

II. společný projekt organizací evropských sociálních partnerů

STUDIE O RESTRUKTURALIZACI V NOVÝCH ČLENSKÝCH STÁTECH

Česká republika - soubor informací



This project is organised with the financial support of the European Commission

OBSAH

ÚVOD: SOUBOR INFORMACÍ: PROČ?

I. EKONOMICKÉ TRENDY A VÝZVY

I.1. Motory růstu

Ekonomický vývoj 1995-2005
Stálý růst hrubého domácího produktu od roku 2000
Stabilizovaná míra inflace
Možnost pravidelného růstu mezd
Rostoucí zahraniční obchod s evropskými partnery
Přímé zahraniční investice více orientované na inovace a služby

I.2. Makroekonomické výzvy

Pokračovat v transformaci hospodářského modelu
Sledovat privatizační proces s novým přístupem
Rozvíjet ekonomiku s vyšší přidanou hodnotou orientovanou na služby
Zlepšit konkurenceschopnost

II. TRENDY A VÝZVY TRHU PRÁCE

II.1. Celková charakteristika

Pracující obyvatelstvo celkem, úroveň vzdělání, věk a kategorie
Zaměstnanost a nezaměstnanost
Geografické rozmístění nezaměstnanosti
Povzbuzuje se vytváření nových pracovních míst
Změny ve struktuře zaměstnanosti
Malá geografická mobilita

II.2. Výzvy trhu práce

Zlepšit dynamiku trhu práce
Realizovat inovativnější politiku zaměstnanosti
Znovu promyslet příjmovou a mzdovou politiku
Podporovat a usnadňovat mobilitu
Rozvíjet školení a rozvoj kvalifikací

III. SOCIÁLNÍ DIALOG V ČESKÉ REPUBLICCE

III.1. Tripartitní systém na národní úrovni

III.2. Role bipartitního systému

III.3. Sociální dialog na úrovni podniku

III.4. Tripartitní systém v regionech

IV. RESTRUKTURALIZACE

Restrukturalizující se odvětví a důvody tohoto procesu
Právní rámec pro restrukturalizaci
Podpůrné nástroje
Příklady případů restrukturalizace v České republice

Příloha A - Seznam kontaktovaných osob

Příloha B - Prameny

ÚVOD: SOUBOR INFORMACÍ: PROČ?

Následující soubor informací se zaměřuje na hlavní problémy, kterým čelí česká ekonomika z hlediska sociálního dialogu a procesu restrukturalizace na úrovni podniku i na úrovni makroekonomické.

Byl projednán českými sociálními partnery za přítomnosti evropských sociálních partnerů na společném semináři 22. června 2005 v Praze.

Soubor si nečiní nárok na inovativní posouzení české ekonomické nebo sociální situace, ani z politického či akademického hlediska. Jeho účelem je předložit dostupná fakta a údaje z hlediska restrukturalizace pojímané jako jev, proces a předmět veřejné diskuse.

Předkládá různé názory, snaží se podnítit diskusi o budoucnosti české ekonomiky, nastolit otázky, které lze řešit konstruktivním způsobem, přispět k budování důvěry mezi zúčastněnými s cílem mobilizovat je pro budoucnost České republiky a českého sociálního dialogu v rámci Evropské unie.

V první části soubor uvádí hlavní motory růstu a ekonomické trendy a hlavní obavy vyjádřené zúčastněnými pokud jde o růst, zaměstnanost a konkurenceschopnost. Pak se zaměřuje na proces restrukturalizace a na sociální dialog, jeho vývoj, současné trendy a tendence. Nato následuje popis konkrétních případů restrukturalizace v různých regionech České republiky a případová studie o procesu restrukturalizace v ocelářství (pouze v angličtině).

Soubor informací je založen na rozhovorech a na analýze existujících dat a dokumentů. Seznam všech pramenů je uveden v přílohách.

I. EKONOMICKÉ TRENDY A VÝZVY

I.1. Motory růstu

Ekonomický vývoj 1995 - 2005

V letech 1995 - 2005 země zažila různá období ekonomického vývoje. V posledním desetiletí byl vývoj ekonomiky v České republice v mnoha ohledech protichůdný.

Na jedné straně silný růst HDP v roce 1996 (4,2%) byl následován strmým pádem (-0,7 v roce 1997 a -1,1, v roce 1998). V roce 1999 se recese změnila ve stagnaci s růstem HDP 1,2% a v roce 2000 došlo k rychlejšímu zvýšení (3,9% růst HDP). V letech 2001 - 2002 se ekonomický růst znovu zpomalil (růst HDP 2,6% v roce 2001 a 1,5% v roce 2002), ale od roku 2003 lze pozorovat stálý a zvyšující se růst HDP: 2003: 3,2%, 2004: 4,7%, 2005: 6%.

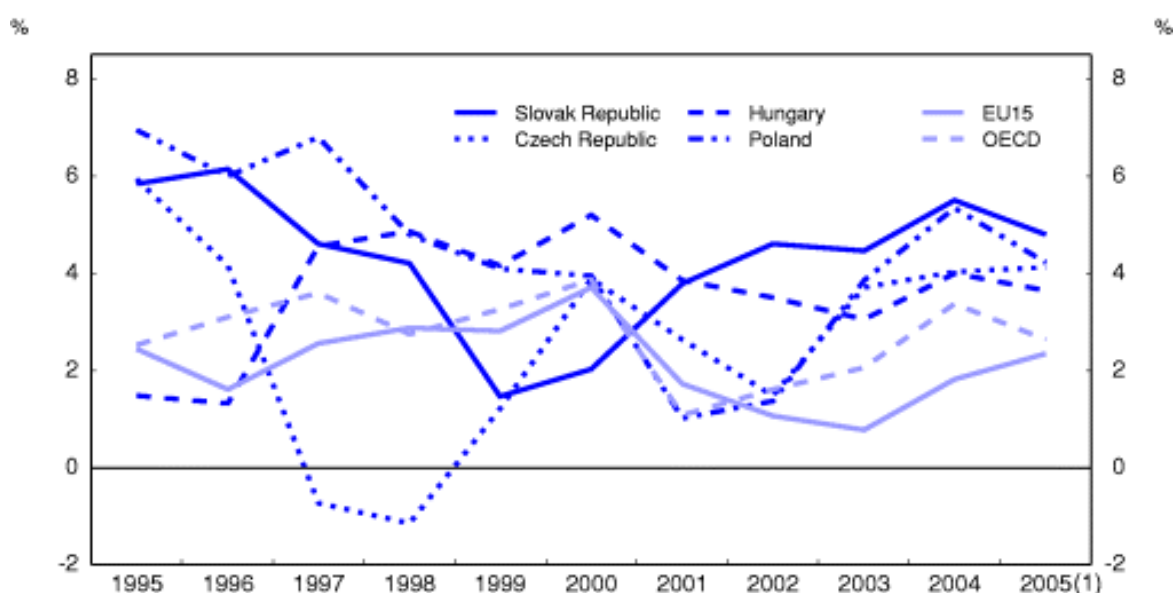
Recese a následná stagnace na konci devadesátých let (1997 - 1999) byla doprovázena relativně značným poklesem zaměstnanosti a postupným nárůstem nezaměstnanosti.

Na druhé straně se v tomto období začaly výrazně zlepšovat vnější ekonomické vztahy - i když jen dočasně - s postupným poklesem deficitu platební bilance běžného účtu z alarmujících 7% HDP v letech 1996-1997 na pouze 2-3% HDP na konci dekády. Domácí finanční situace byla také relativně stabilní. Deficit státního rozpočtu byl nízký, pouze 1-1,5% HDP, stav celkových veřejných rozpočtů byl podobně příznivý.

V mnoha ohledech představovaly první roky nového století značně výrazný zásadní bod obratu.

Od roku 2000 stálý růst hrubého domácího produktu

Míra růstu hrubého domácího produktu (1999 - 2005) - komparativní přístup



Zdroj: OECD, Economic Outlook č. 77

http://www.oecd.org/document/22/0,2340,en_2649_201185_35384278_1_1_1_1,00.html

Pozn: Údaje pro rok 2005 jsou odhady.

Očekává se, že HDP České republiky v blízké budoucnosti nadále poroste: v roce 2006 by měl být 5,7% a v roce 2007 4,7.

Šestiprocentnímu růstu v roce 2005 značně přispěl čistý export. V letech 2006 a 2007 se růst čistého exportu zpomalil (v roce 2005 to bylo 4,5%, ale pro rok 2006 se očekává jen 2,5% a v roce 2007 1,2%). Současně se očekává posílení domácí poptávky (růst ve výši 3,3% v roce 2006 a 3,6% v roce 2007). (Zdroj: <http://www.oecd.org/dataoecd/6/61/20211111.pdf> - OECD Economic Outlook 79, Czech Republic).

Soukromou spotřebu lze považovat - spolu s investicemi - za hlavní faktor růstu povzbuzený (i) růstem disponibilního příjmu domácností, protože reálné mzdy rostly o více než 6%, (ii) nečekaně nízkou inflací a nízkými úrokovými sazbami a (iii) rostoucí nabídkou různých spotřebitelských úvěrů ze strany obchodních bank. Poslední dva faktory zvýšily sklon domácností financovat spotřebu zadlužením - zadluženost domácností rostla v ročním průměru o více než 40%.

Podle OECD vyšší růst spotřeby pravděpodobně přispěje v letech 2006 - 2007 k inflačním tlakům, spolu se zvýšením nepřímých daní a regulovaných cen.

Skladba reálného HDP (v miliardách Kč/1995)

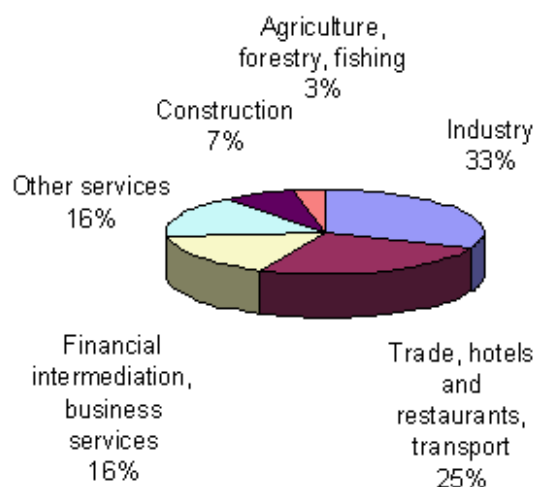
Rok	1999	2000	2001	2002	2003 1kv	2003 2kv	2003 3kv
HDP	1,421,0	1467,3	1.515,1	1.542,2	392,0	394,8	397,7
Soukromá spotřeba	765,6	783,4	813,7	845,1	294,2	298,9	303,9
Veřejná spotřeba	266,2	263,6	264,5	239,5	73,0	73,7	73,7
Investice celkem	467,4	511,2	556,9	554,9	135,3	152,3	146,4
Obchodní bilance	-88,7	-102,9	-132,7	-163,4	-37,1	-43,7	-60,5

Pramen: Český statistický úřad, 2004

Podíl soukromé spotřeby na HDP byl v r. 2002 kolem 55%, zatímco veřejná spotřeba byla 15,5%. Ve třetím čtvrtletí 2003 vzrostl podíl soukromé spotřeby na 76%, částečně z důvodu úrovně mezd. Spotřeba státních a samosprávných orgánů byla 19%. Lze vidět, že v zemích střední a východní Evropy není veřejná spotřeba velmi vysoká. Přesto však veřejná spotřeba přispěla k růstu. V roce 2003 se zrychlily investice. Podle názoru ČNB však byla celková míra investic tlumena opatrnou politikou obchodních bank při poskytování úvěrů. Z hlediska rozložení podle sektorů rostl HDP hlavně díky zvyšující se přidané hodnotě ve výrobním sektoru.

Výrobní podniky (hlavně podniky s vysokou účastí zahraničního kapitálu) se zaměřovaly na výrobky s vysokou přidanou hodnotou, které nalézaly poptávku na zahraničních trzích. Sektory s nižší přidanou hodnotou stagnovaly nebo zaznamenaly pokles (například textilní výroba se snížila o více než 3%). Odvětví cestovního ruchu je jedním z nejrychleji se rozvíjejících sektorů současné české ekonomiky (v r. 2003 představovalo asi 25% HDP). Soukromý sektor dnes představuje 75% národního hospodářství.

