



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

---

## Analýza SWOT na odvětvové úrovni sociálního dialogu

---

zpracovaná v rámci projektu  
„Podpora sociálního dialogu se zaměřením na rozvoj  
a kvalitu služeb sociálních partnerů v regionálních  
strukturách a regionálních odvětvových svazech  
ČMKOS a SP ČR“, CZ.1.04/1.1.01/95.00001

Praha, květen 2015

*Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu  
Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR*

## OBSAH

1. Odvětvový bipartitní dialog .....	3
2. Charakteristika SWOT analýzy .....	7
2.1. Jednotlivé části SWOT analýzy .....	7
2.2. Strategie SWOT analýzy .....	8
3. Analýza SWOT na odvětvové úrovni sociálního dialogu .....	10
3.1. SWOT analýza konzultantů za odvětvové svazy .....	10
3.2. SWOT analýza konzultantů za odborové svazy .....	14
3.3. SWOT analýza zástupců regionálních struktur ČMKOS .....	17
Závěr .....	20
Použitá literatura .....	20
Příloha – projednávaná témata .....	21

**Zpracoval: Ing. Stanislav Sedláček**  
manažer odvětvového dialogu  
SP ČR

## 1. Odvětvový bipartitní dialog

Nedílnou součástí projektu „Podpora sociálního dialogu se zaměřením na rozvoj a kvalitu služeb sociálních partnerů v regionálních strukturách a regionálních odvětvových svazech ČMKOS a SP ČR, vedený pod registračním číslem CZ.1.04/1.1.01/95.00001“ (dále jen zkrácený název „Regiony v centru dění“) je i klíčová aktivita č. 1 s názvem „Šíření sociálního dialogu na regionální úrovni“. V rámci této klíčové aktivity probíhal jednak sociální dialog na regionální úrovni a dále také bipartitní dialog na úrovni odvětví. Ten byl zajištěn účastí vybraných sociálních partnerů z odvětvových a odborových svazů (dále nazýváni odvětvoví a odboroví konzultanti nebo konzultanti za odvětvové, resp. odborové svazy) v období od 1. 1. 2014 do 30. 6. 2015. Ucelenou skupinu reprezentuje 5 konzultantů z odborových a 9 konzultantů z odvětvových svazů.

Odborové svazy jsou zastoupeny konzultanty za odborové svazy:

- Odborový svaz ECHO,
- Odborový svaz KOVO,
- Odborový svaz dopravy – OSD,
- Odborový svaz skla, keramiky a porcelánu - OS SKP,
- Odborový svaz pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy – OS TOK.

Odvětvové svazy jsou reprezentovány konzultanty za odvětvové svazy:

- Český svaz zaměstnavatelů v energetice – ČSZE,
- Českomoravská elektrotechnická asociace – ELA,
- Svaz dopravy České republiky – SD,
- Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR – ASKP ČR,
- Asociace textilního, oděvního a kožedělného průmyslu – ATOK,
- Svaz chemického průmyslu České republiky – SCHP ČR,
- Sdružení automobilového průmyslu – SAP,
- Svaz sléváren České republiky,
- Odvětvový svaz hutnictví železa.

Společná setkání sociálních partnerů probíhala jednou měsíčně v prostorách budovy Svazu průmyslu a dopravy ČR pod vedením manažera odvětvového dialogu, jehož úlohou je řízení této části klíčové aktivity č. 1. Těmto setkáním předcházelo zpracování 12 regionálních analýz sociálního dialogu. Tyto byly rozpracovány do srovnatelné podoby s výstupy SWOT analýzy odvětvového sociálního dialogu – více viz [kap. 3.3](#) tohoto dokumentu.

Projednávaná témata vycházejí z praxe sociálního dialogu a odrážejí rovněž aktuální témata týkající se legislativních, ekonomických či sociálních změn, které ovlivňují podnikatelské prostředí a dialog sociálních partnerů. Diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy se zabývala níže uvedenými tématy.

Podrobněji k jednotlivým projednaným tématům viz příloha této SWOT analýzy, v elektronické verzi lze využít také odkazy vedoucí do příslušné části přílohy.

### Kolektivní vyjednávání:

- [Náměty z probíhajícího kolektivního vyjednávání o KSVS a PKS, které jsou zobecnitelné a mohou inspirovat ostatní odvětví k aplikaci v jejich podmínkách](#)
- [Způsob stanovení nárůstu mezd a stanovení příplatků ke mzdě při kolektivním vyjednávání](#)
- [Kolektivní vyjednávání vyššího stupně, závaznost KSVS, rozšiřování KSVS, překážky sociálního dialogu, pokračování sociálního dialogu](#)
- [Dohoda v rámci kolektivního vyjednávání na odvětvové a podnikové úrovni o uznání příspěvku zaměstnavatele na penzijní soukromé připojištění zaměstnanců do mzdového nárůstu v roce zavedení – jak při prvotním zavedení příspěvku, tak při jeho zvýšení nebo rozšíření na více zaměstnanců](#)

### Problematika zvýšení minimální mzdy a způsoby jejího stanovení

#### Úsilí ČNB a ECB o zvýšení inflace v souvislosti s postupným zvyšováním minimální mzdy

#### Zrušení karenční doby

#### Zrušení povinného zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností

#### Založení a existence základní odborové organizace s jedním členem

### Důchodová problematika:

- [Přenesení části nákladů na vylepšení starobních důchodů zaměstnanců vedle důchodů z průběžného systému 1. pilíře a dobrovolného 3. pilíře na zaměstnavatele](#)
- [Zrušení či udržení a vylepšení 2. důchodového pilíře](#)
- [Trvale se zvyšující věk odchodu do důchodu](#)
- [Zastropování věku odchodu do důchodu](#)
- [Možnosti ukončení pracovního poměru po dosažení věku nároku na důchod](#)
- [V jakém rozpětí od věku dosažení nároku na řádný starobní důchod by měl mít zaměstnavatel možnost ukončit pracovní poměr se zaměstnancem](#)

### Přebytek účtu úrazového pojištění a jak tento přebytek snížit ve prospěch zaměstnanců a zaměstnavatelů

#### Náklady práce v souvislostech sociálního dialogu:

- [Hodinové náklady práce v zemích EU](#)
- [Analýza nákladů práce v ČR](#)

### Podpora zaměstnanosti:

- [Jak firmy v jednotlivých odvětvích pociťují změny v aktivitách úřadů práce a vazbách na firmy při realizaci nové vládní aktivní politiky zaměstnanosti](#)
- [Jaké podmínky by měly být vytvořeny, aby se zvýšil počet zkrácených pracovních úvazků](#)

- [Podpora v nezaměstnanosti, formy, délka a závislosti podpory v zemích EU](#)
- [Návrh aktivizačních opatření vlády k řešení nepříznivé situace na trhu práce](#)
- [Návrh Národního programu reform - trh práce, zaměstnanost, vzdělávání z pohledu sociálního dialogu](#)
- [Zavedení příspěvku v době částečné nezaměstnanosti \(Kurzarbeit\)](#)
- [Novela zákona o zaměstnanosti](#)

### Vzdělávací systém:

- [Absolventi škol a mladiství na trhu práce](#)
- [Mzdové odměňování za produktivní práci studentů – učňů v duálním systému odborného vzdělávání, kdy praxe je vykonávána ve firmách](#)
- [Zkušenosti Úřadu práce ČR s projektem Praxe ve firmách a konfrontace se zkušenostmi odvětví a odborových svazů](#)
- [Přehled absolventů všech typů středních škol a učilišť a vysokých škol a přehled nezaměstnaných absolventů k 30.9.2014 – účinnost školského systému z pohledu sociálních partnerů](#)
- [Analýza současného stavu zahraničních studentů na českých veřejných vysokých školách](#)
- [Zahraníční studenti na českých vysokých školách jako významný a rychlý rekruční zdroj kvalifikované pracovní síly a zájem firem o jejich zaměstnávání](#)
- [Mistrovská zkouška](#)

### Témata deklarací sektorových dohod

#### Agenturní zaměstnávání:

- [Agentury práce](#)
- [Návrh právní úpravy agenturního zaměstnávání](#)

#### Výplata mezd přes životní pojistky

#### Zaměstnanecké benefity

#### Zda u řemeslných OSVČ zvýšení odvodů omezí najímání OSVČ firmami a zda to je dobré řešení

#### Návrh na zřízení Tripartitního fondu sociálních partnerů

#### Zátěž firem ze strany státu:

- [Analýza činností vykonávaných zaměstnanci firem za stát nebo za organizace podnikající s podporou státu](#)
- [Náklady firem – plátců mzdy odvětví konzultantů za odvětvové a odborové svazy na vypořádání exekučních srážek jejich zaměstnanců](#)
- [Vlivy vysoké četnosti legislativních změn na administrativní náročnost ve firmách](#)



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
www.esfcr.cz

### Zahraniční imigrace:

- [Zda uvolnit podmínky pro vstup ekonomických imigrantů do ČR](#)
- [Návrh Akčního plánu ekonomické migrace ze třetích zemí](#)
- [Fikce zaměstnanecké karty](#)

### Aplikace minimální mzdy v Německu na zaměstnance českých firem na německém území

### Aktuální situace vlivu sankcí EU a Ruské federace a devalvace rublu

### Nové iniciativy Evropské komise z pohledu sociálních partnerů

### Návrh způsobu zabezpečení zaměstnanců při pracovním úrazu a nemoci z povolání

### Nová vlna aktivizace záměru na přijetí eura

### Dohoda o Transatlantickém obchodním a investičním partnerství (TTIP) EU/USA

### Další státní svátek

Reakce obou sociálních partnerů při společném jednání je leckdy odlišná. Samotné postavení a role sociálních partnerů je tím klíčovým faktorem, proč někdy nedochází ke shodnému názoru, protože odborové svazy hájí postavení a práva zaměstnanců, zatímco odvětvové svazy hájí postavení a práva zaměstnavatelů.

I když u některých diskutovaných témat se sociální partneři značně rozcházejí, jejich snahou je najít řešení, které propojí priority zaměstnavatelů a zaměstnanců. Typickým příkladem je problematika postupného zvyšování minimální mzdy. Konzultanti za odborové svazy vždy budou podporovat zvyšování úrovně minimální mzdy, protože ovlivňuje životní úroveň zaměstnanců. Na straně druhé konzultanti za odvětvové svazy budou mít zdrženlivý až negativní postoj ke zvyšování minimální mzdy. Jsou si totiž vědomi toho, že další zvyšování minimální mzdy může vést i k utlumení daného odvětví popř. k propouštění zaměstnanců, zvýšení výrobních nákladů. Řada firem se potýká s globalizací a sílícím tlakem konkurence, která nutí ke snižování nákladů a zvyšování produktivity práce. I v tomto případě, se sociální partneři snaží najít společné řešení.

Tato SWOT analýza poslouží jako nástroj pro zhodnocení silných a slabých stránek sociálních partnerů, příležitostí a hrozeb z vnějšího prostředí, které mohou ovlivnit šíření sociálního dialogu nejen na odvětvové úrovni.

## 2. Charakteristika SWOT analýzy

Jedná se o komplexní metodu kvalitativního vyhodnocení všech klíčových stránek pro strategické řízení a lze ji tedy využít v jakékoliv oblasti. Celá tato koncepce v podstatě spočívá v tom, že v rámci každé skupiny hledáme co nejvíce možných příkladů, které mohou tyto kategorie ovlivnit.

Název SWOT analýzy tvoří počáteční anglická písmena každé skupiny tzv.:

**S** – Strengths (silné stránky podniku)

**W** – Weaknesses (slabé stránky podniku)

**O** – Opportunities (vnější příležitosti)

**T** – Threats (vnější hrozby)

Obr. 1.1: Postavení SWOT analýzy při tvorbě strategie



Zdroj: Veber, J & kol.: Management – Základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita

### 2.1. Jednotlivé části SWOT analýzy

SWOT analýza hodnotí vnitřní a vnější vlivy zkoumaného jevu. Vnitřní faktory se zabývají hodnocením silných a slabých stránek, vnější faktory zahrnují hodnocení příležitostí a hrozeb.

#### Silné stránky (Strengths)

Každá silná stránka je výsledkem úspěchu. Silné stránky vždy hledáme uvnitř daného subjektu. Cílem silných stránek je určení priorit tzv. výhod, tak aby byly vytvořeny bariéry pro možnou konkurenci. U silných stránek především hledáme odpovědi na otázky typu: V čem jsme lepší než ostatní? Jaké jsou naše přednosti před ostatními? Z pohledu sociálního dialogu mohou být silnými stránkami např. síla jednotlivých partnerů v jednotlivých regionech, shodné názory na aktuální témata (školství, ekonomika, legislativa, průmysl aj.), ale i získání informací, odborných materiálů a textů i ze strany SP ČR pro eventuální vyjednávání na tripartitních a bipartitních úrovních obou sociálních partnerů.

#### Slabé stránky (Weakness)

Opakem silných stránek jsou stránky slabé, které jsou ovlivněny vnitřními vlivy. U slabých stránek si je nutné uvědomit, co může způsobovat omezení situace. Ptáme se většinou na otázky typu: Co můžeme udělat lépe? V čem zaostáváme a jaká je naše zranitelnost? Z hlediska sociálního dialogu může být

slabinou např. nízké povědomí veřejnosti o obou sociálních partnerech, nízká úroveň propagace odborových svazů a jejich členských organizací, odvětvových svazů a jejich členských firem, nedostatek finančních prostředků na činnost regionálních pracovišť odborových svazů nebo odvětvových svazů, stagnace či snižování členské základny odborových organizací i odvětvových svazů, nedostatečná informovanost mezi sociálními partnery aj.

### **Příležitosti (Opportunities)**

Jakákoliv potencionální příležitost vždy přináší možný užitek. Příležitosti vycházejí zvenčí. Každou danou příležitost je vhodné maximálně využít. Proto při hledání odpovědí na otázky se ptáme: Co je možné? Co je dosažitelné? Co je pro nás vhodné? Uchopení takovéto příležitosti může vést k vybudování lepších podmínek v sociálním dialogu mezi sociálními partnery.

