

Vybrané problémy a vyhlídky českého trhu práce

« Vladislav Flek (Bankovní institut vysoká škola), David Marek (Patria Finance),
Luděk Niedermayer (Deloitte Czech Republic), Pavel Sobíšek (Unicredit Bank),
Praha - Listopad 2010 »

OBSAH

3 Předmluva ČBA

4 Shrnutí

Kapitoly

6 Vývoj českého trhu práce

12 Makroekonomické charakteristiky českého trhu práce v evropském srovnání

18 Strukturální a cyklická nezaměstnanost

22 Rozbor právní úpravy pracovních kontraktů

30 Fiskální dopady různých forem zaměstnání

36 Demografie, trh práce a ekonomika

Přílohy

40 Odvětvový pohled na rok 2009 (ke kapitole 2)

44 Úprava pracovní smlouvy a Švarc systému (ke kapitole 4)

46 Mezinárodní přehled pracovního práva v oblasti propouštění (ke kapitole 4)

54 Propočty odvodů ze mzdy pro různé typy pracovních kontraktů (ke kapitole 5)

55 Dlouhodobý model ekonomiky – produkční funkce (ke kapitole 6)

56 Literatura

Předmluva ČBA

Česká bankovní asociace – vědoma si společenské odpovědnosti své i celého českého bankovního sektoru – věnuje velikou pozornost mimo jiné i aktuálním společensko-ekonomickým tématům. Na půdě Vědeckého grémia jako orgánu sdružujícího přední ekonomy a další odborníky jak přímo z bankovní industrie, tak také z businessu, akademické sféry a nezávislých think-tanků, začala v roce 2009 vznikat tradice sice odborných, ale pro širokou veřejnost zaměřených ekonomických analýz a studií ČBA. Jakousi první pozitivní vlašťovkou v tomto směru byla analýza ČBA „Růst státního dluhu, rizika pro ekonomiku, podniky, občany i finanční sektor“ z listopadu r. 2009. Jsem plně přesvědčen, že předkládaná analýza „Vybrané problémy a vyhlídky českého trhu práce“ autorů V. Fleka, D. Marka, L. Niedermayera a P. Sobíška – vypracovaná ve spolupráci se společností Deloitte Czech Republic – posouvá úroveň analýz ještě dále a výše, a to jak širokým spektrem otázek a aspektů, jež zahrnuje (od ekonomických přes sociální, právní a daňové), tak také svým zaměřením a obsahem. Právě rigidita trhu práce, kvalifikační nesoulad a nízká mobilita pracovních sil jsou ze strany ČBA vnímány jako jedny z hlavních překážek budoucího výraznějšího ekonomického oživení a dlouhodobého růstu ČR. Pevně věřím, že daná studie pomůže některé problémy českého trhu práce nejen identifikovat a pojmenovat, ale přispěje k otevření širší diskuse k jejich řešení.

Josef Tauber

Výkonný ředitel České bankovní asociace

Za spolupráci ve formě odborných komentářů a poskytnutí právních a daňových podkladů autoři děkují L. Lízalovi z CERGE-EI a firmě Deloitte, zejména Deloitte Tax a Deloitte Legal. Názory a stanoviska obsažená v této studii je třeba připisovat výlučně autorům a nemusejí se nutně shodovat s názory a stanovisky institucí, kde autoři působí, ani dalších zúčastněných subjektů.

Shrnutí

Naše analýzy potvrzují, že i přes zjevné obtíže si český trh práce nevede v mezinárodním srovnání nijak zvlášť špatně. Tento závěr vychází zejména z analýzy reakce tohoto trhu na nedávný pokles ekonomiky, srovnání makroekonomických indikátorů efektivního fungování trhu práce i rozboru právního prostředí.

Předkládané výsledky však zároveň neznamenají, že stav pracovního trhu v ČR je uspokojivý. Mezinárodní srovnání totiž nemůže vždy sloužit jako objektivní zdůvodnění ryze vnitřních problémů českého trhu práce, které jsou řešitelné cestou vhodných domácích ekonomických politik a legislativních úprav. Vedle toho provádíme srovnání především s ekonomikami Evropské unie, která ovšem v řadě rozhodujících ekonomických ukazatelů již zaostává, a proto nemůže sloužit jako předobraz optimálního cílového stavu ani pro český trh práce.

Studie se v jednotlivých kapitolách zaměřuje na popis fungování českého pracovního trhu z dlouhodobějšího pohledu, makroekonomickou analýzu jeho vývoje včetně mezinárodního srovnání, a konečně i na některé právní a fiskální aspekty fungování trhu práce. Identifikuje řadu problémů z hlediska flexibility, strukturálních nedostatků či odvětvových disproporcí, včetně legislativní a fiskální roviny těchto problémů. Ve své poslední kapitole studie poukazuje na problém související s demografickým vývojem České republiky, který může zásadním způsobem negativně ovlivnit vývoj naší ekonomiky.

Podrobnější shrnutí získaných poznatků podávají závěry jednotlivých kapitol. V souhrnu pak platí, že zjištěné problémy českého trhu práce mají své nevyhnutelné důsledky pro výkonnost ekonomiky, její potenciální růst i dlouhodobě udržitelnou míru nezaměstnanosti (přičemž obě tyto charakteristiky přímo ovlivňují fiskální situaci).

Podle našich zjištění a s přihlédnutím k dalším již známým vlastnostem českého trhu práce podporujeme následující doporučení, která mají za cíl nejen zlepšit podnikatelské prostředí, ale také přispět k snížení nezaměstnanosti a s ní spojených závažných sociálních a ekonomických dopadů:

- **Podpora zkrácených pracovních úvazků:**
Dosavadní využití této formy zaměstnávání je v ČR na neuspokojivě nízké úrovni. Na rozdíl od jiných zemí proto rušení pracovních míst na plný úvazek zpravidla vede k okamžité nezaměstnanosti, namísto možnosti (třeba i přechodně) pracovat na zkrácený úvazek. Absence aktivní podpory a neujasněná politika státu v této oblasti vedou i k tomu, že je podlomen žádoucí tok pracovních sil z ekonomické neaktivity do zaměstnanosti. Zejména matky s malými dětmi jsou na dlouhou dobu a často nedobrovolně drženy mimo zaměstnání. Opatření vedoucí k rozšíření kratších úvazků by zajistila pro mnoho lidí udržení kvalifikace, se všemi jednoznačně pozitivními důsledky pro pracovní trh, ekonomický růst a konec konců i pro veřejné finance.
- **Snížení nákladů na propouštění zaměstnanců:**
Tuzemské náklady na propouštění a s tím spojená ochrana zaměstnanců jsou i v porovnání se zeměmi Evropské unie neúměrně vysoké, a to zejména v případě pracovníků zaměstnaných poměrně krátce na dobu neurčitou. Ve studii argumentujeme, že tyto náklady odrazují zaměstnavatele od přijímání nových pracovníků i v časech ekonomického růstu a zvýšené poptávky po práci. Relativně vyšší flexibilita pracovních úvazků na dobu určitou nemůže výše uvedené náklady a jejich důsledky plně kompenzovat. Zároveň je ale evidentní, proč pro řadu firem znamená využívání úvazků na dobu určitou (či jiných méně standardních forem zaměstnávání) ekonomický „ochranný mechanismus“.
- **Rozšíření kont pracovní doby:**
Toto opatření by bylo přínosné zejména pro firmy s vysokou závislostí na proměnlivé poptávce po vyráběném produktu. Podobné firmy přitom tvoří nemalou část české ekonomiky. Rozšíření kont pracovní doby by zároveň neznamenalo větší fiskální zátěž. Proto by jejich rozšíření bylo opodstatněné a účelné. Naopak zavedení státem dotované „Kurzarbeit“ je třeba

důkladně zvážit z hlediska přínosů i nákladů a případně zvolit pouze takovou formu, která by zaručovala, že nebude znamenat neúnosná rizika z hlediska rozpočtových výdajů a její využití bude omezeno na dobu neočekávaného poklesu poptávky či obdobné situace.

- **Zvážit změny v aktivní politice zaměstnanosti (APZ):**

Efektivita APZ nedosahuje podle údajů uvedených ve studii žádoucí úroveň a u některých programů je její efekt dokonce takřka zanedbatelný. Řešení problémů typu dlouhodobé a strukturální nezaměstnanosti je přitom bez účinné APZ těžko představitelné. Omezit drasticky výdaje na APZ proto může sloužit nanejvýš jen jako přechodné opatření reflektující dosavadní nízkou efektivnost této politiky. Systémovým řešením je ale především daleko náročnější systém vyhodnocování skutečných účinků APZ a s tím spojený tlak na růst efektivnosti vynakládaných rozpočtových prostředků.

- **Zvýšit podíl čisté mzdy na celkových pracovních nákladech pro zaměstnance:**

Z hlediska nastavení daňového a odvodového mechanismu platí, že poměr přímého nákladu na práci a čistého příjmu je u zaměstnanců značně nevýhodný a navíc je koncept superhrubé mzdy do značné míry nepřehledný (jeho vznik lze dílem vysvětlit politickým zadáním dosáhnout „nízké“ sazby daně z příjmu). Vysoký podíl odvodů na ceně práce u zaměstnanců spolu s nastavením pravidel ochrany při propouštění přispěly k růstu atraktivity jiných forem práce, než jsou zaměstnanecké kontrakty.

- **Zpřesnit režim nastavení odvodů a daní pro OSVČ:**

Pokud systém nastavení paušálních výdajů u OSVČ (a obdobných forem) umožňuje v nezanedbatelné míře vznik situace, kdy se skutečné náklady pohybují hluboce pod náklady vykázanými (resp. dochází k obdobnému rozdílu mezi náklady skutečnými a daňově uznatelnými), dochází ke vzniku značného daňového a odvodového zvýhodnění těchto osob

v porovnání se zaměstnanci. Současná situace není objektivně ospravedlnitelná a je třeba hledat jiný daňový a odvodový režim, který by sice mohl nadále ponechat určité zvýhodnění OSVČ, ale zároveň by poněkud sblížil příjmové postavení obou těchto skupin.

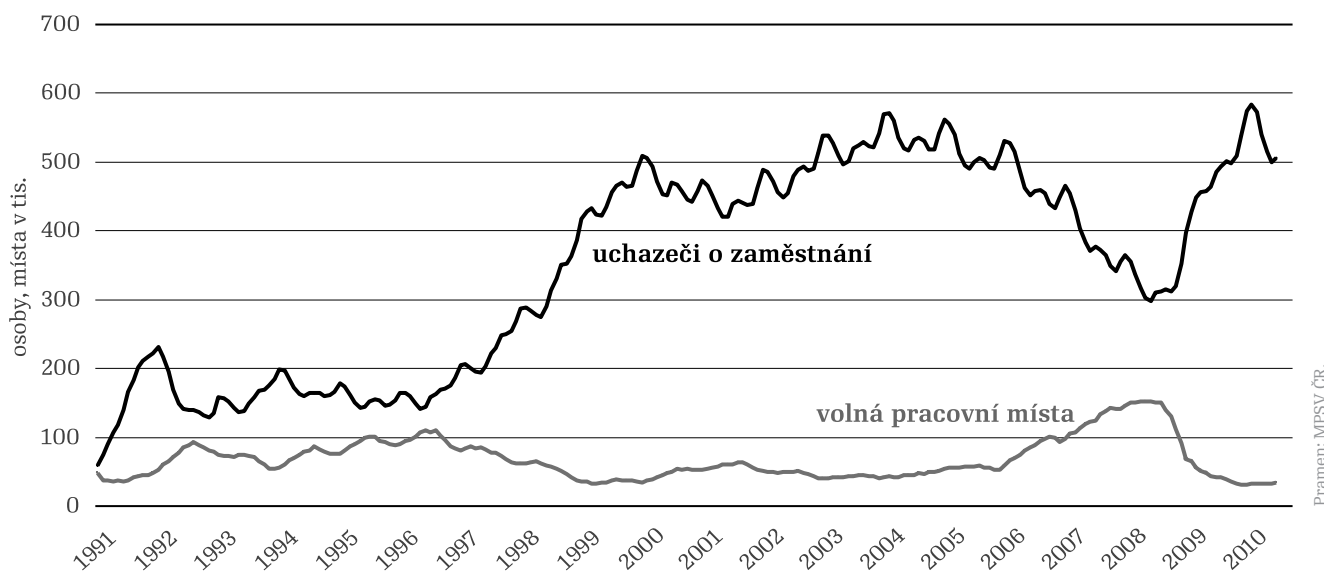
K našim doporučením patří i to, že při přípravě reformní agendy pro změny na českém trhu práce je třeba postupovat se značnou mírou realismu. Toto doporučení platí jak z hlediska rozsahu i razance změn, tak i očekávání jejich pozitivního dopadu. Samotné rozšíření flexibilních forem zaměstnávání, omezení odstupného či další nastíněná opatření totiž patrně nepřinesou zejména v krátkém období žádný dramatický zvrát situace na trhu práce (zejména bez účinné APZ). Mohou ale do jisté míry zamezit dalšímu růstu nezaměstnanosti, což rozhodně není málo.

