



INTEGROVANÝ PROGRAM SOCIÁLNÍHO DIALOGU EVROPSKÉ UNIE NA OBDOBÍ
LET 2009-2011

**SPOLEČNÁ STUDIE EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ
„ZAVEDENÍ FLEXIKURITY A ÚLOHA SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ“**

NÁRODNÍ FICHE :

ČESKÁ REPUBLIKA

PŘIPRAVILA: Anna Kwiatkiewicz

Verze návrhu: říjen 2010
Přepracovaná změna: březen 2011



Projekt Evropských sociálních partnerů s finanční podporou Evropské komise

Obsah

Obsah.....	2
Předmluva	3
1. Hospodářský a společenský kontext	4
Hospodářská krize a uzdravení.....	4
Ukazatele trhu zaměstnanosti a trendy	5
Flexikurita na trhu práce a politika trhu pracovních sil	6
Závěr.....	7
2. Flexibilita a zabezpečení na současném trhu pracovních sil a reformy sociální politiky	8
Úvod a přehled.....	8
Celoživotní vzdělávání a mobilita pracujících.....	8
Externí / interní flexikurita a smluvní ujednání	9
Aktivní politika trhu s pracovními silami	10
Podpůrný systém sociálního zabezpečení.....	10
Vysoce kvalitní a produktivní pracoviště.....	11
Rovnost pohlaví.....	11
Finanční udržitelnost	11
Závěr: Silné stránky, slabiny a úkoly.....	12
3. Úloha sociálních partnerů	13
Obecné poznámky k úloze sociálních partnerů.....	13
Hlavní nástroje a úrovně vlivu	13
Aktuální změny a úkoly	14
Příklady dobré praxe na poli flexibility a zabezpečení pracovního trhu.....	14
4. Vytýčení hlavních úkolů.....	16
Odpovědi na průzkumný dotazník, rozhovory a příspěvky semináře	16
Další zdroje:.....	16

Předmluva

Tato národní fiche je součástí studie Evropských sociálních partnerů s názvem „Realizace flexikurity a úloha sociálních partnerů“, vypracované v kontextu Evropského programu sociálního pracovního dialogu 2009 - 2011, který zahrnuje *“Společné sledování realizace obvyklých zásad flexikurity, důležité pro zhodnocení role a úlohy sociálních partnerů v procesu, a koncipování seminářů o solidaritě”*.

Aby tento úkol mohl být realizován co nejlépe a aby aktivně zapojil národní členské organizace do shromažďování dat a informací, aplikuje uvedená studie metodiku, která spočívá v několika úrovních analýzy, přičemž využívá rozličné nástroje, které jsou aplikovány s pomocí týmu odborníků:¹

- Na základě doporučení Evropských sociálních partnerů se tým odborníků usnesl na *soustavě vybraných statistických ukazatelů* na poli zaměstnanosti a ekonomického a sociálního rozvoje s návazností na trh práce.
- Národní sociální partneři byli požádáni o účast na *průzkumu založeném na dotazníku* ve vztahu ke konceptu flexikurity v rámci národních trhů práce, úlohy sociálních partnerů při realizaci politiky a jejich názory na koncept flexikurity. Aby byl průzkum úplný, tým navštívil několik zemí a vedl rozhovory s národními sociálními partnery.²
- S využitím dvou výše uvedených prostředků a zhodnocení dostupných písemných podkladů a informací tým odborníků vypracoval *29 národních „fiche“* o realizaci zásad flexikurity a úlohy sociálních partnerů v příslušných národních kontextech.
- Výsledky průzkumu založené na dotazníku a důležitá zjištění národních analýz byla prodiskutována na čtyřech *„seminářích jednotlivých zemí“*, které byly organizovány Evropskými sociálními partnery za pomoci národních odborů ve Varšavě (listopad 2010), Lisabonu (prosinec 2010), Paříži (31. leden – 1. únor 2011) a Hágu (8. únor 2011).
- S ohledem na výsledky souhrnné studie a komentáře obdržené národními sociálními partnery ve výše zmíněném kontextu připravil expertní tým *Zprávu porovnávací syntézy o „Sociálních partnerech a flexikuritě v současných trzích práce“*, která byla prezentována a projednávána na *Evropském souhrnném semináři 31. března a 1. dubna 2011 v Bruselu*.

Cílem národní fiche je prezentovat rozsáhlý přehled o ekonomickém a společenském kontextu a stavu hry s ohledem na flexibilitu a bezpečnost na trhu práce a stávajících nastaveních sociálního zabezpečení (oddíly 1 a 2). Za druhé, zpráva popisuje úlohu sociálních partnerů a sociálního dialogu při realizaci politik a způsobů, o kterých lze uvažovat pod prostorným deštníkem „flexikurity“ (oddíl 3), a také shrnuje vstupy poskytnuté národními sociálními partnery pro dotazníky, z pořízených interview a dalších příspěvků vytvořených v kontextu studie. Oddíl 3 rovněž prezentuje stručné popisy případů dobrých zvyklostí. Oddíl 3 také prezentuje stručné popisy případů dobrých zvyklostí, přestože byly indikovány národními sociálními partnery.

Text byl původně připraven jako návrhová zpráva na podzim 2010 za účelem usnadnění jednání na seminářích jednotlivých zemí 22. a 23. listopadu 2010 ve Varšavě. Původní materiály byly zhodnoceny a změněny, aby braly v úvahu komentáře a jednání, která se konala během semináře nebo byla poté přijata.

Nicméně je třeba zdůraznit, že je tato zpráva prezentována jako „nezávislá odborná zpráva“. Ta zachycuje názory jednotlivců zapojených do její přípravy a neznamena prezentaci názorů, ať individuálních či kolektivních, představitelů sociálních partnerů, kteří do ní přispívali, nebo těch, organizací evropských sociálních partnerů které byly zodpovědné za její uvedení.

¹ Expertní tým: Eckhard Voss (koordinátor), Alan Wild, Anna Kwiatkiewicz a Antonio Dornelas.

² Mezi květnem a červencem 2010 byly navštíveny v kontextu projektu následující země: Dánsko, Francie, Irsko, Itálie, Česká republika, Polsko, Německo, Portugalsko a Nizozemí.

1. Hospodářský a společenský kontext

Hospodářská krize a uzdravení

Česká republika má jedno z nejstabilnějších hospodářství z ekonomik střední a východní Evropy a osvědčila se jako atraktivní destinace pro investory díky své příznivé poloze, nízké inflaci, relativně nízkonákladovou strukturou a dobře kvalifikovanou pracovní sílou. Přitahování zahraničního kapitálu bylo a je klíčovým elementem české "strategie přechodu". Česká ekonomika je malá, otevřená a poháněná exportem, který představuje více než 75% HDP. Služby jsou hlavní součástí HDP (cca 60%), ačkoliv průmysl výroby má stále významný podíl ve tvorbě HDP (cca 37%), zatímco zemědělství není příliš významné (cca 2%). Česká ekonomika vyrostla o více než 6% za rok mezi lety 2005-2007 a o 2,5% v roce 2008.