### **Hrozby (Threats)**

Hrozby jsou protipólem příležitostí, stejně jako slabé stránky opak silných stránek. U hrozeb hledáme odpovědi na otázky: Co nás může ohrozit z vnějšího prostředí? Na co se máme připravit? V sociálním dialogu je hrozbou především nekoncepční, nekvalitní a nestabilní legislativa, nedostatek dlouhodobé strategie v hlavních oblastech rozvoje státu, což ovlivňuje oba sociální partnery. Jakákoliv vzniklá hrozba musí být minimalizována.

## **2.2. Strategie SWOT analýzy**

Smyslem SWOT analýzy je připravit takovou vhodnou koncepci pro budoucí řízení, která zachová současný stav nebo zlepší konkurenční postavení. Hlavním úspěchem je dobře zvolená strategie. Kombinace příležitostí a hrozeb spolu se silnými a slabými stránkami umožňují při volbě strategické varianty napomáhat, jakou vhodnou strategií je dobré zvolit.

Vhodně zvolená strategie poté:

- vystihuje budoucí příležitosti,
- neutralizuje hrozby z vnějšího okolí organizace,
- těží se silných stránek subjektu,
- odstraňuje slabé stránky.

Různou kombinací stavu silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb, je možné zvolit různé typy strategií. Jednotlivé strategie mohou mít i dílčí organizační složky. Touto vzájemnou interakcí silných a slabých stránek na straně jedné a příležitostí a hrozeb na straně druhé lze získat další kvalitativní informace, které charakterizují a hodnotí úroveň jejich vzájemného střetu. Dle charakteru interakcí rozeznáváme 4 základní přístupy:

**Strategie SO (Strategie max – max)** - vychází z toho, že subjekt má silné stránky v relaci k příležitostem. Při svém rozhodování je volena agresivně růstově orientovaná strategie.

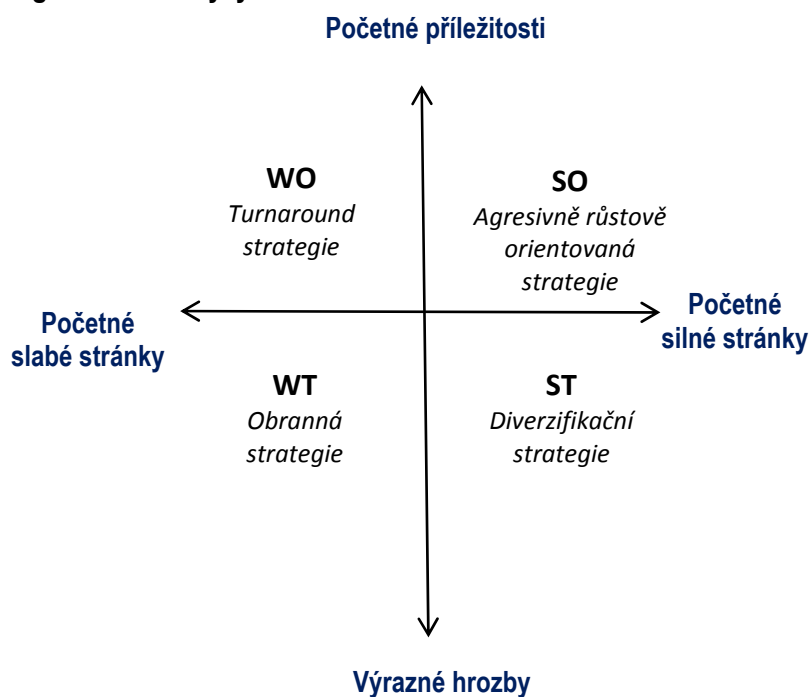


**Strategie WO (Strategie max – min)** - vyjadřuje, že dochází k poražení slabých stránek maximalizací příležitostí. Dochází tak k podstatným změnám. Je vhodná tehdy, jestliže okolí poskytuje dostatek příležitostí a subjekt má množství slabých stránek.

**Strategie ST (Strategie min – max)** – vychází z toho, že subjekt musí minimalizovat hrozby a maximalizovat silné stránky tzv. včas rozeznat hrozby a s využitím silných stránek. Její charakter je diverzifikační.

**Strategie WT (Strategie min – min)** – je tzv. strategií obranou a doporučuje se tehdy, jestliže u subjektu převažují slabé stránky a okolní prostředí subjekt ohrožuje. Z toho vyplývá, že musí své slabiny a potencionální hrozby minimalizovat včas.

Obr. 1.2: Přístupy strategií SWOT analýzy



Zdroj: Sedláčková, H.; Buchta, K.: Strategická analýza

### 3. Analýza SWOT na odvětvové úrovni sociálního dialogu

Závěrem strategické analýzy je rozpoznání silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb konceptu šíření sociálního dialogu a nalezení vhodné strategie. Vzhledem k tomu, že součástí sociálního dialogu jsou partneři z odborových a odvětvových svazů a názory jsou leckdy rozdílné, je SWOT analýza rozdělena na dvě části – SWOT analýza konzultantů za odborové svazy a SWOT analýza konzultantů za odvětvové svazy. Rozdílnost názorů na principiální otázky vychází z podstaty funkce a role každého ze sociálních partnerů. Konzultanti za odvětvové svazy zastávají zájmy zaměstnavatelů, konzultanti za odborové svazy zájmy zaměstnanců. Nejmarkantněji se projevila při diskusích o zvyšování minimální mzdy a zrušení karenční doby.

K tvorbě byly využity poznatky ze společných diskuzních setkání konzultantů za odvětvové a odborové svazy, kterých se ke dni zpracování této analýzy uskutečnilo 17 a dalších pět se ještě uskuteční. Diskusní setkání jsou vedena metodou brainstormingu<sup>1</sup>. K vyhodnocení jednotlivých kategorií SWOT analýzy byly stanoveny váhy důležitosti od 0,1 do 1,0 a bodového ohodnocení od 1 do 5. Čím vyšší hodnoty byly zjištěny v jednotlivých kategoriích, tím vyšší měly důležitost a váhu. Odečtením slabých stránek od silných stránek, hrozeb od příležitostí byla následně zjištěna vhodná strategie pro oba subjekty - sociální partnery.

#### 3.1. SWOT analýza konzultantů za odvětvové svazy

Na základě společného jednání, konzultanti za odvětvové svazy vybrali šest nejpodstatnějších silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb sociálního dialogu.

Za nejsilnější stránky jsou považovány odborná a kompetenční způsobilost týmu blízcí se úrovni think tanku, široký záběr, schopnost a možnost domýšlet vzájemné souvislosti, hledání řešení napříč velmi odlišnými odvětvími, zlepšení informačního toku dovnitř odvětví a do regionů. Vysoká schopnost obou sociálních partnerů operativně projednávat aktuální témata, rychlá reakce v závislosti na časovém vývoji, významný přínos informací, odborných analýz, komentářů a textů, využívaných pro společnou diskuzi mezi konzultanty za odvětvové svazy, v bipartitním dialogu a v tripartitním jednání.

Za slabinu sociálního dialogu považují konzultanti za odvětvové svazy odlišné názory sociálních partnerů, odlišnou aplikaci poznatků a zkušeností, omezené využití některých získaných informací a systémově složitě prosazení dobrých myšlenek.

Velkou příležitostí sociálního dialogu je flexibilní projednávání a řešení aktuálních témat a problémů včetně regionálních (státní správa, školství, nezaměstnanost, zdravotnictví, legislativa, koncepce odvětví aj.), to, že zpracování návrhů vyplývajících ze sociálního dialogu může sloužit jako podklad pro vyjednávání s Vládou ČR a zlepšit pracovní, mzdové, podnikatelské, finanční podmínky obou sociálních partnerů (např. karenční doba, minimální mzda). Rovněž posílení důvěry mezi reprezentanty zaměstnavatelů a zaměstnanců prostřednictvím komunikace s velkou cílovou skupinou.

---

<sup>1</sup> **Brainstorming** je skupinová kreativní technika. Hlavní úlohou brainstormingu je generování co nejvíce nápadů na dané téma. Užívá se v celé řadě oblastí – od řešení problémů až po generování vysoce kreativních nápadů.

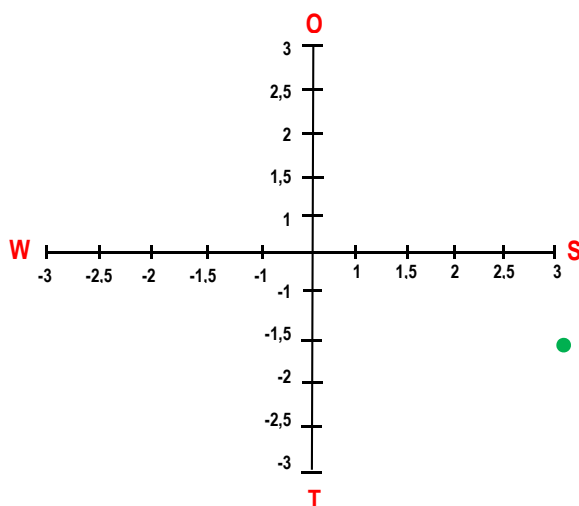
Za největší hrozby konzultanti za odvětvové svazy považují časté nekoncepční zásahy politiků do legislativy, tlak na nesmyslné změny zavedených a fungujících vztahů. Při politické změně vlády nebo krajských reprezentací může dojít ke zhoršení nebo k úplnému zastavení sociálního dialogu na národní nebo regionální úrovni, přesunutí úlohy státního řízení na zástupce zaměstnavatelů a moc politiků nad argumenty zástupců zaměstnavatelů a bezohlednost na samotný vývoj v jednotlivých odvětvích v ČR.

### Výpočty pro stanovení strategie:

Silné stránky – Slabé stránky = 15,00 – 11,90 = **3,10**

Příležitosti - Hrozby = 18,40 – 20,00 = **-1,60**

### Graf č. 1.1 SWOT diagram konzultantů za odvětvové svazy



Zdroj: Vlastní zpracování

**SWOT ANALÝZA – KONZULTANTI ZA ODVĚTVOVÉ SVAZY**
**Tab. 1.1 Vybrané faktory SWOT analýzy**
**POZITIVNÍ**

Pořadí	SILNÉ STRÁNKY	Hodnocení	Významnost	h*v
1.	Vzájemná komunikace sociálních partnerů – vznik dělné platformy pro řešení aktuálních problémů a nalézání shody, případně definování vzájemných pozic v případě neshody mezi sociálními partnery.	4	0,6	2,4
2.	Vysoká úroveň sociálního dialogu, vycházející z odborné a kompetenční způsobilosti týmu blížící se úrovni think tanku, široký záběr, schopnost a možnost domýšlet vzájemné souvislosti, hledání řešení napříč velmi diverzifikovanými odvětvími, zlepšení informačního toku dovnitř odvětví a do regionů.	4	0,7	2,8
3.	Vysoká schopnost obou sociálních partnerů operativně projednávat aktuální témata, rychlá reakce v závislosti na časovém vývoji.	4	0,7	2,8
4.	Významný přínos informací, odborných analýz, komentářů a textů, využívaných pro společnou diskusi mezi odvětvovými svazy, tak v bipartitním dialogu a v tripartitním jednání.	4	0,6	2,4
5.	Možnost společně se vyjadřovat k zásadním tématům a ověřovat si zpětnou vazbou účinnost sdělených názorů (pracovně právní vztahy, zaměstnanost, vzdělávání, ekonomika, legislativa, Evropská unie aj.).	4	0,7	2,8
6.	Zastoupení konzultantů z různých, odlišných odvětví, představujících průřez strukturou ekonomiky státu, fungujících v různých podmínkách a hledání optimálního průniku zájmů a možností.	3	0,6	1,8
	<b>Celkem</b>			<b>15</b>

VNITŘNÍ VLIVY

**NEGATIVNÍ**

Pořadí	SLABÉ STRÁNKY	Hodnocení	Významnost	h*v
1.	Odlišné názory sociálních partnerů, odlišná aplikace poznatků a zkušeností.	4	0,7	2,8
2.	Omezené využití některých získaných informací.	4	0,7	2,8
3.	Nedostatečná informovanost mezi jednotlivými odvětvovými svazy.	3	0,5	1,5
4.	Nedostatek aktuálních informací pro společná jednání.	3	0,4	1,2
5.	Časově podmíněná činnost daná délkou doby trvání projektu, efekt činnosti je přímo úměrný ochotě a schopnosti kompetentních partnerů bipartitního a tripartitního dialogu naslouchat návrhům a doporučením ve vymezeném čase.	2	0,4	0,8
6.	Systémově složitě prosazení dobrých myšlenek.	4	0,7	2,8
	<b>Celkem</b>			<b>11,9</b>

## POZITIVNÍ

Pořadí	PŘÍLEŽITOSTI	Hodnocení	Významnost	h*v
1.	Možnost dalšího rozšíření o jiné sociální partnery.	4	0,7	2,8
2.	Flexibilní projednávání a řešení aktuálních témat a problémů včetně regionálních (státní správa, školství, nezaměstnanost, zdravotnictví, legislativa, koncepce odvětví aj.).	5	0,9	4,5
3.	Posílení důvěry mezi reprezentanty zaměstnavatelů a zaměstnanců prostřednictvím komunikace s velkou cílovou skupinou.	4	0,9	3,6
4.	Zpracování návrhů vyplývajících ze sociálního dialogu může sloužit jako podklad pro vyjednávání s Vládou ČR a zlepšit pracovní, mzdové, podnikatelské, finanční podmínky obou sociálních partnerů (např. karenční doba, minimální mzda).	4	0,9	3,6
5.	Možnost užší spolupráce v regionech prostřednictvím krajských tripartit, sektorových dohod, paktů zaměstnanosti.	3	0,7	2,1
6.	Zlepšení propagace a zvýšení prestiže zaměstnavatelských a odborových svazů u státních orgánů, firem, zaměstnanců a široké veřejnosti.	3	0,6	1,8
<b>Celkem</b>				<b>18,4</b>

VNEJŠÍ VLIVY

## NEGATIVNÍ

Pořadí	HROZBY	Hodnocení	Významnost	h*v
1.	Přístup politiků v prosazování zájmů ČR v EU.	4	0,9	3,6
2.	Časté nekoncepční zásahy politiků do legislativy, tlak na nesmyslné změny zavedených a fungujících vztahů. Při politické změně vlády nebo krajských reprezentací může dojít ke zhoršení nebo k úplnému zastavení sociálního dialogu na národní nebo regionální úrovni.	5	1,0	5,0
3.	Ne důvěra v sociální cíle definované politickou reprezentací (politická vůle). Vliv politických reprezentací krajů a velkých měst na sociální dialog na regionální úrovni.	4	0,7	2,8
4.	Zhoršování ekonomického a právního prostředí v ČR a v dalších státech (politické a hospodářské krize).	4	0,8	3,2
5.	Přesunutí úlohy státního řízení na zástupce zaměstnavatelů. Moc politiků nad argumenty zástupců zaměstnavatelů a bezohlednost na samotný vývoj v jednotlivých odvětvích v ČR.	4	0,9	3,6
6.	Neochota některých zaměstnavatelů a majitelů firem přijímat závazky sociálního dialogu vč. závazků KSVS. Odmítnutí minimálních závazků plynoucích ze sociálního dialogu, možný vznik nekalé konkurence.	3	0,6	1,8
<b>Celkem</b>				<b>20</b>

Výsledné hodnoty se nacházejí ve čtvrtém kvadrantu. Vhodnou strategií pro konzultanty za odvětvové svazy a jejich odvětví je **strategie ST tzv. diverzifikační strategie**. Tato strategie říká, že by měly být co nejvíce využity silné stránky sociálního dialogu a minimalizovány hrozby plynoucí z vnějšího prostředí.