Při politicky nelehkém prosazování reformních změn je ke zvážení také otázka, do jaké míry tyto změny prezentovat primárně jako opatření namířené na zlepšení podmínek podnikání, či zda je spíše neakcentovat jako součást ucelené vládní strategie boje proti nezaměstnanosti. Na této platformě snad lze vybudovat i silnější společenský i politický konsensus.

Bez ohledu na úspěch ve vylepšení situace českého pracovního trhu, který by zřejmě uvedená opatření mohla přinést, je třeba postupně zaměřit pozornost i na zmíněnou otázku demografického vývoje. Již samotný růst průměrného věku práce schopné části populace může mít značný dopad na trh práce, a riziko, že stát zavčas nepřijme opatření která zajistí adekvátní reakci na demografický vývoj může být jedním z klíčových rizik české ekonomiky v budoucnu.

Kapitola 1 » Vývoj českého trhu práce

Graf 1 » Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst



Pramen: MPSV ČR.

1. Trh práce v krizi

Českému trhu práce se nevedlo nijak skvěle ani v relativně dobrých předkrizových časech (graf 1). Snad jen roky 2007-2008 znamenaly cyklickou úlevu na trhu práce. Následná krize ovšem situaci prudce zhoršila, neboť ekonomika v roce 2009 zaznamenala výrazný propad HDP, který se musel projevit na pracovním trhu. V důsledku toho počet uchazečů o zaměstnání atakoval historická maxima, zatímco u volných pracovních míst tomu bylo zcela opačně (podrobnější analýzu vývoje na pracovním trhu vzhledem k výkyvům HDP přináší kapitola 2, včetně mezinárodního srovnání).

Od července 2010 se trh práce již poněkud stabilizuje, ale ani to neznamená přehnaně dobré zprávy. Prognózovaný růst HDP na rok 2010 ve výši mírně nad 1,5 % nebude dost robustní, aby vytvořil dostatek nových pracovních míst. Naopak – celková zaměstnanost má za rok 2010 poklesnout (podle výběrového šetření pracovních sil – VŠPS, nebo alternativně podle tzv. domácího konceptu národních účtů) o očekávaných 1,4 %, resp. o 1,1 %. Míra nezaměstnanosti (alternativně podle metodiky VŠPS nebo MPSV) se v roce 2011 předpokládá na úrovni 7,3 % / 8,7 %, což bude oproti roku 2010 v obou případech jen o 0,3 procentního bodu příznivější údaj.¹⁾

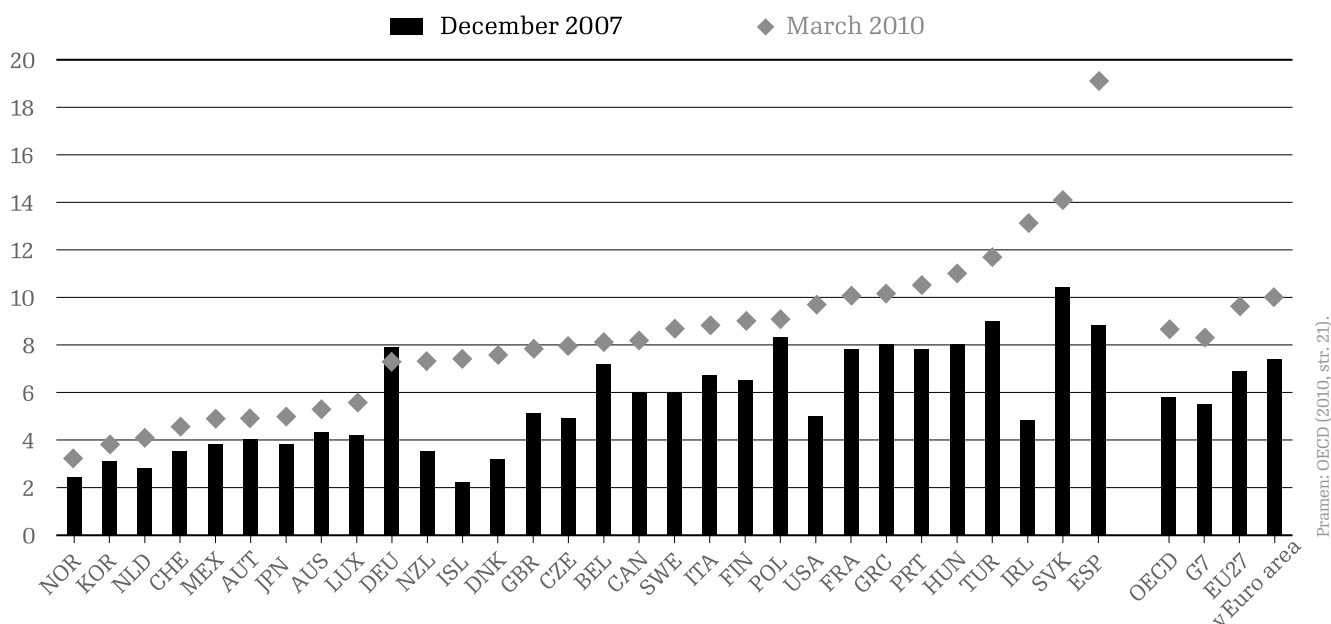
Makroekonomický výhled tudíž signalizuje, že minimálně do konce roku 2011 se celková situace na českém trhu práce navzdory pominutí recese příliš nezlepší. Strukturální problémy trhu práce naopak zřejmě ještě prohloubí vysokou dlouhodobou nezaměstnanost a regionální extrémní míře nezaměstnanosti, což lze považovat za nejpalčivější problémy spojené s nízkou efektivností tohoto trhu v ČR (strukturální nezaměstnanost se podrobně zabývá kapitola 3).

Z výlučně domácího pohledu může být proto až překvapivé, že český trh práce si nevede v mezinárodním srovnání nijak mimořádně špatně. Svědčí o tom porovnání dopadu krize na růst míry nezaměstnanosti v ČR s průměrnými hodnotami za eurozónu, EU nebo OECD (graf 2, podrobněji pak kapitola 2).

Výše uvedené mezinárodní srovnání však neznamená, že český trh práce netrpí celou řadou závažných dlouhodobých defektů, které jsou bez zásadních reforem neodstranitelné. Je proto nereálné očekávat, že i o něco vyšší než nyní prognózovaný ekonomický růst dokáže sám o sobě na trhu práce něco zásadního změnit. Z čeho tedy vznikla současná neutěšená situace na trhu práce, jaké jsou její dlouhodobější příčiny?

1) MF ČR. (2010). Tzv. domácí koncept zaměstnanosti oproti VŠPS zahrnuje navíc i odhady zaměstnanosti v šedé ekonomice, zaměstnanosti cizinců - nerezidentů či v zemědělském samozásobení apod. Rozdíly mezi nezaměstnaností podle VŠPS a podle registrace na úřadech práce vyplývají jednak z odlišné definice obou ukazatelů a jednak ze způsobu šetření VŠPS.

Graf 2 » Míra nezaměstnanosti v mezinárodním srovnání (%)



Pramen: OECD (2010, str. 21).

2. Hlavní rysy vývoje trhu práce od roku 1990

Trh práce v ČR byl již od počátku 90. let minulého století poznamenán závažnými problémy a deformacemi, které se v průběhu času spíše ještě dále zhoršovaly. V prvních letech ekonomické transformace sice převládala nízká míra nezaměstnanosti, ale její udržování bylo poznamenáno řadou jednorázových a neopakovatelných okolností, po jejichž vyčerpání se ukázala skutečná povaha a výkonnost českého trhu práce v plné nahotě.

Opatření typu výrazné devalvace měnového kurzu, cenové liberalizace a souběžně uplatňované mzdové regulace vytvořila v prvních letech transformace „mzdový polštář“, což nebylo ničím jiným, než šokovým snížením průměrné reálné mzdy v řádu okolo 30 %. Za těchto okolností se stala cena práce výrazně „konkurenceschopnější“ a z nákladového hlediska neznamena pro podniky výraznější dodatečný tlak na propouštění.

Dalším významným faktorem působícím proti růstu nezaměstnanosti bylo pokračování v úvěrování doposud státních podniků (pro něž se vžil název bankovní socialismus), které bylo zdůvodňováno

dědictvím centrálně plánované ekonomiky s tím, že okamžité uplatňování tržních kritérií alokace úvěru komerčními bankami by vedlo k řetězovému krachu většiny českých (československých) podniků určených k privatizaci.

Vedle toho zde existovala poptávka po práci ze strany nově vznikajícího soukromého sektoru, a to zejména v oblasti služeb, což se také zdálo být jedním z vysvětlení nízké nezaměstnanosti. Za těchto okolností proto vypadalo logicky, že v letech 1990-1995 se míra nezaměstnanosti zhruba pohybovala v rozmezí pouhých 1-4 %, což si vysloužilo i chválu OECD.²⁾

I přes všechny uvedené „příznivé“ skutečnosti ale celková zaměstnanost poklesla jen v období 1990-1993 o 10 %, což v netto vyjádření představovalo více než 500 000 ztracených pracovních míst, tedy údaj plně srovnatelný s dnešní nezaměstnaností v době vrcholící krize. Jak si ale vysvětlit tehdejší paradox mezi šokovým poklesem celkové zaměstnanosti, který se jen nepatrně promítl do míry nezaměstnanosti?

V bývalém Československu byla jedna z nejvyšších zaměstnaností žen na světě, spolu s enormně

2) OECD (1995, str. 9-11) uvádí: „Česká republika je mezi transformačními ekonomikami často opěvována jako „úspěšný příběh“, spojený s jen nízkou nezaměstnaností. [...] Českou výjimečnost lze plně ocenit právě při hodnocení trhu práce.“

vysokým počtem pracujících důchodců. Především tato zvláštnost (a nikoli nějaká lepší reformní strategie) vysvětluje, že masová nezaměstnanost nepropukla v ČR již od samého počátku transformace. Na český trh práce totiž ve skutečnosti od samého počátku 90. let plně dopadla transformační recese, standardně spojená jako kdekoli jinde s šokovým poklesem zaměstnanosti. Zároveň se ale hrozící masová nezaměstnanost v 1. polovině 90. let „vyřešila“ poklesem pracujících důchodců o 250 000, okolo 100 000 dalších pracovníků se rozhodlo pro předčasný odchod do starobního důchodu a konečně počet ekonomicky aktivních žen poklesl o 270 000. Nakonec na každých pět ztracených pracovních míst připadal jen jeden nezaměstnaný a míra ekonomické aktivity poklesla mezi roky 1990 a 1995 o pět procentních bodů. To vedlo k iluzi, ještě podporované domácími politiky a mezinárodními organizacemi, že ČR si dokázala poradit s problémem nezaměstnanosti.