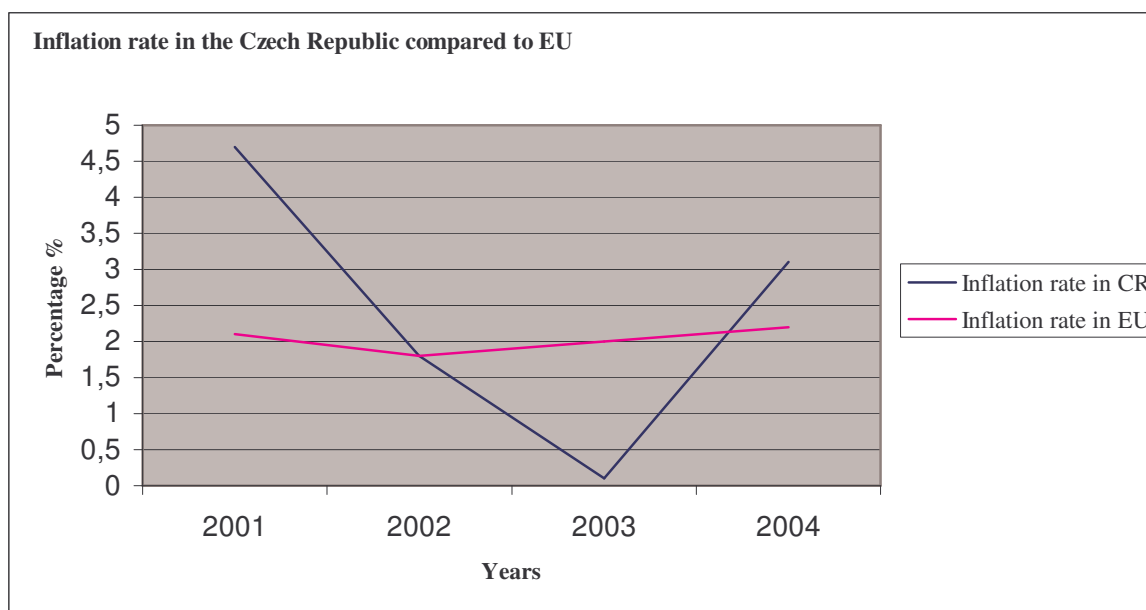
Hrubá přidaná hodnota podle sektorů v r. 2003 (ve stálých cenách)



Zemědělství, lesnictví, rybolov - 3% Jiné služby - 13%
Stavebnictví - 7% Finanční zprostředkování, služby podnikům - 16%
Průmysl 33% Obchod, hotely a restaurace, doprava - 25%
Pramen: Český statistický úřad, duben 2004

Stabilizovaná míra inflace

Míra inflace v České republice v porovnání s EU

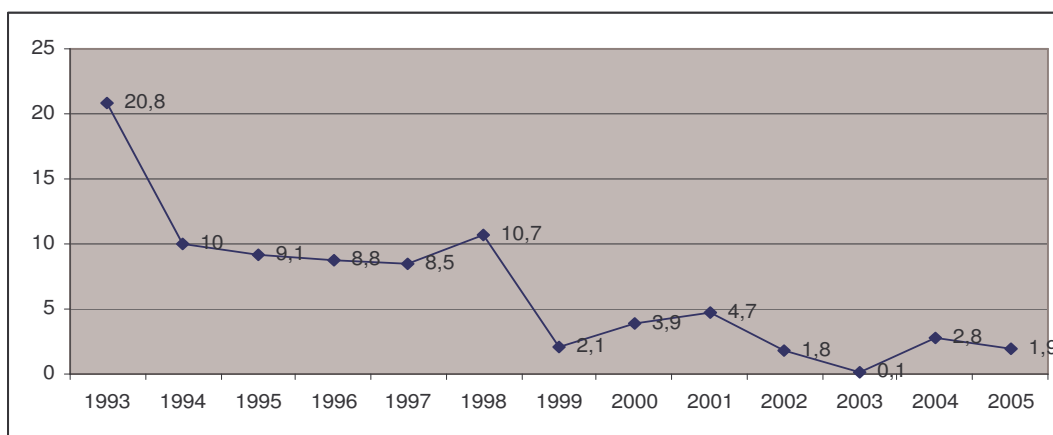


Míra inflace v ČR, Míra inflace v EU

Po období vysoké míry inflace v letech 1997 a 1998 bylo dosaženo jejího podstatného snížení. Kritérium 2% roční inflace bylo poprvé splněno v r. 1999 a po určitém zvýšení v následujících dvou letech na 4-5% inflace v r. 2002 znovu poklesla pod stanovenou úroveň a byla nižší než ve všech zemích EU, včetně země se stabilní nejnižší inflací - Německo. Po stagnaci v r. 2003 přijala vláda

rozhodnutí týkající se zvýšení regulovaného nájemného o 10%, což posílilo inflaci v r. 2004 (2,8%). V r. 2005 se inflace opět snížila na 1,9%.

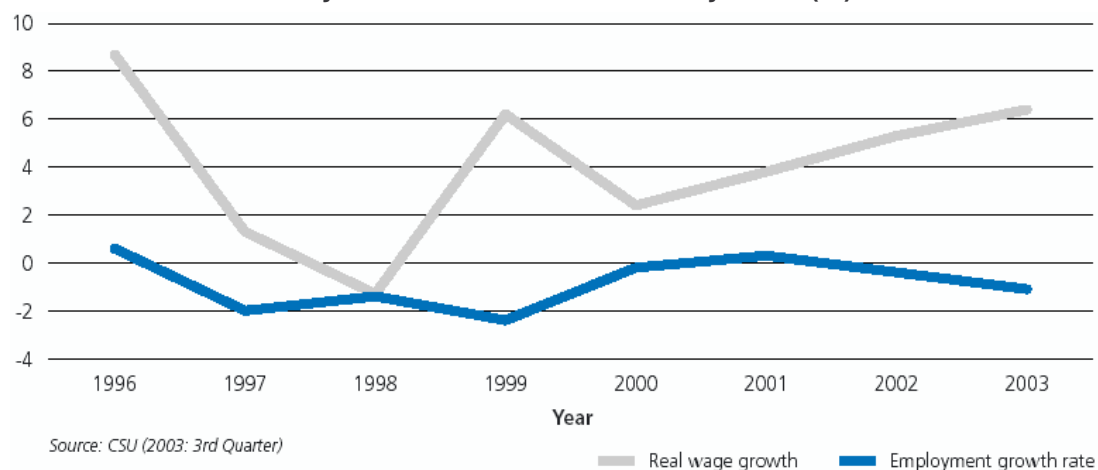
Česká republika, míra inflace (%) 1993-2005



Zdroj: [http://www.czso.cz/eng/redakce.nsf/i/table_2_economics_and_infrastructure_bf/\\$File/2bf_eci.xls](http://www.czso.cz/eng/redakce.nsf/i/table_2_economics_and_infrastructure_bf/$File/2bf_eci.xls)

Možnost pravidelného růstu mezd

Mzdy a zaměstnanost - roční míry růstu (%)



Míra růstu reálných mezd Míra růstu zaměstnanosti

Průměrné reálné mzdy, roční růst, %

1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
7.8	8.7	8.7	1.3	-1.4	6.2	2.4	3.8	5.4	6.5	3.7	3.5

Zdroj: Česká republika: hlavní makroekonomické ukazatele, zdroje ČSÚ

Počínaje rokem 2000 byla pravidelně zvyšována úroveň minimální mzdy, takže vzrostla z 3.600 Kč v r. 1999 na 6.700 Kč v r. 2004. To odpovídá zvýšení z méně než 30% průměrné měsíční hrubé mzdy na téměř 40%.

Růst reálné mzdy byl také významný, dosáhl více než 5% a 6% v letech 2002 a 2003, ale poté se v roce 2004 opět zpomalil (3,7%) a v roce 2005 představoval 3,5%.

Mzdy rostou rychleji ve veřejném sektoru než v soukromém. Někteří domácí ekonomové vyjádřili obavy o trvalou udržitelnost současného růstu mezd a uváděli argumenty pro diversifikaci mezd uvnitř veřejného sektoru (tj. pro relativně nižší zvyšování mezd pro méně kvalifikované pracovníky). Mzdová struktura, která nadměrně hodnotí méně kvalifikované pracovníky v porovnání s profesionálními pracovníky, snižuje podle nich peněžní pobídky pro jednotlivce, aby studiem získávali dovednosti, což může následně brzdit technologický rozvoj.

Průměrný vývoj nominálních a reálných mezd (%), průměrné měsíční mzdy v r. 2003

	2001		2002		2003		Průměrná měsíční mzda v Kč v 1-4. čtvrtletí 2003
	nominální	reálná	nominální	reálná	nominální	reálná	
Celkem	8,7	3,8	7,2	5,3	6,8	6,7	16.917
Z toho							
podnikatelský sektor	8,4	3,5	6,5	4,6	6,0	5,9	16.956
nepodnikatelský sektor	9,6	4,7	9,8	7,9	9,8	9,7	16.785

Pramen: ČSÚ

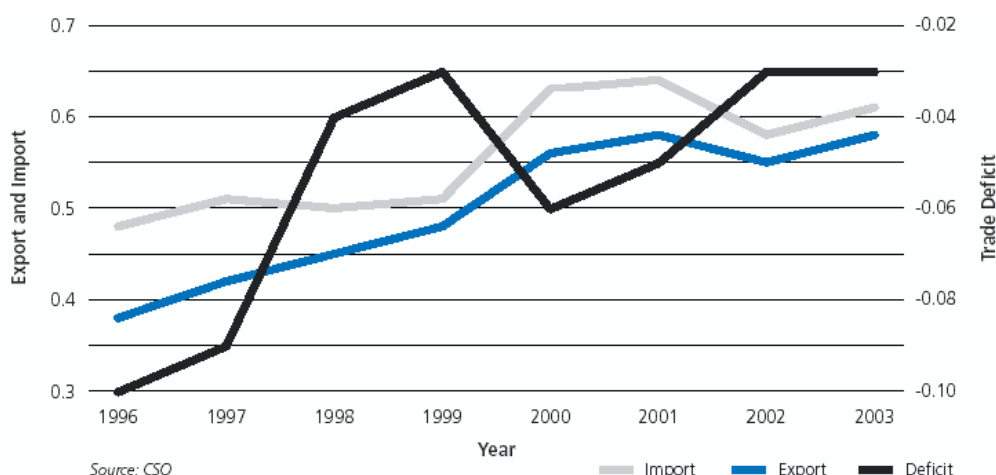
V roce 2005 byl nejnižší relativní růst nominálních mezd zaznamenán v následujících odvětvích: ubytování a stravování (+3,0%); velkoobchod a maloobchod; opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost (+3,8) a rybolov a chov ryb (+4,0%).

Nejvyšší relativní růst se objevil ve veřejné správě a obraně, povinném sociálním zabezpečení (+8,9%); v činnostech v oblasti nemovitostí a pronájmu a podnikatelských činnostech (+8,0%) a ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu a vody (+6,9%). Nejvyšší nominální mzda (finanční zprostředkování) byla téměř třikrát vyšší než nejnižší nominální mzda (ubytování a stravování). (Zdroj: <http://www.czso.cz/eng/csu.nsf/informace/apmz030906.doc>).

Rostoucí zahraniční obchod s evropskými partnery

Mezinárodní obchod je důležitou složkou HDP. Trend otevírání ekonomiky ukazuje na téměř stále se zvyšující důležitost mezinárodního obchodu pro českou ekonomiku. Objem vývozu i dovozu soustavně rostl rychleji než HDP. Až do roku 2000 byl deficit běžného účtu nižší než deficit obchodní bilance vzhledem k pozitivnímu saldu na účtu služeb. Tento účinek je nyní zastíněn rostoucím deficitem příjmové bilance. Navíc bude tento vývoj pravděpodobně pokračovat vzhledem k ohromnému přítoku přímých zahraničních investic v posledních letech. Deficit běžného účtu může být pohodlně financován z přítoku přímých zahraničních investic. Hlavním obchodním partnerem české ekonomiky je Evropská unie. Jasně dominuje zahraniční obchod s Německem, který představuje téměř dvě třetiny obchodu země s EU a 37% celkového objemu obchodu. Obchod s Německem je výhodou, ale mohl by se stát slabostí, pokud by se ekonomická situace v Německu zhoršila.