K posílení sociálního dialogu by přispělo kladení většího důrazu na společná jednání na bipartitní a na tripartitní úrovni, komunikace s firmami odvětví, které nejsou členy odvětvového svazu, aplikace poznatků z analýz a diskusí do členských i nečlenských firem odvětvových svazů, zesílení tlaku na byrokratické jednání, aby negativně neovlivňovalo podmínky pro podnikání.

### 3.2. SWOT analýza konzultantů za odborové svazy

Konzultanti za odborové svazy v sociálním dialogu společně definovali pět nejdůležitějších silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb sociálního dialogu. Za nejsilnější stránku je považována silná regionální struktura odvětvových svazů ČMKOS a dobrá práce jejich zástupců v regionech, vzájemná komunikace sociálních partnerů, průběžná informovanost mezi sociálními partnery. Za nejslabší stránku sociálního dialogu konzultanti za odborové svazy označili nedostatečnou úroveň projektového financování na činnost a propagaci regionálních pracovišť, jejich personální omezování nebo rušení a nízkou úroveň organizovanosti zaměstnanců v odborech.

Jako velkou příležitost vnímají zlepšení spolupráce sociálních partnerů v sociálním dialogu na národní a regionální úrovni.

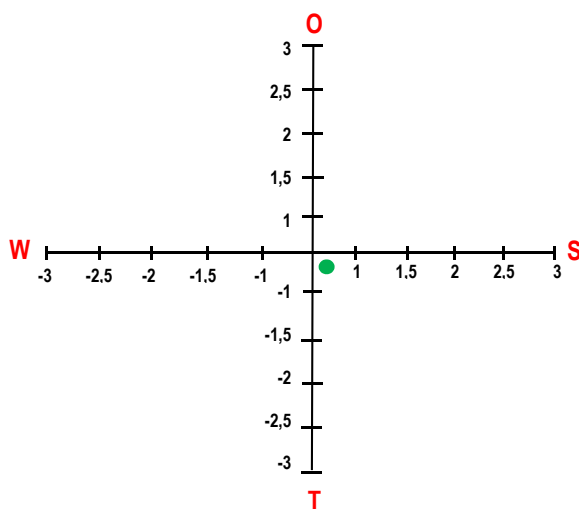
Největší hrozbou je negativní vývoj populace (stárnutí populace, vývoj vzdělanostní struktury obyvatelstva, nízká mobilita obyvatelstva aj.) a nesoulad nabídky a poptávky s požadavky trhu práce (např. přednost dostávají méně kvalifikovaní lidé, odliv kvalifikované pracovní síly do zahraničí).

#### Výpočty pro stanovení strategie:

Silné stránky – Slabé stránky =  $16,20 - 16,00 = 0,2$

Příležitosti - Hrozby =  $16,10 - 16,50 = -0,4$

#### Graf č. 1.2 SWOT diagram konzultantů za odborové svazy



Zdroj: Vlastní zpracování

## SWOT ANALÝZA – KONZULTANTI ZA ODBOROVÉ SVAZY

Tab. 1.2 Vybrané faktory SWOT analýzy

### POZITIVNÍ

Pořadí	SILNÉ STRÁNKY	Hodnocení	Významnost	h*v
1.	Silná regionální struktura odvětvových svazů ČMKOS a dobrá práce jejich zástupců v regionech.	5,0	0,9	4,5
2.	Vzájemná komunikace sociálních partnerů, průběžná informovanost mezi sociálními partnery.	5,0	0,8	4,0
3.	Vysoký podíl aktivity při pořádání kulatých stolů a na řešení aktuálních témat v regionech.	3,5	0,7	2,5
4.	Značný zdroj informací o současném dění v regionech.	4,0	0,5	2,0
5.	Možnost podílet se a ovlivňovat dění v regionech na bipartitní a tripartitní úrovni.	4,0	0,8	3,2
	<b>Celkem</b>			<b>16,2</b>

VNITŘNÍ VLIVY

### NEGATIVNÍ

Pořadí	SLABÉ STRÁNKY	Hodnocení	Významnost	h*v
1.	Nedostatečná úroveň projektového financování na činnost a propagaci regionálních pracovišť, jejich personální omezování nebo rušení.	5,0	1,0	5,0
2.	Nedostatečné lobbování vůči státním institucím.	3,0	0,7	2,1
3.	Nedostatečná informovanost mezi jednotlivými odborovými svazy.	3,0	0,7	2,1
4.	Úroveň zástupců odborových svazů vybraných pro vedení sociálního dialogu.	3,0	0,6	1,8
5.	Nízká úroveň organizovanosti zaměstnanců v odborech.	5,0	1,0	5,0
	<b>Celkem</b>			<b>16,0</b>

## POZITIVNÍ

Pořadí	PŘÍLEŽITOSTI	Hodnocení	Významnost	h*v
1.	Spolupráce a komunikace s orgány státní správy a samosprávy v regionech.	4,5	0,8	3,6
2.	Zlepšení spolupráce sociálních partnerů v sociálním dialogu na národní a regionální úrovni.	5,0	1,0	5,0
3.	Budování povědomí o dobrém image odborových svazů a firem odvětví u veřejnosti.	4,0	0,8	3,2
4.	Možnost čerpání finančních prostředků z evropských a jiných fondů.	3,0	0,5	1,5
5.	Možnost společně se sociálními partnery zlepšovat podmínky v sociálním dialogu.	4,0	0,7	2,8
<b>Celkem</b>				<b>16,1</b>

VNĚJŠÍ VLIVY

## NEGATIVNÍ

Pořadí	HROZBY	Hodnocení	Významnost	h*v
1.	Nepříznivý vývoj politických rozhodnutí.	4,0	0,6	2,4
2.	Negativní vývoj populace, stárnutí populace, vývoj vzdělanostní struktury obyvatelstva.	4,5	0,9	4,1
3.	Progresivní problémy financování veřejných rozpočtů s negativním dopadem na rozvoj krajů a obcí.	4,0	0,8	3,2
4.	Nesoulad nabídky a poptávky s požadavky trhu práce (např. přednost dostávají méně kvalifikovaní lidé, způsob financování středních a středních odborných škol, odliv kvalifikované pracovní síly do zahraničí, nízká mobilita pracovních sil aj.).	4,5	0,8	3,6
5.	Neřešená problematika trvale se prodlužujícího věku odchodu do důchodu.	4,0	0,8	3,2
<b>Celkem</b>				<b>16,5</b>

Ve SWOT diagramu převažují více silné stránky před slabými stránkami, ale zároveň hrozby nad příležitostmi. Výsledná hodnota se nachází ve čtvrtém kvadrantu. Vhodnou strategií je **strategie ST**, ze které vyplývá, že konzultanti za odborové svazy a jejich odborové svazy by měli v rámci sociálního dialogu maximalizovat své silné stránky a minimalizovat hrozby vycházející z vnějšího prostředí. Zvýšit aktivitu při pořádání kulatých stolů, kde jsou řešena aktuální témata na bipartitní a tripartitní úrovni.

Konzultanti za odborové svazy by měli více prosazovat a hájit své názory, působit na zvyšování odborné úrovně zaměstnanců, podporovat vývoj vzdělanostní struktury obyvatelstva směrem k průmyslovým odvětvím, bránit odlivu kvalifikované pracovní síly do zahraničí, usilovat o zvyšování mobility pracovních sil, ovlivňovat způsob financování středních a středních odborných škol. Většina těchto témat se týká rovněž regionální úrovně působení odborových svazů. Nutit vládu vyřešit budoucnost důchodového systému pro současnou mladou a nejmladší generaci.



### 3.3. SWOT analýza zástupců regionálních struktur ČMKOS

V úvodu projektu byly zpracovány krátké analýzy za 12 krajů ČR (za všechny kraje vyjma Středočeského a Prahy). Tyto analýzy zpracovávali zástupci jednotlivých odborových svazů sdružených v ČMKOS a následně sdružených v Regionálních radách odborových svazů ČMKOS (dále jen RROS ČMKOS). Osnova analýz částečně odpovídala SWOT analýze zpracované pozdějším období a závěry těchto analýz částečně i odpovídají závěrům definovaným v analýze SWOT konzultantů za odborové svazy ČMKOS a konzultantů za odvětvové svazy SP ČR.

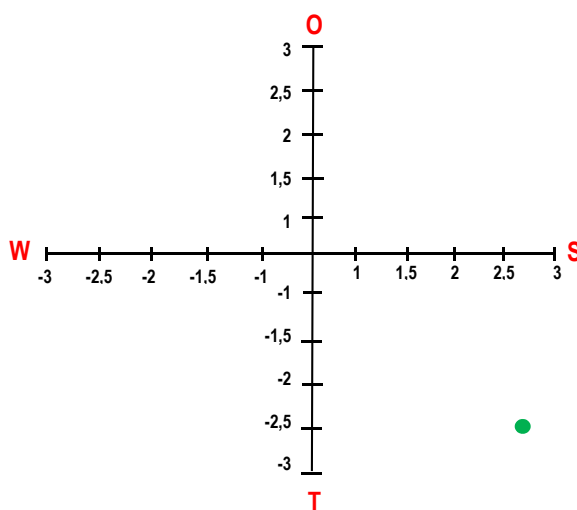
Pro srovnání uvádíme zjištěné poznatky zkombinované s analýzou SWOT.

#### Výpočty pro stanovení strategie:

Silné stránky – Slabé stránky =  $18,3 - 15,7 = 2,6$

Příležitosti – Hrozby =  $14,9 - 17,4 = -2,5$

#### Graf č. 1.3 SWOT diagram zástupců regionálních struktur ČMKOS



Zdroj: Vlastní zpracování

## SWOT ANALÝZA ZÁSTUPCŮ REGIONÁLNÍCH STRUKTUR ČMKOS

Tab. 1.3 Vybrané faktory SWOT analýzy

### POZITIVNÍ

Pořadí	SILNÉ STRÁNKY	Hodnocení	Významnost	h*v
1.	Vybudování struktur RROS ČMKOS. Spolupráce sociálních partnerů.	5,0	1,0	5,0
2.	Pomoc zaměstnancům při řešení pracovních právních vztahů.	5,0	0,9	4,5
3.	Možnost podílet se na ovlivňování řešení problémů v regionech na tripartitní a bipartitní úrovni.	4,0	0,8	3,2
4.	Pomoc zaměstnancům při kolektivním vyjednávání, předcházení střetům mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.	3,5	1,0	3,5
5.	Informování široké veřejnosti o práci odborů na veřejnosti.	3,0	0,7	2,1
<b>Celkem</b>				<b>18,3</b>

VNITŘNÍ VLIVY

### NEGATIVNÍ

Pořadí	SLABÉ STRÁNKY	Hodnocení	Významnost	h*v
1.	Snižující se počet zaměstnanců – odborářů. Oslabení vyjednávací pozice.	5,0	1,0	5,0
2.	Nedostatečnost finančních prostředků.	3,0	0,6	1,8
3.	Odvětvový sociální dialog je vnímán pouze jako svazová záležitost bez vlivu na regiony.	4,0	0,8	3,2
4.	Různá úroveň zájmu krajské správy a státní správy o vedení sociálního dialogu.	4,0	0,9	3,6
5.	Nedostatečné vzdělávání pro účastníky kolektivního vyjednávání na podnikové a regionální úrovni.	3,0	0,7	2,1
<b>Celkem</b>				<b>15,7</b>

## POZITIVNÍ

Pořadí	PŘÍLEŽITOSTI	Hodnocení	Významnost	h*v
1.	Posilování členské základy, zakládat základní organizace a větší kolektivní vyjednávání o mzdách.	5,0	1,0	5,0
2.	Profesionální RROS včetně právního poradenství.	4,0	0,8	3,2
3.	Možnost ovlivňovat v tripartitě dění v regionu.	3,0	0,6	1,8
4.	Informovat veřejnost o činnosti odborů (ČMKOS, OS, RROS, ZO).	3,5	0,6	2,1
5.	Prezentace dobrých výstupů v kolektivním vyjednávání na podnikové úrovni.	4,0	0,7	2,8
<b>Celkem</b>				<b>14,9</b>

VNĚJŠÍ VLIVY

## NEGATIVNÍ

Pořadí	HROZBY	Hodnocení	Významnost	h*v
1.	Individualita jednotlivých OS, nesourodost v názorech.	4,5	0,9	4,1
2.	Pasivita zaměstnanců – odborářů z důvodů obavy o ztrátu zaměstnání.	5,0	1,0	5,0
3.	Další snižování členské základny – úbytek členů.	5,0	0,8	4,0
4.	Negativní působení masmédií.	3,0	0,6	1,8
5.	Prekérní formy zaměstnávání (švarcsystém).	3,5	0,7	2,5
<b>Celkem</b>				<b>17,4</b>

Z výše uvedených hodnocení a výstupů se ukazuje jako u předešlých skupin, že v rámci diagramu převažují silné stránky, ale také hrozby. Opět je výsledek ve čtvrtém kvadrantu, který napovídá, že nejvhodnější strategií je **strategie ST**.

