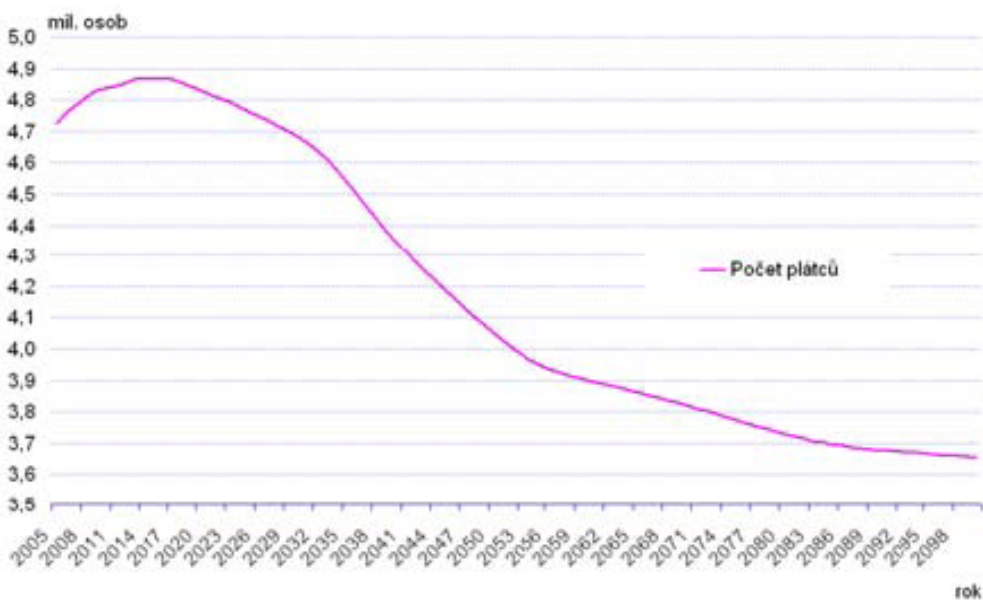
Zdroj: Pojistněmatematická zpráva 2006

Graf č. 10 **Počet důchodců**



Zdroj: Pojistněmatematická zpráva 2006

Graf č. 11 **Počet plátců**



Zdroj: Pojistněmatematická zpráva 2006

4.1.7 Sociální zabezpečení a jeho zneužívání

V České republice je sociální zabezpečení zneužíváno především ve dvou oblastech. Zaprvé se jedná o zneužívání nemocenského pojištění, zadruhé jde o dlouhodobé spoléhání se na sociální příjmy.

Nemocenské pojištění je zneužíváno jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli. Zaměstnanci např. čerpají nemocenskou namísto dovolené, předstírají nemoc, protože v době nemoci nemohou být propuštěni, nebo nezaměstnanost řeší nemocí. Zaměstnavatelé pak řeší **problém nedostatku práce** tím, že posílají pracovníky na nemocenskou (často u sezónních pracovníků). V posledních letech se z tohoto důvodu snížilo vyplácení nemocenské, a to především v prvních dnech nemoci a od roku 2008 se nemocenská bude vyplácet až od 4. dne.⁹⁸ Účinnost další změny, která se snažila do nemocenské zapojit i zaměstnavatele, je zatím odložena. Podle tohoto návrhu by měl první dva týdny pracovní neschopnosti vyplácet zaměstnavatel, kterému by naopak byly sníženy odvody na nemocenské pojištění.

Druhou častou oblastí zneužívání sociálního systému jsou sociální dávky v nezaměstnanosti (především dávky hmotné nouze). Kromě výše uvedené pasti nezaměstnanosti se děje zneužívání sociálního systému v případech neformální práce, kdy nezaměstnaní pobírají sociální podporu a pracují bez pracovní smlouvy (blíže viz. kap. 3.1.2).

4.1.8 Sociální systém a jeho administrace

Roztříštěná administrace orgánů působících v oblasti zaměstnanosti a sociální oblasti je dalším problémem sociálního zabezpečení v ČR. Část příspěvků je administrováno z úřadů práce, část z krajských a obecních úřadů. Vzhledem k nepropojenosti systémů není jasné, zda se žadatel úmyslně vyhýbá práci nebo ne. V současné době se projednává úprava, jejíž cílem je vznik jednotného úřadu, který by administroval jak politiku zaměstnanosti (včetně podpor), tak ostatní sociální dávky (mimo důchody a nemocenské). Rizikem této navrhované změny by mohlo být sloučení vyplácení podpor s poradenstvím a aktivní politikou zaměstnanosti. Není vhodné, aby jeden úředník zároveň administroval dávky a poskytoval klientům poradenství.

4.1.9 Sociální dialog

Sociální partneři mohou ovlivňovat pracovní podmínky a další aspekty týkající se trhu práce prostřednictvím své účasti při vedení sociálního dialogu, zejména sjednáváním podnikových kolektivních smluv a kolektivních smluv vyššího stupně, a v neposlední řadě rovněž svou účastí v legislativním procesu.

Příslušné odborové centrály i organizace zaměstnavatelů mají ze zákona možnost **vyjádřit se k návrhům zákonů** a ostatních právních předpisů, které se dotýkají zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců. Řada legislativních návrhů je sociálními partnery projednávána v tripartitní Radě hospodářské a sociální dohody (RHSD). Jako příklad tohoto postupu lze uvést např. projednávání navrhovaných novel zákoníku práce, zamýšlených vládních reformních opatření v oblasti veřejných financí nebo

⁹⁸ Ústavní soud zrušil toto ustanovení. Nemocenská se vyplácí již první den nemocenské.

4. Vazby mezi jednotlivými elementy důstojného zaměstnání

zdravotnictví. Zde je třeba podotknout, že právě ve zmíněných oblastech mezi sociálními partnery nepanuje shoda, ale naopak spíše vzájemná nedůvěra. Například pracovněprávní úprava obsažená v současném zákoníku práce není podle názoru zaměstnavatelů vyhovující, odbory naopak zákoník práce hájí. Největším problémem efektivnosti tripartity v ČR je její značná závislost na vládnoucí politické reprezentaci, což je dáno mimo jiné též absencí právní úpravy RHSD.

Stěžejní oblastí angažovanosti sociálních partnerů a hlavně odborů na podnikové, respektive odvětvové úrovni je kolektivní vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Podnikové kolektivní smlouvy mají v zásadě stabilní strukturu. Bývají obsahově poměrně široké a zahrnují obvykle např. ujednání smluvních partnerů v oblasti vzájemné součinnosti, konkrétnější úpravu odborových oprávnění a zejména závazků zaměstnavatele a nároků (práv) zaměstnanců v pracovněprávní, mzdové a sociální oblasti a v oblasti zaměstnanosti. Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou formulovány obecněji a orientují se zejména na vymezení minimálních odvětvových standardů týkajících se většinou mzdových podmínek (včetně příplatků za práci přesčas, v noci, o sobotách a nedělích atd.), pracovní doby, sociálních podmínek a zaměstnaneckých výhod, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ad. Kolektivní smlouvy se v ČR ze zákona vztahují i na nečleny odborů.

Mezi jednoznačně nejdůležitější témata vznášena zástupci odborů při kolektivním vyjednávání patří problematika odměňování zaměstnanců a **mzdové požadavky**. Mzdový vývoj je v určitém rozsahu sjednán ve většině kolektivních smluv, a to i kolektivních smluv vyššího stupně uzavřených v podnikatelské sféře. Obvykle je sjednaný nárůst mezd odvozován od předpokládaného růstu cen (inflation), vazba na vývoj produktivity práce je uplatňována méně často.

Často diskutovanou otázkou bývá porovnání mzdových podmínek v podnicích s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou a bez ní.

Tabulka č. 25 **Podíly zaměstnanců, hrubé měsíční mzdy podle kolektivní smlouvy a pohlaví v roce 2006**

kolektivní smlouva	podíly zaměstnanců v %			průměrná mzda v Kč			medián mezd v Kč		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
C E L K E M	100,0	57,3	42,7	22 908	25 593	19 305	19 512	21 185	17 310
kolektivní smlouva ano	48,4	30,6	17,8	22 904	25 115	19 107	19 694	21 279	16 817
kolektivní smlouva ne	28,1	16,9	11,1	23 268	26 155	18 886	18 098	20 007	15 392
neuveдено	23,4	9,7	13,7	22 486	26 118	19 903	20 475	22 908	19 235

Pramen: ČSÚ, *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2006*

Průměrná mzda zaměstnanců v podnicích s kolektivní smlouvou byla v roce 2006 o 364 Kč nižší než tam, kde kolektivní smlouva uzavřena nebyla. U mediánu je situace opačná. Mediánová mzda je v podniku s kolektivní smlouvou vyšší o CZK 1,596. Uvedené relace nasvědčují, že existence kolektivní smlouvy ovlivňuje úroveň mezd pozitivně, a to především u zaměstnanců nízkých a středních příjmových kategorií. Je však třeba rovněž zdůraznit, že hlubší výzkumy sledující vliv kolektivních smluv v oblasti odměňování v ČR zatím chybí.