Zahraníční obchod (v % HDP)

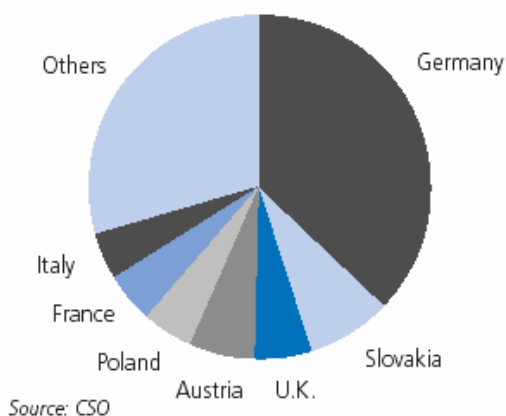


Vývoz a dovoz

Deficit zahraničního obchodu

Struktura vývozu podle místa určení (2003)

Structure of Exports by Destination (2003)



Skladba českého zahraničního obchodu se změnila. Konkrétně podíl vývozu strojů a dopravního zařízení se od r. 1993 zdvojnásobil, zatímco vývoz surovin a polotovarů se proporcionálně snížil.

Nezdá se, že by přistoupení k EU v r. 2004 mělo za následek nějaký větší přesun v zaměření obchodu. Důvodem je, že již asociační dohody vytvořily oblast volného obchodu mezi ČR a zbytkem EU. Nicméně přistoupení znamenalo, že Česká republika musela přijmout společnou obchodní politiku ve vztahu k třetím zemím.

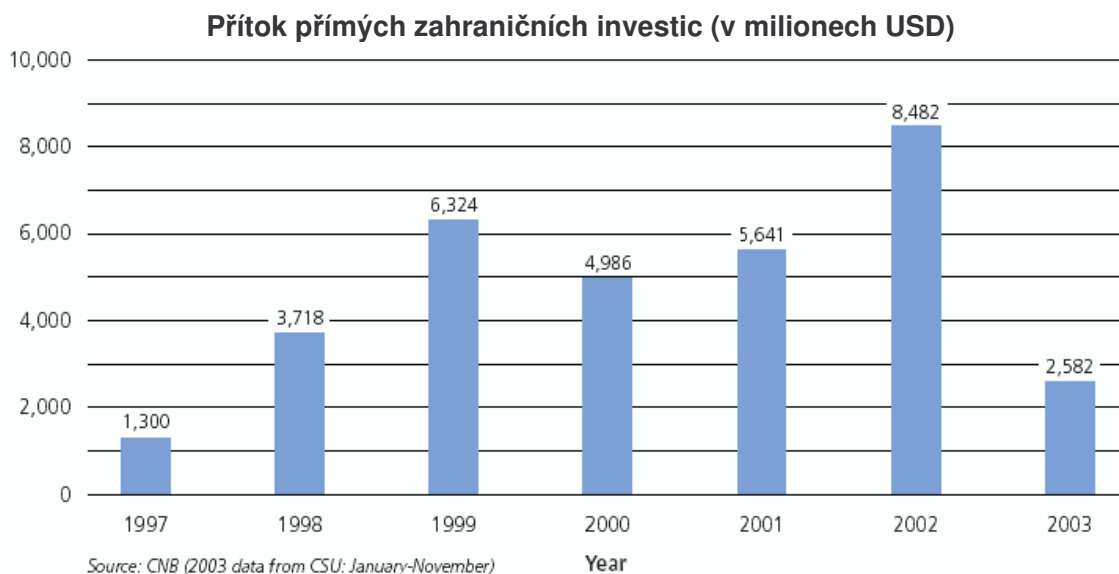
Přímé zahraniční investice se více orientují na inovace a služby

Podle agentury pro rozvoj investic a podnikání Czechinvest:

„Struktura přímých zahraničních investic (FDI) přicházejících do České republiky se začala ve srovnání s dřívějšími lety významně měnit. Po několika letech důležitých investic do zpracovatelského průmyslu se Česká republika pomalu stává stále atraktivnější pro projekty výzkumu, vývoje a

strategických služeb. Pro tento nový a velmi důležitý typ ekonomiky jsou hlavním faktorem znalosti lidí."

Ing. Martin Jahn, generální ředitel Czechinvestu, 1999-2004



Česká republika přitahuje největší objem FDI na obyvatele ze všech zemí střední a východní Evropy. V období 1989-2003 přišlo do České republiky více než 40 miliard USD přímých zahraničních investic (FDI), z nichž asi polovina v letech 2000-2002. Přítok FDI do České republiky dosáhl svého vrcholu v r. 2002 vzhledem k převzetí firmy Transgas, největšího distributora zemního plynu, německou firmou RWE. V r. 2003 byl přítok FDI nižší, protože nedošlo k žádné velké privatizaci. Většina přítoku tedy spočívala v investicích na zelené louce a v reinvestování zisků již existujících zahraničních podniků. I když velké privatizační transakce byly v minulosti motorem růstu FDI, nepředstavují více než jednu čtvrtinu celkových FDI.

Současné údaje ukazují, že v roce 2004 se příchozí FDI opět zvýšily na 5 miliard USD a v roce 2005 dosáhly vrcholu ve výši 11 miliard USD. (Zdroj: OECD, *Současné trendy v FDI*, http://66.249.93.104/search?q=cache:l_8QFkJuOTMJ:www.oecd.org/dataoecd/13/30/35439819.pdf+Foreign+Direct+Investment+Czech+&hl=en&ct=clnk&cd=10).

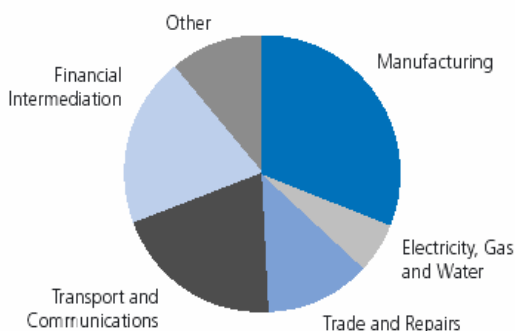
Důležitou úlohu v přilákání investic na zelené louce sehrály investiční pobídky, které byly dosti štědře poskytnuty investorům splňujícím určité požadavky. Do začátku r. 2003 byly pobídky poskytnuty více než 130 firmám a dalších 50 žádostí se projednávalo. Původně se o pobídky mohli ucházet jen výrobci, ale v poslední době mohou o daňové prázdny až do 10 let, finanční podporu pro tvorbu pracovních míst a výcvik nových zaměstnanců a poskytnutí pozemků a infrastruktury za nízkou úhradu požádat také firmy zabývající se poskytováním služeb. S přilákáním FDI vznikají také náklady. Zprv, stát musí finančně mnohé firmy restrukturalizovat před anebo během privatizace. Za druhé, i poskytování investičních pobídek znamená náklady.

Někteří investoři přijdou, využijí pobídek a odejdou (to byl případ výrobce elektroniky Flextronics. Tato firma se zavázala vytvořit tři tisíce pracovních míst, ale potom odešla ze země). Všichni partneři se domnívají, že riziko stěhování firem je pro příští léta reálné.

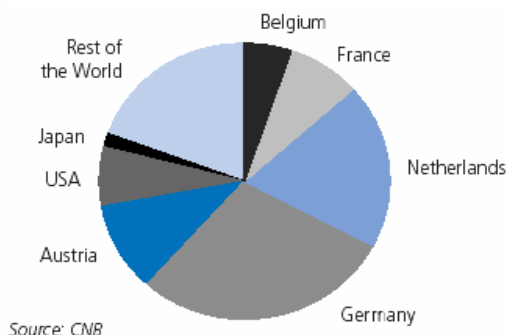
V r. 2003 byly v českých FDI nadále dominantní země EU. Nejsilnější postavení si zachovalo Německo, následované Nizozemskem, Rakouskem a Francií. Relativně málo investic přichází do České republiky z USA a Japonska, i když podíl Japonska roste a část těchto investic může být skryta

nizozemskými investicemi, protože nadnárodní společnosti často zakládají firmy v Nizozemsku a jejich pomocí pak investují v zahraničí.

Kumulativní FDI v České Republice 1993-2003 podle ekonomické činnosti (mil. USD)



Kumulativní FDI v České Republice regionální členění, 1993-2003



Source: ČNB

Výroba; elektřina, plyn a voda; obchod a opravárenství Belgie, Francie, Nizozemsko, Německo, Rakousko, USA doprava a spoje; finanční zprostředkování; ostatní Japonsko, zbytek světa *Pramen: ČNB*

Největší zahraniční investice v České republice (v mil. USD) do r. 2003

Investice celkem	Zahraníční partner Země	Činnost Investiční období	Název české firmy
3.900	RWE, Německo	Plynovod a distribuce plynu 2002	Transgas
1.460	TelSource, Nizozemsko, Švýcarsko	Telekomunikace 1995	Český Telecom, a.s.
900	Volkswagen, Německo	Automobily, 1991-1998	Škoda Automobilová a.s.
1,110	KBC, Belgie	Bankovníctví, 1999	ČSOB
1,030	Société Générale, Francie	Bankovníctví, 2001	Komerční banka
629	IOC, Nizozemsko, USA, Itálie	Rafinace nafty, 1995-2000	Česká rafinerská
500	Erste Bank, Rakousko	Bankovníctví, 2000	Česká spořitelna
499	Assidoman, Švédsko	Balící materiály, 1995-1998	Errpack, Olomouc, Packaging Žebrák, AssiDoman Žatec, a.s.
450	ABB, Švédsko, Švýcarsko	Elektronika, strojírenství, 1991-1998	Celkem 11 firem
420	Philip Morris, USA	Tabák, 1992	Tabák, a.s.
400	National Energy Corp. El Paso Energy, NRG Energy, USA	Energetika, 1997-1999	Energetické centrum, Kladno
357	Daewoo-Steyer, Jižní Korea, Rakousko	Automobily, 1995	Avia, a.s., Praha

Pramen: ČNB, Czechinvest

Až dosud je téměř 60% aktiv výrobních podniků působících na základě zahraničních investic soustředěno ve třech odvětvích: motorová vozidla, potravinářské výrobky a nekovové minerály. Zahraniční průnik do zpracovatelského průmyslu se rychle rozšířil a do r. 2003 dosáhl 61% obrátu. Firmy v zahraničním vlastnictví dosahují lepších výsledků než domácí podniky co do zisků i

produktivity. Nabízejí vyšší platy, získávají kvalifikované pracovníky a v průměru jsou více orientovány na vývoz než podniky v domácím vlastnictví.

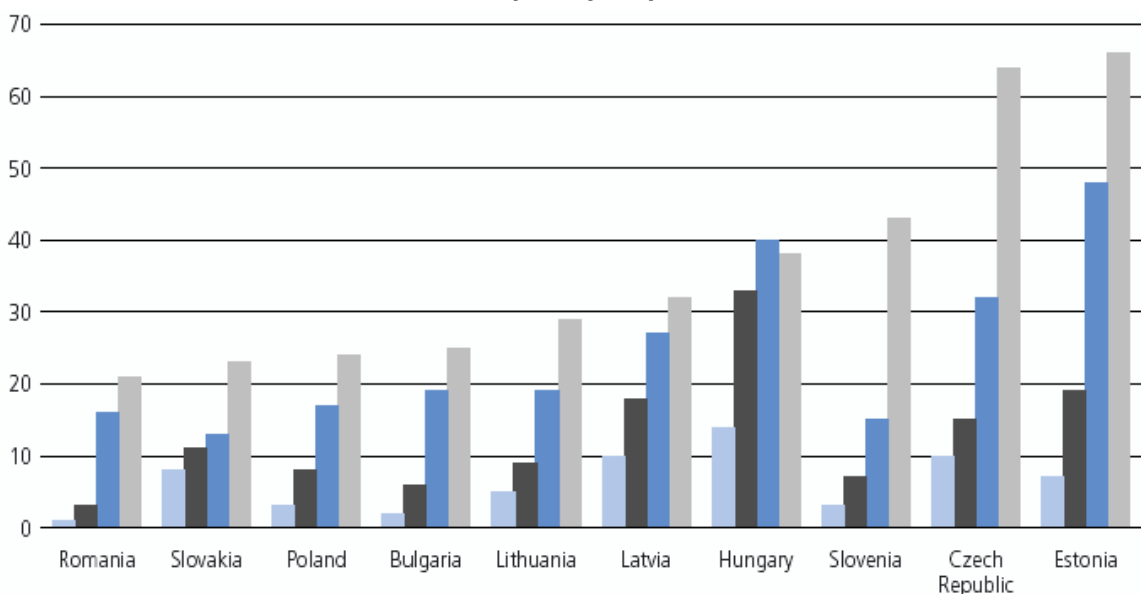
V současné době byl získán nový velký investiční projekt firem Toyota Motor Corp. a PSA Peugeot Citroën - montážní automobilový závod postavený na zelené louce v se středočeském městě Kolín za 1,5 miliardy eur (největší investice na zelené louce v zemi). Tento investiční projekt by měl České republice přinést 3.000 pracovních míst přímo a dalších 7.000 pracovních míst u subdodavatelů a ve službách.