Krize roku 2008 měla za následek smrštění ekonomiky o 4,2% v roce 2009, což bylo způsobeno zejména poklesem externí poptávky, neboť hlavní exportní trhy České republiky zaznamenaly výrazný hospodářský pokles. Situace se zhoršila integrací českého hospodářství do mezinárodních dodavatelských řetězců a její specializací na kapitálové zboží. Investice se také snížily v důsledku přísnějších úvěrových podmínek a smrštění zahraničních investic. Ačkoliv české hospodářství bylo významně ovlivněno krizí, finanční systém ČR zůstal poměrně zdravý v důsledku opatrné regulace, silné domácí depozitní základně a nízkému vystavení se toxickým aktivům a devizovým půjčkám.

Jedním z průmyslových odvětví, které jsou celosvětově nejvíce zasaženy krizí, je automobilový sektor, který má na svědomí cca 16% veškerého exportu ČR. Krize zvýraznila zranitelnost úzké průmyslové základny České republiky a ekonomiky, které dominuje export.

Krize také ovlivnila trh zaměstnanosti. Nezaměstnanost vzrostla ze 4,4% v roce 2008 na dnešních cca 8% a protikrizová opatření včetně škrťů v příspěvcích na sociální zabezpečení a byly zavedeny krátkodobé provozní systémy na zmírnění těchto dopadů. V roce 2010 růst nezaměstnanosti pokračoval a její snížení se očekává až v roce 2011. Nedostatky na trhu zaměstnanosti, jako jsou nevhodná spojení zeměpisná a profesionálních dovedností, kombinovaná s nízkou regionální mobilitou budou mít pravděpodobně negativní dopad na rychlost obnovy.

Zpráva Evropské komise o jarní hospodářské předpovědi na rok 2010 uvádí, že Česká republika zažije postupný návrat k růstu plynoucímu z předpověděné obnovy externí poptávky. Předpokládá se, že soukromá domácí spotřeba a investice se v průběhu 2010 sníží jako výsledek pomalého růstu mezd, zvyšující se nezaměstnanosti a negativního dopadu vyšších spotřebitelských daní. Předpovídá se, že v roce 2011 se domácí poptávka znovu stane motorem růstu. Navzdory této mírné předpovědi se HDP vrátí k růstu z roku 2010, což posune Českou republiku na příznivou pozici v evropských podmínkách.

ČESKÁ REPUBLIKA – HLAVNÍ EKONOMICKÉ UKAZATELE A VÝHLED

	2007	2008	2009	2010	2011
HDP	6,1	2,5	-4,1	2,4	2,3
- roční procentuální změna					
Zaměstnanost	2,7	1,2	-1,1	-0,5	0,2
- roční procentuální změna					
Míra nezaměstnanosti (definice Eurostat)	5,3	4,4	6,7	7,3	7,0
Státní dluh (jako procento HDP)	-0,7	-2,7	-5,8	-5,2	-4,6
Veřejný hrubý dluh	29,0	30,0	35,3	40,0	43,1

(jako procento HDP)

Zdroj: Evropská komise: *Hospodářská předpověď na podzim 2010*

V reakci na krizi zavedla v roce 2009 česká vláda vedle většiny evropských zemí významné fiskální a peněžní stimulační opatření a stimulační balíček jako celek ve výši 2% HDP. Většina těchto opatření byla dočasná a zahrnovala podporu obchodu. Aktuální výzvou pro hospodářství České republiky bude učinit jej odolnějším vůči úderům přicházejícím zvencí.

Ukazatele trhu zaměstnanosti a trendy

Míra zaměstnanosti v České republice vzrostla od roku 2005 zhruba o 1% za rok a v roce 2008 dosáhla úrovně 66,6%, což bylo o něco více než průměr EU27. Míra zaměstnanosti starších pracujících se také zvýšila - v roce 2008 bylo zaměstnáno přes 47,5% lidí ve věku 55 let a více. Navzdory tomuto pozitivnímu výsledku je pro starší občany stále obtížné nalézt nové zaměstnání. Míra přechodu je v České republice nízká a „věková mezeru“ země je jednou z největších v Evropě. Je zde také významný rozdíl mezi zaměstnaností žen a mužů. V roce 2008 byla míra zaměstnanosti mužů 75,4%, zatímco míra zaměstnanosti žen o téměř 20% nižší (dosáhla úrovně 57,6%). Tento rozdíl je ještě zdůrazněn u pracujících ve věku 55 a výš. V roce 2008 byla většina českých pracujících zaměstnána ve službách (cca 58%), za nimiž následoval průmysl (38%) a zemědělství (3,5%). Stojí za zmínku, že podíl zahraničních pracovníků se pomalu zvyšoval. V roce 2000 tvořili zahraniční dělníci 3,3% pracovní síly a do roku 2007 se jejich podíl zvýšil na 5,6%. Výskyt samostatné výdělečné činnosti je v České republice mírně nad průměrem EU27 (18% ve srovnání s 15,7%).