4. Vazby mezi jednotlivými elementy důstojného zaměstnání

V oblasti **pracovní doby** je prodloužení délky dovolené o jeden týden součástí cca 80 % kolektivních smluv vyššího stupně, zkrácení týdenní pracovní doby ze 40 na 37,5 hodin je obsaženo ve více než v polovině smluv.

V oblasti **sociálních podmínek a zaměstnaneckých výhod** jde zejména o způsoby užití sociálních fondů, které jsou upraveny v cca 60 % uzavřených kolektivních smluv vyššího stupně. Ze sociálního fondu jsou nejčastěji hrazeny některé typy lékařských prohlídek zaměstnanců, příspěvky na rekreační, léčebné, rekondiční a rehabilitační pobyty, příspěvky na závodní stravování, příspěvek na penzijní připojištění atd.

Na druhou stranu některé oblasti stále nepatří mezi priority kolektivního vyjednávání, a to jak na podnikové úrovni, tak ani na vyšším stupni. Tradičně je např. poněkud **opomíjena** oblast **vzdělávání** zaměstnanců, v kolektivních smlouvách prakticky chybí zejména zaměření tréninku a dalšího vzdělávání. Dalším méně frekventovaným tématem je oblast **harmonizace profesního a rodinného života**. V průběhu posledních deseti let zde prakticky nedošlo k výraznějším změnám v chování zaměstnavatelů, zejména počet částečných pracovních úvazků a vůbec rozsah využívání flexibilních forem zaměstnávání a organizace práce je v ČR stále velmi malý. V oblasti sociální, konkrétně zdravotní péče o zaměstnance se kolektivní smlouvy obvykle zaměřují - poněkud jednostranně - na opatření pro podporu fyzického zdraví a opomíjena bývá prevence rizik ohrožujících v pracovním procesu neméně exponované **psychické zdraví zaměstnanců**. V této souvislosti lze konstatovat, že např. ani možnosti implementace různých aspektů zmíněných v evropské „Rámcové dohodě o stresu spojeném s prací“ z roku 2004, a to prostřednictvím kolektivních smluv, čeští sociální partneři zatím ve větší míře nevyužili.

4.1.10 Sladování rodinného a pracovního života

Starost a péče o děti a o domácnost je tradičně doménou žen. Navíc mzdová diferenciace posiluje rozhodnutí, zda by měl s dítětem zůstat doma otec nebo matka. Muži prakticky na rodičovskou dovolenou neodcházejí (pouze 1 % mužů). Naprostá převaha žen na rodičovské dovolené a relativně dlouhá rodičovská dovolená (3 roky a vyplácení rodičovského příspěvku až do 4 let věku dítěte) ženy dále diskriminuje na trhu práce. Před narozením dítěte jsou ženy znevýhodňovány, protože se zaměstnavatelé obávají, že odejde na mateřskou dovolenou. Dlouhá rodičovská dovolená způsobuje zastarávání kvalifikace, čímž se ženám snižuje vyjednávací pozice na trhu práce. Je naprosto zřejmé, že dokud se nezmění vnímání tradičních rolí mužů a žen a dokud muži nezačnou odcházet na rodičovskou dovolenou ve větší míře, situace se příliš nezmění.

Z hlediska sladování rodiny a zaměstnání nejsou harmonizovány a často se dostávají do **rozporu zájmy a kompetence různých aktérů** na trhu práce. **Pro zaměstnavatele** zůstávají ženy, jako hlavní pečovatelky jak o malé děti, tak o jinak nesoběstačné členy rodiny, riskantní pracovní silou. Jejich přístup má řadu objektivních příčin (např. délka rodičovské dovolené, genderová dělba péče o děti, málo nápomocná infrastruktura obcí při poskytování služeb pro rodiny), ale odráží z velké části neopodstatněnou předpojatost zaměstnavatelů a jejich malý respekt k individuálním odlišnostem zájemkyň o práci. Výjimečně projevovaný zájem zaměstnavatelů se týká zejména vysoce kvalifikovaných pracovníků. **Pro úřady práce** patří ženy s malými dětmi mezi ohroženější skupiny a jsou na ně zacíleny programy aktivní politiky zaměstnanosti. Otázkou je ovšem jejich efektivnost. **Pro odbory** se staly v posledních 10 letech vysokou prioritou rovné příležitosti mužů a žen, ale otázky sladování již

méně. **Vládní dokumenty** (např. Národní koncepce 2005) vytvořené po roce 2000 formulují úkoly pro jednotlivé subjekty v zájmu podpory sladování, ale ve vztahu k zaměstnavatelům nenacházejí účinné nástroje, jak odstranit malý zájem o rodinné zájmy zaměstnanců, nižší ochotu zaměstnávat matky dětí či přímou diskriminaci podle pohlaví a rodinného zázemí.

Brzdou prosazování nástrojů sladování rodiny a zaměstnání je jen pozvolná akceptace nových forem organizace práce, a to ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců. Pokud je zaměstnavatelé uplatňují, motivem jsou spíše jejich zájmy a jen výjimečně zohlednění rodinných povinností zaměstnanců. Za vhodné řešení sladování rodinných a profesních rolí je nejčastěji považována flexibilní pracovní doba, práce na zkrácený úvazek a pak též práce z domova a pohyblivá pracovní doba. Zaměstnavatelé jsou však nejvíce ochotni vyhovět zaměstnancům s rodinnými závazky posunem pracovní doby, dále zkrácenými úvazky, zatímco zcela výjimečně umožňují práci z domova.

Situaci v ČR charakterizuje poměrně dlouhá rodičovská dovolená a velký podíl žen využívajících nárok na rodičovský příspěvek i po dokončení. Návrat na trh práce po tříletém a delším přerušení zaměstnání však dnes znamená u mnoha profesí zastarání kvalifikace a s tím spojené narušení kontaktu se zaměstnavatelem, oslabení sebe-důvěry atd.

Nízká nabídka práce na zkrácený úvazek ze strany zaměstnavatelů, případně nemožnost využívat pružnou pracovní dobu, prakticky nutí ženy buď nastoupit na plný úvazek či nenastoupit vůbec. V rámci celoživotního vzdělávání není věnována dostatečná pozornost specifickým potřebám rekvalifikace a aktualizace kvalifikace rodičů po rodičovské dovolené.

4.2 Identifikace rizikových pracovníků na trhu práce

Z pohledu konceptu důstojné práce můžeme identifikovat několik rizikových faktorů. Velká část z nich se překrývá s rizikovými faktory na trhu práce, neboť postavení na trhu práce (vyjednávací pozice) do značné míry ovlivňuje i následnou kvalitu samotného zaměstnání.

Hlavním faktorem ovlivňujícím úspěšnost na trhu práce je vzdělání a kvalifikace. Ty ovlivňují jak hledání práce, tak mzdovou diferenciaci. Nejhorší pozici z pohledu kvalifikace mají **lidé bez kvalifikace** (pomocní a nekvalifikovaní dělníci) a/nebo s **nehodnou kvalifikací** kvůli restrukturalizaci průmyslu. To se týká např. textilního průmyslu, který z ČR během transformace téměř vymizel. Kvalifikace lidí z textilního průmyslu je v současné době málo uplatnitelná. Jak již bylo uvedeno výše, rekvalifikace a další vzdělávání naráží v ČR na dva hlavní problémy. Prvním je neexistence funkčního systému vzdělávání dospělých a nedostatečná legislativní úprava dalšího vzdělávání. Druhým problémem je nedostatečná motivace dospělých, zvláště pak starších a s nízkým či žádným vzděláním.

Podobně jako nízké dosažené vzdělání i **zdravotní stav** významně ovlivňuje pozici na trhu práce. V roce 2006 bylo zaregistrováno na ÚP 73,5 tis. lidí se změněnou pracovní schopností (15,5% uchazečů), přičemž na jedno volné místo připadalo 28,8 uchazečů ze změněnou pracovní schopností. Pro srovnání, na jedno volné místo bez ohledu na zdravotní stav připadalo 5,5 uchazeče (zdroj, MPSV).