Další nový velký investiční projekt je DHL (největší světová logistická společnost), která otevřela v Praze operační středisko IT pro celou Evropu a učiní z něj největší technologické středisko v síti DHL. Tato nová investice je pro Českou republiku velmi důležitá, protože jde o podniky služeb a nikoli o průmyslový podnik.

Na jaře 2003 se společnost DHL International sloučila se společností DANZAS. To zahájilo rozsáhlý restrukturalizační proces, jehož hlavním cílem bylo harmonizovat všechny výrobky a služby. Právní integrace DHL International a DANZAS byla dokončena v říjnu 2004 a jejím výsledkem bylo založení podniků DHL Express (Česká republika), s r.o. a DHL Logistics (Česká republika) s r.o. Obě společnosti zaměstnávají více než 1300 vysoce kvalifikovaných zaměstnanců a nabízejí nejširší nabídku služeb expresního doručování a logistických služeb v České republice.

Očekává se, že budoucí přítok FDI zůstane vysoký rovněž díky reinvestovaným ziskům existujících podniků. Navíc akciový kapitál FDI dále poroste, pokud se vládě podaří prodat petrochemický kombinát Unipetrol a národní energetický monopol ČEZ. Akciový kapitál FDI v poměru k HDP představuje v České Republice téměř dvojnásobek toho, co je běžné v ostatních zemích střední a východní Evropy. Z toho vyplývá vyšší citlivost vůči vnějším šokům.

Přítok kapitálu jako procento



Source: Newton holding based on IMF

■ 1993 ■ 1996 ■ 1999 ■ 2002

I.2. Makroekonomické výzvy

Pokračovat v transformaci hospodářského modelu

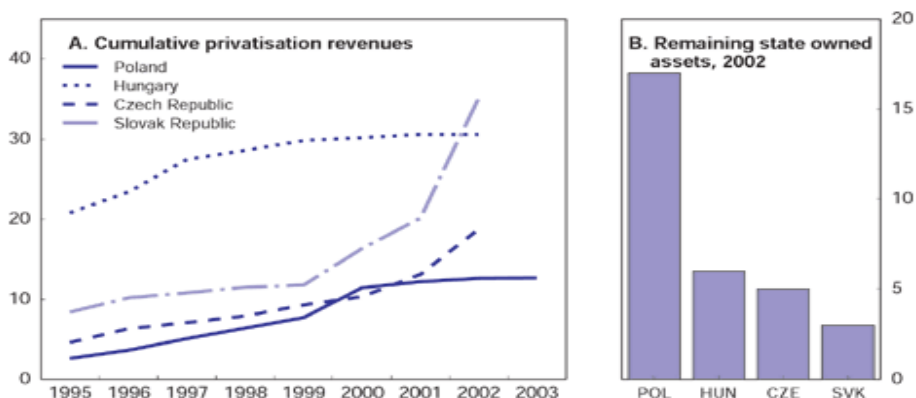
V posledních letech byla Česká republika docela úspěšná pokud jde o HDP a vývoj přímých zahraničních investic. Ovšem vezmeme-li v úvahu konkurenci, je třeba reagovat na některé důležité výzvy, pokud má být zachována uspokojivá míra růstu a podpořen hospodářský rozvoj. Tyto výzvy se týkají fiskální politiky, vytváření ovzduší přátelského k podnikání a podmínek trhu práce.

Tyto výzvy bude třeba řešit z perspektivy vstupu České republiky do eurozóny. Tři hlavní otázky politiky lze shrnout pod tři tituly:

1. Privatizační proces s novým přístupem

V devadesátých letech byla česká cesta privatizace specifická. Sociální partneři tvrdí, že metoda kupónové privatizace byla poznamenána nedostatkem transparentnosti. Často vedla k bankrotům a někdy ke korupci.

Postup privatizace ve vybraných tranzitivních ekonomikách
procento HDP



Zdroj: EBRD, *Zpráva o tranzitivních ekonomikách 2003* a OECD.

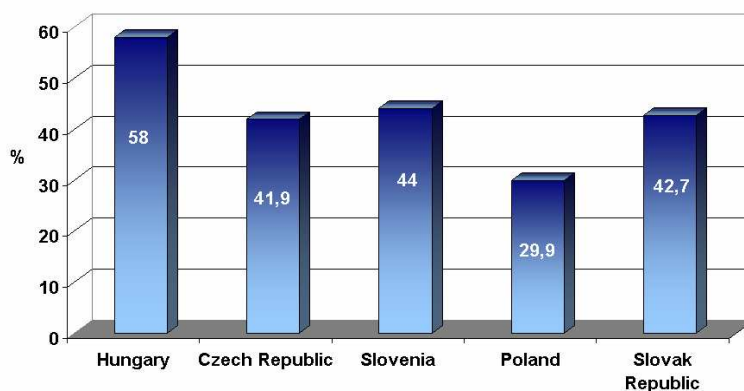
http://www.oecd.org/document/37/0,2340,en_33873108_33873739_32265381_1_1_1_1,00.html

Některá důležitá odvětví jako energetika, veřejné distribuční sítě a doprava projdou privatizací v blízké budoucnosti. Podle pozorovatelů a sociálních partnerů by tato privatizace měla být provedena jinak než první vlna privatizace, s přísnějším přístupem a průhledněji.

2. Rozvíjet ekonomiku s vyšší přidanou hodnotou orientovanou na služby

Z pohledu mnoha expertů i sociálních partnerů byl až do posledních let hospodářský model České republiky založen hlavně na nízkých nákladech na pracovní sílu, zejména v průmyslu, (i když daňová zátěž zůstává vysoká: 50% čisté mzdy průměrného pracovníka v průmyslu) a na příznivém směnném kursu české koruny. (Pozn.: daňová zátěž je poměr daně z příjmu plus příspěvky zaměstnavatelů i zaměstnanců do sociálního zabezpečení mínus dávky v hotovosti jako procento nákladů na pracovní sílu). Ústředním tématem v následujících letech bude strategie vstupu do eurozóny, zejména potřeba věnovat pozornost kritériu cenové stability.

The output shares in the medium-high-tech sectors of manufacturing in the most developed CEE countries, 2002
(according to OECD classification method)



Podíl výroby ve středně-vysoce-technologických sektorech zpracovatelského průmyslu v nejrozvinutějších zemích SVE, 2002

Nový hospodářský model by měl být charakterizován inovacemi, vyššími úrovněmi rozpočtu na výzkum a vývoj a vysoce specializovanou pracovní silou. Ekonomika by se také měla více orientovat na služby (prameny: OECD, Hospodářský přehled České republiky 2004 a doporučení Wim Koka České republiky z roku 2003).

Z důvodu změny kompetencí a znalostí zaměstnanců je přechod od průmyslu ke službám velkou výzvou pro hospodářskou politiku a politiku zaměstnanosti i pro vzdělávací systém.

3. Zlepšit konkurenceschopnost

"Pro zachování svého současného postavení musí Česká republika zlepšit podnikatelské prostředí včetně lidských zdrojů, daní a legislativy." (Ing. Martin Jahn, generální ředitel Czechinvestu 1999 - 2004)

S cílem vytvořit prostředí příznivěji nakloněné podnikání a rozvinout atraktivitu by měla být přijata opatření pro zjednodušení administrativního procesu zakládání podniků, zejména pro malé podniky, a realizována potřebná reforma zákonů o konkurzu.

Dalším faktorem, který se cituje jako omezující konkurenceschopnost České republiky, je výše zdanění podniků, která je relativně vyšší než v dalších zemích SVE. Avšak některá cílená daňová zvýhodnění snižují úroveň skutečné daně. Plánuje se, že by zdanění podniků mělo být do roku 2006 sníženo na 24% .

Sazby daní (leden 2005,%)

	daň z příjmu právnických osob	DPH	Daň z příjmu		Daň z dividend
			Minimum	Maximum	
Bulharsko	15	20	10	24	17
Česká republika	26	5, 19	15	32	15
Polsko	19	0, 3, 7, 22	19	40	19
Maďarsko	16	5, 15, 25	18	38	25
Rumunsko	16	0, 9, 19	16	16	15
Slovensko	19	19	19	19	19

Estonsko	0	5, 18	24	24	24
Lotyšsko	15	0, 5, 18	25	25	10
Litva	15	0, 5, 9, 18	33	33	15

Zdroj: KPMG, Deloitte HVG 6, srpen, 2005.

Ovšem toto snížení daňového zatížení, včetně vysokého daňového zatížení práce, bude třeba realizovat ve stejném časovém rámci jako potřebné snížení vysokého deficitu veřejných rozpočtů.

Dalším faktorem nutným pro konkurenceschopnost české ekonomiky je schopnost podniků rychle modernizovat a zvyšovat produktivitu práce, což znamená osvojit si nové technologie a řídicí a organizační metody přizpůsobené podmínkám konkurence.

II. TRENDY A VÝZVY TRHU PRÁCE

II.1. Celková charakteristika

- Počet obyvatel země je 10,3 miliónu. Míra porodnosti je nízká (1,16 dítěte na jednu ženu) a demografické otázky budou v příštích deseti letech velmi citlivé.
- Česká republika má kvalifikované a vzdělané pracovníky. Úroveň gramotnosti je více než 98%.
- Právní předpisy o zaměstnávání jsou obsaženy v zákoníku práce a četných vládních vyhláškách.
- Maximální pracovní týden je 40 hodin. Normální pracovní doba je od pondělí do pátku od 8,00 do 16,30. Mnohé podniky však začínají dříve.
- Průměrný věk odchodu do důchodu je obecně 58 pro ženy, nebo dříve v závislosti na počtu vychovaných dětí, a 60 pro muže. Minimální věk pro odchod do důchodu se postupně do r. 2012 zvýší. Pro ženy bude od 59 do 63, v závislosti na počtu vychovaných dětí, a 63 pro muže.

Pracující obyvatelstvo celkem, úroveň vzdělání, věkové kategorie a muži/ženy

Obyvatelstvo a jeho struktura: podle vzdělání, věkových skupin a krajů, 2003

V tisících osob							
Ukazatel	Celkem	Aktivní		Neaktivní			
		Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Celkem	z toho:		
					Důchodci	Studenti	Rodičovská dovolená
Celkem	10.211,1	4.733,2	399,1	5.078,8	2.181,9	812,3	179,3
Nejvyšší dosažené úrovně vzdělání:							
základní	1.831,8	320,5	92,9	1.418,5	770,4	558,5	14,5
2. stupně bez maturity	3.299,2	2.076,5	191,4	1.031,3	808,9	22,0	66,4
2. stupně s maturitou	2.650,6	1.695,2	100,0	855,4	460,4	217,6	79,6
vysokoškolské	831,7	638,2	14,4	179,1	127,6	14,0	18,7
bez vzdělání	19,1	0,5	0,5	18,1	13,9	0,2	-
děti do 15 let	1.574,2	-	-	1.574,2	-	-	-
nezjištěno	4,4	2,2	-	2,2	0,8	-	-
Věkové skupiny:							
0-14	1.574,2	-	-	1.574,2	-	-	-

15-19	664,9	38,6	24,1	602,2	1,7	585,2	0,9
20-24	755,7	407,9	71,1	276,8	5,2	202,0	23,2
25-29	907,0	664,2	58,5	184,3	8,1	23,5	86,1
30-34	745,9	589,9	48,1	107,9	9,0	1,6	50,6
35-39	695,6	595,3	45,4	54,9	12,6	-	14,0
40-44	639,4	552,3	36,6	50,5	20,6	-	4,2
45-49	748,0	651,8	40,2	56,0	35,0	-	0,0
50-54	791,3	644,1	48,1	99,2	71,6	-	0,2
55-59	734,8	422,1	21,6	291,1	267,1	-	-
60-64	531,7	113,0	3,3	415,4	406,9	-	-
65 a více	1.422,5	54,0	2,1	1.366,4	1.344,0	-	-
Kraj:							
Praha	1.164,1	608,0	26,6	529,5	223,4	100,2	17,7
Středočeský	1.132,7	547,0	29,7	555,9	240,0	82,4	22,4
Jihočeský	625,5	296,9	16,2	312,4	135,5	50,4	8,8
Plzeňský	549,8	263,3	14,8	271,7	123,4	44,0	9,6
Karlovarský	304,5	146,9	10,0	147,6	59,9	24,2	5,0
Ústecký	820,6	353,1	52,7	414,7	169,0	52,9	19,9
Liberecký	427,6	201,5	13,1	212,9	86,9	35,1	11,4
Královéhradecký	548,3	257,4	16,0	275,0	119,6	42,6	7,5
Pardubický	506,6	233,3	19,2	254,0	104,8	38,5	7,1
Vysočina	517,7	237,8	13,4	266,5	115,1	43,2	9,7
Jihomoravský	1.122,5	509,1	44,5	568,9	250,1	94,9	22,9
Olomoucký	636,5	285,9	30,2	320,4	142,2	50,2	10,1
Zlínský	592,9	268,7	21,9	302,3	131,4	50,8	10,1
Moravskoslezský	1.261,9	524,3	90,7	646,9	280,7	102,9	17,2

Pramen: ČSÚ

Porovnání vyplývající z názorů zahraničních investorů nebo ze skutečných statistických údajů a jejich následné analýzy jasně ukazuje, že česká pracovní síla má vysokou úroveň a že standard českého vzdělávacího systému je všeobecně dobrý. Vůdčím principem je rozsah a kvalita českého systému vyššího středního vzdělání (tj. vzdělání zakončené „maturitou“ - českou závěrečnou zkouškou po absolvování školy - nebo, pro studenty středních odborných škol, zkouškou odpovídající jejich specializaci).