Na základě zkušeností je tedy potřeba zvýšit aktivitu, která by odpovídala v tomto projektu realizovaným kulatým stolům a diskusním skupinám za účasti zaměstnavatelů. Významnost hlavní hrozby byla směřována k obavám o ztrátu zaměstnání, pokud se zaměstnanec přihlásí k odborům. V části vnitřních vlivů a silných stránek převažovala významnost v již realizovaném regionálním uspořádání ČMKOS a tím i možnost aktivní pomoci při kolektivním vyjednávání v jednotlivých podnicích a institucích.

I tato skupina ukázala, že ji lze zařadit k předchozím skupinám odvětvových a odborových konzultantů a že dospěla ke shodné výsledné strategii. Nutné je však pokračovat s využitím zejména společně definovaných příležitostí, kde jednoznačně směřuje významnost do vzájemné spolupráce zástupců sociálních partnerů a jejich regionálních struktur.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

## Závěr

Pozitivní je, že odvětvové a odborové svazy mají shodnou výslednou strategii. Nejvhodnějším řešením k jejímu prosazení bude posílení a rozšíření vzájemné spolupráce, která přinese rozvoj a prosperitu obou sociálních partnerů. Toho lze docílit především pokračováním trvalého sociálního dialogu zástupců odborových a odvětvových svazů, kompetentní, odbornou a věcnou diskusí, vzájemnou schopností sociálních partnerů si naslouchat, prosazovat názory své a tolerovat názory druhého.

## Použitá literatura

1. GRASSEOVÁ, M.; DUBEC, R.; ŘEHÁK, D. *Analýza v rukou manažera: 33 nejpoužívanějších metod strategického řízení*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2010. 325 s. ISBN 978-80-251-2621-9.
2. KEŘKOVSKÝ, M.; VYKYPĚL, O.: *Strategické řízení: teorie pro praxi*. 2. Vyd. Praha: C.H.Beck, 2006. 206 s. ISBN 80-7179-453-8.
3. JAKUBÍKOVÁ, D. *Strategický marketing*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 269 s. ISBN 978-80-247-2690-8.
4. SEDLÁČKOVÁ, H.; BUCHTA, K. *Strategická analýza*. 2. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006. 121 s. ISBN 80-7179-367-1.
5. VEBER, J. a kol. *Řízení jakosti a ochrana spotřebitele*. 2 aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2007. 201 s. ISBN 978-80-247-1782-1.
6. VEBER, J. a kol. *Management – základy, moderní manažerské přístupy, výkonnost a prosperita*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. 736 s. ISBN 978-80-726-1200-0.
7. PUSTELNÍKOVÁ, L. *Diplomová práce – Konkurenceschopnost podniku*. 1.vyd. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2011. 63 s.

## Příloha – projednávaná témata

### Kolektivní vyjednávání

- ***Náměty z probíhajícího kolektivního vyjednávání o KSVS a PKS, které jsou zobecnitelné a mohou inspirovat ostatní odvětví k aplikaci v jejich podmínkách.***

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy projednali následující náměty: osobní rozvoj - zaměstnávání zaměstnanců věkové kategorie 55+ se stane součástí kultury vedoucích pracovníků. Zaměstnancům této věkové kategorie bude poskytnuta možnost změny kariéry. Přestávky v práci - při respektování principu mezigenerační solidarity zaměstnavatelé mohou poskytnout zaměstnancům ve věku nad 55 let u povolání zvláště náročných na fyzickou nebo psychickou zátěž a u zaměstnanců ve věku dosažení nároku na předčasný starobní důchod větší počet přestávek na oddech bez zkrácení mzdy, pokud to provozní podmínky umožní. Úprava pracovního režimu - při respektování principu mezigenerační solidarity zaměstnavatelé mohou provést u povolání zvláště náročných na fyzickou nebo psychickou zátěž u zaměstnanců ve věku nad 55 let a u zaměstnanců ve věku dosažení nároku na předčasný starobní důchod úpravy pracovního režimu, vedoucí ke zmenšování pracovních úseků, snížení taktu výrobních zařízení apod. bez dopadu na mzdy těchto zaměstnanců, pokud to provozní podmínky umožní. Součinnost odborové organizace při posilování image firmy - zaměstnavatelé a odborové organizace budou spolupracovat zejména v pozitivní prezentaci firmy a příslušné odborové organizace a vytváření příznivého obrazu o nich na veřejnosti, v posilování dobrého jména společnosti na veřejnosti, v posilování sounáležitosti a loajality zaměstnanců se společností, ve sdílení firemních hodnot a firemní kultury zaměstnanci, v podpoře aktivit vedoucích k sociálnímu dialogu.

- ***Způsob stanovení nárůstu mezd a stanovení příplatků ke mzdě při kolektivním vyjednávání.***

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy využijí poznatky a zkušenosti z ostatních odvětví pro svoje kolektivní vyjednávání.

- ***Kolektivní vyjednávání vyššího stupně, závaznost KSVS, rozšiřování KSVS, překážky sociálního dialogu, pokračování sociálního dialogu.***

Klíčové souhrnné téma projektu bylo podrobně analyzováno a byla otevřena diskuse o dvou v praxi uplatňovaných variantách:

- KSVS se vztahuje na všechny členy odvětvového svazu (odpovídá právní úpravě)
- KSVS se vztahuje pouze na členy odvětvového svazu, za které uzavřela zaměstnavatelská organizace KSVS (původní úprava před 1. 1. 2007).

Odvětvové svazy by měly mít zájem na tom, aby podnikání v příslušném odvětví probíhalo svobodně a za rovných podmínek. Kolektivní smlouva vyššího stupně by měla nastavit minimální podmínky pro vztahy zaměstnavatele a zaměstnanců. Při jejím sjednávání by měly

být respektovány podmínky ekonomicky nejslabších firem odvětví. V podnikových kolektivních smlouvách pak sjednány podmínky nad rámec KSVS. Kontrolou dodržování podmínek sjednaných v KSVS by mělo být zaručeno, že žádná firma odvětví nebude nekale konkurovat v oblasti osobních nákladů a pracovních podmínek zaměstnanců. To jsou základní důvody, proč by se mělo kolektivně vyjednávat na úrovni odvětvových svazů, proč by měla být kolektivní smlouva závazná pro všechny členy odvětvového svazu a proč by měla být rozšiřována na všechny firmy odvětví. Pokud se v odvětvích prostřednictvím KSVS realizují ambice silných firem nebo odborových předáků, stává se KSVS důvodem pro odmítání členství v zaměstnavatelském svazu. Základním problémem českého podnikatelského prostředí je dobrovolnost sdružování do podnikatelských organizací, jak zaměstnavatelských svazů, tak do zastřešujících subjektů. Takový stav vyhovuje politikům, kteří proti sobě nemají jednotnou, nýbrž mnohdy názorově roztržštěnou podnikatelskou strukturu. Takovýto stav nenutí zaměstnance sdružovat se v odborových organizacích, což vyhovuje některým podnikatelům. Téma nebylo a ani nemůže být uzavřeno. Diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy potvrdila nedostatečnou úroveň organizovanosti v odborech a nezájem některých především středních a malých firem o sociální dialog a kolektivní vyjednávání. Rovněž ne všechna odvětví kolektivně vyjednávají.

- ***Dohoda v rámci kolektivního vyjednávání na odvětvové a podnikové úrovni o uznání příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců do mzdového nárůstu v roce zavedení – jak při prvotním zavedení příspěvku, tak při jeho zvýšení nebo rozšíření na více zaměstnanců.***

Z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy vyplynulo, že zavedení nebo zvýšení příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění lze v rámci kolektivního vyjednávání dohodnout záměnu za meziroční mzdový nárůst. Důležitá je komunikace mezi sociálními partnery a schopnost vysvětlit zaměstnancům, aby dali přednost dlouhodobé tvorbě privátních zdrojů penzijního připojištění před okamžitou spotřebou. Vždy se vyskytnou zaměstnanci, požadující zvýšení mezd „na ruku“ a odmítající odloženou spotřebu. Tam, kde dohoda není možná, lze vyjednat kompromis částečného uplatnění obou variant – nižší než maximálně možný příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění. V rámci diskuse o benefitech pro zaměstnance byla vzpomenua možnost prodeje firemních výrobků zaměstnancům za výrobní ceny, která byla výhodná pro obě strany. Návrat k takové možnosti by podpořil osobní spotřebu a odbyl výrobků, samozřejmě za předpokladu, že by nebyl zatížen dodatečným zdaněním.

### **Problematika zvýšení minimální mzdy a způsoby jejího stanovení.**

Názory konzultantů za odvětvové a odborové svazy a jejich analýzy výrazně pomohly při vyjednávání o návrhu vlády zvýšit k 1. 1. 2015 minimální mzdu o 500,- Kč na 9.000,- Kč. Na vzorku firem odvětví (malá – střední - velká, nejnižší – střední – nejvyšší průměrná mzda) zjistili konzultanti za odvětvové svazy u prvních 10 % zaměstnanců s nejnižší průměrnou nominální mzdou (základní mzdy, osobní příplatky a ohodnocení, prémie a odměny, podíly na hospodářských výsledcích a náhrady mzdy) jejich počet v příjmových pásmech. Došlo ke shodě obou skupin zástupců sociálních partnerů na této výši minimální mzdy, avšak s tím, že pro další období je nutné diskutovat, jak dále stanovovat minimální

mzdu, shoda na těsné souvislosti úrovně minimální mzdy se systémem sociálních dávek. Mezi zaměstnavateli a jejich sociálními partnery může být synergie v úsilí dostat lidi z trhu práce do pracovního vztahu – firemní benefity, motivační programy, příspěvky do důchodového systému, slevy na odvodech a daních podporující práci atd. Pokud zaměstnaní lidé práci ztratí, měl by jim tento systém zajistit solidní zvládnutí takové situace z vytvořených zdrojů a úspor. Nebudou odkázáni pouze na sociální systém. Sociální síť by se měla posilovat nejen s růstem životních nákladů, ale rovněž ve vazbě na růst HDP, koeficientem menším než 1 k minimální mzdě. Nůžky mezi růstem minimální mzdy a sociálních dávek se musí rozevírat, jinak bude efekt vlivu růstu minimální mzdy na zájem o práci stále malý. Nelze pominout očekávané chování firem propouštět nejméně kvalifikované zaměstnance pod tlakem růstu minimální mzdy. Minimální mzda se netýká pouze několika procent zaměstnanců, ale všech zaměstnanců, neboť její nárůst je v podnikové praxi promítán do celé škály mzdových tarifů, snižuje motivační funkci nadtarifní složky mzdy. Zaměstnance ve vyšších třídách, vzdělané, kvalifikované, demotivuje výrazně vyšší absolutní nárůst mezd nejméně kvalifikovaných zaměstnanců, z rozhodnutí „vyšší moci“, než jaký oni mohou reálně od zaměstnavatele obdržet za skutečné osobní zásluhy a v závislosti na výkonnosti firmy.

Postupně se zvyšující minimální mzda začne ovlivňovat výchozí tarifní stupně i v odvětvích, kterých se nyní netýká. Někteří konzultanti za odvětvové svazy připustili jiné způsoby stanovení minimální mzdy (odvětvový princip, národní princip podle vývoje inflace, národní princip jednotným koeficientem k průměrné mzdě odvětví), odboroví konzultanti tyto varianty nepřipouštěli. Téma zvyšování minimální mzdy bylo projednáváno několikrát i ve druhém pololetí 2014 a v roce 2015. Názory konzultantů za odvětvové a odborové svazy se postupně sblížovaly a při projednávání návrhu na zvýšení minimální mzdy k 1. 1. 2016 došlo ke shodě konzultantů za odvětvové a odborové svazy na zafixování koeficientu výše minimální mzdy k nějakému parametru, vyjadřujícího výkonnost a produktivitu národní ekonomiky - průměrná nebo medián mzdy v ČR apod., dosaženém v letech 2018-2020. Minimální mzda by poté byla tažena ekonomicky přirozeným způsobem.

Bylo doporučeno zapojit do přípravy podkladů k budoucím jednáním o tomto řešení TREXIMU (renomovaná organizace působící v oblasti řízení lidských zdrojů, rozvoje zaměstnanců, mzdových a motivačních systémů, statistických šetření mezd) a široké zastoupení zaměstnavatelů (SP ČR, HK ČR, KZPS) a odborových svazů. Objektivně zdůvodnit, proč má minimální mzda činit 0,4 průměrné mzdy ve státě.