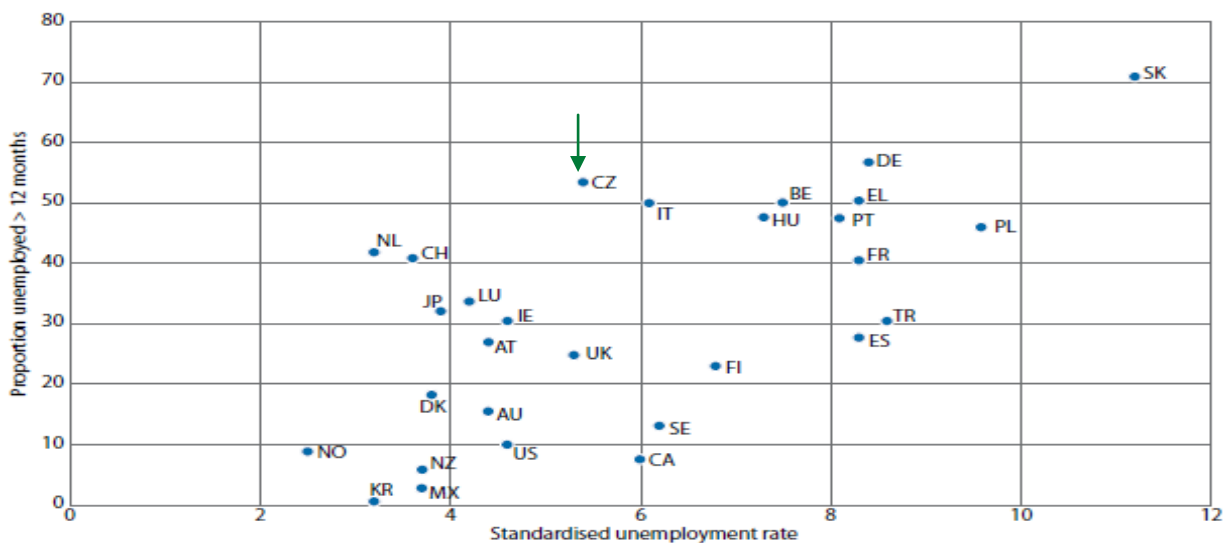
ČESKÁ REPUBLIKA – HLAVNÍ TRŽNÍ UKAZATELE ROKU 2008 VE SROVNÁNÍ S EU27

	Česká republika	EU27
Míra zaměstnanosti - % populace ve věku 15 – 64 let	65,4	64,6
Míra zaměstnanosti starších lidí - % populace ve věku 55 -64 let	46,8	46,0
OSVČ - % celkové populace	18,7	15,5
Zaměstnanost ve službách - % celkové zaměstnanosti	59,3	70,4
Zaměstnanost v průmyslu - % celkové zaměstnanosti	37,1	24,1
Zaměstnanost v zemědělství - % celkové zaměstnanosti	3,5	5,6
Míra nezaměstnanosti - % pracovní síly 15+	6,7	8,9
Míra nezaměstnanosti mladých - % pracovní síly 15-24	16,6	19,6
Míra dlouhodobé nezaměstnanosti - % pracovní síly	2,0	3,0
Nepoměry v distribuci příjmu	3,4	5,0

Zdroj: Eurostat, *Zpráva o zaměstnanosti v Evropě, 2010.*

Před touto krizí se míra nezaměstnanosti v České republice zastavila na nízkých 4,4%. Jako přímý důsledek krize se nezaměstnanost navýšila na 8%. Ještě před krizí existovaly významné regionální rozdílnosti v míře nezaměstnanosti od 2,5% v Praze do 10% v Ústeckém kraji. Existují také etnické rozdíly s tím, že vrstva Romů s obecně chabou vzdělaností je na trhu práce méně integrována. Míra nezaměstnanosti mladých je dvojnásobkem základní míry, nicméně pod průměrem EU27. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti je mírně pod průměrem EU27 (2,2% ve srovnání s 2,6%), přičemž před krizí se dlouhodobá nezaměstnanost snižovala.

VÝSKYT MÍRY DLOUHODOBÉ NEZAMĚŠTNANOSTI A MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI, 2007



Zdroj: Zpráva o zaměstnanosti v Evropě, str. 73, vychází z údajů OECD.

Podle Výročního hodnocení postupu Evropské komise za rok 2010 jsou hlavními úkoly, kterým vláda České republiky čelí, pokračující reformy, které mají zajistit udržitelné finance a vyšší investice do výzkumu a vývoje. Reformy nezbytné pro zlepšení výkonnosti trhu práce zahrnují větší efektivitu a kapitál do vzdělávacího systému, podporu aktivního stárnutí, zavedení reform do penzijních a zdravotnických systémů, modernizaci ochrany zaměstnanosti a zavedení pobídek pro vzdělávání starších pracujících a lidí s nižšími dovednostmi³.

Flexikurita na trhu práce a politika trhu pracovních sil

Dosažení vzdělanosti bude nadále určujícím faktorem schopnosti České republika vytvářet investice do kvalitních pracovních míst. V roce 2008, zatímco 91% populace dokončilo alespoň vyšší střední vzdělání, pouze 14% dosáhlo třetího stupně vzdělávacích kvalifikací. Často se hovoří o tom, že dosažené kvalifikace mladé lidi nevybaví zkušenostmi, které vyžaduje trh pracovních sil.

Čeští zaměstnavatelé mají tendenci ve velké míře využívat přesčasy, které převyšují evropský průměr 68%. Ačkoliv smlouvy na dobu určitou se využívají poměrně méně (8% v České republice ve srovnání se 14% EU27 v roce 2008), pokud se podnik pro ně rozhodne, činí tak na pravidelné bázi. Zhruba tři čtvrtiny podniků, které používají smlouvy na dobu určitou, je téměř všechny v předchozím roce prodloužily vzápětí po jejich vypršení. Podle SPČR roste využívání smluv na dobu určitou, nicméně zaměstnávání na základě takových smluv ještě nelze vnímat jako dobře zavedenou praxi.

Většinová forma pracovních smluv je na plný úvazek a pokrývá 95% zaměstnaných a 91% pracujících žen. Výskyt částečných úvazků je nízký a nadále se snižuje. Samostatná výdělečná činnost je na vzestupu.

Aktéři českého trhu pracovních sil mají tendenci systematicky provádět analýzy vzdělávacích potřeb. Okolo 80% organizací hlásilo potřebu pravidelného kontrolního školení a realizace vhodných vzdělávacích aktivit. Účast zaměstnanců na CVT je vysoká a významně převyšuje evropský průměr EU27 (52% v České republice ve srovnání s 33% v EU27) a české společnosti mají tendenci investovat více do CVT než je průměr EU27.

³ Evropská komise, Výroční zpráva o postupu, prosinec 2009, Brusel, 2009, str. 21-22.

Ochrana zaměstnanosti v České republice se značně liší podle druhu pracovní smlouvy. Zatímco řádní zaměstnanci jsou chráněni vcelku dobře (3,05 vůči průměru EU27 2,1), ochrana sezónních pracovníků je daleko nižší (0,88 ve srovnání s průměrem EU27 v hodnotě 1,8).

ČESKÁ REPUBLIKA – UKAZATELE FLEXIKURITY V POROVNÁNÍ

	Česká republika	EU27
Celková populace s dokončeným alespoň vyšším středním vzděláním (populace ve věku od 25 do 64 let, %), 2009	91,4	72,0
Zaměstnanost na částečný úvazek - % celkové zaměstnanosti, 2009	5,5	18,8
Smlouvy na dobu určitou - % všech zaměstnanců, 2009	8,5	13,5
Přístup k flexibilní pracovní době, % všech zaměstnanců ve věku 15 až 64 let, 2004	21,0	31,3
Účast zaměstnanců (všech společností) na kurzech CVT v %, 2005	59,0	33
Celoživotní účast na vzdělávání - % populace ve věku 15 až 64 let účastnících se vzdělávání a školení více jak 4 týdny před průzkumem, 2009	6,8	9,3
Uspokojení z práce – procento pracovníků, kteří jsou buď velmi spokojeni nebo spokojeni s pracovními podmínkami ve svém zaměstnání na plný úvazek (EWCS 2010)	79,9	84,3
Přísnost ochrany zaměstnanosti – řádné zaměstnanosti, 2008	3,05	2,11*
Přísnost ochrany zaměstnanosti – sezónní zaměstnanosti, 2008	1,71	2,08*
Přísnost ochrany zaměstnanosti – kolektivní propouštění, 2008	2,13	2,96*
Veřejné výdaje na <i>pasivní</i> politiku trhu pracovních sil - % HDP, 2008	0,20	0,96
Veřejné výdaje na <i>aktivní</i> politiku trhu pracovních sil - % HDP, 2008	0,10	0,46
Osoby na ohrožené chudobou po sociálních transferech - % celkové populace, 2009	8,6	16,3

Zdroj: Eurostat, Zpráva o zaměstnanosti v Evropě z roku 2010; Eurofond (Průzkum pracovních podmínek); OECD.
*průměr OECD

Míra nezaměstnanosti a průměrná délka nezaměstnanosti jsou důležité ukazatele v každé analýze efektivity politiky trhu pracovních sil. Zatímco obecná úroveň nezaměstnanosti v České republice je nízká, je podíl těch, kdo jsou nezaměstnaní déle než 12 měsíců, 53,4% (2008) ve srovnání s EU průměrem 54% a pouhými 10% ve Spojených státech. Problémem dlouhodobé nezaměstnanosti je zřetelnější v lokalitách, kde je poptávka po pracujících s nižšími dovednostmi nízká.