Podíl obyvatelstva České republiky s tímto vyšším středním vzděláním vysoce převyšuje úroveň zemí OECD. Na druhé straně podíl obyvatel s pouze „nižším“ středním vzděláním (nebo „základním“ vzděláním podle české klasifikace) je nižší než v zemích OECD. Je významné, že obecně příznivá úroveň vzdělání se nevztahuje jen na nižší věkové skupiny, ale prakticky na celé obyvatelstvo. Také podíl lidí s vysokoškolským vzděláním je v České republice nižší než v zemích OECD. Avšak tento rozdíl lze sotva možné považovat za katastrofální a rychle se snižuje. Rozdíl nevyplývá pouze ze skutečně nízkého počtu studentů universit a ostatních vysokých škol, ale také (a hlavně) z rozdílné metody měření.

Česká republika si plně uvědomuje trend směřující k zvyšování podílu obyvatelstva s terciárním vzděláním; klade větší důraz na „vyšší“ vzdělání v tradičním slova smyslu a menší důraz na kratší kurzy a nástavbové pomaturitní kurzy. V současné době není v České republice dost absolventů vysokých škol.

Nový trend se zaměřuje na regionální roli vysokých škol, usiluje o jejich flexibilizaci a přizpůsobení ekonomickým a sociálním změnám na regionálních trzích.

Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice: míra nezaměstnanosti kolem 10%

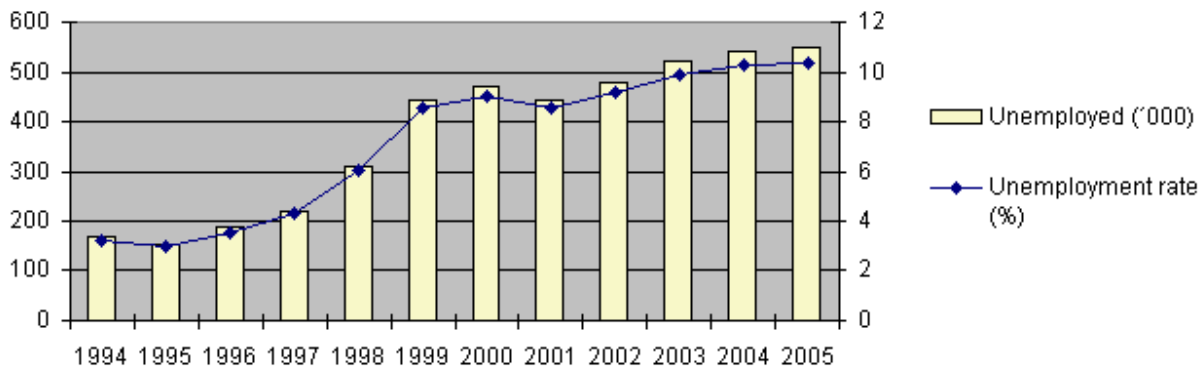
Struktura a úroveň zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice je velmi podobná tomu, co je typické pro ekonomiku EU-15. Míra nezaměstnanosti podle definice MOP (počet nezaměstnaných lidí hledajících práci v poměru k celkovému počtu aktivních pracovních sil) se zvýšila ze zhruba 4% v polovině devadesátých let na 7,9% v r. 2005.

		1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Registrovaná míra nezaměstnanosti	%, průměr	2.95	3.29	2.99	3.08	4.28	6.04	8.54	9.02	8.54	9.15	9.90	10.24	.
Obecná míra nezaměstnanosti podle MOP	%, průměr	4.3	4.3	4.0	3.9	4.8	6.5	8.7	8.8	8.1	7.3	7.8	8.3	7.9
Míra dlouhodobě nezaměstnaných	%, průměr	0.7	0.9	1.1	1.1	1.3	1.9	3.1	4.1	4.2	3.7	3.8	4.2	4.2

Zdroj: Česká republika: hlavní makroekonomické ukazatele, ČSÚ

Na druhé straně úroveň registrované nezaměstnanosti (založená na počtu lidí registrovaných u okresních úřadů práce a typicky pobírajících dávky podpory v nezaměstnanosti) dosáhla v roce 2004 nové historicky nejvyšší úrovně 10,2%.

Vývoj registrované míry nezaměstnanosti



Nezaměstnaní (000)

Míra nezaměstnanosti (%)

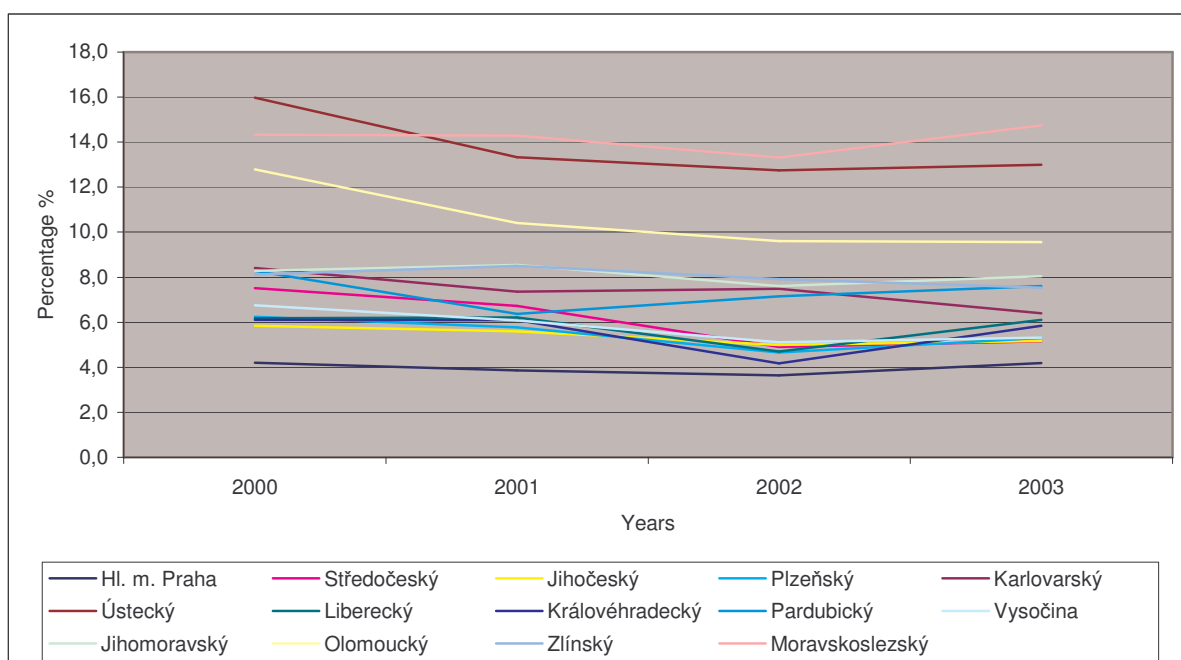
Pramen: Czechinvest, (2005 výhled)

Dlouhodobá nezaměstnanost je vážný problém, od roku 2000 je zhruba polovina nezaměstnaných nezaměstnaná dlouhodobě, přičemž v roce 1993 byl jejich podíl pouze 33%. (Zdroj: Zpráva o stárnutí a dobré praxi v řízení starších pracovníků, EU 2005)

Geografické rozložení nezaměstnanosti: mnoho rozdílností

V regionálních mírách nezaměstnanosti jsou velké rozdíly. Tradičně nejnižší nezaměstnanost je v Praze. Na druhé straně vysoká nezaměstnanost je v krajích, které prošly procesem restrukturalizace, jako je Moravskoslezský a Ústecký kraj, kde v r. 2003 dosáhla nezaměstnanost přibližně 14%.

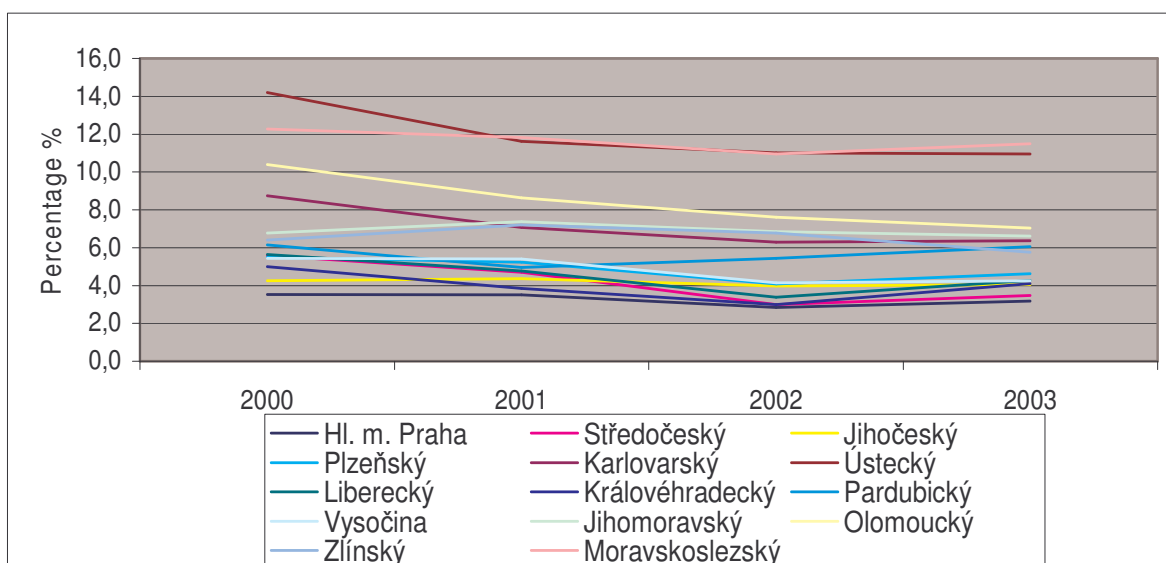
Všeobecná míra nezaměstnanosti (MOP): podle krajů - celkem