Uvedená specifika v tocích pracovních sil ze zaměstnanosti přímo do ekonomické neaktivity (namísto do nezaměstnanosti) navíc od samého počátku vedla k nedostatku volné pracovní síly na trhu práce. Nové soukromé firmy proto příliš nemohly poptávat práci mezi nezaměstnanými, nýbrž situaci řešily (díky výjimce z mzdové regulace) zejména přeplácením kvalitních a nezaměstnaností neohrožených pracovníků zaměstnaných jinde. V důsledku toho byl tzv. netto příspěvek soukromého sektoru k agregátní zaměstnanosti v první polovině 90. let fakticky nulový. Na trhu práce panovalo napětí způsobené nedostatkem volné nabídky práce, a to paradoxně uprostřed bezprecedentně hluboké recese a masového poklesu pracovních míst. Dalším negativním důsledkem, patrným ze sociologických průzkumů bylo, že veřejnost po počátečních obavách zcela přestala vnímat nezaměstnanost jako závažný problém.³⁾

Možnost masového snižování zaměstnanosti cestou odchodů mimo oficiální ekonomickou aktivitu se pochopitelně musela v průběhu času vyčerpat. Prudký růst nezaměstnanosti od roku 1997 proto není spojen

jen s projevy opožděné restrukturalizace podniků, koncem bankovního socialismu, vyčerpáním mzdového i kurzového polštáře, vnitřní a vnější nerovnováhou vrcholící do měnové krize, ale do značné míry právě i zásadní změnou v tocích pracovních sil. Pracovních míst neubývalo ve 2. polovině 90. let více, než na počátku transformace (dokonce naopak), ale ztracená pracovní místa se začala v mnohem vyšší míře projevovat v růstu počtu nezaměstnaných - jak jsme uvedli, tento vztah byl v minulosti zkrácen.

Zároveň začaly na trhu práce postupně přibývat nové, dodatečné deformující vlivy, svědčící o nedostatečné flexibilitě a celkově neefektivním fungování trhu práce.

Rostoucí počet nezaměstnaných neměl díky kvalifikačnímu, regionálnímu a odvětvovému nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po práci větší šanci na brzké znovunalezení pracovního uplatnění. V důsledku toho se začala strukturální nezaměstnanost stále více projevovat v rostoucí dlouhodobé nezaměstnanosti, která se stala trvalým a nejzávažnějším problémem českého trhu práce. Podíl nezaměstnaných nad 12 měsíců neklesá od roku 2000 pod hranici 50 %. Na setrvalě vysoké úrovni se současně nachází i regionální diferenciace nezaměstnanosti (variační koeficienty se pohybují od 0,40 do 0,50), což indikuje velmi závažný regionální rozměr problému nezaměstnanosti.⁴⁾

Problém dlouhodobé nezaměstnanosti je dále ještě umocněn nízkou efektivností aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Růst participace v rekvalifikačních programech o 1 % v ČR vede ke snížení míry celkové nezaměstnanosti o 0,05 % (ve starých spolkových zemích SRN o 0,15 až 0,25, tedy 3x až 5x efektivnější program). Při růstu účasti v programech společensky účelných pracovních míst o 1 % se snižuje míra celkové nezaměstnanosti o 0,08 % (v jižní Itálii o 0,44 %) a v případě účasti v programech Evropského sociálního fondu o 0,01 %. U programů veřejně prospěšných prací se neprojevuje žádný signifikantní efekt.⁵⁾

3) Pro podrobnější analýzu českého trhu práce v 1. polovině 90. let podrobněji viz např. Flek (1999).

4) ČNB (2009, str. 91).

5) Kalíšková (2010).

Spolu s rostoucí nezaměstnaností (včetně strukturální a dlouhodobé nezaměstnanosti) výrazně poklesla mobilita pracovní síly, měřená pomocí toků pracovních sil: V roce 1993 měl nezaměstnaný (ekonomicky neaktivní) v ČR pravděpodobnost 54,6 % (4,6 %) na nalezení zaměstnání do jednoho roku. V roce 2000 však tyto pravděpodobnosti činily již jen 33,7 % (1,9 %)⁶. Postupně tak „zamrzly“ toky pracovních sil z nezaměstnanosti (neaktivity) do zaměstnanosti, což je závažným projevem klesající flexibility trhu práce.

Situace dlouhodobě nezaměstnaných je charakterizována postupnou ztrátou jejich adaptability na trhu práce a faktickým vyloučením z konkurence na trhu práce. Ztráta pracovních návyků a kvalifikace je spojená s růstem chudoby domácností nezaměstnaných a jejich rostoucí závislostí na dávkách podpory. Výskyt všeobecné chudoby v ČR sice není v porovnání se zeměmi EU nijak alarmující (dokonce naopak). Chudoba nezaměstnaných měřená jako „risk of poverty index“ ale signalizovala pro ČR již v 90. letech nejhorší výsledky v rámci celé EU. Chudoba v ČR ohrožovala dvě třetiny domácností, kde byla hlava rodiny nezaměstnaná. Jak jsme již uvedli, APZ nedosahuje potřebné efektivity, aby tento problém dokázala vyřešit, zatímco trh práce sám o sobě dostatek pracovních příležitostí pro tuto skupinu nevytváří (o tom svědčí relativně vysoká a setrvalá míra strukturální nezaměstnanosti doložená v kapitole 3).

Jaká je v tomto kontextu role zneužívání sociálních dávek a nelegálních forem zaměstnávání? ČR patří spolu se Slovenskem k zemím střední a východní Evropy s relativně nízkým podílem nedeklarovaných příjmů, který od poloviny 90. let dokonce dále klesá. Z toho lze nepřímou usuzovat, že zneužívání sociálních dávek nemá rostoucí tendenci. Na druhou stranu ale odhady nedeklarovaných příjmů v ČR v rozmezí 8-14 % HDP nejsou rozhodně nezanedbatelné.⁷ Do značné míry tak umožňují závěr, že zneužívání různých podpor a dávek při paralelní práci na černém je stále reálným problémem.

Jinou otázkou však je, do jaké míry mají zejména dlouhodobě nezaměstnaní reálnou šanci k nalezení legálního zaměstnání – nejen kvůli relativně vysoké strukturální nezaměstnanosti, ale i s ohledem na vysoké náklady spojené s najímáním a následným propuštěním pracovníka. Zaměstnávat pracovníka, a to zejména na dobu neurčitou, je totiž z pohledu zaměstnavatele z nákladového hlediska často riskantní, což vede mj. i k fiskálním ztrátám, pokud je pracovní kontrakt sjednán jiným způsobem (podrobněji viz kapitoly 4 a 5).

Situaci nezaměstnaných komplikuje na druhé straně také skutečnost, že flexibilnější formy zaměstnávání, které by mohly napomáhat ke zpružnění trhu práce, hrály v ČR vždy podřadnou roli. Podíl částečných úvazků byl v ČR ve 3. čtvrtletí 2009 třetí nejnižší v EU, když podle VŠPS dosáhl 5,5 % oproti průměru EU 18,7 %. Četnost těchto úvazků v ČR od poloviny 90. let dokonce klesala, při převaze žen využívajících tuto formu. Jde většinou o dobrovolná individuální rozhodnutí, která udržují „míru podzaměstnanosti“ (rate of under-employment) na nízkých hodnotách 10–15 % (jako podíl těch, kdo by upřednostňovali plný pracovní úvazek). Ani podíl smluv na dobu určitou není příliš významný (cca 10 %), což může reflektovat zákonný zákaz řetězení smluv – podrobněji viz kapitola 4.

Situaci na trhu práce ztěžuje také to, že vzorce chování založené na dědictví minulého režimu, ale i na falešném „zázraku“ nízké nezaměstnanosti z první poloviny 90. let, se projevují dodnes. V ČR by bylo ochotno v případě nezaměstnanosti migrovat za účelem získání zaměstnání pouhých 16 % populace, oproti necelým 40 % ve Velké Británii nebo 25 % v Nizozemí. Podobně je tomu při ochotě učit se v případě nezaměstnanosti cizímu jazyku nebo přijmout hůře placenou práci. To znamená, že všeobecně nízká efektivnost trhu práce v ČR je hlubším problémem. Jeho vyřešení nespočívá jen v technokratickém zavedení reformních kroků osvědčených v zahraničí, nýbrž klíčovým způsobem závisí na prolomení dosavadního vnímání hodnot zaměstnanosti v očích populace.

6) Podrobněji k dalším uváděným dlouhodobým problémům a datům o trhu práce v ČR viz Flek a kol. (2007).

7) Viz Večerník (2010) pro podrobnější přehled.

Tento, zajisté jen dílčí výčet⁸⁾ stěžejních problémů českého trhu práce má nevyhnutelně své důsledky pro makroekonomickou výkonnost ekonomiky, její potenciální produkt a dlouhodobě udržitelnou míru nezaměstnanosti. Na makroúrovni „trh práce v ČR trpí jevem zvaným hystereze, kdy období ekonomické recese je doprovázeno nárůstem strukturální nezaměstnanosti, která se projevuje zvýšením dlouhodobé nezaměstnanosti. K tomu došlo například v letech 1999–2000 a 2003–2004“ (ČNB, 2009, str. 74). Tato „nemoc“ je typická pro řadu nepružných trhů práce zejména v kontinentální Evropě. Problém je o to závažnější, že po ukončení fáze recese se strukturální ani dlouhodobá nezaměstnanost vesměs automaticky nesnižuje na výchozí stav, nýbrž má tendenci přetrvávat na vyšších hodnotách.

Syntetickým ukazatelem výkonnosti trhu práce je ukazatel NAIRU, který pracuje s konceptem dlouhodobě udržitelné (inflaci nezrychlující) míry nezaměstnanosti. Čím více trh práce trpí strukturálními a institucionálními problémy, nevhodnou legislativou upravující fungování trhu práce, atd., tím vyšší cenu taková ekonomika platí v podobě setrvalé vysoké míry nezaměstnanosti. Pod tuto hranici nelze ekonomiku ani v příznivé fázi ekonomického cyklu „stlačit“ bez toho, aby neakcelerovala inflace. Odhady provedené v kapitole 3 ukazují, že díky strukturálním a dalším problémům je v ČR trvale nezaměstnatelných mezi 6-8 % ekonomicky aktivního obyvatelstva. Již z toho vyplývá, že bez reforem trhu práce nelze doufat, že samo cyklické oživení ekonomického růstu nějak výrazněji změní situaci na českém trhu práce.

3. Cesty ke zlepšení a možná úskalí

ČR čelí na trhu práce v zásadě stejným problémům jako řada jiných států EU nebo OECD a vede si více méně průměrně, jak o tom podrobněji svědčí následující kapitoly. Neznamena to sice důvod k uspokojení, ale zároveň je na místě realismus, čeho lze (zejména jen dílčími) reformami institucí českého trhu práce dosáhnout. Vždyť ani agenda různými analýzami nastíněných reformních opatření není ničím novým ani specificky českým.⁹⁾

Institut pracovního poměru na dobu neurčitou, spojený s odstupným, výpovědními lhůtami a kvalifikovanými důvody výpovědi může vést k tomu, že tvorba nových pracovních míst je (zejména při přehnaně vysoké ochraně zaměstnaných) trvale nižší, než by bylo za jiných okolností možné. Zvláště mladí lidé bez praxe a dlouhodobě nezaměstnaní se dostávají do diskriminačního postavení. Trh práce se segmentuje na ty, kdo si práci dokážou udržet, a oběti „zaměstnaneckých jistot“. Jako důsledek může růst dlouhodobě udržitelná míra nezaměstnanosti, klesat potenciální produkt a mzdové inflační tlaky hrozit již na relativně vysoké míře nezaměstnanosti. **Uvolnění podmínek pro propouštění** (snížení odstupného atp.) je proto ve skutečnosti opatřením směřujícím proti existující diskriminaci a neefektivnosti na trhu práce.