### **Úsilí ČNB a ECB o zvýšení inflace v souvislosti s postupným zvyšováním minimální mzdy.**

Z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy vyplynula shoda: deflace způsobená poklesem cen energií a pohonných hmot zvyšuje konkurenceschopnost českých výrobců a neměla by být negována další umělou devalvací koruny ze strany ČNB. Zvýšení minimální mzdy k 1. 1. 2015 na 9.200,- Kč zásadně negativně neovlivnilo odvětví konzultantů za odvětvové a odborové svazy, s výjimkou odvětví oděvního průmyslu a porcelánu, kde došlo ke zvýšení nákladů na mzdy výraznějším. Odvětví se však s těmito náklady dokázala prozatím vyrovnat.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

### **Zrušení karenční doby.**

Názory a analýzy konzultantů za odvětvové a odborové svazy ke zrušení karenční doby, projednávané na několika diskusních setkáních, byly využity při jednáních na různých úrovních a v RHSD. Konzultanti za odborové svazy jednoznačně zrušení karenční doby podporují. Konzultanti za odvětvové svazy jsou jednoznačně proti a vyhotovili širokou škálu datových podkladů z firem jednotlivých odvětví a agregací dat za některá odvětví. Uvedli velké množství racionálních argumentů proti zrušení karenční doby. Shoda obou skupin sociálních partnerů, že se jedná o ryze politické téma, vycházející z programového prohlášení vlády, kde racionální argumenty zaměstnavatelů nemusí být brány v úvahu. Pokud by mělo dojít ke zrušení karenční doby, shodli se konzultanti za odvětvové svazy na podmínce snížení odvodů na nemocenské pojištění zaměstnavatelů o 0,3%, tj. z 2,3 na 2,0 % z vyplacených mezd. Z datových podkladů vyplývá, že snížení odvodů na nemocenské pojištění o 0,3 % ve většině odvětví nepokryje náhrady mezd za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti a na předpokládané zvýšení nemocnosti. Konzultanti za odborové svazy souhlasí se snížením odvodů z vyplacených mezd pouze za podmínky, že nedojde k deficitu účtu nemocenského pojištění. Konzultanti za odvětvové a odborové svazy se shodli, že zvýšení nemocnosti v případě zrušení karenční doby nemusí být všeobecné, neboť záleží na systému práce zaměstnavatelů se zaměstnanci, motivačních programech a míře změny vědomí sounáležitosti zaměstnanců s firmami, ke kterému zcela jednoznačně díky změně systému vyplácení náhrad v nemoci došlo. Konzultanti za odborové svazy dokonce předpokládají, že zvýšení nemocnosti v důsledku zrušení karenční doby bude nevýznamné. Konzultanti za odvětvové svazy ve shodě na statisticky významných datech vývoje nemocnosti a vyplacených náhrad mezd za jednotlivá odvětví doložili, že zavedení třídní karenční doby v roce 2009 výrazně přispělo k zásadnímu skokovému snížení nemocnosti, zejména snížením krátkodobé nemocnosti a ke zvýšení produktivity práce, vedlo ke změně chování a uvažování zaměstnanců, kteří si krátkodobou nemocností řešili svoje potřeby pracovního volna a nebo nechtěli vykonávat zadanou práci, vedlo ke změně chování a uvažování malých zaměstnavatelů, kteří si krátkodobou nemocností řešili okamžitý nedostatek práce pro zaměstnance. Konzultanti za odvětvové svazy ve shodě argumentují, že zrušení třídní karenční doby by bylo špatné řešení, které by nejen zaměstnavatelům, ale i zaměstnancům, přineslo celou řadu problémů. Nehledě na to, že stávající systém je zažitý a zaměstnanci jej bez větších výhrad akceptují. Zrušení karenční doby způsobí opětovné zvýšení nemocnosti o 2 – 3 %, zvýšení přesčasové práce, intenzity práce a zatížení zaměstnanců, zvýšení dnů nevybrané dovolené, snížení produktivity práce, ekonomické dopady na zaměstnavatele, nahrazování zaměstnanců s vyšší nemocností méně často nemocnými. Nelze pominout vliv zrušení poplatků za návštěvu u lékaře, které měly regulační funkci.

### **Zrušení povinného zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy zpracovali vyjádření k tomuto tématu. Z vyjádření vyplynulo, že akciové společnosti ve valné většině považují účast zástupců zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností za účelnou. V této souvislosti bylo mimo jiné diskutováno: priorita odbornosti zástupců zaměstnanců, připravenost volby členů dozorčí rady mezi zaměstnanci, akciové společnosti členství zástupců zaměstnavatelů v dozorčích radách masově neruší, otázkou je, jak se budou chovat při skončení volebního období dozorčí rady. Konzultanti za odborové svazy se obávají, že dojde k omezení zastoupení zástupců zaměstnanců v dozorčích radách akciových společností.



### Založení a existence základní odborové organizace s jedním členem.

Z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy vyplynulo, že průmyslu se příliš netýká, protože základní odborové organizace o jednom členu neexistují. Spíše se týká malých společností v odvětví obchodu a služeb, kde by však zaměstnavatel velmi obtížně vnímal jednoho zaměstnance jako svého partnera.

### Důchodová problematika

- **Přenesení části nákladů na vylepšení starobních důchodů zaměstnanců vedle důchodů z průběžného systému 1. pilíře a dobrovolného 3. pilíře na zaměstnavatele.**

Z vyjádření konzultantů za odvětvové a odborové svazy a z diskuse vyplynulo, že koncepčně lze o tomto tématu vyjednávat. Podmínkou je dobrovolnost přistoupení zaměstnavatelů. Týkat by se měl především zaměstnanců vykonávajících fyzicky a psychicky náročná povolání, ve kterých je buď vyloučeno, nebo velmi obtížné setrvat v plném nasazení až do věku odchodu do důchodu. Platby zaměstnavatelů by měly být daňově zvýhodněny. Co nejširší zavedení příspěvků zaměstnavatele na soukromé penzijní připojištění zaměstnanců ve 3. pilíři k vylepšení úrovně starobních důchodů z průběžného systému. Z vyjádření konzultantů za odvětvové a odborové svazy a z diskuse vyplynula tendence připustit v dalším vyjednávání dobrovolné vyšší příspěvky zaměstnavatelů do 3. důchodového pilíře zaměstnancům v povoláních ve vyšších kategoriích fyzické a duševní náročnosti podle systému Národní soustavy povolání<sup>2</sup> (NSP). V diskusi byla definována celá škála problémů s tím spojených. Jednoduchou a přirozenou diferenciací podle fyzické a psychické náročnosti povolání (za předpokladu spravedlivého systému odměňování ve firmách podle náročnosti a významu vykonávané práce), je platba příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění do 3. pilíře jednotným procentem z platu zaměstnanců.

- **Zrušení či udržení a vylepšení 2. důchodového pilíře.**

Z vyjádření konzultantů za odvětvové a odborové svazy a z diskuse vyplynulo jako nejvhodnější řešení zrušení 2. pilíře a převedení prostředků do 3. pilíře. Záležitost považují konzultanti za ryze politickou.

- **Trvale se zvyšující věk odchodu do důchodu.**

Každý nový ročník narození o 2 měsíce nebo přímá závislost předpokládané doby dožití a věku odchodu do důchodu. Při kterémkoliv z kritérií je zřejmé, že se do důchodu bude odcházet stále později a že na straně sociálních partnerů a zaměstnanců musí být pro to vytvářeny podmínky, aby nevznikal rozpor mezi nároky práce a schopnostmi zaměstnance v nich obstát a aby se tento rozpor neřešil únikem do zdravotního nebo důchodového systému nebo do systému nezaměstnanosti. Z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy vyplynula řada otevřených témat: v jakém rozsahu uznávat dobu studia, mateřské dovolené a další vyloučené doby; jak zastropovat věk odchodu do důchodu; jak dlouhou dobou pojištění podmínit strop

<sup>2</sup> Národní soustava povolání je otevřená a všem dostupná databáze povolání, monitorující požadavky trhu práce zastoupeným zaměstnavateli sdruženými v sektorových radách.

věku odchodu do důchodu; problematika OSVČ, výše odvodů a výše důchodů; problematika švarcsystému a jeho omezení zvýšením odvodů OSVČ; jak udržet zaměstnance do vysokého věku v produktivní práci a jak to promítnout do sociálního dialogu; zda odlišit věk odchodu do důchodu pro ženy s dětmi a pro muže.

- **Zastropování věku odchodu do důchodu.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy většinou ve shodě doporučují: zastropovat věk odchodu do důchodu na 63-67 letech, neodlišovat věk odchodu do důchodu pro muže a ženy, stanovit minimální dobu pojištění 40-45 let, zachovat náhradní doby pojištění dle současně platných viz § 12 s odkazem na § 5 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění. Někteří konzultanti za odvětvové svazy doporučují využít norský model výpočtu důchodu podle průběžně vyhlášené doby dožití. V diskusi konzultanti za odvětvové a odborové svazy diskutovali souvislosti se statistickými údaji (cca 550 tis. lidí v předčasném důchodu, cca 150 tis. pracujících důchodců, cca 580 tis. nezaměstnaných a cca 1 mil. nenávratně nenarozených dětí za posledních 20 let); skepsi mladé pracující generace spořit si na důchod, nevěříc, že až se důchodu dožije, bude v systému dostatek finančních zdrojů a soukromé systémy nebudou rozkradeny; vysokou nezaměstnanost absolventů škol, kterou by řešilo zastropování věku odchodu do důchodu a možnost ukončení pracovního poměru po dosažení věku nároku na starobní důchod; nízkou uplatnitelnost vysoce vzdělaných a kvalifikovaných odborníků a jejich emigraci; nízkou úroveň přidané hodnoty nových investic, zvyšování počtu nových „montoven“ v zájmu politického cíle vzniku nových pracovních míst; bez nových investic do výrobních kapacit nemůže stoupat zaměstnanost, neboť honba za neustálým zvyšováním produktivity práce neustále vytěsňuje zaměstnance na trh práce; výše přidané hodnoty neumožňuje uspokojivou úroveň příjmů zaměstnanců pracujících na zkrácené úvazky a částečnou eliminaci vysoké míry nezaměstnanosti.

- **Možnosti ukončení pracovního poměru po dosažení věku nároku na důchod.**

Z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy vyplynulo: měla by být možnost ukončení pracovního poměru ze strany organizace po dosažení věku řádného nároku na starobní důchod; norská zkušenost věk nároku na řádný starobní důchod + 2 roky byla označena za optimální; nadále umožňovat zaměstnání po dosažení věku nároku na řádný starobní důchod, motivovat ji proporcionálním vlivem na výši starobního důchodu; nadále umožňovat práci důchodců; téma souvisí s problematikou 2. a 3. důchodového pilíře a jejich nestabilitou, s pružností pracovního trhu, se sdílenými pracovními místy, se zkrácenými pracovními úvazky, s kvalitou a obsahem vzdělání mladých lidí, se složitostí právního prostředí pro vznik malých firem, s velkou migrací mladých vzdělaných lidí do západní Evropy z důvodů lépe placené práce a vyšších sociálních jistot po její případné ztrátě, s nedostatečnou podporou rodiny a porodnosti.

- **V jakém rozpětí od věku dosažení nároku na řádný starobní důchod by měl mít zaměstnavatel možnost ukončit pracovní poměr se zaměstnancem.**

Konzultanti za odvětvové svazy jsou ve shodě na opětovném zavedení legislativní možnosti ukončení pracovního poměru po 1-2 letech od dosažení věku nároku na řádný starobní důchod.



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

Další pracovní poměr by měl být regulován pracovními smlouvami na dobu určitou s možností neomezeného a nepodmíněného řetězení. Konzultanti za odborové svazy nesouhlasí s možností ukončení pracovního poměru po dosažení věku nároku na řádný starobní důchod.

**Přebytek účtu úrazového pojištění a jak tento přebytek snížit ve prospěch zaměstnanců a zaměstnavatelů (např. bonusy pro firmy s trendem snižující se úrazovostí, prevence a preventivní programy ve firmách, investice ve firmách snižující rizika práce, snížení odvodů na úrazové pojištění atd.).**

Z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy vyplynulo, že systém úrazového pojištění by měl přesně reagovat tak, aby přebytky byly vráceny zpět plátcům úrazového pojištění, a to buď formou bonusů firmám s nízkou úrazovostí, nebo všeobecným snížením sazeb pojištění v následujícím období nebo vložením prostředků do prevence (viz německý model). Mělo by být zabráněno znarodňování přebytku účtu úrazového pojištění každoročními převody do státního rozpočtu, neboť se jedná o přímé zdanění firem, o kterém se bohužel příliš nevědělo a nehovořilo.

#### **Náklady práce v souvislostech sociálního dialogu:**

- ***Hodinové náklady práce v zemích EU.***

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy diskutovali v této souvislosti parametry, které je nutné vzít v úvahu při posuzování v materiálu uváděných dat, neboť jsou jimi ovlivněny nebo podmíněny: počet zaměstnanců se zkráceným pracovním úvazkem v ČR 5,8 %, průměr EU 28 %, Nizozemsko 50 %, přičemž průměrný počet pracovních úvazků na jednoho pracovníka v Nizozemsku jsou 3; nízká ochota firem připustit, že by jejich zaměstnanci pracovali souběžně pro jiné firmy, natož konkurenční; náklady na speciální kvalifikace u mnoha povolání zabraňují, aby firmy měly zájem zaměstnávat více zaměstnanců na zkrácené pracovní úvazky; požadavky na flexibilitu pracovní síly řeší firmy agenturním zaměstnáváním a chtě nechtě musí otázku kvalifikace těchto zaměstnanců řešit; počet odpracovaných hodin týdně 40,9 v ČR; 37,1 h průměr EU, 30 h Nizozemsko; směnnost 28,8 % v ČR, 19 % průměr EU; souvislosti cen výrobků a služeb, obchodních a marketingových podmínek se zemí původu.

- ***Analýza nákladů práce v ČR.***

Z vyjádření a z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy vyplynula shoda: snížení výše sociálních odvodů by pomohlo zaměstnanosti více než zvyšování minimální mzdy, neboť by na jedné straně sice vedla ke snížení příjmů účtu sociálního pojištění, ale vyšší čisté mzdy by byly realizovány ve vyšší kupní síle zaměstnanců a tím příjmem státního rozpočtu z DPH a spotřební daně. Seriózní není tvrzení o nízké produktivitě práce, neboť hodnota produkce nemá nic společného s intenzitou práce a produktivitou v naturálních jednotkách. Vysokou produktivitu v hodnotových ukazatelích vykazují země, které relokovaly výrobu do jiných zemí, ale prodej výrobků realizují malým počtem pracovníků v původní zemi. Zaměstnanci jsou na prvý pohled levní díky nižším mzdám, ale po započtení dalších nákladů spojených se mzdou a zaměstnancem tomu již tak není, vedlejší náklady práce by se měly v ČR snížit. Stát by měl hledat i jiné prostředky, jak získat finance do veřejných rozpočtů, např. účastí v některých firmách a ne se jich překotně zbavovat, i když přinášejí zisk a zaměstnanost obyvatel. Větší

důraz než na nižší odvody z mezd zahraniční investoři dávají na kvalitu a spolehlivost zaměstnance (odborné znalosti, zručnost, ochota operativně dle potřeby pracovat v prodloužené směně, soužití s firmou a pracovním kolektivem aj.). Nižší odvody se nyní využívají především u zahraničních investorů, bylo by vhodné, zavést obdobný systém u českých investorů a zaměstnavatelů u vybraných činností a oborů (např. sklářský, keramický a textilní průmysl, zemědělství aj.). Vysoké odvody vedou české podnikatele k tomu, aby se zbavovali méně kvalifikovaných zaměstnanců, tím přispívají k růstu nezaměstnanosti, slučují činnosti, služby, ruší a nebo omezují činnosti, bez kterých se obejdou a nebo je přenechají jiné firmě, která je pro ně vykonává, např. ostraha firmy.