Prame

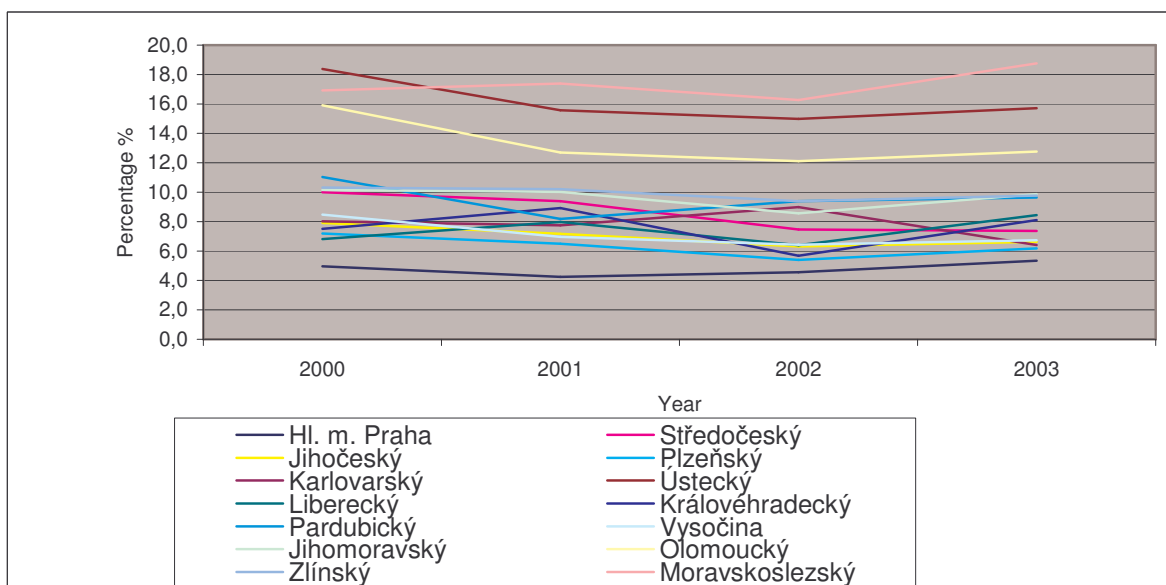
n: vlastní diagram na základě dat ČSÚ

Všeobecná míra nezaměstnanosti (MOP): podle krajů - muži



Pramen: vlastní diagram na základě dat ČSÚ

Všeobecná míra nezaměstnanosti (MOP): podle krajů - ženy



Pramen:

vlastní diagram na základě dat ČSÚ

Povzbuzuje se vytváření nových pracovních míst

Zaměstnavatelům, kteří vytvoří nová pracovní místa v kraji, kde je míra nezaměstnanosti nejméně tak vysoká jako národní průměr, se poskytuje finanční podpora. Do tohoto počtu je možné vzít v úvahu jak české zaměstnance, tak zaměstnance z jiných členských států EU. Finanční podpora je mezi 100.000 a 200.000 Kč na pracovní místo, v závislosti na míře nezaměstnanosti v kraji. Když se vytvoří 1.000 nebo více pracovních míst, bere se v úvahu i míra nezaměstnanosti v sousedních krajích. Pro tento

typ finanční podpory se nekvalifikují investice v krajích, které nejsou vážně postiženy nezaměstnaností.

Vytváří se několik vědeckých a technologických parků a různé clusterové projekty s finanční podporou pro podniky.

Změny ve struktuře zaměstnanosti

Ve struktuře zaměstnanosti došlo k podstatným přesunům - od počátku 90. let můžeme pozorovat následující trendy:

Od počátku devadesátých let poklesl podíl zaměstnanosti v průmyslu z přibližně 38% na 31% a současně podíl zemědělství klesl z 12% na 3%. Tato čísla jsou nyní blízko k průměru evropských zemí, avšak pro některé experty je ČR stále charakterizována průmyslovým modelem.

Rozvíjející se odvětví, například obchod a bankovníctví, zvýšily svůj podíl na zaměstnanosti hlavně v první polovině 90.let. Hlavními zdroji změn ve struktuře zaměstnanosti byl masivní úbytek pracovních sil v zemědělství a průmyslu (odchody pracujících důchodců z trhu práce, masové odchody do řádného i předčasného důchodu a propouštění a také snížení účasti žen na trhu práce), spolu s přesuny do jiných zaměstnání a také stále probíhající proces restrukturalizace. Toky do zaměstnanosti z nezaměstnanosti měly spíše doplňkový charakter a neměly podstatný vliv na strukturu zaměstnanosti. V sektoru veřejných služeb zvýšily své podíly na celkové zaměstnanosti státní správa a obrana, zatímco školství a zdravotnictví stagnovaly. Přes všechny tyto změny je česká pracovní síla stále relativně početná v průmyslu a méně je zastoupena ve službách, zejména v oblastech poradenství, informačních, personálních a jiných moderních službách poskytovaných podnikům.

Struktura zaměstnanosti (v %)

	2000	2001	2002	2003
Průmysl	31,7	31,9	31,5	30,5
Stavebnictví	8,3	7,8	7,5	6,5
Zemědělství	4,4	4,2	4,1	3,7
Doprava, spoje	7,2	7,3	7,3	7,2
Obchod a pohostinství	18,8	19,2	19,3	19,6
Zdravotnictví a sociální ochrana	5,6	5,6	5,8	5,7
Školství	6,3	6,2	6,3	6,3
Bankovníctví a pojišťovnictví	1,8	1,7	1,7	1,9
Státní správa a obrana	3,9	4,1	4,1	6,2
Ostatní služby	12,0	12,2	12,4	12,4

Pramen: ČSÚ

Nízká geografická mobilita

Teritoriální mobilita pracovních sil je v České republice neustále extrémně nízká, přes velké a zvyšující se regionální rozdíly v mírách nezaměstnanosti. Ani rozdíly v míře nezaměstnanosti vyšší než 15% mezi kraji s nejvyšší a nejnižší nezaměstnaností nestačí k tomu, aby v malé a hustě obydlené zemi přiměly pracovní síly k mobilitě. Například na konci roku 2005 se regionální míra nezaměstnanosti pohybovala od 3,2% v Praze a 4,9% v Plzeňském kraji a Královéhradeckém kraji až

po 13,2% v Moravskoslezském kraji a 15,1% v kraji Ústeckém. (Zdroj: <http://www.czso.cz/eng/csu.nsf/informace/azam070206.doc>).

Statistická data udávají 20 případů interní migrace na 1000 obyvatel a tato nízká míra migrace se v průběhu posledních třiceti let podstatně nezměnila. V posledních deseti letech byla důležitá profesní mobilita, ale nikoli geografická mobilita. Tak by toto mohlo být předmětem pro kolektivní vyjednávání a veřejnou politiku zaměstnanosti.

Sociální partneři zdůrazňují, že existuje přeshraniční mobilita: mnoho českých zaměstnanců odchází za prací do zahraničí, zejména do Německa. Naopak, slabost schopnosti české ekonomiky absorbovat změny je následkem nedostatku vnitřní geografické mobility pracovních sil.

II. 2 Výzvy trhu práce

Zlepšit dynamiku trhu práce

Trh práce nefunguje tak dobře, jak by mohl, a to se odráží v rostoucí nezaměstnanosti. Zpráva OECD za rok 2004 shrnuje cíle pro trh práce následujícím způsobem: "Výkonnost trhu práce by mohla být zlepšena zvýšením mobility a dovedností, řešením pastí chudoby, snížením daňového zatížení práce a posílením pobídek k najímání pracovníků". Nepružnosti trhu práce vytvářejí špatnou výkonnost pokud jde o produktivitu i pasti chudoby, zejména pro nezaměstnané rodiny.

Realizovat inovativnější politiku zaměstnanosti

Flexibilita v práci a zaměstnání je kritická. Vzhledem k dědictví z komunistické éry existuje jen malá flexibilita ve formách zaměstnání. Normou je plný pracovní úvazek se standardním počtem pracovních hodin. Například smluv na dobu určitou je 8%, v porovnání se 13% v dalších zemích EU. Není rozvinuta práce na částečný úvazek, ani agentury dočasné práce. Namísto toho existují uspořádání jako je praxe subkontrahování "OSVČ" (švarcsystém), což nejen obchází ustanovení o propouštění, ale přináší i nižší náklady na daně a sociální zabezpečení pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004 - 2008 obsahuje nová opatření:

- vymáhá opatření proti zneužívání dávek v nezaměstnanosti,
- zavádí diferencovanou délku vyplácení podpory v nezaměstnanosti podle věku,
- povzbuzuje k využívání předčasného důchodu při řešení nadbytečnosti a propouštění,
- lépe sladuje sociální dávky vyplývající z různých typů smluv,
- zavádí "částečnou nezaměstnanost", při níž nezaměstnaný může vydělat až polovinu minimální mzdy a přitom dostávat podporu v nezaměstnanosti,
- prosazuje modernizaci a zlepšení efektivnosti veřejných služeb zaměstnanosti a zvyšuje jejich zdroje.

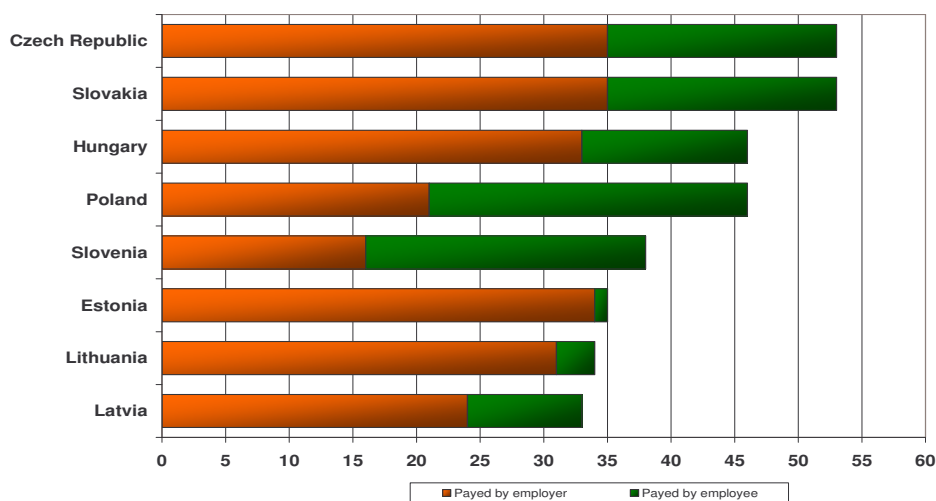
Jeho účinnost bude záviset na způsobu jeho implementace. Podle některých expertů v oblasti zaměstnanosti je legislativa značně složitá, a proto ne příliš dobře vymáhaná.

Znovu promyslet politiku příjmů a mezd

V devadesátých letech s výjimkou roku 1998 rostly mzdy rychleji než produktivita. Situace se změnila v roce 2000, zvýšení reálných mezd tvořilo skoro polovinu růstu produktivity práce. V letech 2001 - 2003 mzdy znovu rostly rychleji než produktivita. V roce 2003 byl růst reálných mezd nejvyšší od roku 1996 (6,5%) a růst produktivity byl 4,7%. Nyní roste produktivita rychleji než mzdy, i když v některých odvětvích se rychle zvyšují minimální mzdy.

Ukazatel		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Průměrné reálné mzdy	%, r/r	8.7	1.3	-1.4	6.2	2.4	3.8	5.4	6.5	3.7	3.5
Agregátní produktivita práce	%, r/r	4.6	-0.9	1.2	5.5	4.4	2.2	0.0	4.7	4.6	5.1

Vysoké zdanění práce - okolo 50% mezd průměrného pracovníka v průmyslu - zůstává překážkou pro rozvoj zaměstnanosti, zejména ve službách s nízkou kvalifikací. Brzdí jak poptávku, tak nabídku a vede k rozvoji samozaměstnávání a aktivitám šedé ekonomiky. Je třeba přijmout opatření pro snížení daňového zatížení práce společně s plánovanou reformou zdravotnického a důchodového systému.



Celkové daňové zatížení jako procento hrubé mzdy v roce 2004 (zdroj: Světová banka)

Prosazovat a usnadňovat mobilitu

Regionální mobilita není rozvinuta vůbec a změna povolání je často spojena s přechodem na OSVČ. Důraz by měl být položen na zlepšení geografické i profesní mobility. To vyžaduje zlepšení dopravní infrastruktury po celé zemi a zejména s cílem otevřít regiony nejvíce postižené nezaměstnaností. Nízká geografická mobilita je však rovněž částečně spojena s problémy na trhu nájemního bydlení.

Rozvinout školení a rozvoj kvalifikací

Přechod od ekonomiky založené na průmyslu k ekonomice orientované na služby je velkou výzvou pro politiku zaměstnanosti a pro systém školství, protože vyžaduje podstatné změny v kvalifikaci a schopnostech zaměstnanců i nové formy organizace práce a nové formy řízení. Navíc, v ekonomice s vysokou přidanou hodnotou je kvalifikace zaměstnanců a manažerské dovednosti kritickými faktory produktivity.

Školení a rozvoj kvalifikací zatím nejsou v podnicích významným rysem politiky rozvoje lidských zdrojů. Měly by být podporovány školicí systémy i pobídky, aby si zaměstnanci rozvíjeli svou kvalifikaci sami. Vláda připravuje nové iniciativy a zákon o dalším vzdělávání.

Rozvoj vysoce kvalifikované pracovní síly vyžaduje další přizpůsobení systému školství potřebám pracovního trhu nad základní úroveň.

III. SOCIÁLNÍ DIALOG V ČESKÉ REPUBLICE

III. 1. Tripartitní systém na národní úrovni

Souběžně s ekonomickou deregulací a transformací právního systému byl v České republice zahájen tripartitní dialog.