Dalším výrazným rizikovým faktorem na trhu práce je přítomnost malého dítěte v rodině. Vzhledem k tomu, že starost o děti v České republice tradičně připadá na

4. Vazby mezi jednotlivými elementy důstojného zaměstnání

ženy, jsou **matky s malými dětmi** vystaveny vyššímu riziku nezaměstnanosti. Díky dlouhé mateřské dovolené jim zastarává kvalifikace. Zaměstnavatelé často odmítají přijmout mladé matky, neboť se obávají časté absence kvůli péči o nemocné děti. Konečně mladé matky nejčastěji vyhledávají pracovní místa v místě bydliště a pouze na ranní směnu. Kombinace těchto faktorů snižuje šance mladým matkám na trhu práce a i mzdovou úroveň, neboť jsou ochotny přistoupit i na hůře placené zaměstnání.

Dlouhodobá nezaměstnanost ovlivňuje šanci nalézt jak nové zaměstnání, tak i kvalitu nové práce. Po jisté době v nezaměstnanosti ztrácejí lidé nejen kvalifikaci, ale především pracovní návyky a sebedůvěru. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou postiženi především lidé s nízkým vzděláním či nevhodnou kvalifikací v kombinaci s dalším rizikovým faktorem.

Sezónní nezaměstnanost a opakovaná nezaměstnanost je typická pro určité profese. Nejčastěji se jedná o zemědělství, stavebnictví či turistický ruch.

Region a regionální rozdíly lze rovněž označit za rizikový faktor. Zatímco v Praze připadalo v říjnu 2007 na jedno volné místo 0,5 uchazečů, v Děčíně je to 15. Za regiony postižené dlouhodobou a strukturální nezaměstnaností patří Ústecký kraj, Moravskoslezský kraj. V těchto regionech byl v minulosti koncentrován těžký průmysl, důlní průmysl nebo textilní průmysl, tedy obory, ve kterých došlo k největšímu útlumu. Se zánikem či restrukturalizací největších podniků zanikla i řada dalších zaměstnavatelů v oblasti.

Za rizikové faktory na trhu práce lze označit i **nízkou nominální flexibilitu a ochotu pracovat**. Díky poměrně štědrému sociálnímu systému řada nezaměstnaných nemá ekonomické motivy nutící hledat práci. Jedná se o tzv. past nezaměstnanosti. Ta se týká především lidí s nízkou kvalifikací a často lidí, jejichž partner je rovněž nezaměstnaný. Nízká potřeba pracovat je podmíněna i sociálně, neboť v některých kruzích přestala nezaměstnanost stigmatizovat.

Věk lze svým způsobem rovněž počítat mezi rizikové faktory. Na trhu práce jsou ohroženy **starší pracovníci** nad 50 let, a to z několika důvodů. Za prvé, vzdělanostní úroveň lidí nad 50 let je v ČR výrazně nižší než u mladších pracovníků. Zadruhé, pracovníci nad 50 let se mnohem hůře vyrovnávají s vyšším pracovním tempem a moderními technologiemi. Zatřetí, vyšší věk s sebou přináší i častější zdravotní problémy.

Na druhou stranu, absolventi škol již nepředstavují rizikovou skupinu na trhu práce. Za posledních deset let se jejich pozice významně zlepšila. Příčin zlepšení jejich situace lze nalézt více, nicméně dvě z nich by měly být zmíněny. Za prvé, zaměstnavatelé nemohli až do roku 2004 zaměstnávat absolventy na dobu určitou. Zadruhé, absolventi škol pobírali před rokem 2004 podporu v nezaměstnanosti, aniž by v minulosti participovali na trhu práce. Po roce 2004 musí absolventi pro získání podpory v nezaměstnanosti pracovat a odvádět sociální pojištění po dobu alespoň 6 měsíců v předcházejících 3 letech. Tuto podmínku naprostá většina absolventů nespĺňuje. Jsou tak nuceni najít si práci rychleji.

Mezi další rizikové faktory, spojené ale spíše s důstojnou prací než s trhem práce, patří **práce přes čas, práce ve stresu, práce na směny či v atypických podmínkách**. V České republice mají zaměstnavatelé ze zákona povinnost platit těmto pracovníkům příplatky. V roce 2006 byly podle údajů VŠPS proplaceny 2/3 přesčasových hodin.

Velmi ohroženou skupinou jsou **agenturní zaměstnanci**. Odbory, ale i statistiky poukazují na skutečnost, že pracovní podmínky agenturních interních zaměstnanců nejsou srovnatelné. Agenturní zaměstnanci pracují pouze na smlouvy na dobu určitou, případně na jiné krátkodobé smlouvy, které jsou neustále prodlužovány. Přestože je řetězení úvazků na dobu určitou zakázané, agentury práce toto ustanovení obcházejí, neboť jedna agentura se skládá z více právnických osob. Zaměstnanci tak podepisují smlouvy s několika právními subjekty, přestože pracují ve stále stejném závodě. Agenturní pracovníci výrazně častěji pracují přesčasy a v atypických hodinách. Vzhledem ke skutečnosti, že agenturní zaměstnanci nejsou z pohledu práva zaměstnanci daného podniku, nemohou být ani členy podnikových odborů a nevztahují se na ně výsledky kolektivního vyjednávání.

5. Shrnutí a doporučení

Přestože lze situaci v ČR považovat za spíše dobrou, existuje celá řada více či méně závažných nedostatků. Za klíčové problémy týkající se důstojné práce v ČR lze označit neexistenci funkčního systému vzdělávání dospělých, problémy v harmonizaci rodinného a pracovního života a konečně nedostatečnou kontrolu prakticky všech oblastí. Nedostatečná kontrola se projevuje například ve zneužívání sociálního systému či v nedodržování některých legislativních opatření týkajících se pracovních podmínek. Drobné nedostatky nalezneme i v dalších aspektech důstojné práce.

Pozitivním faktem je především reflexe velké části problémů. K legislativním opatřením se přistupovalo v průběhu celého sledovaného období, nicméně největší změny probíhají v současné době, po volbách v roce 2006. Současná vláda si dala za prioritu stabilizovat veřejné rozpočty a součástí jsou i reformy sociálního a zdravotního systému. Za pozitivní lze označit fakt, že změny nejdou směrem plošných škrtů, ale cestou zpříšňování podmínek nároku při zachování dosavadní výše u většiny příspěvků. Část reformy byla již přijata, část se nachází ve stádiu tvorby. Přestože lze říci, že reformy jdou správným směrem, nelze v současné době objektivně zhodnotit jejich skutečné dopady. Objektivní zhodnocení současných reformy bude možné provést nejdříve počátkem roku 2009.

V této závěrečné části provedeme shrnutí a doporučení v jednotlivých aspektech důstojné práce.

5.1 Situace na trhu práce a tvorba nových pracovních míst

Ve sledovaném období jsme byli svědky celého ekonomického cyklu. Roky 1995 a 1996 lze charakterizovat jako období ekonomického růstu, po kterém následovala recese, postupné ožívání a přibližně od roku 2004 jsme svědky silného ekonomického růstu. Od roku 2004 se zvýšila zaměstnanost a prudce poklesla nezaměstnanost. Zdá se ovšem, že současná nezaměstnanost již překročila hranici NAIRU. Zvyšující se tlak na mzdy a posilování české měny snižuje konkurenceschopnost českého hospodářství. OECD předpovídá na příštích několik let zpomalení ekonomického růstu, a to především kvůli nedostatku zaměstnanců.

Současnou nezaměstnanost lze charakterizovat jako strukturální a dlouhodobou, kdy regionální a kvalifikační struktura uchazečů nevyhovuje struktuře nabízených volných míst. Přes velký počet volných pracovních míst zůstává značný počet uchazečů v evidenci úřadů práce.

Příklady dobrých praktik

- V posledních letech nastalo na trhu práce výrazné zpřísnění vyplácení sociálních dávek. Zpřísnění spolu s relativním snížením životního minima vedlo ke snížení míry dlouhodobé nezaměstnanosti.
- Od roku 2006 je za vhodné pracovní místo pro dlouhodobě nezaměstnaného považována i práce na dobu určitou trvající méně než 3 měsíce nebo místo s

částečným úvazkem. Tím se zjednodušil přístup dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce.