Závěr

Český trh pracovních sil je charakteristický nízkými úrovněmi obecné nezaměstnanosti, ale s kapsami chabé výkonnosti související s geografii, dovednostmi a pohlavím. Pozornost bude potřeba zaměřit na otázky stárnutí pracujících, nedostatku dovedností, nízké geografické mobility a integraci Romů. Pokud se expanze hospodářství České republiky nemá smršťovat, je třeba dlouhodobou nezaměstnanost snižovat a regionální i společenské rozdílnosti minimalizovat. Stejně jako každé jiné hospodářství v rámci Evropské unie je tohoto zapotřebí dosáhnout na pozadí potřeby pokračujících reforem pro stabilizaci veřejných financí.

2. Flexibilita a zabezpečení na současném trhu pracovních sil a reformy sociální politiky

Úvod a přehled

V České republice se pojen flexikurita objevil pouze nedávno v diskusích a je uváděn ve strategických dokumentech o politice zaměstnanosti. Program státní reformy České republiky na roky 2008-2010 uvádí: „V průběhu modernizace trhu pracovních sil, sociální politiky a politiky zaměstnanosti vystupovala Česká republika v souladu se zásadami flexikurty“⁴. Zatím však nelze vyvodit, zda tu existuje koherentní politika pro realizaci tohoto konceptu. Hospodářský přechod a deregulace trhu pracovních sil zvýšily počet pracovních smluv, které nejsou charakteru na plný pracovní úvazek a trvání na dobu neurčitou, ale jejich podíl zůstává pod průměrem EU27. Nedávné změny zákoníku práce (2007) a reforma sociálního zabezpečení (2008) obsahuje opatření, která jsou významná z hlediska flexikurty, včetně opatření pro odborná školení a snížení daňového břemene zaměstnanců a zaměstnavatelů za účelem podpory práce a pracovních míst. Zvýšení věku odchodu do důchodu je jedním z opatření, zavedených pro řešení problémů stárnoucích pracujících a nedostatků dovedností.

Čeští sociální partneři mají na některé prvky flexikurty rozdílné názory. Zaměstnavatelé spíše věří, že český trh s pracovními silami je příliš strnulý, výsledkem čehož je rostoucí používání flexibilnějších smluvních forem. Odbory mají za to, že zavedení větší flexibility by ještě více poškodilo úroveň zabezpečení zaměstnanosti, které jsou již tak zasaženy reformami v oblasti pracovních sil a také krizí. Obě strany se shodují na tom, že efektivní, dobře cílená a aktivní opatření na trhu pracovních sil jsou nedostačující⁵.

Celoživotní vzdělávání a mobilita pracujících

Nedávno došlo k významnému vývoji na poli celoživotního vzdělávání v České republice. Byla vypracována „Státní strategie celoživotního vzdělávání“, která se realizuje. 1. ledna 2007 vešel v platnost nový Zákoník práce, který zaměstnavatelům ukládá povinnost umožnění odborného školení zaměstnancům, zejména formou nabídky zaškolovacích kurzů, zaškolení na pracovišti, školení vedoucí k obohacení kvalifikace. Rovněž stanovuje, že do kolektivních smluv na úrovni společností budou zahrnuty podrobné plány. Podle odborů však zaměstnavatelé investují méně do školení zaměstnanců, než tomu bylo dříve⁶. Současně sociální partneři zdůrazňují důležitost Evropských fondů pro financování iniciativ celoživotního vzdělávání.

Aby byly odborné kvalifikace transparentnější, Ministerstvo školství vypracovalo „Národní katalog kvalifikací“ a v současnosti je vytvořena národní databáze povolání.

Byly ustaveny sektorální rady pro monitorování potřeb trhu s pracovními silami a dostupných dovedností, které mají zajistit také lepší soulad mezi nimi. Těchto zasedání se účastní různí investoři včetně sociálních partnerů.

Byla zavedena rozličná fóra a platformy za účelem umožnění změn a přenosů mezi univerzitami a světem práce, tj. SPČR vytvořila fórum pro spolupráci mezi podnikateli a univerzitami. Čeští zaměstnavatelé se domnívají, že nedostatek dovedností je jedním z hlavních inhibitorů úspěšných obchodních výsledků v zemi. Dosud není zaveden soudržný celkový rámec pro organizování, financování a hodnocení vzdělávání. Existuje několik speciálních pobídek pro zaměstnance na investice do zvyšování kvalifikace pracovní síly, ačkoliv již byly učiněny pokusy o návrh systému, který by zohledňoval a certifikoval dovednosti, nabyté v neformálním a informálním zadání včetně projektu „Rozvíjení klíčových pravomocí v neformálním a informálním vzdělávání“. Geografická mobilita

⁴ National Reform Programme, 2008-2010, str. 65.

⁵ Veškeré názory sociálních partnerů, citované v tomto textu, pocházejí z rozhovorů vedených v květnu 2010.

nadále zůstává problémem kvůli nedostatku cenově dostupného bydlení, obecné neochotě ke stěhování, jakož i času a výdajům na denní dojíždění.

Externí / interní flexikurita a smluvní ujednání

V současné České republice existuje pozoruhodný rozdíl v úrovních ochrany, nabízené zaměstnancům při pracovních smlouvách na dobu neurčitou a dočasných pracovních smlouvách. Změny v Zákoníku práce, které byly zavedeny v roce 2003, měly za následek opatření pro širší použití smluv na dobu určitou, přičemž zároveň zavedly limity pro jejich následné použití (po dvou smlouvavých na dobu určitou by se měla uzavřít smlouva na dobu neurčitou).

Názory zaměstnavatelů a odborů na smluvní flexibilitu pracovních sil se značně liší.

Zatímco se využívání smluv na dobu určitou, tak i smluv na dobu neurčitou zvyšuje, podle zaměstnaneckých organizací by mělo být k dispozici více smluvních možností na částečný pracovní úvazek. Vyskytují se i další flexibilní pracovní ujednání, jako je práce na dálku, sdílení práce a individuální pracovní uspořádání, ty však nejsou dosud dobře zavedeny.