### Podpora zaměstnanosti:

- ***Jak firmy v jednotlivých odvětvích pocítují změny v aktivitách úřadů práce a vazbách na firmy při realizaci nové vládní aktivní politiky zaměstnanosti.***

Z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy vyplynulo, že firmy zatím zvýšenou aktivitu úřadů práce nepocítují a shodli se na stanovisku SAP, jak by měly úřady práce postupovat: kvalitní mapování trhu práce v jednotlivých regionech, adresné cílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, komunikace se zaměstnavateli, osobní návštěvy zaměstnanců úřadů práce ve firmách. Ačkoliv povinnost firem hlásit volná pracovní místa už neexistuje, valná většina firem je ochotná nadále v této záležitosti aktivně spolupracovat. Konkrétní oblasti, kam by se měla aktivní politika zaměstnanosti zaměřit: rekvalifikace, podpora technického vzdělání, podpora v nezaměstnanosti.

- ***Jaké podmínky by měly být vytvořeny, aby se zvýšil počet zkrácených pracovních úvazků.***

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy se shodli na nutnosti legislativní podpory, např. nižší odvody, snazší rozvázání pracovního poměru, kratší výpovědní lhůta, souběh kratšího pracovního úvazku a příspěvku v nezaměstnanosti při efektivním systému kontroly. Stát by měl mít zájem na snižování nezaměstnanosti s využitím zkrácených úvazků. V některých odvětvích zapojených do projektu Regiony v centru dění jsou pro jejich využití ve větším rozsahu podmínky a zvýšení zkrácených úvazků reálné. Jeden z nejvyšších fondů pracovní doby v EU a vysoká přesčasová práce vytváří prostor pro zkrácení pracovní doby a obsazení stávajících pracovních míst novými zaměstnanci na zkrácený pracovní úvazek. S rozsahem zkrácených pracovních úvazků souvisí i rozsah agenturního zaměstnávání. Snaha MPSV omezit rozsah agenturního zaměstnávání na 5-15 % z rozhodnutí úřadu práce (některé firmy v odvětvích zúčastněných na projektu Regiony v centru dění mají až 40 % agenturních zaměstnanců) vytvoří prostor pro zvýšení zkrácených pracovních úvazků. Pružnost pracovních vztahů agentur práce a zaměstnanců je velmi vysoká, např. pracovní poměr s agenturou skončí okamžikem pominutí potřeby firmy najímat si agenturního zaměstnance. Za seriózní agentury jsou považovány ty, kde zaměstnanec dostává od firmy, kam je nasazen, mzdu podle náročnosti a kvality vykonávané práce a firma hradí agentuře nad tuto mzdu paušální odměnu. Méně seriózní je forma krácení mzdy o odměnu agentury. Agenturní zaměstnávání bude důležité téma v diskusi o zvýšení zaměstnanosti v ČR.

- **Podpora v nezaměstnanosti, formy, délka a závislosti podpory v zemích EU.**

Diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy k písemnému materiálu ukázala velmi rozdílné podmínky, za kterých je podpora v nezaměstnanosti v jednotlivých zemích poskytována. Česká republika se nachází mezi státy s nejnižší dobou trvání doby podpory v nezaměstnanosti, v poměru podpory v nezaměstnanosti k průměrné mzdě a ve výdajích na podporu v nezaměstnanosti v poměru k hrubému domácímu produktu.

- **Návrh aktivizačních opatření vlády k řešení nepříznivé situace na trhu práce.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy se shodli, že návrhy opatření vystihují klíčové oblasti, působící na trh práce a rozvoj zaměstnanosti. Budou účinná pouze v případě, že nebudou pojata formálně a dojde k jejich komplexní realizaci ve všech zainteresovaných resortech. Za priority k rychlé realizaci označili: rychle realizovat opatření č. 32, tj. změnit způsob financování škol. Navrhovaná realizace 2016/2017 je příliš pozdě a prodlouží se tím produkovaní absolventů oborů, které nikdo nechce. Definovat zájemce o zaměstnání – dnes jsou na úřadu práce i „zájemci“ o práci, kteří práci nechtějí a pravděpodobně pracovat nebudou. Investiční pobídky – opatření č. 1-2. Specifikovat, kterých oblastí a odvětví se investiční pobídka týká. Podpora získávání praktických zkušeností a dovedností studentů a absolventů. Zaměstnavatelé, kteří mají žáky středních škol a učilišť na praxi ve svých firmách, nejsou dnes nijak zvýhodněni. Podpora vytváření pracovních příležitostí – opatření č. 3 a 4, především prostřednictvím slev na pojistném a sociálním zabezpečení. Podpořit rekvalifikace – ale pouze takové, které najdou uplatnění u zaměstnavatelů. Úřady práce mnohdy financují takové rekvalifikace, u nichž je předem zřejmé, že je uchazeč o práci nevyužije a u zaměstnavatelů o ně není zájem. V této souvislosti podpořit i zaměstnavatele, aby nemusel plně nést náklady spojené s rekvalifikací nového zaměstnance, bez jistoty (po určitý čas), že od něho nový zaměstnanec neodejde. Očekává se aktivní účast obou sociálních partnerů při jejich realizaci na úrovni národní, regionální, odvětvové a firemní. Konzultanti za odvětvové a odborové svazy označili za významné: úloha sektorových rad<sup>3</sup> při tvorbě profesních kvalifikací a využívání hodnotících standardů při tvorbě rámcových vzdělávacích programů, školských vzdělávacích programů a rekvalifikačních programů; omezování rekvalifikačních programů úřadů práce bez přímé vazby na potřeby zaměstnavatelů a produkce rekvalifikovaných nezaměstnaných za státní peníze; celkový podíl rekvalifikačních programů v nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti je velmi nízký, rekvalifikační programy, které by zaručovaly zaměstnání u konkrétní firmy, prakticky neexistují, očekává se větší podíl zaměstnavatelů na praktických rekvalifikacích za úhradu při splnění podmínky zaměstnání alespoň části rekvalifikovaných, zvyšuje se podíl společensky účelných míst a podpora nových pracovních míst. Požadovat, aby mnohem větší počet nezaměstnaných prošel systémem přípravy na jiné povolání přes úřady práce. Řada opatření jde v ČR proti sobě: mladí absolventi nemají práci, ale prodlužujeme věk odchodu

<sup>3</sup> **Sektorové rady** jsou nezávislá a zaměstnavateli organizovaná sdružení odborníků. Jejich cílem je vytvořit systém odrážející skutečné potřeby a požadavky zaměstnavatelů na své zaměstnance, jejich dovednosti a možnosti vzdělávání. Sektorové rady sdružují významné odborníky v oblasti lidských zdrojů ze všech odvětví a sektorů.

do důchodu, firmy šetří náklady na pracovníky, ale my zavádíme kurzarbeit, víme, že kvalita absolventů se snižuje, ale my zavádíme alternativní zkoušky, které celý vzdělávací systém rozvolňují. Takovéto příklady pramení z nesystémovosti, nekompetentnosti a částečně i z nezájmu tyto a další problémy řešit, protože jsou to problémy dlouhodobé, pro politiky nezajímavé.

- **Návrh Národního programu reforem - trh práce, zaměstnanost, vzdělávání z pohledu sociálního dialogu.**

Z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy vyplynula principiální shoda na navržených reformách v oblastech týkajících se sociálního dialogu: strategie ve věci výše důchodového věku versus uplatňování absolventů; koncepce oborové orientace školství – preference národního zájmu v souladu s průmyslovou strategií, živelnost vzdělávacích institucí; generační tandem; aktivní propopulační politika – upřednostnit vůči imigrační politice; podpora zahraničních investic spojených s výzkumem a vývojem; dlouhodobá udržitelnost veřejných financí - revizní systém nastavení důchodového věku, za předpokladu, že skupina pracovníků vykonávající fyzicky a psychicky náročnou práci neumožňující její konání do dosažení řádného důchodového věku bude řešena mimo tento systém (např. v rámci 3. pilíře s příspěvkem státu nebo kompenzací nákladů zaměstnavateli, přeřazením na jinou práci, příspěvkem na rekvalifikace apod.); závažné téma blízké budoucnosti – diferencovaná doba odchodu do důchodu podle náročnosti povolání při neustále se prodlužujícím věku odchodu do důchodu zůstává neřešena, existují předpoklady pro stanovení náročnosti povolání a typových pozic, založené v Národní soustavě povolání.

- **Zavedení příspěvku v době částečné nezaměstnanosti (Kurzarbeit).**

Z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy k věcnému záměru vyplynulo, že vládou schválený věcný záměr nebude motivovat zaměstnavatele využívat kurzarbeit, úspora pouhých 10 % mzdových nákladů nestojí za administrativní náročností systému, nebude naplněn původně vládou deklarovaný prioritní zájem udržet pracovní místa, není jasné, zda bude odstraněn problém veřejné podpory, opatření není přínosné ani pro odbory, je těžké si představit, že takto málo pro firmy přínosný systém budou firmy realizovat a raději se neuchýlí k propouštění zaměstnanců, složitá bude aplikace dvou různých úrovní náhrad mezd při dočasném nedostatku práce (60, 70 %), obsah opatření opět potvrzuje, že vláda mnohdy řídí stát systémem „pokus-omyl“, nekonceptně a nutí firmy, aby suplovaly roli státu, opatření je populistické, vyhovující většině národa, kterou nezajímá obsah, ale vnější efekt. Škoda takového konce dobré myšlenky.

- **Novela zákona o zaměstnanosti.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy projednali písemný materiál, shrnující zásadní změny v zákoně o zaměstnanosti a pozitivně jej hodnotili.

## Vzdělávací systém:

- **Absolventi škol a mladiství na trhu práce.**

Z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy vyplynulo: základním problémem výběru vhodné školy po absolvování školy základní je nízká mobilita studentů daná špatnou dopravní obslužností, zejména přes hranice jednotlivých krajů, doprava mezi regiony je složitá kvůli zákonu o veřejných zakázkách, každý region si soutěží své území, integrované dopravní systémy nejsou propojeny, slevy na dopravu jsou poskytovány odlišně u jednotlivých systémů. Rozsah odborných škol by měl být udržen do doby nástupu silných populačních ročníků, které jsou nyní na základních školách, prostředky ve státním rozpočtu na současný rozsah škol existují, změna systému financování nikoliv na počet žáků nýbrž na kvalitu a potřebu absolventů by k tomu vytvořila předpoklady. Počet nezaměstnaných absolventů středních a vysokých škol je velmi vysoký a svědčí o tom, že stále není dostatečný průnik potřeb trhu práce a rozhodnutí mladých lidí co studovat. Vedle dopravní obslužnosti ovlivňuje rozhodování o oboru studia rovněž ekonomická situace rodin studentů, zkušenosti z německého duálního systému, ve kterém jsou studenti odměňováni za produktivní práci, dokazují pozitivní vliv na ekonomickou situaci ekonomicky slabších rodin. Pokud nebudou existovat učňovské smlouvy, které vrátí absolventy do firmy, tak budou existovat nezaměstnaní absolventi. Motivaci k odbornému růstu absolventů škol by podpořilo opětovné zavedení osobních tříd zaměstnanců vedle tříd pracovních. Existující projekty na podporu absolventů škol a projekty připravované jsou bez vazby na Národní dohodu<sup>4</sup> a ani tato není komplexní při řešení problematiky lidských zdrojů. Konzultanti za odvětvové a odborové svazy se shodli, že komplexní řešení musí mimo jiné obsahovat: predikci demografického vývoje, dopravní obslužnost a mobilitu studentů a pracovních sil, metodiku financování základních, středních a vysokých škol, průběh praxe ve firmách, odměňování studentů za produktivní práci, podporu mladých rodin ze strany státu.

- **Mzdové odměňování za produktivní práci studentů – učňů v duálním systému odborného vzdělávání, kdy praxe je vykonávána ve firmách.**

Z vyjádření konzultantů za odvětvové a odborové svazy a z diskuse vyplynulo, že platba za produktivní práci žáků-učňů je žádoucí, přičemž firmy si samy určí podmínky ve mzdových předpisech podle svých konkrétních podmínek. Souvisejícím předpokladem je, aby stát u této mzdy firmám snížil nebo zcela zrušil odvod na sociální zabezpečení (v době odborného vzdělávání hradí příspěvek na sociální zabezpečení za učně stát). Učňovská smlouva se závazky žáka-učně a zaměstnavatele je považována za vhodnou. Prosazována musí být linie firma-rodíč-žák-základní škola-odborná škola-firma, která omezí náhodný výběr učebních oborů žáků devátých tříd ZŠ, kteří teprve po absolvování středního vzdělání hledají pracovní uplatnění. Konzultanti za odvětvové a odborové svazy zdůraznili, že bez celkové změny

---

<sup>4</sup> **Národní dohoda**, připravovaná v rámci projektu "Sektorové dohody jako nástroj sociálního dialogu při řešení dlouhodobých problémů v oblasti rozvoje lidských zdrojů", se zabývá potřebnými změnami systému celoživotního vzdělávání v úrovni legislativní a ekonomické tak, aby umožnila dlouhodobou plnohodnotnou spolupráci vzdělávacího a zaměstnavatelského sektoru, zaměřenou na maximální možnou míru souladu nabídky a poptávky na trhu práce, a to jak z hlediska struktury, tak kvality.

koncepce školství v ČR vč. změny financování středního a vysokého školství budou snahy zaměstnavatelů o dílčí nápravu špatného systému málo účinné.

- **Zkušenosti Úřadu práce ČR s projektem Praxe ve firmách a konfrontace se zkušenostmi odvětví a odborových svazů.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy se shodli na kladném hodnocení dosavadních výsledků. Přesto nepovažují zvolené řešení za systémové a jsou ve shodě, že praktické zkušenosti musí získat studenti odborných škol, především tříletých učebních oborů, již v průběhu studia a vykonávat ji ve firmách.