- V roce 2004 se zrušila výplata podpor v nezaměstnanosti absolventům, kteří v minulosti nepracovali alespoň 12 měsíců (od roku 2006 6 měsíců). Toto opatření nutí absolventy rychleji hledat zaměstnání. Zatímco v listopadu 2003 činil podíl absolventů a mladistvých 10,7 % všech nezaměstnaných, v listopadu 2004 to bylo 9,3 % a v listopadu 2007 již pouze 6,9 %.
- V roce 2003 bylo zakázáno řetězení úvazků na dobu určitou (max. 2x). Vedlo to k mírnému poklesu počtu těchto typů úvazků.
- V roce 1998 bylo zrušeno omezení zaměstnávat zdravotně postižené občany na dobu určitou. V roce 2004 se zrušilo toto opatření i pro absolventy a mladistvé. Zrušení tohoto opatření rozšířilo počet možností zaměstnání pro tyto rizikové skupiny.
- V roce 2005 byly zřízeny inspektoráty trhu práce. Jedná se orgán, který kontroluje pracovní podmínky u zaměstnavatelů včetně bezpečnosti práce. V minulosti provádělo kontrolu více orgánů a jejich pravomoci byly roztříštěné.
- Od roku 2004 si mohou nezaměstnaní přivydělat až do poloviny minimální mzdy. Toto opatření vedlo ke snížení šedé ekonomiky.
- Postupně se liberalizuje přístup ke pracovníkům z ciziny. Jednodušší přístup vyžadovali zaměstnavatelé, kteří mají problémy nalézt pracovníky. Lze předpokládat, že zjednodušení legálního zaměstnávání cizinců alespoň částečně omezilo šedou ekonomiku. V současné době nepanuje boj mezi českými a zahraničními pracovníky, neboť ekonomika má nedostatek pracovních sil.

Příklady špatných praktik

- **Růst mezd ve vazbě na růst produktivity.** V České republice chybí instrumenty, které by důsledně navázaly růst mezd na skutečný růst produktivity.
- **Aktivní politika zaměstnanosti** byla v České republice bohužel dlouhou dobu podceňována. Stále se zaměřuje především na přímou tvorbu pracovních míst, případně na subvencovanou zaměstnanost, kdy úřad práce přispívá na mzdy. Programy směřující ke zvýšení kvalifikace či její změně nebyly v centru zájmů a podobná situace panuje i u programů zaměřených na nejvíce ohrožené uchazeče.
- Dalším negativem je **slabé personální složení úřadů práce** a neexistence jednotné metodiky poskytování poradenství a programů APZ. Efektivita zprostředkování práce a programů APZ se proto do značné míry liší mezi jednotlivými úřady práce.
- **Minimální mzda byla dlouhou dobu nižší než životní minimum.** Příjmy ze sociálních dávek tak převyšovaly příjmy nízkokvalifikovaných pracovníků, což vedlo k nezaměstnanosti těchto pracovníků (viz. kap. 4.1.3).
- V roce 1995 krátkou dobu platilo opatření, že **zaměstnavatel nesmí propustit absolventa ve zkušební době.** To vedlo k odmítání absolventů na trhu práce.
- Od roku 2007 mohou **osoby mladší 18 let pracovat max. 30 hodin týdně** (v minulosti do 16. let). Toto opatření způsobilo problémy jak studentům na letních brigádách, tak především absolventům učňovských oborů, kteří byli ve zvýšené míře zaměstnavateli z tohoto důvodu odmítáni.

- Od roku 2004 se **rychle rozvíjí agenturní zaměstnávání, které v podstatě není nijak kontrolováno**. Díky tomu existují i agentury, které nedodržují zákonné ustanovení srovnatelných podmínek pro interní i agenturní pracovníky, případně šedou ekonomiku zastřešují agenturním zaměstnáváním.
- **Odlíšný způsob zdaňování zaměstnanců a OSVČ** vede často k preferenci práce na živnostenský list, neboť je finančně výrazně výhodnější.
- **Vysoké zdanění práce** (včetně sociálního a zdravotního pojištění) vede k vyplácení části mzdy jinými nedaněnými a často nezákonnými způsoby. Kvantifikace tohoto jevu je nemožná.
- **Vysoká ochrana úvazků na dobu neurčitou a zároveň minimální ochrana ostatních úvazků** vedla k nárůstu alternativních forem zaměstnávání a k diskriminaci rizikových osob na trhu práce.

Na základě analýzy situace na trhu práce lze uvažovat o následujících doporučeních:

- Zaměřit důraz na rekvalifikace na dlouhodobě nedostatkové pozice (řemeslníci a kvalifikovaná obsluha strojů).
- Sladit vzdělávání s potřebami trhu práce, tedy přestat preferovat administrativní pozice na úkor technických (na všech úrovních vzdělání).
- Zvýšit kontrolu agenturního zaměstnávání i dalších pracovních podmínek.
- Snížit ochranu úvazků na dobu neurčitou, aby na tento typ úvazku "dosáhli" i riziková nezaměstnaní.
- Zvážit snížení daňového a pojistného zatížení práce.
- Zvážit možnost navázání růstu mezd na skutečný růst produktivity.
- Oddělit administrativní a poradenskou činnost pracovníků ÚP.

5.2 Přístup ke vzdělání

Již několikrát bylo zmíněno, že vzdělání a kvalifikace představují základní předpoklad úspěšnosti na trhu práce. Prvotní vzdělávání, tedy přípravu na povolání, lze označit za vyhovující. Problémem je především se vzděláváním dospělých, zvláště pak vzděláváním méně kvalifikovaných a starších pracovníků.

Za hlavní nedostatky v oblasti rozvoje lidských zdrojů v ČR lze považovat:

- Neexistenci funkčního systému vzdělávání dospělých a státní politiky pro danou oblast.
- Nedostatečnou legislativní úpravu dalšího vzdělávání vymezující pravidla fungování celé oblasti, odpovědnosti a pravomoci jednotlivých aktérů.
- Nedostatečnou účast dospělých v aktivitách dalšího vzdělávání.
- Chybějící podpůrný systém k vyšší účasti jednotlivých subjektů dalšího vzdělávání (finanční stimuly, možnosti spojení výkonu zaměstnání, vzdělávání a rodinných povinností apod.).

- Nedostatečné veřejné i soukromé investice do dalšího vzdělávání.
- Chybějící komplexní informační systém a systém individuálního poradenství.
- Nedostatečné kontrolní systémy k zajištění kvality vzdělávací nabídky.

Motivaci k vyššímu zájmu o další vzdělávání by napomohly finanční stimuly. Individuální vzdělávací poptávku dospělých mohou podnítit např. stipendia, půjčky, individuální účty na vzdělávání, kompenzace přechodného snížení příjmu v důsledku omezení pracovní doby ve prospěch studia. Zvýšení zájmu o vzdělávání dospělých ze strany podniků by napomohly daňové úlevy či subvence na úhradu nákladů spojených se vzděláváním. Dále je zapotřebí přizpůsobit výukové metody potřebám dospělých, vytvořit informační a poradenský systém poskytující zájemcům potřebné informace o vzdělávacích možnostech, usnadnit časovou a geografickou dostupnost vzdělávací nabídky, zajistit kvalitu vzdělávací nabídky prostřednictvím systému kontroly kvality. Zlepšení nabídky vzdělávání dospělých si vyžádá také lepší koordinaci a zapojení všech aktérů do procesu tvorby a rozvoje systému dalšího odborného vzdělávání (stát, poskytovatelé vzdělávání, zaměstnavatelé, sociální partneři, občané).

5.3 Mzdy

Roztříštěnost vyjednávání pracovních a mzdových podmínek a nízký rozsah závaznosti vyšších kolektivních smluv vedl v ČR k atomizaci ceny práce na trhu. Existující podnikové kolektivní smlouvy a individuální smlouvy znamenají rozdílné ocenění stejné práce v různých podnicích stejného odvětví a v regionech. Tato „flexibilita ceny práce“ neposkytuje nástroje ochrany před sociálním dumpingem.

Současně chybí instrumenty, které by eliminovaly:

- diskriminaci žen,
- nerovné postavení mladších a starších zaměstnanců,
- nekoncepční platovou politiku vlády a podhodnocení pracovních činností v nepodnikatelské sféře, které destabilizují trh práce,
- rozdíly v odměňování v podnikatelské a nepodnikatelské sféře,
- rozdíly ve výdělcích mezi regiony, které vyplývají z monopolního postavení zaměstnavatelů na lokálním trhu práce,
- nekalou konkurenci „zdánlivé samostatné výdělečné činnosti“ na trhu,
- ochotu zahraničních pracovníků pracovat za extrémně nízké mzdy.

V podmínkách vyrovnávání výdělkové hladiny se zeměmi EU a růstu reálných mezd v „národním“ i paritním vyjádření se patrně projeví **absence komplexních mechanismů a kritérií vyjednávání sociálních partnerů o mzdovém vývoji**. Například generální dohody v Dánsku, Nizozemsku, Belgii, Irsku a Norsku vyjednávají mzdovou dynamiku s ohledem na zahraniční konkurenci, ve Finsku zaměstnavatelé a odbory respektují algoritmus výpočtu neinflačního růstu výdělků. Belgie disponuje zákonem o konkurenceschopnosti, který růst mezd vztahuje k jejich dynamice u hlavních konkurentů.