Odbory se domnívají, že Zákoník práce nabízí dostačující druhy smluvních ujednání, a že zaměstnavatelé se zdráhají je používat, jelikož upřednostňují použití prozatímních smluv, které se týkají dočasných agenturních společností.

V dokumentech, týkajících se reformy, se vláda zavázala k vytvoření více prací na částečný úvazek zavedením pobídek pro zaměstnavatele na vytvoření příležitostí pro částečný pracovní úvazek.

V průběhu krize byla prověřena mnohá řešení na úrovni společnosti. Podle vyjádření zástupců zaměstnavatelů se jako nejefektivnější ukázala řešení navržená na úrovni společnosti, založená na spolupráci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci pro úsporu pracovních míst. Tato řešení zahrnují flexibilní formy práce; flexibilní časové úpravy; účty pracovní doby; dočasné snížení mezd; sníženou pracovní dobu v kombinaci se vzdělávacími programy; a snížení zaměstnaneckých výhod. Jak uvádějí zaměstnavatelé, tato opatření byla lépe realizovatelná v podnicích bez činnosti odborů. Zaměstnavatelé dále uvádějí, že vláda nepodporuje iniciativy, které vyžadují další veřejné utrácení. Navíc zdůrazňují, že vláda vůbec nepodporuje zaměstnavatele, aby udrželi úroveň zaměstnanosti během zpomalování ekonomiky – toto je velmi kritizováno představiteli zaměstnavatelů.

Zaměstnavatelé se domnívají, že je zapotřebí další flexibilizace najímání, způsoby propouštění a větší liberalizace průmyslových vztahů. Uvítali by další přezkoumání Zákoníku práce. Zástupci odborářů věří, že nově přijatý Zákoník práce zahrnuje dostatečná opatření pro flexibilní smluvní ujednání a neradi by viděli jakékoliv další změny. Podle nich krize ukázala, že propouštění pracovníků je již snadné. Neoficiálně se někteří sociální partneři domnívají, že během krize existovala větší opora propouštění, než schémata krátkodobé pracovní doby, a větší škrty platů, než škrty pracovní doby.

Odbory tvrdí, že krize zavedla řešení větší vnitřní flexibility, ale tato řešení byla zavedena na bázi ad hoc a nebyla navržena ve spolupráci s pracovníky a odbory. Podle odborů musí být důsledky těchto iniciativ pro trh s pracovní silou pečlivě analyzovány.

České odbory mají tendenci k zamítání pokusů o zkrácení výpovědní lhůty a uvolnění pravidel pro dávky při skončení pracovního poměru. Obávají se, že další flexibilizace smluvních ujednání povede k náhradě pracovních smluv na dobu neurčitou smlouvami dočasnými a brání dalšímu rozvoji atraktivnějších forem vnitřní flexibility.

Sociální partneři zastávají rozdílné názory na takové otázky, jako je kalkulace pracovní doby prostřednictvím účtů pracovní doby a na regulaci dočasné agenturní práce. Představitelé SPČR poukázali na to, že ujednání pracovní doby mohou být velmi ožehavá, nicméně hlas sociálních partnerů nebyl vládou vyslyšen během návrhu příslušných pravidel.

Pozitivnější je, že v červnu 2010 byl představen nový bilaterální projekt o pracovní době, platech, ochraně zdraví a bezpečnosti, flexibilitě a stresu v práci, který má za cíl poskytnout doporučení pro vládu v uvedených oblastech.

Aby byl trh s pracovní silou flexibilnější a schopný adresovat nedostatky v dovednostech, je nutné předpisy o přístupu zahraničních dělníků na český trh s pracovní silou zjednodušit.

Aktivní politika trhu s pracovními silami

Zákon o zaměstnanosti z 1. října 2004 zajišťuje legální bázi pro navrhování a realizaci politiky trhu s pracovními silami. ALMP (aktivní politika pracovního trhu) se v České republice soustředí na boj s dlouhodobou nezaměstnaností a reintegraci lidí na trh práce.

Úřady práce mají za úkol pomáhat hledačům práce při rozvíjení individuálních plánů, zajišťovat asistenci a poradenské služby a organizovat školení a rekvalifikační programy. Umožňují také přeshraniční spolupráci a rozvoj sociálních programů pro společnosti a zaměstnance na zlepšení jejich adaptability (např. „Vzdělání je šance“, „Vzdělávejte se“ nebo *RESTART*). Zákon z roku 2004 umožňoval užší spolupráci hledačů práce a PES v procesu pracovního umístění. 1. ledna 2009 byl požadavek spolupráce dále posílen a od tohoto data se dávky v nezaměstnanosti vyplácely v plné výši pouze tehdy, když se nezaměstnaný účastnil školení, nebo neodmítal nabídky zaměstnání.

Během krize se práce PES vystupňovala a došlo k povzbuzení veřejných prací. Vzestup ALMP byl umožněn díky financování EU a Ministerstvo práce a sociálních věcí využije fondy z EGF na zmírnění dopadů krize.

Sociální partneři poukazují na to, že kvalita poskytovaných služeb a jejich efektivita se mezi regiony liší. Odbory podtrhují, že zatímco se PES soustředí na hledání práce a politiku označovanou jako „make work pay“ (*smíření sociální ochrany a zaměstnanosti, tak aby se vyplatilo pracovat = pozn. překl.*), existují nedostatečná opatření na rekvalifikaci nezaměstnaných, zlepšování dovedností a kvalifikací a nabízení vedení a poradenských služeb. Navzdory zvýšenému zaměření na ALMP nadále převažují pasivní opatření jako je distribuce dávek.

Podpůrný systém sociálního zabezpečení

Dávky v nezaměstnanosti jsou regulovány v Zákoně č. 435/2004 o zaměstnanosti. Dávky v nezaměstnanosti se vyplácejí maximálně po dobu šesti měsíců. Podmínky nároku na dávku v nezaměstnanosti jsou: příjemci nesmějí pracovat nebo studovat, musí být přihlášení na úřadě práce, nezaměstnaná osoba nemá nárok na starobní dávky a v posledních třech letech pracovala alespoň 12 měsíců a přispívala na sociální zabezpečení. Pokud uchazeč o práci nebude s úřadem práce spolupracovat, bude z registru vyškrtnut a musí zaplatit veškeré neoprávněně vyplacené dávky; o další služby se může ucházet až po 6 měsících. Dávky jsou podmíněny úrovní dřívějších výdělků a délkou nezaměstnanosti. Dávka má regresivní povahu: v prvních třech měsících se vyplácí 50% referenčního výdělku, v dalších třech měsících se vyplácí 45% referenčního výdělku; a během rekvalifikace se vyplácí 60% referenčního příjmu. Je stanovena „stropní hodnota“, kterou nelze překročit.

Existují specifická pravidla, na základě kterých jsou vypláceny dávky pro "částečně nezaměstnané".