V době nedávné recese se v řadě zemí ukázala pozitivní role **částečných pracovních úvazků** a dalších **flexibilních forem zaměstnávání** jako alternativy k okamžitému propuštění. Jakkoli se z pohledu pracovníka jedná o negativní zásah do jeho dosavadního postavení na trhu práce, jde v mnoha situacích stále o lepší řešení, než plné vyloučení z pracovního procesu, postupnou ztrátu pracovních návyků a dovedností vedoucí, za přispění výše zmíněných překážek pro znovuzaměstnání, k dlouhodobé nezaměstnanosti. Podobně jsou zkrácené pracovní úvazky účinné i pro usnadnění návratu na trh práce z ekonomické neaktivity (matky s malými dětmi). V ČR je četnost alternativních forem zaměstnávání v každém případě velmi nízká a pro jejich větší využívání existuje značný prostor.

Výše popsaný efekt hystereze se projevuje v tom, že recese způsobí růst počtu dlouhodobě nezaměstnaných, který se ale poté ve fázi ekonomického oživení ve stejné proporcii a rychlosti nesnižuje. **Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)** je proto nejnaléhavěji zapotřebí právě při překonávání nebo aspoň zmírňování tohoto efektu. Z různých forem APZ mají především rekvalifikační programy a různé formy subvencování pracovních míst prokazatelně nejvyšší pozitivní efekty. I v podmínkách ČR je proto vhodné porovnat náklady a výnosy APZ v dnes

8) Mimořádně závažným problémem je mj. struktura vzdělání a kvalita školství. Bez zlepšení v těchto oblastech je jakékoli dlouhodobé zlepšení fungování trhu práce nemyslitelné. Podrobněji např. viz Műnich (2009).

9) Joint Assessment (2000), OECD (2004, 2010) nebo Švejnar a Semerák (2010).

uplatňované podobě a posoudit, které z dostupných opatření vykazují nejvyšší efektivitu a na ně se zaměřit. Bez efektivnější APZ bude totiž jakékoli zvýšení motivace k nalezení zaměstnání (např. cestou zpřísnění nároků na různé dávky podpory) prováděno faktickou nemožností nalézt legální zaměstnání, a to zejména v případě dlouhodobě nezaměstnaných s nízkou či neadekvátní kvalifikací.

Zpřísnění nebo diferenciací nároků na podporu je (za splnění výše uvedené podmínky efektivní APZ) žádoucí. Účelem je dát osobám aktivně hledajícím práci relativně velkorysejší podmínky oproti těm, kteří systém podpor zneužívají a/nebo o znovunalezení práce nestojí. Zároveň je třeba klást ještě větší důraz na (příjmové, majetkové) testování veškerých nároků a kontrolu zneužívání dávek. To poslouží nejen možnému snížení nezaměstnanosti, ale v ideálním případě může působit i na snižování mandatorních výdajů ve veřejných rozpočtech.

I když změny na pracovním trhu směřující uvedeným směrem budou zřejmě v centru pozornosti vlády (s výjimkou důrazu na APZ, kde patrně dojde k podstatnému krácení výdajů), realizace bude narážet na celou řadu věcných, politických a komunikačních problémů, které je třeba mít na zřeteli pro stanovení realistických cílů reforem.

- V očích zaměstnavatelů jsou (dlouhodobě) nezaměstnaní *stigmatizováni*, tj. fakticky vyřazeni z poptávky po práci kvůli předpokládané ztrátě pracovních dovedností, disciplíny a loajality. Flexibilnější formy zaměstnávání nebo snížení odstupného proto samy o sobě jen těžko povedou k nějakým mohutnějším tokům z nezaměstnanosti do zaměstnanosti. Spíše mohou napomoci *nezhoršování* současného stavu, tj. mohou zachovat aspoň část dnes ohrožených pracovních míst anebo poněkud podpořit vstup mladých lidí a ekonomicky neaktivních (žen) na trh práce. Nelze ale očekávat větší vliv na snížení celkové míry nezaměstnanosti, resp. takový vliv je zatím obtížné kdekoli prokázat.¹⁰⁾

- Diferenciace (snížení) podpory v nezaměstnanosti nebo sociálních dávek může být za určitých okolností i kontraproduktivní a prohloubit bludný kruh, v němž se dlouhodobě nezaměstnaní nacházejí. Příjmový dopad ztráty zaměstnání je totiž již dnes pro většinu postižených výrazný, a ekonomická situace nezaměstnaných či závislých na sociální podpoře značně napjatá. Zejména pro dlouhodobě nezaměstnané navíc vesměs ani neexistuje pracovní uplatnění. Případné „motivační“ snížení dávek by proto spíše ještě prohloubilo chudobu a deprivaci této skupiny, aniž by příliš zvýšilo šance na nalezení zaměstnání. Naopak „motivační“ zvýšení minimální mzdy také není řešením, protože poptávka po této pracovní síle je nízká již za dnešních mzdových podmínek. Řešením je spíše mnohem důslednější příjmové a majetkové testování příjemců dávek a zvýšená kontrola nelegálního zaměstnávání, které je zřejmě reálným problémem stále ještě značného rozsahu. Jak jsme ale již uvedli, podobné kroky musejí být podpořeny mnohem efektivnějšími programy zejména pro dlouhodobě nezaměstnané, což je mnohdy jediným nástrojem, který může poskytnout skutečnou alternativu k životu na podpoře nebo v šedé ekonomice.

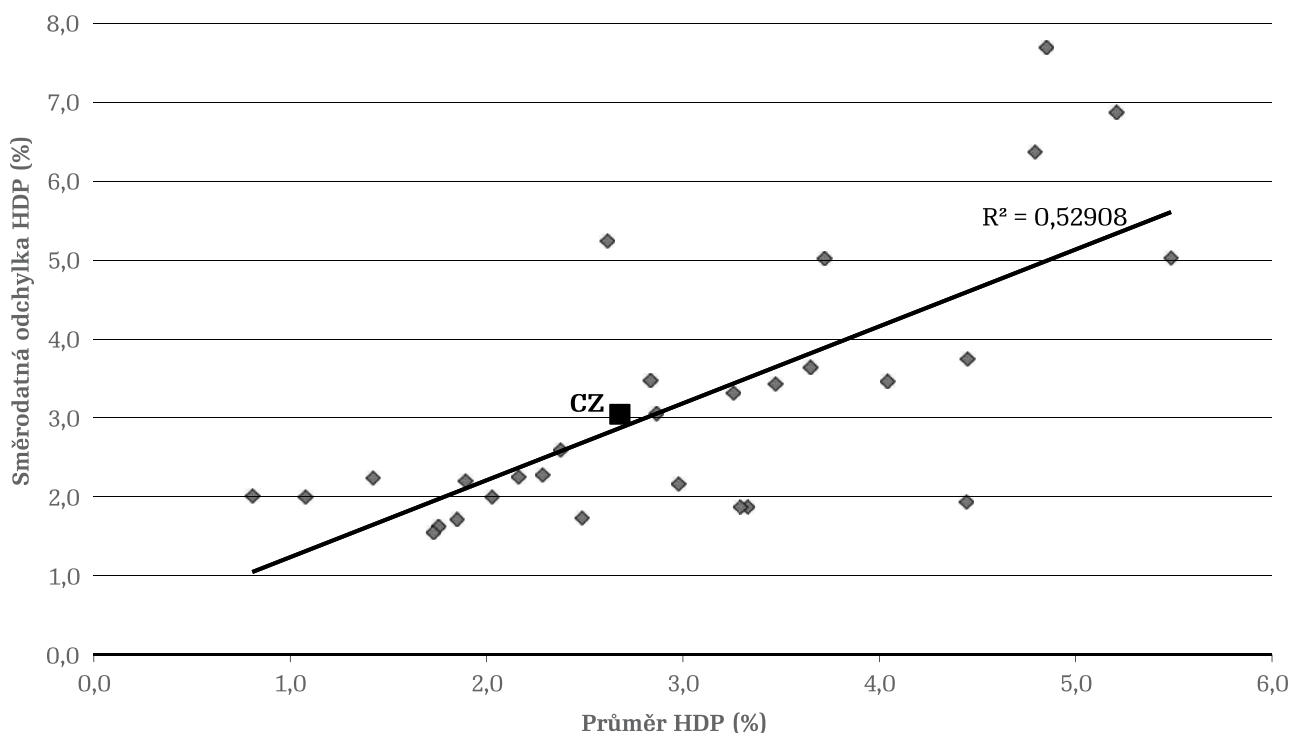
- Na straně nabídky přetrvává na trhu práce struktura pohnutek, která je neslučitelná s výkonností a flexibilitou. Reformní agenda proto naráží na stereotypy pracovního chování zděděné nejen z minulého režimu, ale i z deformovaného trhu práce 90. let. Lidé budou sotva přistupovat na alternativní formy zaměstnávání, pokud k tomu nebudou nějakým formalizovaným způsobem ekonomicky či právně více motivováni. Bez podobného dodatečného tlaku na reálné uplatnění reforem ovšem na druhé straně hrozí, že vládní úsilí o „vyšší flexibilitu“ trhu práce zůstane opět jen na papíře.¹¹⁾

10) Srov. ČNB (2009) pro diskusi výsledků, pokud jde o vztah ochrany zaměstnaných a celkové nezaměstnanosti.

11) Vládní záměr rozšířit „flexibilní formy zaměstnávání“ není ani v ČR ničím novým. Připomenout lze tzv. Národní plán zaměstnanosti z roku 1999 nebo Joint assessment (2000, str. 12), kde se ČR před institucemi EU hlásí k úsilí o „nová pracovní právní uspořádání, která by umožnila flexibilnější formy organizace práce“.

Kapitola 2 » Makroekonomické charakteristiky českého trhu práce v evropském srovnání

Graf 3 » Roční údaje o HDP v evropských zemích (1996-2009)



Pramen: UniCredit Bank

Cílem této srovnávací analýzy je na základě vybraných makroekonomických charakteristik zjistit podobnost či odchylky ve vývoji tuzemského pracovního trhu oproti dalším evropským zemím. Snahou bylo získat výsledky využitelné k návrhu opatření vedoucích k lepšímu fungování tuzemského trhu práce. Charakteristikami, na něž se zaměřujeme, jsou roční změny reálného HDP, hodinové produktivity, zaměstnanosti a počtu odpracovaných hodin na pracovníka. Kromě toho se zabýváme podílem zkrácených pracovních úvazků v rámci celkové zaměstnanosti. Datovou základnu tvoří řady ročních údajů Eurostatu pro jednotlivé země Evropy (zejména ze skupiny EU-27, ale pro některé charakteristiky také Švýcarska a Norska) za období 1996-2009. Výčet charakteristik trhu práce samozřejmě není úplný. Zabýváme se jen těmi, pro něž jsou dostupná relevantní data.