Reformní strategie potřebovala konkrétní politické a institucionální zázemí a systém, který by byl schopen zabránit, minimalizovat a nakonec vyřešit možné spory. Jak federální, tak dvě národní vlády (Československo bylo v té době federativní stát) přijaly podobné systémy jako některé jiné země ve střední a východní Evropě. Byla ustavena instituce s cílem sladit existující zájmy a umožnit zpětnou vazbu.

Vláda ve spolupráci s odbory a nově ustaveným sdružením zaměstnavatelů a podnikatelů se rozhodla vytvořit tripartitní fórum. Tento orgán se napřed nazýval Rada sociální dohody. Když však zaměstnavatelé a odbory začaly projednávat otázky ekonomické politiky, název byl změněn na Rada hospodářské a sociální dohody (RHSD).

Dnes je Rada společným dobrovolným vyjednávacím orgánem vlády, odborů a zaměstnavatelů pro dosahování konsensu v zásadních otázkách ekonomického a sociálního rozvoje.

V současné době sociálními partnery jsou:

- Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), což je dobrovolná, otevřená, nezávislá, demokratická konfederace odborových svazů ustavená v dubnu 1990, mající dnes více než 600.000 členů,
- Asociace samostatných odborů,
- Svaz průmyslu a dopravy České republiky (na straně zaměstnavatelů)
- Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky (rovněž na straně zaměstnavatelů).

Sociální partneři spolu se zástupci vlády se aktivně podíleli na formulaci řady právních norem a posilování sociálního dialogu jako jedné z priorit Národního programu během příprav České republiky na vstup do EU.

S tím jak roste okruh předmětů, o nichž jedná RHSD, roste i význam jejích expertních orgánů - pracovních týmů a skupin.

V posledních několika letech se v sociálním dialogu na národní úrovni uplatňují nové formy. Poté, co sociální demokraté zvítězili ve volbách začala vláda využívat některých nových forem sociálního dialogu na národní úrovni s cílem zapojit co nejširší možnou veřejnost, zejména nevládní organizace, občanské iniciativy a nezávislé experty do přípravy strategií a právních předpisů týkajících se zaměstnanosti, sociálního zabezpečení, ochrany pracovníků, atd. V posledních třech letech se takovou vládní platformou staly sociální konference. Garantem jejich činnosti je ministerstvo práce a sociálních věcí. Posláním sociálních konferencí je v současné době projednávat připravovaná rozhodnutí vlády a parlamentu týkající se institucionálních reforem sociálního financování s co nejširší účastí zainteresovaných subjektů. Jako příklad lze uvést sociální konferenci v r. 1999 o reformě systému sociální pomoci nebo sociální konferenci v r. 2000 o důchodové reformě.

Plenární zasedání Rady hospodářské a sociální dohody České republiky, jakožto vrcholného orgánu tohoto tripartitního orgánu, sestává ze 7 zástupců vlády, 7 zástupců odborů a 7 zástupců zaměstnavatelů.

III. 2. Role bipartitního systému

V listopadu 2004 Svaz průmyslu a dopravy ČR, Unie zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR, Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR (na straně zaměstnavatelů) a Českomoravská konfederace odborových svazů spolu s Asociací samostatných odborů (na straně odborů) podepsaly dohodu o spolupráci s cílem posílit dvoustranný dialog na národní a evropské úrovni. Hlavní záměr této dohody je připravit návrhy na společná řešení pro vládu k těmto otázkám:

- provádění evropských směrnic a dohod sociálních partnerů na evropské úrovni cestou národních právních předpisů,
- sociální politika (zaměstnanost, pracovní vztahy, podmínky pro podnikání, atd.),
- podpora přímých zahraničních investic,
- příprava, provádění a výsledky kolektivních smluv,
- informace o sociálním dialogu na podnikové úrovni.

Z hlediska sociálních partnerů - zaměstnavatelů i zaměstnanců - česká legislativa a systém neposkytuje dostatek prostoru pro bipartitní dialog. To je velmi problematické v případě nezbytnosti změn a někteří z nich se domnívají, že není moc o čem vyjednávat, například o pracovní době, mzdách, školení s cílem přizpůsobit zaměstnanost a práci konkrétním podmínkám každého podniku a odvětví.

V současné době může zaměstnavatel zavést vnitřní předpis upravující pracovní vztahy jen pokud v jeho podniku nepůsobí odborová organizace. V současné době se připravuje nový zákoník práce. Měl by být založen na myšlence "co není zakázáno, je povoleno". To by mohlo otevřít prostor pro odvětvové a podnikové smlouvy.

"Vyšší kolektivní smlouvy"

Obecný důvod pro uzavírání vyšších kolektivních smluv je potřeba stanovit minimální standardy pracovních podmínek.

Následující tabulka ukazuje vývoj týkající se řady vyšších kolektivních smluv (VKS), společně s počtem zaměstnavatelů krytých VKS v posledních 4 letech. Údaje o VKS za jednotlivé roky jsou k dispozici pouze za odborové svazy sdružené v Českomoravské konfederaci odborových svazů (ČMKOS).

Celkový počet a pokrytí vyšších kolektivních smluv za ČMKOS, 2000-2003

	2000	2001	2002	2003
Počet uzavřených VKS	22	20	20	19
Počet zaměstnavatelů, na něž byly VKS rozšířeny	2095	3360	2881	2868
Počet zaměstnanců krytých VKS po rozšíření	669884	716526	878547	922255

Zdroj: ČMKOS

V roce 2004 bylo uzavřeno 22 VKS. Kryjí zhruba 15% zaměstnanců..

III. 3. Sociální dialog na podnikové úrovni

Kolektivní smlouvy na úrovni podniku (PKS) představují nejdůležitější formu sociálního dialogu na podnikové úrovni, jak pokud jde o celkový jeho rozsah v současných podmínkách v České republice, tak zejména pokud jde o skutečný vliv na kvalitu pracovních podmínek.

Pouze největší odborová konfederace, ČMKOS, má údaje o kolektivním vyjednávání na podnikové úrovni. Tato čísla ukazují, že počty zaměstnavatelů, v jejichž podnicích působí základní odborové

organizace a počty uzavřených PKS v posledním období každým rokem klesají. Výjimkou byl rok 1995, kdy došlo k nepatrnému zvýšení počtu zaměstnavatelů a k značnému zvýšení počtu podepsaných PKS. Malé zvýšení počtu podepsaných PKS bylo také zaznamenáno v r. 2002. Podle posledních statistických údajů kolektivní smlouvy uzavřené přidruženými odborovými svazy ČMKOS pokrývaly v roce 2004 kolem 29% zaměstnanců.

Lze říci, že všech možností nabízených sociálním dialogem nebylo dosud využito. Sociální dialog na úrovni podniku by měl být posílen.

Obtížná ekonomická situace některých zaměstnavatelů a také pokles počtu podnikových odborových organizací ztěžuje uzavírání kolektivních smluv. Vyjednávání je často komplikovanější a mohou vzniknout případy, kdy není dojednána žádná smlouva.

Z odborového hlediska existuje sociální dialog a sociální výhody jen v podnicích, kde působí odbory. Ale počet těchto podniků klesá.

III. 4. Tripartitní sociální dialog v regionech

Regionální rady odborových svazů spadajících pod ČMKOS byly ustaveny ve 14 krajích (prakticky všechny RROS byly ustaveny koncem r. 1999, takže v současné době mají čtyřleté zkušenosti ze své práce). Mají zmocnění vyjednat s relevantními regionálními orgány a orgány samosprávy, s regionálními zaměstnavateli, organizacemi a dalšími regionálními reprezentativními orgány, včetně orgánů politických stran. Mohou uzavírat závazné dohody se sociálními partnery Tato regionální rada (RROS) má právo zastupovat členy konfederace ve státních orgánech a orgánech samosprávy na regionální úrovni (což je předpoklad pro zřízení regionálního tripartitního systému). Na regionální úrovni mají také právo zastupovat členy konfederace v přeshraničních jednáních, nebo uzavírat na této úrovni dohody (to se ve většině případů týká přeshraniční spolupráce mezi sousedními regiony). Regionální tripartitní orgány byly ustaveny v 7 z 14 krajů.

Činnost regionálních odborových reprezentací definuje statut ČMKOS. Jejich činnost by měla být zaměřena na přípravu a provádění programů politiky zaměstnanosti, rozvoj veřejných služeb (zejména dostupnosti veřejné dopravy) a na podporu činností ČMKOS a odborových výcvikových programů.

Ve skutečnosti mají odborové reprezentace v jednotlivých krajích mnohem větší aspirace. Chtěly by se dlouhodobě podílet na řešení všech sociálních a ekonomických problémů v příslušných oblastech s cílem vytvářet a udržet nová pracovní místa. To platí zejména o těch regionech, kde byly ustaveny Hospodářské a sociální rady. Zaprvé, jak již o tom byla zmínka, sociální dialog na regionální úrovni má určité tradice a výsledky, a za druhé, existuje reálná možnost na získání finanční podpory z několika zdrojů (jsou to například národní a regionální složky, programy EU), což zvyšuje možnost provádět jednotlivé regionální programy. V některých případech jsou odboráři z regionálních center iniciátory komplexních regionálních aktivit, které mnohdy získávají podporu mezinárodní spolupráce založené na programu euroregionů.

Zvláštní pozornost bude věnována programům lidských zdrojů, které dostávají velkou podporu ze strukturálních fondů EU.

IV. OTÁZKY RESTRUKTURALIZACE

Od roku 1990 probíhá v zemi široký proces restrukturalizace, podniky byly privatizovány, závody se zavíraly a bylo mnoho propouštěných či odcházejících do předčasného důchodu.

Podle různých českých sociálních partnerů a zástupců zaměstnanců existuje několik faktorů, které ovlivňují proces restrukturalizace:

- změna vlastnictví z veřejného na soukromé (proces privatizace),

- bankrot,
- nízká efektivnost firmy / finanční problémy,
- předimenzovanost průmyslových odvětví,
- technologické změny
- přímé zahraniční investice,
- nové postavení na trhu, reakce na poptávku a signály trhu.

Restrukturující se odvětví a důvody tohoto procesu

Největší restrukturalizace probíhá v následujících odvětvích:

Odvětví	důvody restrukturalizace
ocelářství	privatizace, reforma, posilování postavení na trhu, regulace EU (viz případovou studii)
textil	privatizace, posilování postavení na trhu, zvyšování produktivity práce
strojírenství	privatizace, produktivita práce, ztráta některých trhů (zejména bývalého Sovětského svazu)
zemědělství a lesnictví	špatné podmínky práce, staré technologie a strojní vybavení, právní úpravy
chemie	privatizace, zanedbávaný výzkum a rozvoj
výroba plynu	privatizace (integrace do společnosti RWE), nová organizační struktura, příprava na jednotný trh
potravinářství	změny v nabídce a poptávce, konkurence, lepší efektivnost práce, potřeba nových technologií a plnění norem EU
bankovníctví	privatizace, reforma, nové technologie

Právní rámec pro restrukturalizaci

Proces restrukturalizace je regulován zejména zákoníkem práce a zákonem o konkurzu a vyrovnání.

Podle ustanovení obsažených v zákoníku práce a evropských směrnicích je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům informace a konzultace. Když v podniku zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace nebo rada zaměstnanců, musí zaměstnavatel informovat své zaměstnance přímo a projednávat s nimi příslušné záležitosti. Projednání znamená diskusi mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci, nebo mezi zaměstnavatelem a zástupci zaměstnanců, někdy je zaměřeno na dosažení dohody. To je však poněkud formální a podle názoru odborů kvalita jednání a informací, které dostávají zástupci zaměstnanců, závisí na dobré vůli generálního ředitele.

Zákon o konkurzu obsahuje několik ustanovení, která mohou proces restrukturalizace ovlivnit: na tento zákon se však snesla tvrdá kritika z Hospodářské komory, odborů, právníků a zaměstnavatelů. Ve všech diskusích byla zdůrazněna skutečnost, že právní předpisy o konkurzu brzdí růst produktivity. O nápravu nedostatků v právních předpisech o konkurzu usiluje příprava novelizace zákona o konkurzu a vyrovnání. Návrh tohoto zákona se zaměřuje na klíčové problémy současného zákonodárství a jeho dokončení a předložení parlamentu ke schválení se očekává v blízké budoucnosti.