- **Přehled absolventů všech typů středních škol a učilišť a vysokých škol a přehled nezaměstnaných absolventů k 30. 9. 2014 – účinnost školského systému z pohledu sociálních partnerů.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy diskutovali analytický materiál a shodli se, že z materiálu vyplývá malá korelace mezi obory vzdělávanými školským systémem a potřebami praxe, přesuny kvalifikovaných absolventů škol do lokalit, kde je po nich poptávka, jsou omezeny podmínkami pro mobilitu pracovníků (dopravní obslužnost, bydlení atd.), vysoký počet nezaměstnaných absolventů škol má za příčinu nízkou kvalitu vzdělání, které školy poskytují, související především s předpoklady absolventů studovat danou úroveň vzdělání, populační vlna vzniklá v polovině 70. let minulého století se periodicky, byť s nižší amplitudou a delší frekvencí, projevuje a bude projevovat do daleké budoucnosti. Z toho pohledu současné slučování a rušení středních škol bude za pět až devět let vystřídáno nedostatkem míst na všech středních školách. Politici by měli mít schopnost strategického myšlení, přesahujícího délku jejich volebního období, koncepčnost do systému vzdělávání a jeho financování snad přinese nový služební zákon. Podíl nezaměstnaných absolventů veřejných vysokých škol 7-13 %, u soukromých škol cca 2 %, nižší podíl nezaměstnaných absolventů soukromých vysokých škol je dán vyšším podílem studujících při zaměstnání. U středních škol je vysoký podíl nezaměstnaných absolventů technických oborů, oborová struktura absolventů středních škol se liší podle krajů – svoji roli nesehrávají krajské tripartity a zřizovatelé. S analýzou by měl pracovat SP ČR a využít ji v rámci Roku průmyslu a technického vzdělávání, kraje, školy, rodiče a měla by být veřejně přístupná. Za hlavní příčiny nezaměstnanosti absolventů vysokých a středních škol konzultanti za odvětvové a odborové svazy označili nízkou odbornou úroveň absolventů, absenci praxe v průběhu studia, mobilitu absolventů, náklady na její zajištění a výši příjmů v zaměstnání.

- **Analýza současného stavu zahraničních studentů na českých veřejných vysokých školách.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy se shodli, že zahraniční studenti mohou být významným rekručním zdrojem kvalifikované pracovní síly pro firmy, a to nejen pro technické obory, ale rovněž v oblasti obchodu, marketingu apod. s využitím znalosti kulturních zvyklostí a jazyků zemí zájmu firem. Jejich pozici v mezinárodním hodnotovém řetězci to jednoznačně posílí, rostou tendence náhrady pracovní síly technikou, růstu nároků na vzdělání zaměstnanců



a snižujícího se počtu strojně pracovních míst jako nezvratného procesu, jehož výsledkem je trvalý růst produktivity práce a přesun pracovníků z výrobních odvětví do terciární sféry.

- **Zahraníční studenti na českých vysokých školách jako významný a rychlý rekruční zdroj kvalifikované pracovní síly a zájem firem o jejich zaměstnávání.**

Z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy vyplynulo: zahraniční absolventi VŠ nejsou výjimečným a významným zdrojem kvalifikované pracovní síly pro české firmy. Ucházejí se o pracovní místa v rovné soutěži s českými absolventy. Pro firmy jsou přínosnější z hlediska znalostí zahraniční absolventi zahraničních univerzit než cizinci absolventi českých univerzit. Program integrace imigrantů MPSV probíhá mimo reálný trh práce. Musí podporovat kvalifikaci v konkrétních oborech a spolupracovat s podniky. Zahraniční studenti na českých VŠ posilují úroveň výuky. Dobrá praxe je v práci se studenty ze zahraničí a s českými i jinými studenty na zahraničních vysokých školách v ČEZ a Škoda Auto. Tragický pro budoucnost našeho státu je odchod českých absolventů vysokých škol po absolvování studia do zahraničí za lepšími ekonomickými a odbornými podmínkami. Úhrada studia by mohla tuto emigraci omezit, v rámci EU, kde je svobodný pohyb osob, je však nemožná. Zahraniční absolventi českých škol by neměli získat zaměstnaneckou kartu pro výkon jiného povolání, než vystudovali. V rámci Roku průmyslu a technického vzdělávání chce SP ČR maximálně posílit podíl praxe zahraničních a českých studentů VŠ. V Národní dohodě by se vedle stávajících klíčových témat (první odborné vzdělávání, kariérové poradenství, centra technického vzdělávání atd.) měla řešit ekonomická imigrace, jejíž rozsah se bude jednoznačně zvyšovat. Systém by měl účinně analyzovat kvalifikační úroveň imigrantů, zajistit jim pracovní příležitosti a zabránit překvalifikaci, neopakovat chyby západní Evropy v neúčinné integraci imigrantů. Pro odbory je toto téma velice citlivé a představa, že se do vedoucích pozic ve firmách dostanou odborníci z odlišných kulturních prostředí je těžko přijatelná. Problematiky vlivu jiných kulturních prostředí na české zaměstnance se týká rovněž důvěrně vyjednávaná transatlantická dohoda TTIP, která může plíživě vnést do evropského podnikatelského prostředí odlišné kulturní a právní podmínky amerických vlastníků evropských firem. Z osmi odvětvových sektorových dohod je pět vytvářeno v odvětvích zúčastněných na projektu Regiony v centru dění: doprava, textil, energetika, sklo, chemie. Ekonomická imigrace by měla být do těchto sektorových dohod zahrnuta.

- **Mistrovská zkouška.**

Z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy jednoznačně vyplynulo, že vstup na VOŠ nebo dokonce na VŠ pouze s vyučením v oboru + 3-5 let praxe či dokonce s úplnou profesní kvalifikací v oboru získanou podle zákona č.179/2008 Sb.+ 5 let praxe nebo z vybrané profesní kvalifikace podle zákona č.179/2008Sb. + 5 let praxe nelze připustit. Na ostatní podmínky a strukturu mistrovské zkoušky nemají konzultanti za odvětvové a odborové svazy jednoznačný názor.

## Zahraniční imigrace:

- **Zda uvolnit podmínky pro vstup ekonomických imigrantů do ČR.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy se shodli, že ekonomická migrace je žádoucí u profesních kvalifikací, kde je dlouhodobý nedostatek českých uchazečů o zaměstnání, u specializovaných a vysoce kvalifikovaných odborníků. Počet ekonomických imigrantů a doba jejich pobytu v ČR musí být regulovány, např. „zaměstnaneckými kartami“, musí být řešena potenciální fluktuace takovýchto zaměstnanců ve smyslu zneužití zaměstnání v ČR jako minimálního přechodného období pro získání praxe a následného přesunu za ekonomickými aktivitami do jiných destinací. Dále byla diskutována nekvalifikovaná práce za minimální mzdu a činnosti, které nechťejí Češi vykonávat, souvislost zvýšení minimální mzdy a zvýšení zaměstnanosti českých občanů na úkor cizinců, postoj firem k úsilí ČNB a Evropské centrální banky (ECB) o zvýšení inflace a tím růst cen výrobků a služeb při vědomí, že v roce 2017 má být minimální mzda 11.200,- Kč. Národní dohoda a návrh akčního plánu ekonomické migrace ze třetích zemí obsahuje pouze základní představu konzultantů za odvětvové a odborové svazy.

- **Návrh Akčního plánu ekonomické migrace ze třetích zemí.**

Z vyjádření a z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy vyplynula shoda: Akční plán spíše reaguje na předpokládaný nárůst počtu imigrantů v ČR v budoucnu a zabezpečení „vstřícné veřejnosti“ než na řešení potřeby nedostatkových profesí, tedy „inzerce potřeb“. Samostatným problémem je i uznávání kvalifikace, jazykové kurzy nutné k plnému využití imigrantů, porovnání kvalifikační struktury imigrantů s požadavky pracovního trhu by mělo být předmětem analýz, chybí však analýza potřeb kvalifikovaných zaměstnanců ve firmách. Stát by měl nedostatková povolání řešit kvalitou odborného školství, nikoliv ekonomickou migrací. Zveřejňovat a specifikovat kritéria (např. možnost komunikace v českém jazyce, vzdělání, adaptace na pracovní podmínky a prostředí v ČR, aj.), vybraná povolání a kvalifikace, kterých se ekonomická migrace týká, spolupracovat s jinými zeměmi EU při zaměstnávání ekonomických imigrantů z třetích zemí (bezpečnostní hledisko, fluktuace z ČR do jiné země – spolehlivost - odpovědnost). V rámci statistiky vést přehled o uplatnění ekonomických migrantů v jednotlivých povoláních a kvalifikacích včetně průměrné doby zaměstnání v ČR. Spolupráce zaměstnavatelů s ekonomickými imigranty při jejich adaptaci v ČR (úřady, bydlení, další vzdělávání aj.), zpracovávat očekávanou potřebu zaměstnanců u zaměstnavatelů minimálně na nejbližších 5 let v jednotlivých povoláních a kvalifikacích, včetně možností pokrytí potřeb českými a zahraničními zaměstnanci. Vyhodnocovat přínos, ale i nedostatky jednotlivých ekonomických imigrantů ve firmách a zveřejňovat je ve firemních médiích, případně na jednáních se zaměstnanci, vyhodnocovat a zveřejňovat bezpečnostní hledisko ekonomických imigrantů v ČR (kriminalita aj.). Při ekonomické migraci je také třeba brát v úvahu, že podle posledního průzkumu Eurobarometru, který zadává Evropská komise, nyní odmítá přistěhovalectví ze zemí mimo EU 74 % Čechů, průměr za celou EU činí 57 %, což může v budoucnu přinést nárůst nacionalismu a změnu politického systému. Je nutné řešit příčiny imigrace v místech původu, podporovat rozvoj těchto zemí a udržet jejich obyvatele

na místě, v minulosti se osvědčil model, kdy byli v Československu vzděláváni mladí lidé z rozvojových zemí v řemeslech, po absolvování se vraceli do vlasti a měli nejen odborné vzdělání, ale i kulturní návyky z evropského prostředí a propagovali stroje a technologie, které se naučili ovládat u nás, což prospívalo zahraničnímu obchodu. ČR by měla více činiti proti odchodu vlastních vzdělaných kvalifikovaných občanů do zahraničí, s tím souvisí podpora rodiny a porodnosti.

- **Fikce zaměstnanecké karty.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy projednali písemný materiál, zpracovaný SP ČR. Konzultanti za odvětvové svazy upozornili své členské firmy na úsilí SP ČR prosadit úpravu § 89 odst. 3 zákona o zaměstnanosti obdobně jako § 47 zákona o pobytu cizinců (aby i oprávnění být zaměstnáván pokračovalo po uplynutí platnosti karty až do rozhodnutí o žádosti o její prodloužení) a současně zvážit jak zpětné doplnění zaměstnanecké karty do výčtu § 44a odst. 1 zákona o pobytu cizinců (aby bylo jednoznačné, že se na zaměstnanecké karty pokud jde o oprávnění k pobytu vztahuje § 44a odst. 3 zákona o pobytu cizinců potažmo § 47 odst. 2 zákona o pobytu cizinců), tak případně změnit třetí větu § 44a odst. 3 zákona o pobytu cizinců proti současnému znění tak, že se § 47 odst. 2 zákona o pobytu cizinců výslovně vztahuje i na oprávnění pracovat jako zaměstnanec. V této souvislosti konzultanti za odvětvové a odborové svazy podpořili nutnost revize právní úpravy v oblasti zaměstnávání cizinců a povolování jejich pobytu v ČR, která je v důsledku mnoha novel značně nepřehledná, překrývá se a vede k mnoha výkladovým nejasnostem. Konzultanti za odvětvové a odborové svazy byli informováni, že hrozí riziko nelegálního zaměstnávání cizinců při uplatňování nových podmínek. Nedošlo k dohodě MPSV a MV o nesouladu termínů, pravděpodobně to nebude možné legislativně rychle řešit, dojde k prvním excesům, které řešení vyvolají.

### **Aplikace minimální mzdy v Německu na zaměstnance českých firem na německém území.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy na několika diskusních setkáních diskutovali aktuální téma, týkající se českých zaměstnanců na německém území. Posoudili problematiku v celkových souvislostech různé úrovně mezd v Evropě a shodli se na zásadním odmítnutí přijatého opatření a na názoru, že stejný postup by měla uplatnit ČR na principu reciprocit vůči pracovníkům ze zemí, kde je minimální mzda nižší než v ČR. Německé opatření povede ke zvýšení rozsahu švarcsystému u českých zaměstnanců, diskutovali, co by totální uplatnění německé minimální mzdy na všechny české zaměstnance vyslané na pracovní cestu do Německa mohlo pro zaměstnavatele znamenat.

### **Aktuální situace vlivu sankcí EU a Ruské federace a devalvace rublu.**

Z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy vyplynulo: přímé sankce EU a embargo na vybrané komodity má dopad nižší, naopak devalvace rublu a s ní spojená snížená domácí poptávka dopad výraznější. Devalvace rublu zasahuje odvětví, jejichž výrobky nejsou na sankčním seznamu, ale jejichž ruští zákazníci ztratili schopnost výrobky prodat za vyšší rublové ceny, týká se průmyslu textilního, sklářského, automobilového a jeho subdodavatelů, dopravců, především malých, energetiky, která ztrácí spotřebu energie. Důsledkem dosavadního vývoje a nepříliš optimistického výhledu na vyřešení této mezinárodní krize v rámci teritoria, musela řada firem přizpůsobit hospodářský plán na rok 2015. Jeho zásadním rysem je snížení absolutní výše výkonů, z čehož vyplývá nutnost realizace



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

odpovídajících úsporných a organizačních opatření ve výrobě, s dopady do zaměstnanosti, důsledky ukrajinské krize získávají lidský rozměr a přímo se dotýkají lidí postižených ztrátou zaměstnání. Oslabený rubl zvyšuje konkurenceschopnost ruského exportu do EU a v polotovarech a výrobcích ohrožuje české výrobce, na ztracený trh se české firmy nikdy nevrátí, jejich místo obsadí buď ruští výrobci, nebo výrobci ze zemí mimo EU. Trend růstu cen ropy posílí ruský průmysl, inovace a restrukturalizaci. Konzultanti za odvětvové a odborové svazy se shodli na nezbytnosti rychlého ukončení ukrajinské krize, zrušení sankcí, neboť ty ukrajinskou krizi nevyřeší, významu přímé spolupráce s ruskými regiony, významu dialogu s ruskými partnery na všech úrovních, nutnosti objektivního informování ve sdělovacích prostředcích a politiky.