Minimální mzda je významným prvkem architektury sociálního a zdravotního zabezpečení a daňového systému. Uplatňování institutu minimální mzdy vyžaduje analyticko-koncepční ujasnění jejího optimálního fungování ve všech sociálně-ekonomických souvislostech.

5.4 Zaměstnanecký status

Ochrana pracovních míst je v ČR poměrně vysoká, a to především kvůli vysoké ochraně pracovních míst na dobu neurčitou. Na dobu neurčitou pracuje 92 % zaměstnanců. Problémem je, že smlouva na dobu neurčitou zajišťuje velmi vysokou ochranu pracovních míst, kdežto ostatní pracovní smlouvy nezajišťují prakticky žádnou ochranu. Existuje tak značný **rozdíl v legislativní ochraně pracovních smluv na dobu neurčitou a dalších forem zaměstnávání**. To je jeden z důvodů neustálého nárůstu počtu samostatně výdělečně činných a agenturních zaměstnanců. Právě počet agenturních zaměstnanců v posledních letech prudce roste. Tyto formy zaměstnávání umožňují výrazně větší flexibilitu a jsou proto zaměstnavateli preferovány.

V nedávné době bylo zakázáno řetězení úvazků na dobu určitou. Smlouvu na dobu určitou lze prodloužit pouze jednou (s výjimkou pro pracující důchodce). V praxi je ale toto opatření obcházeno, a to minimálně dvěma způsoby. Zaprvé, zaměstnanec může souhlasit s jejím prodloužením. V některých případech souhlasí dobrovolně, v některých případech nedobrovolně. Druhý způsob řetězení smluv na dobu určitou je zaměstnávání přes personální agenturu. Ty se obvykle skládají z více právnických subjektů. Zaměstnanec tak podepisuje smlouvy s různými právními subjekty, přestože pracuje na stejném místě.

Role odborů je v tomto případě diskutabilní. Na jednu stranu díky kolektivnímu vyjednávání brání většímu rozšíření smluv na dobu určitou, na druhou stranu tím omezují nabídku volných pracovních míst pro nekvalifikované pracovníky. Navíc odbory svým tlakem nepřímo nutí zaměstnavatele uzavírat smlouvy s personálními agenturami, neboť na tyto zaměstnance se nevztahuje kolektivní vyjednávání.

Jistým řešením by bylo více přiblížit úroveň ochrany pracovních míst u jednotlivých typů smluv, aby žádná z nich nebyla příliš výhodná nebo naopak příliš nevýhodná. Je možné uvažovat o následujících krocích:

- zvýšit úroveň flexibility u smluv na dobu neurčitou,
- zvýšit ochranu pracovních míst u smlouvy na dobu určitou,
- zpřísnit zaměstnávání přes agentury a přes živnostenský list,
- umožnit efektivnější kontrolu pracovních podmínek u všech typů zaměstnávání,
- provést daňovou úpravu, která by vyrovnala daňové zatížení zaměstnanců a samostatně výdělečně činných.

5.5 Organizace práce, stres v práci, absentérismus

V České republice jsou stále relativně málo využívány flexibilní formy zaměstnávání a flexibilní formy organizace práce. Převládá zaměstnání na plný úvazek s pevnou pracovní dobou. Na částečné úvazky pracuje pouze cca 5 % zaměstnaných. Práce z domova je rovněž spíše výjimečná a v naprosté většině případů je umožňována

vysoce kvalifikovaným zaměstnancům. Nejrozšířenější formou flexibilní organizace je pružná pracovní doba.

Za posledních deset let je patrný nárůst lidí, kteří svou práci hodnotí jako stresovou. Co se týče přesčasů, snížil se počet lidí, kteří mají přesčasy, ale narostl průměrný počet přesčasových hodin. Přesčasy má tedy méně lidí, ale zato delší. V poslední době jsme svědky častější práce v atypických hodinách.

Vážným problémem je narůstající pracovní neschopnost, která je jedna z nejdelších v Evropě. Zaměstnanci pracovní neschopností často řeší nedostatek dovolené či se vyhýbají propuštění ze zaměstnání. Zaměstnavatelé zase zneužívají pracovní neschopnost v době nedostatku práce, často v oborech se sezónní prací.

Vzhledem k výše popsaným trendům je možné uvažovat o následujících opatřeních:

- Podpořit částečné úvazky a práci z domova - nejen daňově, ale i propagací výhod těchto úvazků směrem k zaměstnancům i zaměstnavatelům.
- Dbát více na prevenci ohrožení psychického zdraví.
- Více využít sociální dialog a kolektivní vyjednávání pro prevenci ohrožení psychického zdraví a pro kontrolu podmínek.
- Kontrolovat vyplácení příspěvků za práci v atypických hodinách a za práci přes čas.
- Upravit normy pro provozování předškolních zařízení v rámci podniků. To by přispělo ke zmírnění stresorů pramenících z obtížné harmonizace práce a rodiny, zejména v případě žen.
- Zpřísnit poskytování nemocenské dovolené a zefektivnit kontrolu lékařů, kteří posílají zaměstnance na nemocenskou.

5.6 Bezpečnost a zdraví při práci

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je v České republice na dobré úrovni. Ve sledovaném období kontinuálně klesá jak počet pracovních úrazů, tak počet nemocí z povolání. Tento pokles je způsoben zaprvé restrukturalizací hospodářství, která spočívala především v útlumu hornictví a těžkého průmyslu ve prospěch lehkého průmyslu a služeb. Nezanedbatelnou úlohu hraje i stále se zvyšující důraz na preventivní péči, osvětu a kontrolu.

Přes pozitivní klesající trendy je třeba stále pokračovat v těchto akcích:

- věnovat péči preventivním opatřením, efektivně rozvíjet závodní preventivní péči a podněcovat firmy, aby věnovaly pozornost BOZP;
- účinně kontrolovat a vymáhat dodržování bezpečnostních předpisů na pracovišti;
- podporovat kontrolní mechanismy dodržování BOZP zdola, na kterých se mohou podílet odbory či sami zaměstnanci;
- pokračovat ve celospolečenských vzdělávacích a osvětových projektech, začlenit tematiku BOZP do vzdělávacích programů;

- rozvíjet národní politiku BOZP a mezinárodní spolupráci, učit se z dobrých příkladů z praxe;
- věnovat pozornost novým pracovním rizikům (např. obtěžování, šikana, násilí, stres);
- věnovat pozornost formám zaměstnávání, které představují zvýšené riziko ohrožení zdraví při práci a v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání je jejich nárok na kompenzace problematický (OSVČ, agenturní zaměstnanci, zahraniční pracovníci, pracovníci v šedé ekonomice);
- pokračovat ve výzkumu z oblasti BOZP.

5.7 Harmonizace práce a rodiny

Harmonizace práce a rodiny představuje v současné době aktuální problém, neboť se nacházíme v počátku nového baby boomu. Vzhledem ke stále klesající porodnosti od poloviny 80. let představovala rodina a péče o děti okrajový problém při pokládání základů tržního hospodářství. Pro zaměstnavatele se tak jedná o nový problém, se kterým se od roku 1989 příliš často nesetkávali.

- Nedostatečná je **informovanost a povědomí zaměstnavatelů** o tom, že podpora plnění rodinných závazků zaměstnanců se promítá do efektivity jejich práce i do prestiže firem apod.
- Navzdory jistému pokroku není doposud vyřešen vztah a **koordinace činnosti různých subjektů** podílejících se na podpoře sladování rodiny a zaměstnání – tedy role státu, zaměstnavatelů, odborů, ale také obcí a neziskových organizací. Ve vztahu k posledně jmenovaným je hlavním zdrojem podpory systém státních dotací. Jeho slabinou je nutnost pro všechny zájemce každoročně znovu žádat o přidělení dotace nezávisle na dosažených výsledcích, což komplikuje dlouhodobé plánování aktivit. Na straně obcí chybí větší aktivita v poskytování služeb pro rodiny, ale ta je bržděna systémem přerozdělování příjmů z daní.
- Jako nezbytné se ukazuje podporovat **alternativní formy organizace práce**, ale přitom je třeba snižovat nebezpečí nežádoucích doprovodných jevů, jako je negativní flexibilita (přesouvání pracovních povinností do nesociálních hodin a též nárůst počtu hodin, které lidé, např. pracující z domova, týdně odpracují). Je třeba minimalizovat negativní dopady alternativních forem práce jak na postavení v zaměstnání, pracovní podmínky a kariérní postup, tak na oblast sociální ochrany (zejména na důchody, ale problémem může být i výše příspěvků na sociální a zdravotní pojištění⁹⁹).
- Volba strategií sladování rodiny a zaměstnání bere v úvahu i poměr mezi výdělkem a náklady na péči o děti v době zaměstnání. Zde je prostor pro podpůrná opatření (tento poměr by mohlo příznivě podpořit např. odečítání nákladů na péči při výpočtu daně).
- Odstraňovat genderové rozdíly, které podstatnou měrou komplikují sladování, je třeba i nepřímo podporou **genderového mainstreamingu**, a to se zaměřením na zaměstnavatelské organizace i další subjekty.