1. Souhrnné charakteristiky pracovního trhu

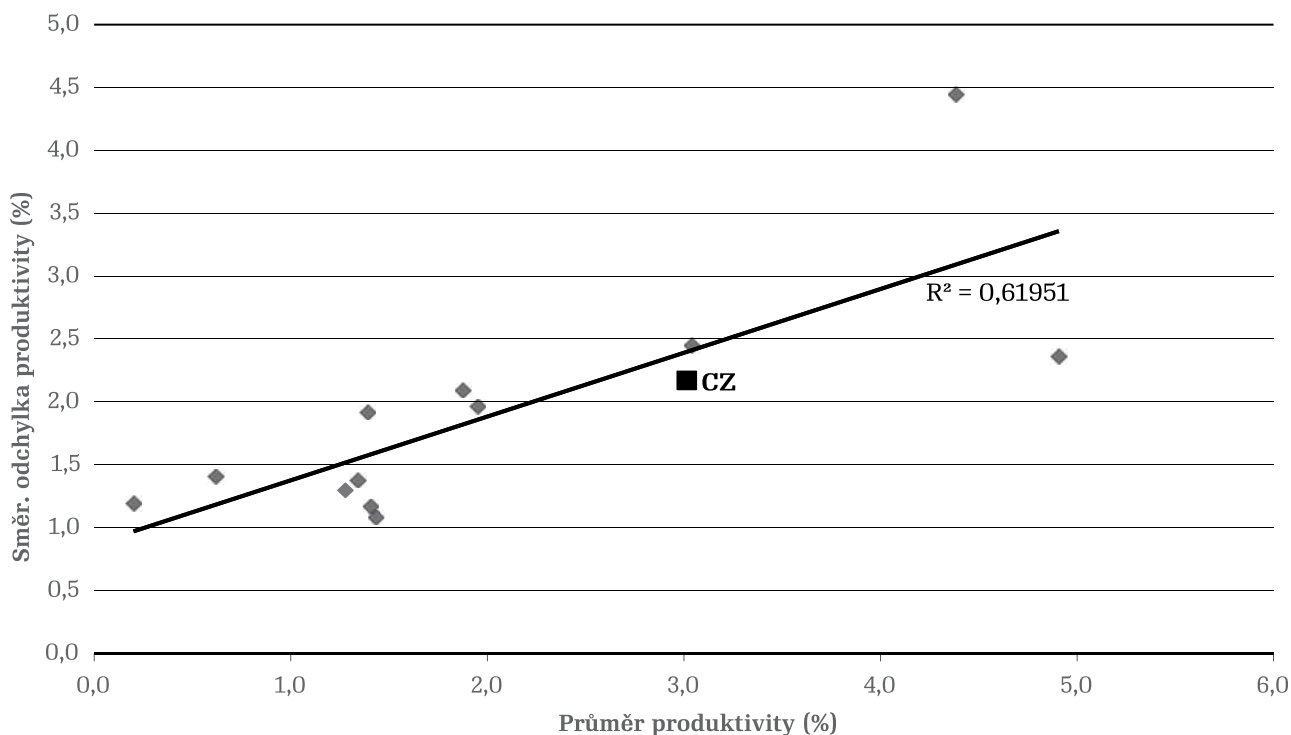
1. 1. HDP

Dlouhodobý nesoulad v tempech růstu HDP mezi evropskými zeměmi, kde nadprůměrných

temp dosahují zejména nové členské země EU, je všeobecně známou skutečností. Charakteristikou důležitou z hlediska trhu práce je rovnoměrnost či nerovnoměrnost ekonomického růstu v čase. Lze očekávat, že v průměru rychlejší růst ekonomiky bude mít za následek větší výkyvy hospodářského cyklu. Takové výkyvy s sebou ponese i dopady na trh práce v podobě vysokého kolísání zaměstnanosti a nezaměstnanosti, a tudíž i vyšší nároky na sladění nabídky a poptávky na trhu práce.

Graf 3 s významně rostoucí regresní přímkou dokládá vztah mezi průměrným tempem a volatilitou růstu HDP. Země pod regresní přímkou se zdají být v relativně výhodnější pozici, neboť docílily během zkoumaného období svého průměrného tempa růstu HDP s podnormální volatilitou. Největší platnost má toto tvrzení u Polska, jehož bod je od regresní přímky nejvíce vzdálen. Naopak vysoké volatility vzhledem k tempu růstu, a tedy pozice nad regresní čarou, dosáhly jak pomalu rostoucí země (Itálie, Německo), tak nejrychleji rostoucí pobaltské země. ČR je průměrnou zemí jak z hlediska tempa růstu HDP, tak z hlediska volatility HDP - její bod leží téměř

Graf 4 » Roční údaje o hodinové produktivitě v evropských zemích (1996-2009)



Pramen: UniCredit Bank

na regresní přímce. Z toho vyplývá, že z hlediska mezinárodního srovnání nepředstavuje volatilita ekonomického růstu v ČR vysloveně závažný faktor, který by mohl dodatečně komplikovat fungování trhu práce.

1. 2. Hodinová produktivita

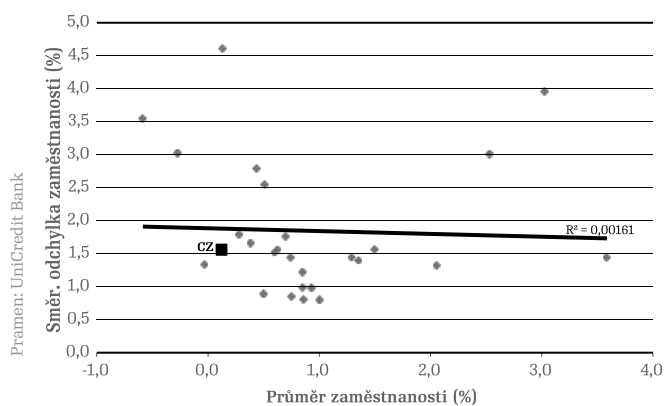
Růstu ekonomiky může být dosahováno růstem hodinové produktivity, růstem zaměstnanosti či růstem počtu odpracovaných hodin. Za EU15 jako celek činil v období 1996-2009 podíl růstu hodinové produktivity na růstu HDP plných 66 %. Dostupná data za období 1996-2009 (v kterých však chybí některé důležité země jako Španělsko, Velká Británie, Francie či Polsko, pro něž dosud není k dispozici důležitý rok 2009) ukazují, že průměrný růst hodinové produktivity byl leckde povážlivě nízký (v Itálii 0,2 % průměrně ročně, v Dánsku 0,6 % průměrně ročně). Vysoce nadprůměrné hodnoty naopak vidíme mezi novými členskými zeměmi (Slovensko, Litva, Česko, Maďarsko). Pozoruhodné je, že střeoevropské země (Německo, ČR, Slovensko a Maďarsko) jako jediné docílily během sledovaného období vyššího

růstu hodinové produktivity než HDP – to znamená, že ostatní zmíněné faktory přispívaly v uvedených zemích k růstu HDP negativně.

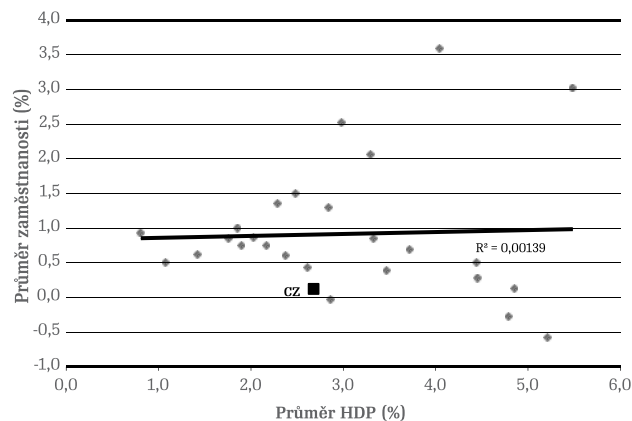
Pozitivní korelaci mezi průměrem produktivity a její směrodatnou odchylkou lze obecně interpretovat tak, že rychleji rostoucí ekonomiky zpravidla nejsou schopné dostatečně pružně reagovat na výkyvy v poptávce po práci dostatečně rychlým přizpůsobením nabídky, takže výsledkem jsou právě vysoké výkyvy v produktivitě. Nebyla by ovšem na místě interpretace, že je ve skupině rychle rostoucích zemí pracovní trh méně pružný než v pomaleji rostoucích. Lze pouze konstatovat, že přizpůsobovací procesy na trhu práce v rychle rostoucích zemích neprobíhají z hlediska reakce zaměstnanosti tak rychle, jak by bylo optimální.

Pozice ČR se v tomto ohledu jeví mezi zkoumanými zeměmi opět jako průměrná – její bod leží blízko regresní přímky. Proti Maďarsku (pro ČR nejbližší bod v grafu 4) nicméně vypadá naše situace jako nepatrně výhodnější (nižší volatilita produktivity při její srovnatelné průměrné úrovni).

Graf 5 » Roční údaje o zaměstnanosti v evropských zemích (1996-2009)



Graf 6 » Průměrný růst HDP a průměrný růst zaměstnanosti v evropských zemích (1996-2009)



1. 3. Zaměstnanost

Vývoj zaměstnanosti podle zemí byl v období 1996-2009 značně diferencovaný. V EU15 rostl počet zaměstnaných ročně v průměru o 0,97 % a změna zaměstnanosti se podílela (vedle změny hodinové produktivity a změny počtu odpracovaných hodin) ve výši 55 % na celkové změně HDP. (Hodinová produktivita a zaměstnanost se dohromady podílejí na růstu HDP více než 100 procenty, což je kompenzováno negativním příspěvkem třetího faktoru – počtu odpracovaných hodin – viz 1.4.). Vysoce nadprůměrných temp zaměstnanosti dosahovaly rychle rostoucí ekonomiky Irska, Španělska a Lucemburska, zaměstnanost byla ale na vzestupu ve všech zemích E15, včetně nejpomaleji rostoucí Itálie. V nových členských zemích EU naproti tomu zaměstnanost převážně stagnovala, ačkoliv tato skupina zemí dosahovala v průměru podstatně vyšších přírůstků HDP než EU15. V Estonsku, Litvě a Maďarsku zaměstnanost dokonce během období mírně klesla.

Mezi průměrem a směrodatnou odchylkou změn zaměstnanosti v zemích (graf 5) nelze najít žádnou statistickou vazbu. Ta neexistuje ani mezi průměrnou změnou HDP a průměrnou změnou zaměstnanosti (graf 6), kde je překážkou odlišný vývoj ve starých a nových zemích EU (při omezení výběru zemí na E15 by ke kladné korelaci pomohl dynamický vzestup zaměstnanosti v Irsku, Španělsku a Lucembursku).

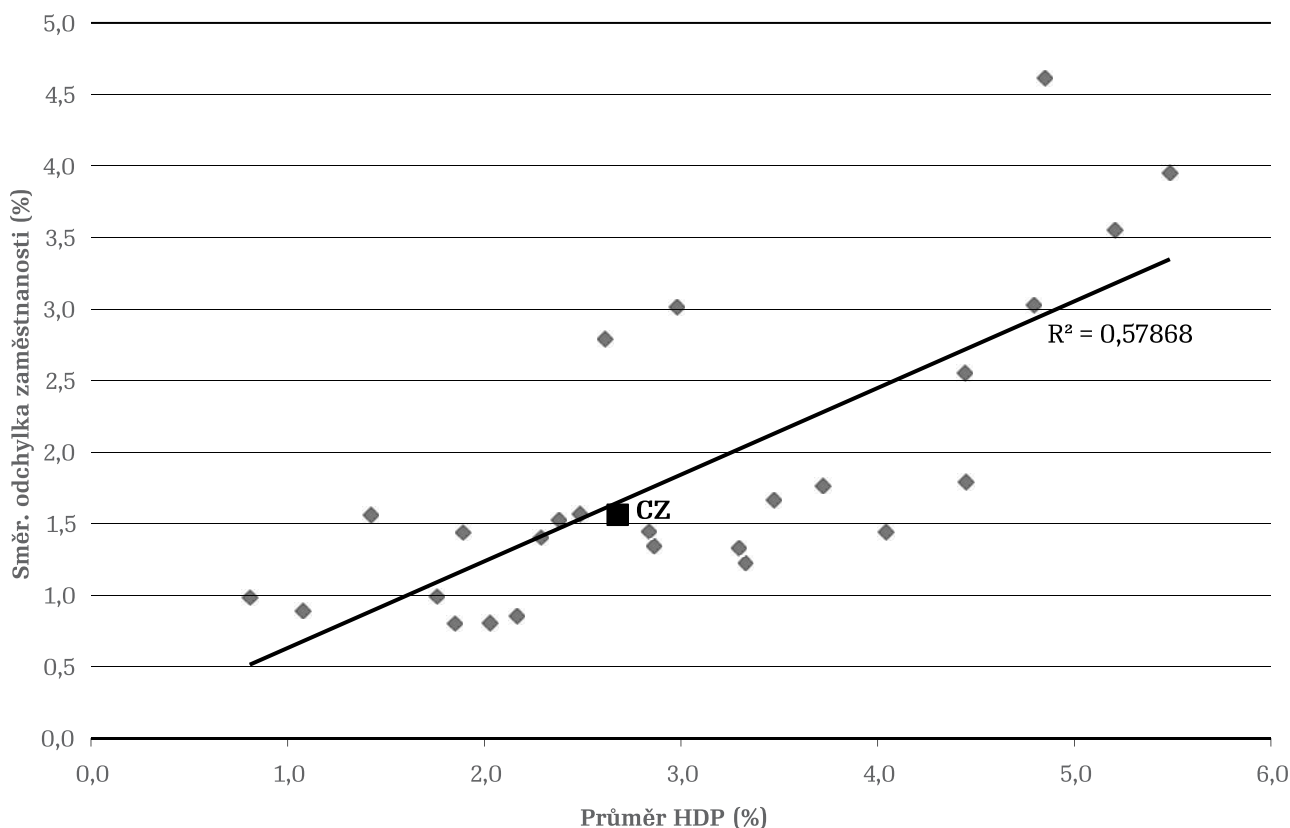
Směrodatná odchylka zaměstnanosti je ale podle výsledků shrnutých v grafu 7 jednoznačnou funkcí růstu HDP, což znamená, že rychleji rostoucí země pociťují častější výkyvy ve veličině zaměstnanosti,