Již před krizí začala vláda aplikovat zásadu „Make work pay“, což mělo za následek zkrácení doby kvalifikace pro dávku v nezaměstnanosti a uložení povinnosti uchazečům o zaměstnání a příjemcům dávky v nezaměstnanosti přijímat nabídky zaměstnání nebo vzdělávání. Tyto předpisy byly vydány v době krize zejména pro pracující s nízkými dovednostmi a nízkým platem.

Během krize byly sníženy náklady na nevýdělečnou práci prostřednictvím redukci příspěvků zaměstnavatelů na sociální zabezpečení. Zaměstnavatelé připomínají, že tímto opatřením se ušetřilo až 70 000 pracovních míst. Nedávné reformy umožnily zaměstnanost starších pracujících včetně

předpisů ohledně nároku na důchod při současně trvajícím zaměstnání, ohledně časových omezení a úlev na daních. Očekávají se reformy penzijního systému, systému sociálního zabezpečení, daňového systému a systému dávek.

Představitelé odborů poukazují na to, že opatření sociálního zabezpečení by mělo korespondovat s určitými profesemi a situacemi, tj. předčasný odchod do důchodu bude poskytnut určitým skupinám, tj. baletkám. Představitelé zaměstnavatelů naznačují, že finanční břemeno související s přispíváním do schématu dávek v nezaměstnanosti, nemocenské - 3 týdny by propláceli zaměstnavatelé – a v plné míře, je příliš těžké. V době semináře (listopad 2010) se obávali, že by se situace mohla v budoucnu zhoršit, po lednu 2011 s novými dodatečnými náklady.

Vysoce kvalitní a produktivní pracoviště

Neexistují konkrétní informace o vytváření vysoce kvalitních a produktivních pracovišť. V rámci strategie EU 2020 je jedním z národních cílů zvýšit produktivitu o 20% a podle SPČR může zlepšení kvality jak práce, tak pracovišť přispět k dosažení tohoto cíle. Podle Programu národních reforem pro období 2008-2010 je zapotřebí zajistit⁷. Takové práce jsou typické pro moderní a vysoce kvalitními pracoviště. Organizace zaměstnavatelů SPČR uvádí, že mnoho společností se domnívá, že velmi kvalitní pracovní podmínky mají pozitivní vliv na produktivitu, a že kvalita pracoviště je rozhodující pro jejich CSR (*Corporate Social Responsibility = společenská odpovědnost firem = pozn. překl.*) aktivit. Představitelé zaměstnavatelů rovněž poukazují, že flexikurita může přispívat k růstu konkurence.

Představitelé odborového svazu ČMKOS uvádějí, že pouze stálé práce zajišťují vysoce kvalitní a produktivní pracoviště a naznačují, že využívání pracovních smluv na dobu určitou zvyšuje podíl nejisté práce a škodí produktivitě. Věřící, že k řízení hospodářského růstu a k vytvoření podmínek pro stabilní, vysoce kvalitní a produktivní zaměstnání je nezbytná správná makroekonomická politika.

Rovnost pohlaví

Rovnost pohlaví není hlavním proudem české politiky zaměstnanosti. Podle Eurostatu se rozdíly v platech, vycházející z rozdílnosti pohlaví, mezi lety 2002 a 2008 zvýšily, a nadále zůstávají významně pod průměrem EU27 17,6% v roce 2007. V České republice činil rozdíl v roce 2002 22,1%, v roce 2006 to bylo 23,4% a v roce

Od roku 2004 organizuje česká nevládní organizace *Gender studies*, která propaguje rovnocenné příležitosti na pracovním trhu, výroční soutěž „Společnost roku - rovnocenné příležitosti“. Cílem této soutěže je motivovat zaměstnavatele k zavedení efektivních programů rovnocenných příležitostí a politik pro představitel obou pohlaví. Tento program je podporován z fondů EU a Českým ministerstvem práce a sociálních věcí, a organizuje se ve spolupráci s Českými sociálními partnery.

Jedním z cílů ČMKOS je uvést lepší politiku rovnocennosti pohlaví do praxe. Představitelé ČMKOS si povšimnuli, že ženy mají častěji nejistá a nezaručená zaměstnání. Zástupci organizace se domnívají, že politická vůle a zapojení státu do boje s diskriminací jsou nedostatečné, a že stávající zákonné předpisy jsou neadekvátní. ČMKOS má za to, že úřadu ombudsmana by měla být garantována větší moc včetně pravomoci k udílení sankcí.

V roce 2001 byla ustavena permanentní poradenská struktura s názvem *Rada vlády pro rovné příležitosti mužů a žen*. Cílem Rady je vypracování návrh a propagaci a dosažení rovnocenných příležitostí pro ženy i pro muže.

Finanční udržitelnost

Finanční stabilita je otázkou zájmu pro zaměstnance a odborové svazy, která je podobně svázána s „postkrizovou“ realitou a omezeními výdajů veřejnosti. SPRC se domnívá, že výdaje mohou být

⁷ Česká vláda, Program národních reforem 2008-2010, Praha, říjen 2008, str. 35.

sníženy zefektivněním utrácení a jeho lepším zacílením. ČMKOS míní, že v České republice neexistuje žádné komplexní ponětí o flexikuritě, založené na jasném stanovení nákladů a výhod. Domnívají se, že bývalá vláda se zaměřovala na pobídky pracovního trhu a propagovala vyšší flexibilitu na úkor zajištění práce. Mají za to, že více investic do systému sociálního zabezpečení je nezbytné pro to, aby se vyvážená flexikurity stala skutečností.

Pozitivnější je však skutečnost, že sociální partneři souhlasí, že jak postupy, tak fondy EU (zejména ESF) se osvědčily jako důležité stimuly při rozvoji odborného školení a celoživotního vzdělávání v České republice. Navíc představitelé odborového svazu věří, že fondy mohou podpořit flexikuritu.

Závěr: Silné stránky, slabiny a úkoly

Nedávný vývoj na Českém pracovním trhu ukazuje, že povědomí flexikurity se zvyšuje na úrovni společnosti⁸. A co víc, tento koncept se dokonce stal prvkem národní strategie zaměstnanosti. Krize roku 2008 byla hnacím motorem opatření flexikurity na úrovni jednotlivých podniků, kdy podniky často uspořily pracovní místa prostřednictvím zavedení flexibilního odměňování a pracovních ujednání. Dnes debata o flexikuritě zůstává polarizována. Představitelé odborových svazů tvrdí, že neexistuje uspokojivá flexibilita a dostatečná ochrana, přičemž zaměstnavatelské organizace uvádějí, že regulace zaměstnanosti je příliš strnulá a vyšší flexibilita je nezbytná k posílení pracovního trhu vůči většímu vytváření pracovních míst.