⁹⁹ Příkladem je povinnost platit minimální příspěvek na zdravotní pojištění odpovídající minimální mzdě, ale mzda méně kvalifikovaných osob může být při částečném úvazku nižší.

- Současně je třeba hledat nástroje **odstraňování genderových nerovností v rodině**, ve vzdělávání i dalších sférách včetně jejich reflexe v médiích; mj. podporovat rodičovskou dovolenou otců.
- Ke zvýšení role samotných rodičů-zaměstnanců je třeba podporovat **schopnost zaměstnanců vyjednávat se zaměstnavateli** podmínky práce z hlediska harmonizace rodiny a zaměstnání, ale i např. z hlediska rovnosti příležitostí a lidských práv obecně. V tomto smyslu lze mj. podporovat tuto agendu v práci odborů.
- Situaci by pomohlo též rozšíření **poradenské činnosti** pro osoby, které přerušily kariéru z důvodu péče o děti nebo nesoběstačného člena rodiny.
- Postupné zvyšování důchodového věku reaguje na **populační stárnutí**, jež má dopady na trh práce a systém sociální ochrany. To v domácnostech vede buď ke snížení počtu potenciálních „volných“ pečovateli o nesoběstačné členy rodiny (jimiž nejčastěji bývají ženy v předdůchodovém a raném důchodovém věku), a tím ke **zvýšení nároků na souběh práce a zaměstnání** nebo ke zvýšení počtu těch, kdo z důvodu péče **odcházejí z trhu práce** před dosažením důchodového věku. Bylo by proto vhodné jednak zvyšovat kapacity denních i přechodných zařízení péče o seniory a jednak zlepšovat podmínky pro sladění péče o méně soběstačného seniora se zaměstnáním pečovatele.

5.8 Sociální dialog a participace

Vyjednávací síla sociálních partnerů, a tedy schopnost prosazovat své zájmy, závisí především na jejich legitimitě a reprezentativnosti. V této souvislosti je třeba připomenout, že odborová organizovanost od 90. let klesá. Příčinou je kromě již výše uvedených důvodů především masivní odliv členů po roce 1989 jako reakce na předchozí éru, kdy členství v odborech bylo masovou záležitostí a odbory se ve své činnosti omezovaly v první řadě na kulturní, zájmové a společenské aktivity, projednávání hospodářských plánů, ideologické působení apod. Vliv na pokles členské základny však mají i další faktory - odborům se nejvíce daří ve velkých podnicích s více než 250 zaměstnanci a v sekundárním sektoru (průmysl).¹⁰⁰ Rovněž změny ve velikostní struktuře podniků (z velkých podniků, které byly tradičně odborářskými centry, se výroba přesunuje do malých a středních firem, kde jsou podmínky pro založení, resp. působení odborů problematické) a strukturální změny - růst podílu terciárního sektoru (služeb) na národním hospodářství v neprospěch sekundárního sektoru (průmyslu) atd. také negativně ovlivňují míru odborové organizovanosti.

- Ne zcela využitý zatím zůstává potenciál především **kolektivních smluv vyššího stupně**, jež pokrývají cca 30 % z celkového počtu zaměstnanců.¹⁰¹
- Pokud jde o uplatnění **národní tripartity**, jako určitý problém vlastní RHSD ČR lze uvést široký tematický záběr tripartitních jednání na této úrovni a přílišnou závislost národní tripartity (co do její efektivity) na přístupu dané konkrétní vládní garnitury.

¹⁰⁰ V sekundárním sektoru je odborově organizováno 55 % zaměstnanců, v terciárním jen 41 % zaměstnanců. Viz VAŠKOVÁ, R. - KROUPA, A. - HÁLA, J. Možnosti a bariéry členství v odborech. str. 143, In: MANSFELDOVÁ, Z. - KROUPA, A. (eds.). Participace a zájmové organizace v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2005.

¹⁰¹ HEPPNEROVÁ, str. 57.

5.9 Sociální systém

Pokrytí sociálního zabezpečení je v ČR vysoké a z pohledu omezení chudoby i účinné. Zatímco před sociálními transfery by pod hranici chudoby (60 % mediánu mzdy) spadlo 38,7 % obyvatel ČR, po započtení všech sociálních transferů tak míra chudoby činí 8,13 %. Pokud bychom míru chudoby vymezili absolutně, tedy životním minimem v ČR, činí podíl chudých v populaci ČR 3,6 %. Již samotná existence sociálního pojištění jako nástroje zajištění sociálních potřeb občanů v případech, kdy se jedná o očekávatelnou sociální událost spojenou se ztrátou příjmu, je pozitivní a přispívá k důstojným podmínkám zaměstnanců. Na druhou stranu se objevují příznaky zneužívání sociálního systému a vysoké odvodové zátěže. Kromě toho demografové spolu s ekonomy upozorňují na neudržitelnost současného pojistného systému z důvodu stárnutí populace.

Český sociální systém sestává z šesti základních instrumentů, které mají na problematiku decent work různý vliv. Níže proto probereme jednotlivá opatření zvlášť.

Důchodové pojištění

Důchodové pojištění je v ČR povinné a průběžně financované. Narozdíl od ostatních oblastí sociálního systému, důchodové pojištění stále čeká na reformu. V oblasti důchodového pojištění nalezneme několik sporných otázek.

Míra solidarity je chápána odlišně různými skupinami obyvatel lišících se dle výše příjmů. Pro nízkopříjmové jedince je důchodový systém relativně výhodnější než pro vysokopříjmové, když jim zajišťuje důchod přiměřený zaplaceným příspěvkům, a naopak pro vysokopříjmové skupiny důchodový systém působí demotivačně. Vysokopříjmové skupinu motivuje k přesunutí části pracovních aktivit do oblasti šedé ekonomiky.

Zde navrhuje:

- posílení diferenciací důchodů u středních a vyšších příjmových skupin,
- snížení stropu pro pojistné; zvýšení principu ekvivalence by mělo být dosahováno u středních a vyšších příjmových skupin.

Další spornou otázkou důchodového systému je **vysoká solidarita pracujících a nepracujících**. Tato vysoká solidarita je způsobena institutem započtení náhradních dob pojištění, kdy jsou jako doby pojištění započteny i doby, za které nebyl odveden příspěvek do systému (doba studia, doba nezaměstnanosti, doba povinné vojenské služby, doba péče o dítě, doba nemoci a další).

Zde navrhuje:

Zavedení plateb pojistného za všechny doby pojištění stanovením vyměřovacího základu a odvodem pojistného i za náhradní doby pojištění s tím, že by se snížila pojistná sazba na důchodové pojištění s pozitivním dopadem na trh práce, a to tak, aby byl dopad do příjmů systému neutrální.

V souvislosti s tímto opatřením je nutné prodloužit rozhodné období, z něhož se zjišťují příjmy pro výpočet důchodu, na celou dobu účasti na pojištění a zrušit institut vyloučených dob.

Tato opatření by vedla ke zvýšení motivace aktivní účasti na trhu práce.

Důchodový systém by měl být co nejvíce **pojistně matematicky neutrální** a neměl by vytvářet žádné motivace k setrvání na trhu práce či odchodu do důchodu. Této pojistně matematické neutrality by mělo být dosaženo především v období po dosažení důchodového věku. Před dosažením důchodového věku může být obsažena demotivace k odchodu do důchodu, která by ovšem neměla být nadměrná tak, aby příliš nezvyšovala riziko nedostatečných důchodů.

Nemocenské pojištění

Dopad nemocenského pojištění na koncept důstojné práce je více než zřejmý. Je nutno hlavně **zabránit zneužívání nemocenské** a **provést reformu systému**, která by měla být v duchu již připravené, zatím však odkládané reformy. Je třeba na finančním zabezpečení zaměstnance zainteresovat i zaměstnavatele, a to prostřednictvím poskytováním náhrady mzdy zaměstnancům po dobu prvních dvou týdnů pracovní neschopnosti. Tento způsob zvýšení společenské kontroly proti zneužívání systému je již dnes úspěšně využíván ve 20 státech EU. Je třeba snížit nemocnost (zejména **odstranit nemocnost fiktivní**) tak, aby to odpovídalo opravdovému zdravotnímu stavu populace. Nemocnost totiž nemá vliv jen na výdajovou stránku nemocenského pojištění, kdy je za dobu nemoci vypláceno nemocenské, ale má vliv i na příjmy systému, kdy při nemoci dochází k výpadku platby pojistného.