Je bohužel nad rámec této studie ověřit, zda funguje vztah oboustranně, tedy zda pružné přizpůsobení zaměstnanosti poptávce v ekonomice také vede k vyššímu průměrnému růstu HDP.

Značné rozdíly ve vývoji zaměstnanosti mezi zeměmi mají patrně řadu příčin. Významnou roli bezpochyby hrála nízká výchozí úroveň produktivity v nových zemích EU, která jim vytvářela značný potenciál růstu HDP při minimálním růstu poptávky po pracovní síle. Podstatná je ale také politika zaměstnanosti v jednotlivých zemích. Dlouhodobé zkracování pracovního týdne, zavádění „Kurzarbeit“ či motivování podnikatelského sektoru k vytváření míst se zkrácenými pracovními úvazky, charakteristické pro některé staré země EU, pravděpodobně podpořily celkový růst zaměstnanosti. Data (graf 13 v kapitole 4) skutečně ukazují, že nové země EU vesměs zaostávají za starými v podílu zkrácených pracovních úvazků, přičemž se od roku 1998 propast mezi oběma skupinami zemí dále prohloubila.

Máme zato, že odlišnosti v politice zaměstnanosti mohly také být příčinou rozdílných reakcí pracovního trhu v jednotlivých zemích na ekonomickou krizi roku 2009. Irsko a Slovinsko byly v uvedeném roce podobně postiženy propadem HDP (o 7-8 %), v první

**Graf 7 » Průměrný růst HDP
a směrodatná odchylka zaměstnanosti v evropských zemích (1996-2009)**



Pramen: UniCredit Bank

ze zemí ovšem klesla zaměstnanost o 8,2%, zatímco u druhé jen o 2,2%. V nejpočetnější skupině zemí s propadem HDP o 3-5 % najdeme Španělsko se snížením zaměstnanosti o relativně vysokých 6,7%, ale i Německo s fakticky nulovou změnou počtu zaměstnaných. Takové rozdíly mohou být částečně kompenzovány změnou počtu odpracovaných hodin, možná ale přesto nezůstanou bez odezvy v hodinové produktivitě, a tedy v relativní konkurenceschopnosti srovnávaných ekonomik.

V ČR rostla zaměstnanost v období 1996-2009 ročně v průměru jen o 0,12 % a na růstu HDP se tedy podílela pouhými necelými pěti procenty. V uvedeném ohledu Česko zcela patří do skupiny nových zemí EU, kde ekonomický růst nebyl výrazněji tažen vytvářením nových pracovních míst. Podíl zkrácených úvazků (5,5%) je mezi evropskými zeměmi po Slovensku druhý nejnižší, přičemž proti roku 1998 téměř nezaznamenal změnu. Volatilitu zaměstnanosti mělo Česko průměrnou a odpovídající jeho průměrnému tempu

HDP. Snížení zaměstnanosti v krizovém roce 2009 o 1,2% bylo relativně velmi mírné.

1. 4. Počet odpracovaných hodin na pracovníka

K počtu odpracovaných hodin nabízí Eurostat údaje o týdenní pracovní době průměrného pracovníka na plný úvazek. Ty by bylo v naší analýze obtížné interpretovat, protože neberou v potaz vývoj zkrácených úvazků, svátků, nemocnosti apod. Statistiku o počtu odpracovaných hodin na pracovníka namísto toho získáme dopočtem z vývoje HDP, hodinové produktivity a zaměstnanosti.

Počet odpracovaných hodin za období 1996-2009 klesal v EU15 průměrným tempem 0,37 % ročně, což představuje 21 % průměrné změny HDP. Největší propad v této skupině zaznamenalo Německo (0,69 %), tedy země, o níž se zřejmě v posledních letech nejvíc mluví v souvislosti s úspěšnými reformami trhu práce. Značná část vyššího propadu v Německu proti EU15

vznikla odlišným vývojem v jediném roce 2009. K ještě většímu propadu počtu odpracovaných hodin než v Německu došlo v rámci EU27 během celého období 1996-2009 na Slovensku (o 0,71 % průměrně ročně). Dvě ze zemí s dostupnými daty (mezi kterými řada chybí kvůli chybějícím údajům o změně produktivity v roce 2009) zaznamenaly v rozporu s převládajícím trendem růst odpracované doby (Dánsko a Litva).

V Česku se snižoval počet odpracovaných hodin proti EU15 poněkud výrazněji (o 0,45 % průměrně ročně), avšak podíl tohoto faktoru na změně HDP zůstává mírně podprůměrný (16%). Zkracování pracovní doby vypadá z hlediska relativní konkurenceschopnosti ČR únosně vzhledem k dynamickému růstu hodinové produktivity.

1. 5. Shrnutí relativní pozice českého trhu práce v rámci Evropy

- ČR lze charakterizovat z hlediska vývoje pracovního trhu v mezinárodním srovnání jako zemi bez extrémů.
- Český HDP dlouhodobě roste tempem, které zaostává za nejdynamičtěji se rozvíjejícími evropskými ekonomikami. Rozpětí ve výkyvech hospodářského cyklu přesně odpovídá pozici ČR v mezinárodním žebříčku podle tempa růstu HDP, a to jak z hlediska kolísavosti růstu HDP, tak z hlediska volatility zaměstnanosti.
- Růst HDP je v ČR zajišťován téměř výhradně růstem hodinové produktivity, zatímco růst počtu zaměstnaných osob zůstává dlouhodobě minimální. Počet odpracovaných hodin dlouhodobě klesá (v mezinárodním srovnání dokonce mírně nadprůměrným tempem), ale nikoli tak výrazně, aby budilo obavy ze ztráty konkurenceschopnosti ekonomiky.

2. Vývoj v roce 2009

2. 1. Reakce trhu práce na krizi v roce 2009 včetně analýzy odvětví

V návaznosti na porovnání tuzemského pracovního trhu s dalšími evropskými zeměmi využijeme obdobné

makroekonomické charakteristiky ke zjištění, jak se liší vývoj trhu práce v jednotlivých odvětvích české ekonomiky. Odvětví, jimiž se za uvedeným účelem zabýváme, se podílejí na celkovém HDP z 80 % a zahrnují (v pořadí podle velikosti svého podílu): zpracovatelský průmysl; obchod; služby pro podniky; dopravu a telekomunikace; stavebnictví; zemědělství; výrobu a rozvod elektřiny, plynu a vody; peněžnictví a pojišťovnictví; pohostinství a ubytování; a dobývání nerostných surovin. Srovnávanými charakteristikami napříč sektory, získanými ze statistiky národních účtů, jsou roční změny hrubé přidané hodnoty ve stálých cenách (HPH), zaměstnanosti a počtu odpracovaných hodin na pracovníka. Dopočtem z uvedených veličin pak srovnáváme změnu hodinové produktivity.

Odvětvových ročních dat využíváme jednak k výpočtu průměru a směrodatné odchylky za celé období 1996-2009, a to za účelem určení dlouhodobější pozice sektorů. Kromě toho se zaměřujeme specificky na srovnání let 2008 a 2009, které umožňuje zjistit odvětvově diferencované reakce trhu práce na globální ekonomickou krizi. V grafických výstupech znázorňujeme pozici zpracovatelského průmyslu jako nejdůležitějšího odvětví české ekonomiky. Podrobné výsledky této odvětvové analýzy chování pracovního trhu obsahuje příloha 1.

Analýza ukazuje především razantní změnu, kterou zaznamenalo ekonomické prostředí roku 2009 oproti minulému období. Ukazatel HPH ve stálých cenách v roce 2009 poklesl o 4,0 % a zaměstnanost poklesla o 1,2 % (oproti průměrnému růstu 0,12 % za roky 1996 až 2009), přičemž u kmenových zaměstnanců činil pokles 2,0 %. Odpracovaná doba na pracovníka poklesla o 3,6% (za celé období vykázala pokles o 0,45 %). Pracovní trh tedy využil v reakci na krizi více kanálů poklesu odpracované doby, než snížení zaměstnanosti. V zaměstnanosti bylo charakteristickým rysem propouštění kmenových zaměstnanců a zapojení vyššího počtu OSVČ (o 2,5%) do pracovního procesu.

Rozdíly v rozsahu poklesu výkonu a reakci pracovního trhu jsou však v meziodvětvovém srovnání významné. Například nejvyšší pokles HPH vykázal zpracovatelský průmysl (11,4 %). Ten byl kompenzován nejvíce snížením celkové zaměstnanosti (o 5,9%), dále pak poklesem počtu odpracovaných hodin o -3,1 %

a produktivity o -2,8 %). Počet OSVČ v odvětví prakticky stagnoval, jejich vytíženost se ale oproti kmenovým zaměstnancům snížila výrazněji (meziročně o 6,7 %). Naproti tomu byl v odvětví výroba a rozvod elektřiny, vody, plynu silný propad HPH (o 8,2 %) spojen s významným poklesem hodinové produktivity (o 6,2%), což reflektuje objektivní vlastnosti fungování tohoto odvětví (při fixní velikosti například sítě závisí produktivita na poptávce). U odvětví služby pro podniky došlo v roce 2009 ke zvýšení zaměstnanosti (o 1,6%), a to při poklesu HPH (o 2,8 %), který však byl mírnější než v celé ekonomice.