Podpůrné nástroje pro hospodářský rozvoj, avšak nikoli pro pomoc zaměstnancům

V České republice proběhla restrukturalizace firem orientovaných na export v zahraničním vlastnictví do mnohem větší hloubky a mnohem rychleji než v domácích firmách. Jelikož firmy pod zahraniční kontrolou mají obecně prospěch z příznivějších finančních podmínek a pracují v podmínkách lepšího řízení firmy, mají zpravidla větší konkurenční schopnost na trzích. To posílilo finanční výkon celého podnikatelského sektoru. Avšak řada firem v domácím vlastnictví je stále vysoce zadlužena a pracuje se ztrátou. Například někteří výrobci oceli musí ještě projít procesem restrukturalizace, aby se mohli stát konkurence schopnými hráči na trhu.

Vláda usiluje o restrukturalizaci největší firmy na trhu zemního plynu a pokouší se restrukturalizovat energetické závody a připravit tak sektory plynu a elektřiny na vnitřní energetický trh.

Česká vláda pokračuje v politice podpory restrukturalizace podniků. To vede k velké restrikcí stále vysokého podílu firem pracujících se ztrátou, jejich nahrazení životaschopnými podniky nebo k jejich likvidaci za účasti České konsolidační agentury (ČKA). Česká konsolidační agentura byla ustavena jako nebankovní instituce a nemá právo poskytovat půjčky nebo přijímat vklady. Posláním této agentury je snížit objem narůstajících ztrát a úbytek hodnoty stávajících aktiv firem, které přejímá za účelem restrukturalizace a tuto restrukturalizaci provést v co nejkratší době a za co nejnižších nákladů. Agentura sehrála důležitou roli v zajištění privatizace řady dřívějších státních podniků (například Tatra Kopřivnice, nebo Zetor Brno). Český ministr financí nedávno uvedl, že činnost Agentury by měla skončit v r. 2008, o tři roky dříve, než se původně předpokládalo.

Existuje také několik programů, které podporují restrukturalizaci a revitalizaci podniků:

- program „Start“ (program podporující podnikatelskou činnost), a
- program „Vyrovnání“ (tento program je založen na vypracování jednotlivých restrukturalizačních projektů a na provádění restrukturalizačních plánů).

Někteří odboroví funkcionáři zdůrazňují skutečnost, že při restrukturalizace nejsou brány v úvahu sociální otázky: "celý proces je v rukou ministerstva financí", říkají. Propouštění zaměstnanci tak dostávají jen malé finanční balíčky (tři až čtyři měsíční mzdy), nebo předčasné důchody: nyní je lze nalézt mezi osobami "s více zaměstnáními". Anebo v nejlepším případě mezi osobami samostatně výdělečně činnými (20% mužů mezi 50 a 59 lety věku).

Názor odborů je, že se sociální dimenze nebere v úvahu: existuje jen málo pobídek a opatření pomoci při hledání nového pracovního a místa a propouštění lidé se cítí bez pomoci. Například v potravinářském průmyslu odbory hovořily o špatném řízení procesu restrukturalizace a nedostatku spolupráce s úřady práce. Lze uvést i další příklad: v regionu Sokolov byl dopad restrukturalizace méně bolestný, protože všichni aktéři na místní úrovni včetně odborů dobře spolupracovali s cílem rozvíjet cestovní ruch.

Příklady případů restrukturalizace v České republice

Organizace	Plzeňský prazdroj, a.s., SAB (South African Breweries)
firma	SAB (South African Breweries)
geografická působnost	Česká republika
sektor	pivovarnictví
počet zaměstnanců	2850
počátek účinku na zaměstnanost	2000, skončení v r. 2003
počet zaměstnanců po restrukturalizaci	2650

typ restrukturalizace	synergické účinky, zvýšení konkurenční schopnosti, vytvoření účinného marketingového systému, zvýšení zisku
Další informace	<p>Proces restrukturalizace byl rozdělen na tři roky, aby se zajistila kontinuita výroby, distribuce a financování a aby důsledky restrukturalizace byly co nejnižší.</p> <p>V důsledku toho byl sled restrukturalizačních opatření následující:</p> <ul style="list-style-type: none"> - zachování tradiční produkce, - investice do nových technologií - byly vynaloženy celkem 4 miliardy Kč - zlepšení zdravotních a pracovních podmínek. <p>Změny ve skladbě personálu byly hlavně v administrativních a pomocných funkcích, které byly soustředěny do jednoho centra v Plzni (s výjimkou distribuce, která je řízena týmy o 8 lidech vybavenými IT technologií a zvláštním počítačovým programem „Plan-Tour“). Do celého procesu restrukturalizace byly zapojeny odbory a zaměstnanci, kteří museli odejít dostali finanční náhradu.</p>
Pramen	Plzeňský prazdroj, a.s.

Organizace	Jitex
geografická působnost	Česká republika, Milevsko, jihozápad Čech
sektor	textilní a kožedělná výroba - pletené a háčkové výrobky
počet zaměstnanců	600
počátek účinku na zaměstnanost	červen 2005
plánované snížení počtu pracovních míst	minimálně 100
typ restrukturalizace	přemístění výroby
Další informace	<p>Jitex, vedoucí český výrobce bavlněné příze a pletených výrobků přistoupí v průběhu léta k uzavření svého posledního a největšího závodu v Milevsku, kde je zaměstnáno 200 lidí, převážně žen. Výrobní technologie a asi polovina pracovních sil má být převedena do výrobního centra v Písku. Hlavním důvodem pro restrukturalizaci je nedávná liberalizace dovozu textilních výrobků, které jsou nyní dováženy za nízké ceny z Číny. Bylo již uzavřeno pět výrobních závodů a v důsledku toho zůstane ve firmě asi 500 lidí, tj. asi jedna třetina původního počtu zaměstnanců.</p>
Pramen	Hospodářské noviny, http://www.novinky.cz

Organizace	Philip Morris
geografická působnost	Česká republika
firma	Altria Group
sektor	potraviny, nápoje a tabák - výrobky z tabáku
počet zaměstnanců	1300
počátek účinku na zaměstnanost	červenec 2005

plánované snížení počtu pracovních míst	250
typ restrukturalizace	bankrot / uzavření jednoho závodu
další informace	Philip Morris ČR, světový tabákový koncern, ohlásil, že koncem července 2005 uzavře svůj závod v Hodoníně. Rozhodnutí o uzavření závodu způsobí propuštění asi 250 zaměstnanců. Cílem restrukturalizačního plánu je zvýšit konkurenční schopnost firmy, která v České republice zaměstnává asi 1300 pracovníků. Současný závod v Kutné hoře bude jediný, v kterém bude soustředěna výroba cigaret celé firmy. Propuštění zaměstnanci dostanou odstupné ve výši 2 ročních platů. Odhadované náklady na restrukturalizaci dosáhnou 480 milionů Kč. Čistý zisk firmy v loňském roce byl 4,41 miliardy Kč.
Pramen	Hospodářské noviny, http://www.novinky.cz

Organizace	Český Telecom a.s.
geografická působnost	Česká republika
sektor	pošta a telekomunikace - telekomunikace
počet zaměstnanců	8800
počátek účinku na zaměstnanost	konec roku 2005
plánované snížení počtu pracovních míst	1800
typ restrukturalizace	vnitřní restrukturalizace
Další informace	Český Telecom a.s., největší poskytovatel telekomunikačních služeb v České republice je jednou z prominentních telekomunikačních firem ve střední Evropě. Počínaje koncem roku 2003 probíhá ve firmě velký restrukturalizační proces. V r. 2004 snížila firma stav zaměstnanců o 2.100 osob a zamýšlí postupně snížit současný počet pracovníků z 8800 na 7000 do konce roku 2005. Propouštění se bude týkat hlavně méně kvalifikovaných pracovníků. Odstupné vyplácené uvolněným pracovníkům je mnohem vyšší než zákonný nárok a dosahuje 6-10 měsíčních platů v závislosti na délce zaměstnání.
Pramen	Hospodářské noviny, http://www.novinky.cz Patria, www.patria.cz Eurofound, European Monitoring of Restructuring

Další příklady restrukturalizace v České republice:

- Daewoo Avia prochází procesem restrukturalizace. Přibližně 180-200 pracovníků přijde o zaměstnání. Důvodem pro restrukturalizaci je nízká poptávka. Do procesu vyjednávání jsou zapojeny odbory.

- Ocelářský průmysl: Hlavní důvody pro restrukturalizaci: zlepšení konkurenční schopnosti, snížená poptávka na trhu. V období 2001-2004 bylo uvolněno více než 13.000 pracovníků. Dobrá komunikace se zástupci odborů (podrobnosti viz případová studie).
- Česká akademie věd, nástupce Československé akademie věd založené v r. 1953, prochází restrukturalizací. Jejích 7.000 zaměstnanců, více než polovina z nich jsou vědci, pracuje v současné době v 57 výzkumných ústavech. Počet výzkumných center se má snížit.
- Nestlé Česko procházelo restrukturalizačním procesem v letech 2002 a 2003 s cílem zlepšit konkurenční výhodu na evropském trhu.
- Zetor, a.s., důvody pro restrukturalizaci: privatizace, trh a nízká konkurenční schopnost. Bylo uvolněno více než 600 pracovníků.
- Restrukturalizace na železnici: Evropská komise schválila plány České republiky na finanční kompenzaci těm, kteří budou nejvíce postiženi restrukturalizací národního provozovatele železnice „České dráhy“. Česká vláda očekává, že vynaloží celkem 1,86 miliardy českých korun (77,5 milionu US dolarů) na odškodnění zaměstnanců podniku, kteří budou uvolněni.
- Thrall Car (Vagónka) Studénka, důvody pro restrukturalizaci: odvětvová krize, privatizace, uvolněno 3000 zaměstnanců.

PŘÍLOHA 1 - Seznam kontaktovaných osob

Osoby, které poskytly informace

Jméno	Organizace resp. přidružení
Hana Málková	EOK Českomoravská konfederace odborových svazů
Josef Středula	Odborový svaz KOVO, Česká republika
Vladimíra Drbalová	UNICE Svaz průmyslu České republiky
Jitka Hejduková	Svaz průmyslu České republiky
Oldřich Körner	Svaz průmyslu České republiky
Vladimír Lánský	CEEP Unie zaměstnavatelských svazů České republiky
František Kaštyl	Regionální rozvojová agentura pro střední Moravu
Jitka Palková	Regionální obchodní komora, Olomoucký kraj
Alexej Bachtin	Plzeňský prazdroj, a.s.
Jiří Harenčák	Solné mlýny, a.s.
Dušan Kulka	Berman Group, a.s.
Roman Navrátil	Úřad práce, Olomouc

PŘÍLOHA 2 - Prameny

Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), <http://www.cmkos.cz>

Svaz průmyslu a dopravy České republiky, <http://www.spcr.cz>

Unie zaměstnavatelských svazů České republiky, Rumunská 12, Praha 2

Odborový svaz KOVO, www.oskovo.cz

Sociální dialog a EMU v České republice - Jaroslav Hála, Aleš Kroupa, Jaroslav Kux, Zdeňka Mansfeldová, Petra Rakušanová, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Praha, 2003

Rozvoj sociálního dialogu v České republice - Jaroslav Hála, Aleš Kroupa, Jaroslav Kux, Zdeňka Mansfeldová, Renáta Vašková, Igor Pleskot, VÚPSV, 2002

Problém sociálního dialogu a sociálního partnerství při formulaci, provádění a hodnocení národní politiky práce v České republice - Martin Fassmann, Helena Čornejová, SAP, 2003

Řada pracovních dokumentů: Anatomie trhu práce České republiky, Vladimír Flek, ČNB, 2004

Český statistický úřad, www.CSU.cz

Česká republika 2003/2004 - Vstupujeme do EU, CERGE-EI, http://cerge-ei.cz/publications/books/contents_0304_pdf.asp

Ministerstvo práce a sociálních věcí, www.mpsv.cz

Ministerstvo průmyslu a obchodu, Přehled české ekonomiky 2003 a 2004, www.mpo.cz

Czechinvest, www.Czechinvest.cz

CzechTrade, www.CzechTrade.cz.

Obchodní komora, www.hk.cz

Obchodní komora v Přerově

OECD, Country Assessment, www.oecd.com

Radio Prague, Business News, www.radioprague.cz

Česká národní banka, www.CNB.cz

http://wtd.vlada.cz/attachements/7568/cnb_working_paper_2004.pdf

Analýza České republiky provedená Světovou bankou, www.worldbank.com

Regionální rozvojová agentura pro střední Moravu, Horní náměstí 5, 772 00 Olomouc

Strukturální fondy, www.strukturalni-fondy.cz

Hospodářské noviny (ekonomický deník)

Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek, <http://www.eurofound.eu.int/>