Příspěvek v nezaměstnanosti

Příspěvek v nezaměstnanosti má v ČR spíše liberální povahu, je tedy vyplácen relativně krátce a nárok na něj vzniká předchozí pracovní aktivitou. Příspěvek v nezaměstnanosti je relativně dobře nastaven, neboť umožňuje lidem změnu zaměstnání bez obav o ztrátu příjmů a na druhé straně motivuje nezaměstnané k rychlejšímu hledání zaměstnání.

Zdravotní pojištění

Zdravotní péče je v ČR hrazena ze zdravotního pojištění, které jsou povinni odvádět všichni pracující, případně lidé starší 26 let. Za nezaopatřené děti, nezaměstnané a důchodce odvádí pojištění stát.

České zdravotnictví bývá často zneužíváno. Z tohoto důvodu byla provedena reforma, která má platnost od ledna 2008. Poplatky za návštěvu lékaře (ve výši cca 1 EUR), za předpis (cca 1 EUR/položka) a za pobyt v nemocnici (cca 2 EUR/den) mají snížit plýtvání zdravotnické péče.

Systém státní sociální podpory a pomoci v hmotné nouzi

Systém státní sociální podpory a pomoci v hmotné nouzi není omezen na účast v pojištění. Nárok na ně splňují všichni, kteří splní jisté parametry. Systém státní sociální podpory je zacílen zprv na domácnosti s dětmi a za druhé na domácnosti s nízkými či žádnými příjmy. Velká část dávek se odvíjí od životního minima. Význam příjmově testovaných dávek SSP v minulých letech klesal. Tento posun bude dále

prohlouben reformou veřejných rozpočtů od 1.1.2008. Na jednu stranu lze na tento trend nahlížet pozitivně, neboť se snižuje past chudoby. Na druhou stranu nelze nezmínit snižující se sociální ochranu těchto domácností.

Novým instrumentem je zavedení tzv. existenčního minima, které je vypláceno lidem, kteří aktivně nespolupracují s úřady práce, tedy dlouhodobě odmítají přijmout zaměstnání a zároveň odmítají nastoupit na programy aktivní politiky zaměstnanosti. V tuto chvíli nelze hodnotit dopad přijatých změn.

Systém sociální pomoci

Systém sociální pomoci se týká především sociálních služeb a sociální péče. Dopad tohoto systému na různé aspekty důstojné práce je omezený.

5.10 Dětská a nucená práce

Dětská práce není v ČR problém. Účinnost politik týkajících se dětské práce je dána souhrou řady různých faktorů. Klíčový je především historický vývoj a povaha vztahů rodičů k jejich dětem (rozhodnutí k rodičovství je v české společnosti primárně motivováno emočními a dalšími psychologickými potřebami, nikoliv ekonomickou situací rodiny).

Existující nástroje boje proti **nucené práci** nejsou zatím dostačující. Ve vztahu k tomuto fenoménu je Česká republika v podstatě na počátku, a to jak z hlediska existující legislativy, výzkumné reflexe daného problému tak i doposud spíše rozvíjejících se praktických postupů. Pozitivním faktem je vznik interdisciplinární pracovní skupiny pro podporu a ochranu obětí obchodování s lidmi. Členy této skupiny jsou zástupci ministerstva vnitra, složek policie a nevládních organizací.

Ke zlepšení situace v oblasti nucené práce je kromě stávajících aktivit nezbytné podniknout také další kroky:

- vyhodnotit návrhy a následně implementovat opatření směřující proti obchodu s lidmi, ke kterým došla Interdisciplinární pracovní skupina pro podporu a ochranu obětí obchodování s lidmi, respektive jejich další rozpracování Meziresortní koordinační skupinou (viz kapitola 3.10.2), tj.:
 - o analyzovat možné dopady a optimální podobu opatření,
 - o analyzovat stávající předpoklady pro implementaci navrhovaných kroků,
 - o implementovat navrhovaná opatření v takové podobě, jaká bude shledána jako optimální;
- zintenzivnit kontrolní činnost v oblasti pracovního trhu a důsledně uplatňovat sankce za nelegální zaměstnávání, především v rizikových sektorech;
- zjednodušením pracovního práva snížit tlaky vedoucí některé zaměstnavatele k nelegálnímu zaměstnávání jako jednoho z předpokladů nucené práce, přitom však
- zajistit, aby byly zachovány podmínky pro sociální dialog mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, a to i v rizikových sektorech, respektive, aby se zaměstnanci (především ti, kteří jsou zaměstnáni v ohrožených sektorech) neocitali vůči zaměstnavateli ve znevýhodněné pozici.

Literatura a zdroje

Analýza cenového vývoje, vývoje příjmů a spotřebních vydání domácností v letech 1993 až 2003 (2004). <http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/p/1119-04>.

Analýza trhu práce 2000 až 2006 (2007). Praha: ČSÚ.

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2006, www.mpsv.cz.

Arcidiecézní charita Praha (2006), Pomoc obětem obchodování s lidmi - prevence a podpora. <http://www.charita-adopce.cz/download/9/zz.pdf>

BAŠTÝŘ, I. a kolektiv (2005). Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie. VŠE Praha, VÚPSV a Masarykova universita v Brně, Brno.

BAŠTÝŘ, I. - PRUŠVIC, D. - VLACH, J. (2004). Náklady práce. Praha: VÚPSV, 2004.

BURČÍKOVÁ (2004). Obchod s lidmi a nucená či vykořisťující práce v České republice. La Strada Czech Republic [online]

http://www.strada.cz/download/files/LS_report_CZ_20_10_06.pdf

Český Focal Point pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci <http://cz.osha.europa.eu/>.

ČSÚ, Statistiky práce: Časové řady základních ukazatelů (1948-2006). Praha, 2007.

ČSÚ, Statistická ročenka.

ČSÚ, Pracovní neschopnost pro nemoc a úraz 2001-2007.

http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/publ/3305-07-za_rok_2007. Praha: ČSÚ.

ČSÚ, Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 2000-2007. Praha: ČSÚ.

ČSÚ, Makroekonomické údaje. [online]. c2007 [cit. 2007-20-11]

<[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:_makroekonomicke_udaje/\\$File/HLMAKRO200709.xls](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:_makroekonomicke_udaje/$File/HLMAKRO200709.xls)>.

ČSÚ, Náklady na výchovu a výživu dětí v roce 2003 Praha: ČSÚ.

CZESANÁ, V. - MATOUŠKOVÁ, Z. - HAVLÍČKOVÁ, V. (2006). Další vzdělávání v ČR. Working Paper NVF. Prague: National Training Fund.

Češi promarní v práci třetinu času (2004). Lidové noviny, 16.9.2004, p. 17.

HEPPNEROVÁ D. a kol. (2006). Průvodce sociálním dialogem pro zaměstnance. Interní materiál ČMKOS.

Dekret ministerstva zdravotnictví č. 432/2003.

DOKULILOVÁ, L. - KROUPA, A., 2005. Occupational illnesses and accidents at work. Eurofond.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2007. Working conditions in the acceding and candidate countries. 2003. Dublin.

European Working Conditions Surveys (EWCS), (2003, 2005)

Eurostat, Economy and finance - National accounts, January 2007

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal>.

Formování a rozpad domácností z výsledků výběrových šetření pracovních sil 2002-2005. (2006), Praha: ČSÚ.

Fourth European Working Conditions Survey (2007), European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

GGs - Muži a ženy v ČR: životní dráhy a mezigenerační vztahy. Výzkum proveden Přírodovědeckou fakultou UK, VÚPSV a SC&C. (Reprezentativní vzorek 10006 osob ve věku 18-79 let.).

HÁLA, J. (2007). Employee Financial Participation in the New Member States - Czech Republic, Dublin: Foundation for Improvement of Living and Working Condition, available from:

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0701018s/cz0701019q.htm>

HARDARSON, O. (2006) People outside the labour force: Female inactivity rates down. Statistics in Focus, Eurostat. 18/2006.

HAŠKOVÁ, H. - KŘÍŽKOVÁ, A. - MAŘÍKOVÁ, M. - RADIMSKÁ, R. 2003. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny? Praha: Sociologický ústav AV ČR.

HNILICA, K. - KROUPA, A. - VAŠKOVÁ, R. (2002). Subjektivní pocit zdraví a pracovní podmínky. Praha: VÚPSV.

HOLUB, M. (2004). Analýza nepřispěvkových dob ČR a doporučení pro jejich sledování a evidenci. Praha: VÚPSV.