2. 2. Shrnutí odvětvových charakteristik trhu práce

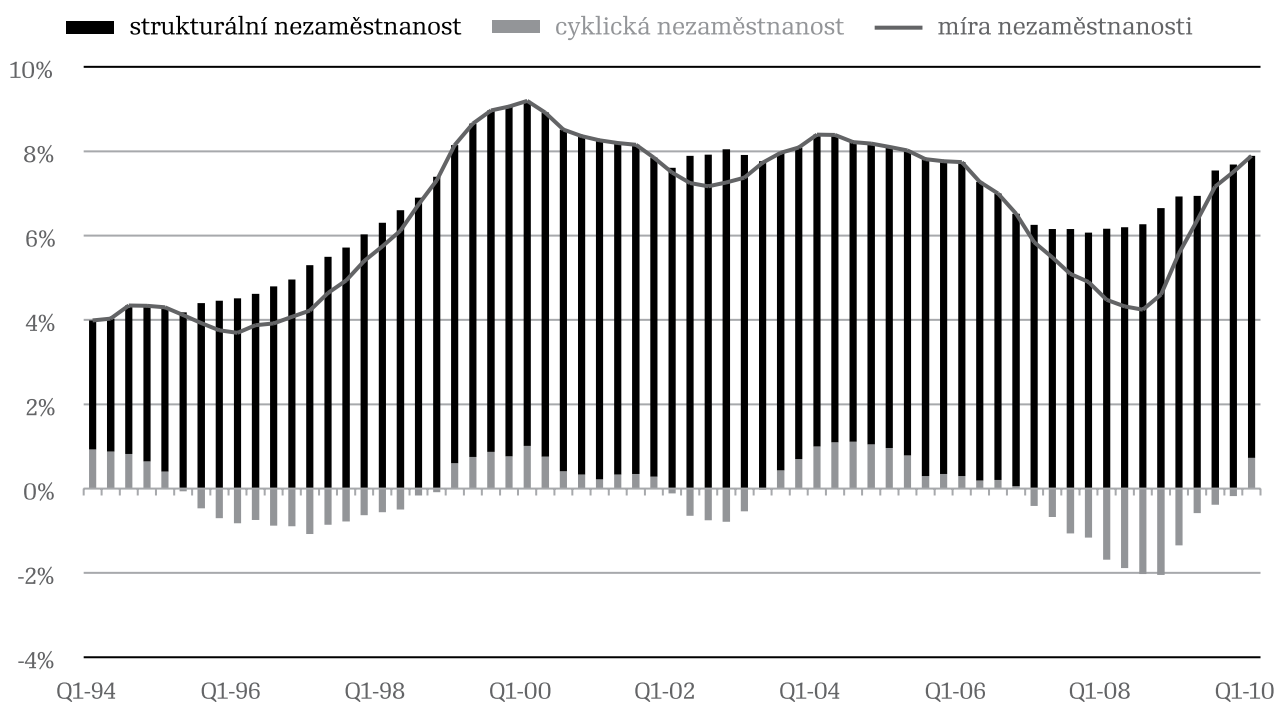
- Mezi odvětvími existují zásadní rozdíly v průměrném tempu změny hrubé přidané hodnoty za období 1996-2009, které ale nelze dát do souvislosti s cyklickými výkyvy odvětví.
- Změny v hrubé přidané hodnotě jednotlivých odvětví jsou spjaté s vývojem hodinové produktivity, zatímco souvislost se změnami v zaměstnanosti či v odpracované době na pracovníka se neprojevuje.
- Zpracovatelský průmysl jako nejvýznamnější odvětví české ekonomiky je jedním z nejdynamičtějších z hlediska růstu hrubé přidané hodnoty za období 1996-2009. Jeho celková zaměstnanost přitom stagnuje, což může souviset s postupným outsourcingem některých činností do jiných odvětví. Odvětví se nevyznačuje nadprůměrnou cykličností v žádném ze sledovaných aspektů.
- I v krizi poznamenaném roce 2009 došlo v ekonomice jako celku k mírnému přírůstku hodinové produktivity, když byl výpadek v tvorbě hrubé přidané hodnoty více než kompenzován poklesem zaměstnanosti a zejména propadem odpracované doby na pracovníka. Tento poznatek svědčí o poměrně flexibilní reakci trhu práce na výpadek poptávky.
- Mezi odvětvími s největším propadem hrubé přidané hodnoty v roce 2009 dominoval pokles

zaměstnanosti jako kompenzační faktor ve zpracovatelském průmyslu, zatímco v odvětvích obchodu a služeb pro podniky, stejně tak jako v celé ekonomice, hrálo zásadní roli snížení odpracované doby na pracovníka. V jediném odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu, vody nezareagovaly podniky na výpadek poptávky dostatečně snížením nabídky práce a výsledkem byl značný propad hodinové produktivity.

- Propad zaměstnanosti se v roce 2009 týkal kmenových zaměstnanců firem, ale nikoliv OSVČ, jejichž počet v některých odvětvích dokonce mírně rostl. OSVČ ale zřejmě dostávaly méně zakázek, takže jimi odpracovaná doba na pracovníka klesla výrazně více než u kmenových zaměstnanců.
- Rozdílné výsledky zaměstnanosti a odpracované doby pro zaměstnance proti OSVČ naznačují, že by největší přínos v úsilí o zpružnění trhu práce měla mít opatření zvyšující flexibilitu pracovní doby zaměstnanců.

Kapitola 3 » Strukturální a cyklická nezaměstnanost

Graf 8 » Rozklad míry nezaměstnanosti na strukturální a cyklickou složku



Pramen: ČSÚ, autoři

Trh práce prošel od roku 1993 do současnosti mnoha změnami. Některé z nich souvisely s hospodářským cyklem, jiné představovaly strukturální posun. Pro analýzu vývoje na trhu práce je užitečné oddělit tyto dva rozdílné pohyby. Nicméně oba aspekty se mohou vzájemně prolínat. Může za to jev, kterému se říká hystereze: část cyklického výkyvu na trhu práce se může změnit v permanentní – strukturální – změnu. Čím delší cyklický výkyv nezaměstnanosti, tím je pravděpodobnější, že část nezaměstnaných ztratí pracovní návyky, erodují jejich schopnosti a znalosti a klesne jejich snaha hledat si práci.

1. Dekompozice nezaměstnanosti na strukturální, cyklickou a sezónní složku

K dekompozici nezaměstnanosti na cyklickou a strukturální složku volíme metodu filtrování Hodrick-Prescottovým filtrem. K analýze používáme data o nezaměstnanosti a celkové zaměstnanosti z výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), které provádí s čtvrtletní periodicitou ČSÚ. V prvním kroku očišťujeme sezónnost, která bývá u dat z trhu práce zpravidla velmi silná. K sezónnímu očištění volíme metodu TRAMO/SEATS¹²⁾ pro časové řady zaměstnanosti i nezaměstnanosti. Trendovou složku zaměstnanosti zjišťujeme aplikací Hodrick-Prescottova filtru na sezónně očištěnou řadu zaměstnanosti. Rozdíl mezi takto zjištěným trendem

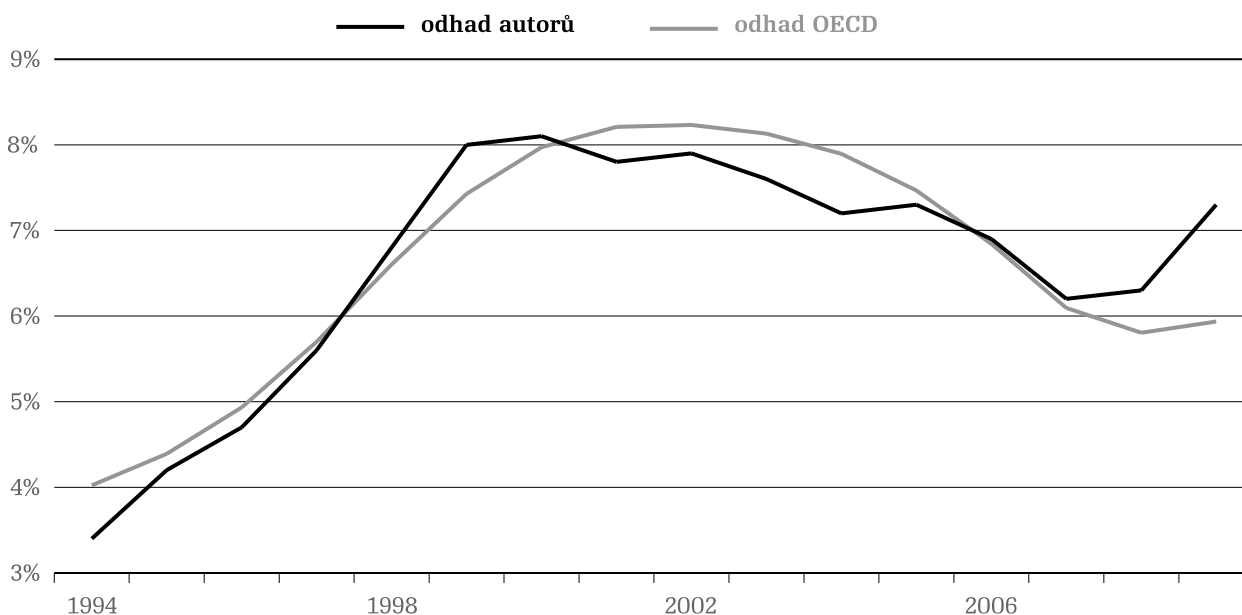
a původní sezónně očištěnou řadou představuje cyklickou složku zaměstnanosti, resp. nezaměstnanosti, otočíme-li znaménko. Strukturální nezaměstnanost vypočítáme jako reziduální část nezaměstnanosti po odečtení sezónní a cyklické složky od celkové nezaměstnanosti.

Dekompozice nezaměstnanosti (graf 8) ukazuje, že v období 1993-1999 se výrazně zvýšila strukturální nezaměstnanost; poté klesala až do konce roku 2007. Podle údajů ČSÚ činila ve 2. čtvrtletí 2010 míra nezaměstnanosti 7,1 %. Sezónně očištěná míra nezaměstnanosti dosáhla 8,1 %, z toho 7,7 procentního bodu připadá na strukturální nezaměstnanost a 0,4 procentního bodu na cyklickou složku. Je zřejmé, že na celkovou nezaměstnanost se podílí zejména strukturální složka.

Pokles ekonomické aktivity v reakci na finanční krizi a globální recesi vedl ke zvýšení cyklické složky míry nezaměstnanosti o 2,7 procentního bodu v období od 3. čtvrtletí 2008 do 1. čtvrtletí 2010. Strukturální nezaměstnanost se ve stejném období zvýšila o 1 procentní bod.

Jinou možnost zjištění strukturální nezaměstnanost nabízí koncept NAIRU (non-accelerating-inflation rate of unemployment). Jde o takovou míru nezaměstnanosti, při níž nevznikají tlaky na růst cen a mezd v ekonomice,

Graf 9 » Srovnání odhadů strukturální nezaměstnanosti



Zdroj: OECD (2009), autoři.

tj. při rovnosti aktuálního a potenciálního výstupu ekonomiky. V teorii lze NAIRU extrahovat z Phillipsovy křivky (popisující závislost mezi inflací a HDP/nezaměstnaností), na příklad pomocí Kalmanova filtru. Tento postup používá např. OECD a řada jiných institucí. Následující graf přináší srovnání našeho odhadu strukturální nezaměstnanosti s odhadem OECD.¹³⁾

Rozdíly mezi oběma odhady spočívají v používání rozdílných vstupních dat a jiné metody. Nicméně graf ukazuje, že obě časové řady se po většinu sledovaného období vyvíjí podobně. Rozdíl je ale patrný v posledních letech, kdy data OECD ukazují stagnaci strukturální nezaměstnanosti v ČR, zatímco výpočet autorů ukazuje na její vzestup. K podobnému závěru dochází také studie ČNB¹⁴⁾, která uvádí, že od poloviny roku 2008 ustalo strukturální zlepšování trhu práce.

Alternativně lze k rozlišení cyklických a strukturálních pohybů na trhu použít tzv. Beveridgeovu křivku¹⁵⁾, která situaci na trhu práce graficky znázorňuje v prostoru definovaném počtem uchazečů o zaměstnání a počtem volných pracovních míst. Logika tohoto nástroje je následující: při cyklickém pohybu trhu práce dochází

ve vzestupné fázi ekonomiky k poklesu nezaměstnanosti a snížení počtu volných pracovních míst. V grafu, kde na jedné ose je počet uchazečů o zaměstnání a na druhé počet volných míst, dochází k pohybu po křivce směrem doprava dolů. Pokud se celá křivka posouvá doprava či doleva, dochází ke změně strukturální nezaměstnanosti.