Slabinou je „rozdíl“ mezi Českými sociálními partnery v jejich chápání „zajištění zaměstnanosti“. Pro zaměstnavatele je toto zabezpečení svázáno s učiněním pracovního trhu méně strnulým a jeho „osvobození“ od přirozených procesů najímání a propouštění, odborové svazy to vidí jako kombinaci zaručených zaměstnaneckých práv, efektivního pracovního umístění a dostatečné sociální podpory.

Naše analýza ukazuje, že slabšími oblastmi flexikurity je vytváření pracovních míst, cílené profesionální školení, efektivní PES, mobilita pracujících a zavedení opatření, vhodných pro malé podniky a mikropodniky.

Jedním z úkolů bude zajištění patřičných fondů pro finanční flexikuritu. Dalším úkol bude nejspíš souviset s častým měněním právního prostředí a excesivní byrokracií. V neposlední řadě se zdá, že by zákonná opatření ve větší míře měla brát v potaz potřeby SME (malých a středních podniků).

⁸ Dotazník SPČR.

3. Úloha sociálních partnerů

Obecné poznámky k úloze sociálních partnerů

Většina současných nejdůležitějších zaměstnavatelských organizací a odborových svazů byla založena po roce 1989, účastní se tripartitních jednání a je konzultována v souvislosti se zákony a vývojem, majícími hospodářské a společenské důsledky.

Největší odborovou konfederací je ČMKOS, následován organizací ASO. Obě konfederace odborových svazů jsou členy Rady hospodářské a sociální dohody (RHSD). Třetí největší organizací odborových svazů co do počtů členů a co do významu je KUK. Existují ještě dvě menší konfederace odborových svazů, a to OS ČMS a KOK. ČMKOS je členem ETUC. Hustota odborových svazů se odhaduje na 21% a členství v odborových organizacích se postupně snižuje. Pro zachování moci a vlivu se české odborové svazy pokusily sloučit, ačkoliv dosavadní vnitřní reorganizace byly frekventovanější než fúze.

Nejdůležitějšími zaměstnavatelskými organizacemi v České republice jsou SPČR a KZPS. Obě konfederace jsou zastoupeny v RHSD. Malé obchodní jednotky zastupuje [SP ČR](#). Je velmi obtížné odhadnout hustotu zaměstnavatelských organizací, i když úroveň členství se zdají být stabilní. V období od roku 2004 do roku 2007 docházelo k intenzivním reorganizacím zaměstnavatelských organizací v rámci stávajících asociací⁹.

Hlavní nástroje a úrovně vlivu

V České republice se sociální dialog uskutečňuje na národní úrovni a úrovni společností. Dialog na sektorální úrovni je rozvíjen méně. Tripartitní sociální dialog je extrémně důležitý a často se uvádí, že bilaterální dialog se nevyužívá v plném potenciálu. Nedávno zde byly pokusy sestavit tripartitní struktury pro „tématický“ sociální dialog, tj. specifické otázky týkající se dopravy, vzdělání nebo kulturních sektorů. Myšlenkou sestavení takovýchto struktur je podpora jak odborů, tak i zaměstnavatelů.

RHDS je hlavním orgánem tripartitního sociálního dialogu. Má status dobrovolného společného jednacího orgánu. RHDS operuje prostřednictvím tématických týmů a pracovních skupin. Odborové svazy poukazují na to, že během krize byl dialog v rámci RHDS efektivnější, než tomu bylo dříve. Kolektivní smlouvy na vysoké úrovni (HLCA) mají za cíl definovat minimální pracovní podmínky v určitých sektorech, ale kolektivní smlouvy, uzavírané na úrovních společností, jsou důležitějším nástrojem pro utváření pracovních podmínek.

Vedle vyjednávání a podepisování HLCA a dohod na úrovni společností se Čeští sociální partneři zavázali ke společným iniciativám, jako jsou společné návrhy na zavedení nového konceptu prodlužování kolektivních smluv na vyšší úrovni nebo společný návrh klíčového státního odborového svazu a zaměstnavatelských organizací na dodatky pro eliminaci jistých technických nedostatků v Zákoníku práce. Ve většině případů postupují sociální partneři odděleně, a přicházejí s svými vlastními návrhy nebo doporučeními. Níže je uveden příklad iniciativ SPČR, který má za cíl propagaci flexikurity.

Různé způsoby zavádění flexikurity

Konfederace průmyslu České republiky (SPČR) – uznávaný sociální partner – propaguje koncept

⁹ Vychází z EIRO on-line, Česká republika. Profil průmyslových vztahů, aktualizace říjen 2009, (http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/czech.republic_3.htm)

flexikurty formou (spolu)organizování konferencí, kulatých stolů, seminářů atd. na podporu výměny dobrých zvyklostí mezi zaměstnavateli. Také zavádí zásady flexikurty do své vnitřní politiky pro lidské zdroje, tj. flexibilní pracovní doba, sdílení práce, práce na částečný úvazek, práce na dálku, školení atd.

Zdroj: Dotazník SPČR, květen 2010.

ČESKÁ REPUBLIKA – HLAVNÍ UKAZATELE SOCIÁLNÍHO DIALOGU

	Česká republika	EU25
Pokrytí kolektivním vyjednáváním - % zaměstnanců krytých kolektivními dohodami, 2006	49,6	63,0
Hustota odborových svazů - % závislých zaměstnanců, kteří jsou členi odboru, 2005	21,0	25,3
Hustota zaměstnavatelských organizací - % zaměstnanců zaměstnaných společnostmi, které jsou členy zaměstnanecké organizace, 2006	26,0	Není k dispozici

Zdroj: Profily zemí Eurofund EIRO, Profil průmyslových vztahů průmyslu EU, 2008.

Aktuální změny a úkoly

Sociální partneři se začleňují do procesu rozvoje reformy penzijního systému a systému sociálního zabezpečení. Stávající diskuse se týkají dalších dodatků k Zákoníku práce, které by podporovaly flexibilitu.

Podle sociálních partnerů se sociální dialog během krize stal významnějším na národní úrovni a s tím, že oni souhlasili s dočasnými opatřeními, které byly následně zahrnuty do protikrizového balíčku přijatého vládou.

Vliv sociálního dialogu na sektorální úrovni se nezměnil, zatímco sociální dialog na úrovni společnosti často vyústil v přijetí dočasných opatření k omezení nebo předcházení propouštění.

Sociální partneři silně doufají v to, že efektivní sociální dialog je základním předpokladem pro zavedení flexikurty v České republice.

Oba sociální partneři zdůrazňují, že sociální dialog a smysluplný konzultační proces vyžaduje čas. Vysledovali, že při současné „legislativní náročnosti“ se zkracuje doba pro výměnu názorů a projednávání návrhů.

Příklady dobré praxe na poli flexibility a zabezpečení pracovního trhu

Čeští sociální partneři uvedli následující dobré postupy vztahující se k flexibilitě a k zabezpečení pracovního trhu: Flexibilní pracovní doba; zavedení krátkodobých schémat; a poradenský orgán pro penzijní reformu.