HRZ - Harmonizace rodiny a zaměstnání. (2006) VÚPSV/STEM-MARK. (dotázáno 338 mužů a 881 žen z rodin s alespoň jedním dítětem, věk nejstaršího dítěte do 10 let).

Human Resources Development Strategy (2003).

ÚZIS (2000, 2006). Nemoci z povolání. Praha: ÚZIS.

INTERMUNDIA, o.p.s. (2006), Zpráva o výsledcích sociologického výzkumu „výzkum obchodu s lidmi především za účelem nucené práce“.

<http://www.mvcr.cz/2003/odbor/obp/intermundia.pdf>

Internetové stránky Evropského statistického úřadu Eurostat. Dostupné z:

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1090,30070682,1090_33076576&_dad=portal&_schema=PORTAL.

Interní materiály MPSV.

IOM (2005). Pilotní výzkum prostředí obchodu s lidmi na území České republiky (prosinec 2004 - únor 2005). http://www.mvcr.cz/rs_atlantic/data/files/iom.pdf.

JAHODA, R. (2006). Analýza úprav daňového a dávkového systému v letech 2003 až 2009 z hlediska jejich adresnosti a pobídkovosti. Brno: VÚPSV, v.v.i.

Koncept flexicurity (kolektivní vyjednávání a úloha sociálního dialogu) (2007). Brusel.

KOZELSKÝ, T. (2007). Monitoring nákladů práce v ČR a ve státech Evropské unie. Buletin No 1. Praha: VÚPSV, v.v.i.

KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. (2005), Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Praha: Sociologický ústav AV ČR, MPSV.

KŘÍŽKOVÁ, A. - HAŠKOVÁ, H. (2003). Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

KUBÍNKOVÁ M. (2006). "Helping member organisations implement and monitor the autonomous ETUC-UNICE/UEAPME-CEEP framework agreement on workplace stress", Prague, 21-22 September 2006, meeting report.

- KUCHAŘ, P. (2005). Czech Republic: Rapidly Evolving Conditions. In: Vaughan-Whitehead, D., Working and Employment Conditions in New EU Member States. Convergence or Diversity? ILO/European Commission.
- KUCHAŘOVÁ, V. a kol. (2006 b). Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku. Praha: VÚPSV, v.v.i.
- KUCHAŘOVÁ, V. - ETTLEROVÁ, S. - NEŠPOROVÁ, O. - SVOBODOVÁ, K. (2006 a). Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Praha: VÚPSV, v.v.i.
- KUCHAŘOVÁ, V. - SVOBODOVÁ, K. (2006). Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR. Praha: VÚPSV, v.v.i.
- KUX, J. a kol. (2008). Vývoj ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990-2007, Bulletin č. 23, Praha: VÚPSV, v.v.i.
- KYZLINKOVÁ, R. - SVOBODOVÁ, K. (2007). Práce z domova a její zásah do rodinného života. Fórum sociální politiky, ročník č. 1, č. 1.
- DOKULILOVÁ, L. - KROUPA, A. - KYZLINKOVÁ, R. - NEKOLOVÁ, M. (2007). Quality in Work and Employment - Czech Republic, VÚPSV, v.v.i.
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0612036s/cz0612039q.htm>.
- La Strada Česká republika o.p.s. (2004), Obchod s lidmi v České republice.
http://www.strada.cz/download/files/publikace/OBCH_CR.PDF
- La Strada Česká republika o.p.s. (2006), Tisková zpráva.[online] <http://www.strada.cz/download/tiskove-zpravy/tzroundtable.rtf> [cit. 2007 12-11]
- Lifelong learning: citizens' views (2003). CEDEFOP.
- MF, Makroekonomická predikce, říjen 2007, www.mfcr.cz.
- Možný, I. a kol. (2004) Mezigenerační solidarita. Výzkumná zpráva z mezinárodního srovnávacího výzkumu „Hodnota dětí a mezigenerační solidarita“. Brno: VÚPSV.
- MPSV (2002). Pojistněmatematická zpráva o sociálním pojištění 2000 - 2001.
- MPSV (2004). Pojistněmatematická zpráva o sociálním pojištění 2004.
- MPSV (2006). Pojistněmatematická zpráva o sociálním pojištění 2006.
- MPSV (2007). Informační systém o pracovních podmínkách 2007. Trexima
- Národní koncepce rodinné politiky. (2005) Praha: MPSV.
- MV ČR (2005). Národní strategie boje proti obchodování s lidmi pro období 2005 - 2007. <http://www.mvcr.cz/dokument/2005/strategie.pdf>.
- MV ČR(2006). Národní plán boje proti komerčnímu sexuálnímu zneužívání dětí na období 2006 - 2008. <http://www.mvcr.cz/dokument/2006/komerční06.pdf>.
- MV ČR (2008). Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 - 2011) http://web.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf
- Národní zpráva o rodině. (2004) Prague: Ministry of Labour and Social Affairs of the CR.
- Národní program pro rozvoj vzdělávání v ČR (2001).
- Národní program reformem (2005).
- Nařízení vlády 567/2006 Sb.

NEKOLOVOVÁ, M. (2007). Labour market flexibility and employment protection, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

Nerovnosti v účasti dospělých na dalším vzdělávání. (2005). Praha: NVF 2005.

NOVOTNÁ, V. - ŠTASTNÁ, J. O ochraně dětí při práci (1), s. 6. In Sociální politika 6/2002, s. 6-8. Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky.

Výzkumný ústav bezpečnosti práce. <http://www.vubp.cz/>.

PAVEL, J. - VÍTEK, L. (2005). Mezní efektivní daňové sazby zaměstnanců na českém a slovenském pracovním trhu v období transformace. Politická ekonomie, 2005, sv. LIII (4).

POLLNEROVÁ, Š. (2006). Změny v počtu a struktuře důchodců a jejich důchodových příjmů po roce 1989. In: Hamplová D., P. Šalamounová a G. Šamanová (eds.), Životní cyklus. Sociologické a demografické perspektivy. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti (2003), Brno, Praha.

Převaha narozených nad zemřelými nejvyšší za posledních 25 let. Rychlé informace ČSÚ. 20.3.2008. <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/coby032008.doc> (staženo 14.3.2008).

ROMANS, F. (2007). Labour Market Latest Trends, 2nd quarter 2007 data. Data in Focus, Eurostat. 21/2007.

RZV - Rodina, zaměstnání, vzdělání (výzkum mezi 1019 zaměstnavateli. 2007. VÚPSV/STEM.

Sčítání lidu, domů a bytů 2001 - Pramenné dílo. 2001
<http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/kapitola/4132-05--33800>

SIROVÁTKA, T. - TRBOLA, R. (2006). Efektivnost sociálních transferů při eliminaci chudoby v ČR. Praha: VÚPSV, v.v.i.

Síť zdravotnických zařízení 2006. 2007. Praha: ÚZIS

Státní rozpočty (2000-2006), 2007-08 interní materiály MPSV.

Státní úřad inspekce práce; Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí práce v letech 2004-2006. Opava: SUIP. <http://www.suip.cz>.

Státní zdravotní ústav <http://www.szu.cz>.

Státní zdravotní ústav (2008), Přehled profesionálních onemocnění hlášených v České republice v roce 2007, Praha: Státní zdravotní ústav

Strategie kolektivního vyjednávání KOVO pro rok 2007, www.oskovo.cz.

SVOBODOVÁ, L. (2006). Náklady a ztráty jako jeden z indikátorů kvality pracovního života. In: Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice. Praha: VÚBP, Sociologický ústav AV ČR, VŠE.

Taxing Wages 2005 - 2006, OECD, 2007.

Transformace české ekonomiky - politické, ekonomické a sociální aspekty (2002). Praha: Linde.

VAUGHAN-WHITEHEAD, D. Working and Employment Conditions in New EU Member States. Convergence or Diversity? ILO/European Commission.

VLÁČIL, J. a kol. (1997). Organizační kultura v českém průmyslu. Praha: Codex Bohemia.

vyhláška Ministerstva zdravotnictví ČR č. 432/2003

Zaostřeno na ženy a muže (2006). Praha: ČSÚ.

Zápis z kulatého stolu k obchodování s lidmi 25.9.2006.

http://www.mvcr.cz/rs_atlantic/data/files/zapis-zari-2006.pdf.

Zákon 262/2006 Sb. zákoník práce

Zpráva o situaci v rozvoji lidských zdrojů malých a středních podniků (2003). Praha: NVF.

Ženy na trhu práce (2003), Výzkum pro účely MPSV. DEMA.

Život žen a mužů (2006), Praha: ČSÚ.

<http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/p/1137-06>.

Život žen a mužů z pohledu SLDB 2001 (2004), Praha: ČSÚ.

<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/1110-04>