### **Nové iniciativy Evropské komise z pohledu sociálních partnerů.**

Z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy vyplynula principiální shoda na obsahu. Pro oblast sociálního dialogu považují za důležité zejména tyto iniciativy a rizika a rozpory v nich obsažené: podpora integrace a uplatnitelnosti na trhu práce - disproporce mezi snahou o vytváření nových pracovních míst a svazováním rozvoje průmyslu regulací, přesunem do rozvojových zemí a extrémizací ekologických požadavků; obchodní a investiční strategie pro zaměstnanost a růst – podpora evropské ekonomiky versus sledování jiných geopolitických zájmů, ekonomické sankce ve společném evropském prostoru, skutečné dopady TTIPu, ceny energií a surovin v různých ekonomických oblastech; evropský program pro migraci – demografický vývoj v Evropě versus možné změny v politickém vývoji, ochrana národních zájmů; balíček v oblasti jednotného digitálního trhu – přeshraniční přístup k digitálním službám a nastolení rovných podmínek, avšak i v internetovém prostředí existují umělé hranice mezi starými a novými zeměmi EU; strategie pro vnitřní trh se zbožím a službami – v rámci EU jsou velké diference v nákladových položkách (např. cena práce), což motivuje země, které se mohou v nějakém ohledu cítit poškozené, k ochrannářským opatřením; balíček mobility pracovních sil – mobilita pracovních sil je potřebná, jedná se o citlivé a politicky zneužitelné téma (např. odliv mozků, cizinci berou práci domácím apod.).

### **Témata deklarací sektorových dohod.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy byli seznámeni s výběrem osmi odvětví z 25, která budou zpracovávat odvětvovou národní sektorovou dohodu. Z odvětví zúčastněných na projektu Regiony v centru dění se to týká pěti odvětví - doprava, textil, energetika, sklo, chemie. V souvislosti s nejistou budoucností systému Národní soustavy povolání (NSP) a Národní soustavy kvalifikací<sup>5</sup> (NSK), který se vžil do personální, mzdové a vzdělávací praxe většiny odvětví, byli konzultanti za odvětvové a odborové svazy požádáni, aby si vyhodnotili význam NSP a NSK ve svých odvětvích a po své linii lobbovali za jeho udržení v dalších letech ve funkčním a dalšího rozvoje schopném stavu, pokud možno z národních zdrojů.

---

<sup>5</sup> **Národní soustava kvalifikací** je otevřená a všem přístupná databáze profesních kvalifikací a hodnotících standardů pro profesní kvalifikace, které vytváření zástupci zaměstnavatelů v sektorových radách.

### Agenturní zaměstnávání:

- **Agentury práce.**

Z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy vyplynula shoda, že hlavním důvodem existence agentur práce je neschopnost úřadů práce uspokojovat požadavky firem na zaměstnance v množství, čase a kvalifikační struktuře; omezená územní působnost jednotlivých úřadů práce, natož dosah za hranice republiky; informační nepropojenost mezi úřady práce; možnost ověření schopností agenturních zaměstnanců a výběru nejschopnějších do kmenového stavu; vysoká pružnost k ukončení smlouvy s agenturou, na rozdíl od pracovně právních vztahů se zaměstnanci; pro agenturní zaměstnance jistota výplaty podpory v případné následné nezaměstnanosti či sociálních dávek a ochota především mladých lidí mít i za cenu krácení mzdy tuto existenční jistotu.

- **Návrh právní úpravy agenturního zaměstnávání.**

Z diskuse vyplynul zásadní nesouhlas konzultantů za odvětvové svazy se zavedením jakéhokoliv limitu počtu agenturních zaměstnanců, s náhradou limitu zavedením spolurozhodování odborové organizace při využití agenturních zaměstnanců a při určování jejich počtu ve firmě, se zrušením řetězení pracovních poměrů na dobu určitou u agenturních zaměstnanců. Shoda konzultantů za odvětvové a odborové svazy na kladech agenturního zaměstnávání: zvyšuje mobilitu pracovních sil, zvyšuje šanci na získání zaměstnání, je v zájmu zaměstnanců i zaměstnavatelů, zvyšuje kompetence a schopnosti zaměstnanců zkušenostmi z různých firem, nahrazuje činnost úřadů práce, paralyzovaných po reformách minulých let, je flexibilní, rychlé, schopné reagovat na sezonní výkyvy, řeší nedostatek pracovníků v daném místě a čase, mladým lidem dává větší jistotu získání a udržení zaměstnání. Je nutné najít rovnováhu mezi restrikcemi a prostorem pro podnikání agentur práce a řešit především oddělení legálních a nelegálních agentur práce, odstranění tzv. „mrtvých“ agentur práce, potírat „zastřené“ agenturní zaměstnávání, řešit problém „neexistujícího“ agenturního zaměstnávání v odvětví stavebnictví, hledat efektivní cesty, jak postihovat subjekty, které se této nelegální činnosti dopouštějí. Právní úprava neřeší podstatu agenturního zaměstnávání, především zastřené zaměstnání, vhodnější by bylo žádnou právní úpravu nezavádět a systém ponechat beze změn, k dohodě o rozsahu agenturního zaměstnávání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací využít stávající znění § 309, odst. 8 Zákoníku práce.

### Výplata mezd přes životní pojistky.

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy se shodli na správnosti snahy MF znemožnit výplatu části mezd daňově zvýhodněným příspěvkem zaměstnavatele na životní pojištění. Tento „průtokový systém“, který podmínky poskytování příspěvku na životní pojištění umožňují, na jedné straně snižuje náklady práce o odvody, na straně druhé ochuzuje systém sociálního, zdravotního a důchodového pojištění.

### **Zaměstnanecké benefity.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy projednali společný materiál ING pojišťovny a SP ČR. Shodli se, že průzkum hodnotící procento firem s uvedenými benefity bez podílu zaměstnanců, kterých se týká, má nízkou vypovídací schopnost. Za benefity konzultanti za odvětvové a odborové svazy nepovažují: mobilní telefon, pokud nejsou hrazeny soukromé hovory, pitný režim, pokud není nad rámec zákoníku práce, příspěvek na životní pojištění, pokud funguje jako „průtokový ohřivač“, služební automobil, pokud není používán pro soukromé účely.

### **Zda u řemeslných OSVČ zvýšení odvodů omezí najímání OSVČ firmami a zda to je dobré řešení.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy většinou ve shodě podporují zvyšování odvodů OSVČ a snižování odvodů zaměstnanců. Pro průmyslová odvětví to nebude znamenat omezení najímání OSVČ firmami.

### **Návrh na zřízení Tripartitního fondu sociálních partnerů.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy podporují vznik fondu v přesvědčení jeho pozitivního vlivu na rozvoj sociálního dialogu. Z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy vyplynuly náměty pro jeho využití: odst I, bod 5: financování opatření k naplnění cílů odvětvových sektorových dohod (pokud nebude řešeno další etapou národního projektu SD); odst VI: možnost přispívat na členství odvětvových a odborových svazů v evropských organizacích sdružujících zaměstnavatelské a odborové svazy.

### **Zátěž firem ze strany státu:**

- ***Analýza činností vykonávaných zaměstnanci firem za stát nebo za organizace podnikající s podporou státu.***

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy zpracovali vyčerpávající přehled činností, které firmy vykonávají a vyčíslili časovou náročnost a náklady na ně vynakládané: exekuce - insolvence zaměstnanců, finanční úřad - zpracování daňových přiznání pro pracovníky firmy vč. nerezidentů, zpracování daní a jejich roční zúčtování, roční zúčtování daně, evidence a správa smluv životního a penzijního připojištění, spotřebitelské a hypoteční úvěry, Česká správa sociálního zabezpečení - hlášení do registru pojištěnců, zpracování podkladů a komunikace ohledně dávek nemocenského pojištění - odesílání dokladů v papírové i elektronické podobě, odesílání evidenčních listů (EL), zpracování a odesílání přehledů plateb sociálního pojištění (SP) vč. důchodového spoření, zpracování podkladů pro odchody do starobních a invalidních důchodů), zdravotní pojišťovny - správné zavedení do systému - údržba, odesílání přehledů jak v papírové tak v elektronické podobě, komunikace ohledně průkazů pojištěnců u nerezidentů, zajištění lékařské preventivní péče - smluvní zajištění lékařů a komunikace s nimi, organizace péče: programové zajištění, vstupování, předávání poukazů na prohlídky, hlídání termínů, zasílání na mimořádné lékařské prohlídky, potvrzení příjmů pro banky a soudy, zpracování II. pilíře důchodové reformy. Celková časová náročnost závisí na velikost firmy, v některých případech se tyto činnosti zajišťují smluvně. Odhad cca od 1 den/měsíc u malé firmy do jednoho celého pracovního úvazku celoročně a více u velkých firem. Celkové náklady se pohybují od cca 80 tis. Kč/rok u malé až 740 tis. Kč/rok u středně

velké firmy. V diskusi se konzultanti za odvětvové a odborové svazy shodli na tom, že rozsah těchto činností se nesnižuje a že je nutné zajistit přiměřenou úhradu za činnost zaměstnavatelů v souvislosti s exekucemi a osobními bankroty zaměstnanců, přesněji definovat povinnosti zaměstnavatelů a zjednodušit proces srážek ze mzdy, zpřesnit a zúžit informační povinnosti zaměstnavatelů a upravit termíny pro plnění. Byly diskutovány příčiny vysokého zadlužování občanů a definována některá systémová opatření, která by situaci komplexně řešila: nízká finanční gramotnost střední a starší generace a její ovlivňování ze strany státu stejně masivně, jako je masivní reklamní kampaň na půjčky; masivní reklama na půjčky a její omezení (etika dopadů důsledků nesplacených půjček na společnost); mikropůjčky, nepodléhající regulaci, nový fenomén s tvrdými dopady a jejich regulace; firemní bezúročné půjčky zaměstnancům jako pomoc zaměstnancům ve finanční nouzi; nízká úroveň mezd některých skupin zaměstnanců, nezaměstnanost.

- ***Náklady firem – plátců mzdy odvětví konzultantů za odvětvové a odborové svazy na vypořádání exekučních srážek jejich zaměstnanců.***

Detailní vyjádření a konkrétní náklady, které vypracovali konzultanti za odvětvové svazy na základě podkladů z firem svých odvětví, byly použity při vypracování stanoviska SP ČR, zaslaného na Ministerstvo spravedlnosti ČR. Z vyjádření a z diskuse konzultantů za odvětvové a odborové svazy vyplynulo: zaměstnavatelé bez zaměstnanců postižených exekučními srážkami jsou velkou výjimkou; průměrný počet zaměstnanců, u nichž zaměstnavatelé provádějí exekuční srážky, je cca 10 %; proti většině těchto zaměstnanců je současně vedeno více exekučních řízení; průměr na jednoho zaměstnance, proti kterému je vedeno exekuční řízení, jsou 3 exekuce; průměrné měsíční náklady zaměstnavatelů na exekuční srážky ze mzdy se pohybují v rozmezí 150 až 500,-Kč/1 exekuci/měsíc; zvýšení nákladů v případě vícenásobných exekucí není násobné, pohybují se v rozmezí 250 až 500,- Kč/měsíc; zaměstnavatelé si nepřejí, aby jejich náklady na vypořádání exekučních srážek jejich zaměstnanců byly přeneseny na zaměstnance, požadují, aby byly hrazeny ze stávající odměny exekutorů.

- ***Vlivy vysoké četnosti legislativních změn na administrativní náročnost ve firmách.***

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy se shodli, že vysoká četnost legislativních změn vede k neustálým změnám v interním chodu firem i ve výstupech směrem ke státním orgánům a zvyšuje pravděpodobnost chybného výkaznictví, zvyšuje náklady na odborná školení zaměstnanců k implementaci změn, negativně ovlivňuje schopnost průběžné kontroly a auditu - nekonzistentnost v plánování dalších období ekonomického vývoje firem, zvyšuje výdaje na právní a poradenské služby. Za hlavní příčiny stále častějších legislativních změn konzultanti za odvětvové a odborové svazy označili nekonceptnost legislativy v důsledku častých změn vlád, lobbying zájmových skupin, zájem vlivných skupin žít se na chaosu a změnách legislativy, neomezenou legislativní iniciativu poslanců, kteří zvolením nezískávají kvalifikaci k tvorbě zákonů. Konzultanti za odvětvové a odborové svazy se shodli, že jednoznačná, přehledná a nepřilíš často se měnící legislativa výrazně zlepšuje podnikatelské prostředí a působí

na rozvoj podnikání. Ke změně hlavních zákonů má docházet na základě široké politické shody, aby byla zajištěna jejich kvalita a dlouhodobá účinnost.

#### **Návrh způsobu zabezpečení zaměstnanců při pracovním úrazu a nemoci z povolání.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy obdrželi písemné materiály MPSV k tomuto tématu s variantami možných řešení. V diskusi se shodli, že se jedná o jeden z mála dobře fungujících systémů, jeho změny musí být proto takové, aby systém nenarušily, nezvýšily náklady na jeho fungování a nezatížily podnikatele další administrativou. Téma bude projednáváno na dalších diskusních setkáních.

#### **Nová vlna aktivizace záměru na přijetí eura.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy obdrželi stanovisko vlády mít nejpozději do roku 2020 jasno o termínu zavedení eura. V úvodní diskusi k tématu se shodli, že nálada a podmínky pro zavedení eura jsou v jednotlivých firmách odvětví různé. Diskusi na toto téma považují za důležitou, neboť vstup do eurozóny zásadně změní pozici ČR v EU a vnitřní podmínky fungování firem. Téma bude projednáváno na dalších diskusních setkáních.

#### **Dohoda o Transatlantickém obchodním a investičním partnerství (TTIP) EU/USA.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy obdrželi k tématu několik veřejně přístupných názorů. V úvodní diskusi k tématu se shodli na vážných obavách negativního vlivu na evropskou a českou ekonomiku: pokles kvality výrobků dovážených výrobků, pokles cen vyvolaný dovozem výrobků nižší kvality, ztráta odbytu českých firem a snížení zaměstnanosti, posílení pozic nadnárodních společností vůči národním zájmům, zvýšení počtu arbitrží, v závislosti na tom jaká pravidla EU nastaví. Téma bude projednáváno na dalších diskusních setkáních.

#### **Další státní svátek.**

Konzultanti za odvětvové a odborové svazy otevřeli diskusi k návrhu diskutovaném v Poslanecké sněmovně na zavedení Velkého pátku jako státního svátku. V úvodní diskusi k tématu se shodli, že názory sociálních partnerů se pravděpodobně budou lišit. Téma bude projednáváno na dalších diskusních setkáních.