1. příklad: Flexibilní pracovní ujednání

Dvě významné společnosti s úspěchem zavedly úpravy pružné pracovní doby: ArcelorMittal Ostrava a Microsoft.

ArcelorMittal Ostrava, TPCA Kolín a Microsoft jsou mezi společnostmi, které nabízejí flexibilní pracovní uspořádání. Jedná se o: práci na částečný úvazek, flexibilní pracovní dobu, stlačený pracovní týden, práci na dálku (např. flexibilní kancelář) a kombinace těchto uspořádání. Společnosti ArcelorMittal Ostrava byla udělena cena „Zaměstnavatel regionu 2010“. Společnost nabízí flexibilitu orientovanou na zaměstnance, programy na rozvoj talentu, vedení kariéry pro zaměstnance a jejich děti, placené volno navíc, širokou škálu na míru ušitých vzdělávacích programů, školení a výuk. Společnost také pravidelně monitoruje spokojenost a motivaci svých zaměstnanců a ve spolupráci

se zaměstnanci připravuje akční plány, založené na výsledních studiích. Společnost také úzce spolupracuje s externími vzdělávacími institucemi.

Microsoft reprezentuje jednoho z lídrů země v provozování flexibilních pracovních uspořádání. Společnost nabízí škálu uspořádání, která zahrnují možnost práce z domova jeden den ob týden. Společnost nedávno začala monitorovat čerpání nároků na dovolenou, aby zajistila, že si zaměstnanci budou vybírat dovolenou pravidelně. V roce 2007 byla společnost vyhlášena nejlepší společností v ČR, nabízející rovnocenné pracovní příležitosti oběma pohlavím.

Zdroj: Dotazník SPČR, květen 2010.

2. příklad: Vývoj nových opatření - krátkodobá schémata:

ČMKOS zahájila zavádění krátkodobého schématu v České republice, podobné chmatu „Kurzarbeit“ v Německu. První pokus o jednání o tomto programu s Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) a o přípravu návrhu zákona byl učiněn v květnu 2009. ČMKOS poté navrhla vlastní principy a ekonomickou analýzu příslušných právních institucí a prezentovala tyto na konferenci o Zákoníku práce, která se konala v říjnu 2009 v Třešti, a které se účastnili odborníci z MPSV. V květnu 2010 se ministr práce a sociálních věcí rozhodl pověřit odborníky z oblasti práva a ekonomiky, aby provedli analýzu navrhované iniciativy a vypracovali možná řešení. Tento úkol má být splněn ve spolupráci se sociálními partnery do konce června 2010.

Zdroj: Dotazník ČMKOS, květen 2010.

3. příklad: Poradní orgán pro penzijní reformu

Začátkem roku 2010 založili ministr práce a sociálních věcí a ministr financí speciální odborný poradní orgán pro penzijní reformu. Sociální partneři byli zapojeni do skupiny odborníků a připojili se k poradnímu orgánu. Cílem tohoto poradního orgánu je připravit analýzu stávajícího penzijního systému v České republice a navrhnout scénáře penzijní reformy. Tyto návrhy by měly být jednak finančně udržitelné v dlouhodobém měřítku a také společensky adekvátní.

Zdroj: Dotazník ČMKOS, květen 2010.

4. Vytýčení hlavních úkolů

Hlavní úkoly vytýčené ze stanoviska autora této zprávy jako i z debat na semináři ve Varšavě jsou následující: sociálního dialogu o flexikuritě v České republice je otázkou nalezení nejlepší rovnováhy mezi flexibilitou a zabezpečením, včetně inovativnějších smluvních forem a zlepšování přechodů od práce k práci.

- Sociální partneři mají zcela jiné stanovisko na stávající úroveň flexibility a zajištění na českém trhu práce;
- Smlouvy pro klouzavou pracovní dobu nejsou v České republice vžitou tradicí, nicméně podíl sezónních prací je stoupající; možnost zaměstnání s klouzavou pracovní dobou je stále ještě brána jako “druhořadá” a nenabízí kvalitní práci;
- Aktuální diskuse se týkají etiky zaměstnávání a propouštění pracovníků a naplánované změny v zákoníku práce;
- V projektování českého modelu flexikurity je nutno brát ohled na potřeby různých sektorů, tj. zahrnutí takových aspektů jako je vzdělávání a kultura;
- Při sestavování rámce pro řešení týkající se flexikurity hraje důležitou úlohu vláda, tj. Rozhodnutím o úrovni příspěvků do sociálního zabezpečení nebo schémata organizace pracovní doby (schéma zkrácené pracovní doby během krize);
- Sociální partneři nepociťují, že mají vliv na navrhovaná řešení;
- Hledání vhodného zdroje pro financování celoživotního vzdělávání a soustavné průpravy je velkou výzvou stejně jako i návrh a implementace strategie celoživotního vzdělávání.

Zdroje a reference

Odpovědi na průzkumný dotazník, rozhovory a příspěvky semináře

Odpovědi na dotazník jsme získali jak od Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS), tak konfederace zaměstnavatelů (SPČR). Navíc Česká obchodní komora poskytla *Vyhodnocení navrhovaných opatření politických stran. Zaměstnanost a oblast flexikurity*.

V rámci projektů se vedly rozhovory s představiteli organizací sociálních partnerů (ČMKOS, SPČR, ECCR a UZS) ve dnech 24. – 25. května 2010.

Další zdroje:

1. Czech Government: National Action Programme for Growth and Employment 2008 - 2010, Prague, October 2008.
2. Czech Government: National Reform Programme of the Czech Republic 2008-2010, Prague, October 2008.
3. Czech Government: Report on the Implementation of the National Action Programme 2008-2010, Prague, October 2009.

4. EIRO on-line, Czech Republic: Industrial relations profile, updated 26 October 2009, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/greece.htm>)
5. EIRO on-line, Czech Republic: flexicurity and industrial relations, updated on 15 September 2009, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/cz0803039q.htm>)
6. Eurofund, Working Poor in Europe 2007, Dublin 2008.
7. European Commission, Spring Economic Forecast 2010, Brussels, March 2010.
8. European Commission, Employment in Europe 2009 Report, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
9. European Commission: Annual Progress Report / Annual Country Assessment, Brussels, December 2008.
10. European Commission: Progress on the implementation of the European Economic Recovery Plan, Brussels, Brussels, June 2009.
11. European Commission, industrial Relations in Europe 2009, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
12. European Foundation for Living and Working Conditions, European Company Survey 2009, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
13. European Foundation for Living and Working Conditions, Measuring Job Satisfaction in Surveys – Comparative Analytical Report, Dublin 2007.
14. Glasner, V., Kuene, M., Collective bargaining responses to the economic crisis in Europe, ETUI Policy Brief, Issue 1/2010, Brussels 2010.
15. Janicko, P., Sirucek, P., Three pillars of flexicurity: the case of the Czech Republic, European Review of Labour and Research 2009, pp. 596-603.
16. OECD, Education at a Glance 2009, Paris 2009.