Graf 10 ukazuje průběh Beveridgeovy křivky v České republice. Ke konstrukci byla použita sezónně očištěná měsíční data MPSV. Z grafu je například evidentní, že v roce 2006 byla strukturální nezaměstnanost vyšší než v roce 1994. Při podobném počtu volných pracovních míst je počet uchazečů o zaměstnání výrazně vyšší. Zároveň lze identifikovat, že dnes je strukturální nezaměstnanost zhruba podobná jako před pěti lety, což koresponduje s informací v grafu 8.

Co se týče cyklického vývoje nezaměstnanosti, potvrzuje Beveridgeova křivka její postupný pokles od roku 2004 do poloviny roku 2008 a její vztlínání v 2. polovině roku 2008 a v roce 2009. Ke stejnému závěru dochází na základě použití stejného analytického nástroje také ČNB¹⁶⁾, ačkoli konstrukce Beveridgeovy

12) Eurostat (2009): Ess Guidelines on Seasonal Adjustment, Methodologies and Working Papers.

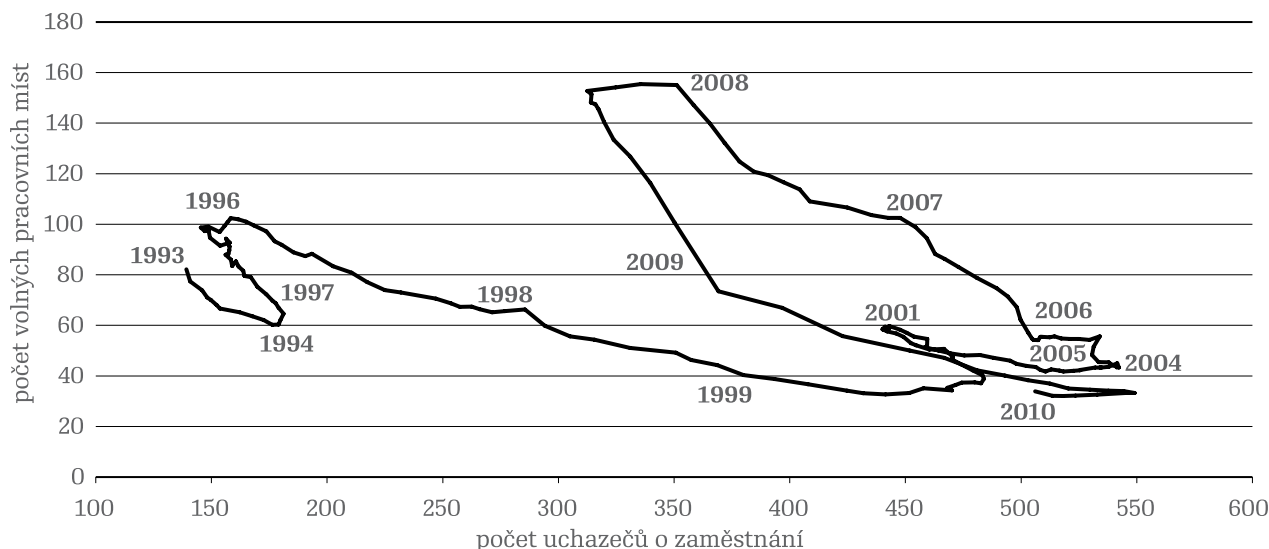
13) OECD: Economic Outlook No. 86 - December 2009, Annual Projections for OECD Countries.

14) Analýzy stupně ekonomické sladění České republiky s eurozónou, ČNB, prosinec 2009.

15) Na česká data aplikovali tento analytický nástroj např. autoři studie: Galuščák, K., Mních, D.: Structural and Cyclical Unemployment: What Can We Derive from the Matching Function?, Working Paper Series 2, ČNB, 2005.

16) Analýzy stupně ekonomické sladění České republiky s eurozónou, ČNB, prosinec 2009.

Graf 10 » Beveridgova křivka v ČR



Zdroj: MFPSV, autoři.

křivky je odlišná (místo absolutních údajů o počtu uchazečů a počtu volných míst jsou použity míra nezaměstnanosti a míra volných pracovních míst). Data z letošního roku ukazují na obrát na trhu práce a pokles cyklické složky nezaměstnanosti.

Vliv finanční krize a následného poklesu ekonomické aktivity na strukturální nezaměstnanost bude ale možné přesněji určit až s větším odstupem, kdy bude možné identifikovat do jaké míry jsou aktuální změny ve světové ekonomice cyklického charakteru nebo zda dochází zároveň ke strukturálním posunům. Lze se ovšem domnívat, že jde o kombinaci obojího. Snižování zadluženosti domácností, přísnější regulace finančního sektoru a konsolidace veřejných financí pravděpodobně zpomalí tempo hospodářského růstu rozvinutých ekonomik na řadu let. Hystereze může část cyklického zvýšení nezaměstnanosti změnit v dlouhodobou ztrátu a výrazně oddálit návrat trhu práce na předkrizovou úroveň.

V mezinárodním srovnání výše strukturální nezaměstnanosti si Česká republika nestojí špatně. Na začátku ekonomické transformace byla strukturální i celková nezaměstnanost poměrně nízká ve srovnání s jinými zeměmi. S postupující změnou

struktury ekonomiky se ovšem měnil také trh práce a ČR se v mezinárodních žebříčích postupně posouvala. Nyní se podle dat OECD¹⁷⁾ Česká republika pohybuje zhruba uprostřed žebříčku členských zemí OECD. Ostatní postkomunistické země (Maďarsko, Polsko a Slovensko) vykazují vyšší hodnoty pokud jde o míru strukturální nezaměstnanosti.

2. Určující faktory strukturální nezaměstnanosti

Obecně lze říci, že strukturální nezaměstnanost určují tři skupiny faktorů: faktory určující nabídku práce, faktory determinující poptávku po práci a faktory ovlivňující hladkost fungování trhu práce v sektorovém a regionálním rozměru.¹⁸⁾

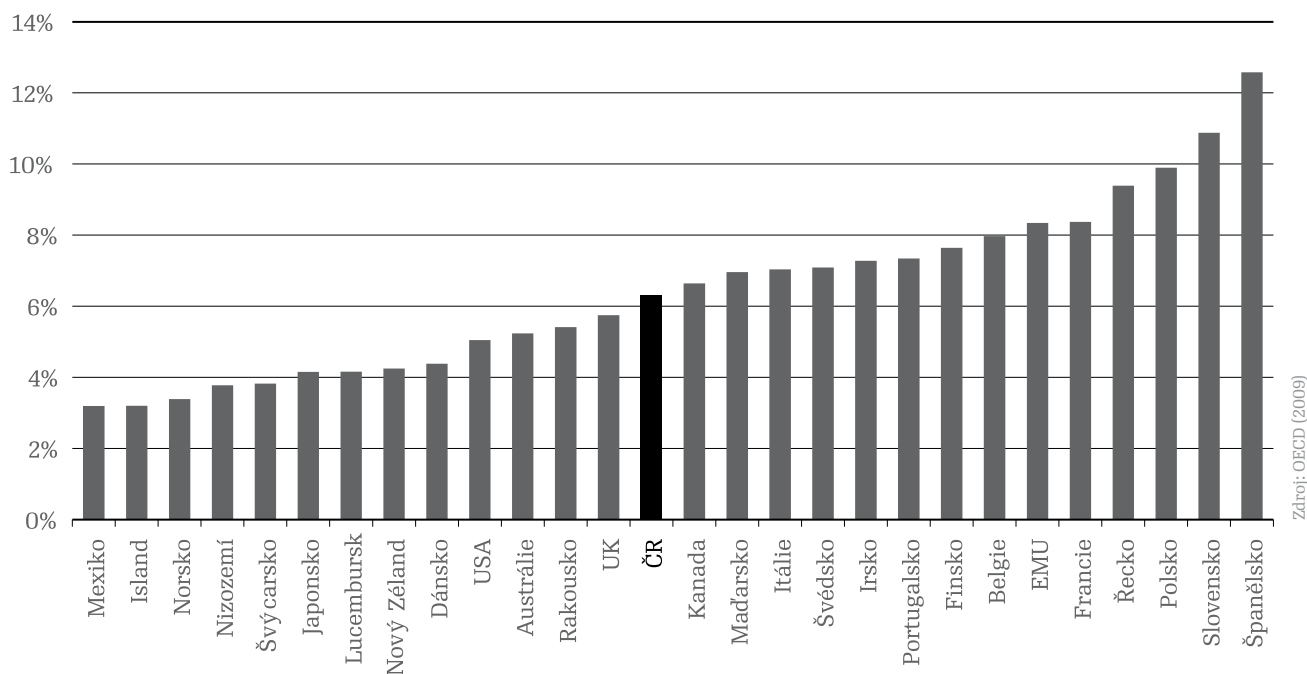
Nabídku práce ze strany domácností podle standardního mikroekonomického modelu určuje optimalizace peněžního příjmu a volného času za účelem maximalizace celkového užitku. Nicméně relaci mezi mzdou a nabídkou práce ovlivňují zásahy ze strany státu nástroji jako je zdanění práce a dávky sociální politiky. V případě dávek v nezaměstnanosti je přitom důležitá nejen jejich výše ale také délka jejich vyplácení. Vysoké zdanění práce a štedrá sociální politika mohou vést k tzv. pasti neaktivity,

17) OECD: Economic Outlook No. 86 - December 2009, Annual Projections for OECD Countries.

18) Analýze faktorů strukturální nezaměstnanosti se věnuje např. Gianella, C. et al (2008):

What Drives the NAIRU? Evidence from a Panel of OECD Countries, OECD Economics Working Papers, No. 649, OECD Publishing.

Graf 11 » Strukturální nezaměstnanost v zemích OECD v roce 2010



což je termín popisující situaci, kdy pro nízkopříjmové skupiny zaměstnanců může být výhodnější spoléhat na sociální dávky (a užívat volného času) než se snažit aktivně zapojit na trhu práce.

Poptávku po práci ze strany firem určuje vedle hospodářského cyklu řada institucionálních faktorů. Jedním z nich je snadnost vstupu firem na trh a výstupu z něj, která závisí na legislativě upravující podnikání, nákladech spojených se založením firmy či její likvidací, bariérách či pobídkách pro zahraniční investice, fungování kapitálových trhů. Dalším faktorem je relace mezi cenou práce a kapitálu, která může být ovlivněna různým zdaněním obou výrobních faktorů. Poptávku po práci determinuje také struktura ekonomiky. Každé odvětví má rozdílné nároky na pracovní síly. Odvětvová struktura ekonomiky neurčuje pouze celkovou úroveň zaměstnanosti ale také její kolísání podle toho, jaké zastoupení mají odvětví výrazně reagující na hospodářský cyklus. Poptávku po práci může ovlivnit také koncentrace ekonomiky a antimonopolní politika. Oligopolní či monopolní struktura vede k tzv. „nákladům mrtvé váhy“, s nimiž na trhu práce souvisí vyšší strukturální nezaměstnanost. Specifický případ představuje monopson na trhu práce, kdy v daném

oboru či regionu existuje jediný zaměstnavatel. V ČR by bylo možné v kombinaci s překážkami mobility pracovních sil identifikovat případ regionálních monopsonů.

Třetí skupinu determinantů strukturální nezaměstnanosti tvoří faktory ovlivňující rychlost přizpůsobení nabídky či poptávky na trhu práce a faktory, které vedou k tomu, že se trh práce může nacházet mimo rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou. Typický příklad představuje institut minimální mzdy. Příliš vysoko nastavená minimální mzda brání vyrovnání poptávky a nabídky v určitých typech zaměstnání. Rychlost přizpůsobení trhu práce ovlivňují například faktory mobility pracovních sil jako například dopravní obslužnost, dostupnost bydlení, kvalita občanské infrastruktury. Svou roli hraje velikost odborových organizací a jejich koordinovanost, soudržnost a vliv na rozhodování firem či vlády. Konkrétně se role odborů projevuje například v pružnosti nominálních mezd. Nerovnováhu na trhu práce způsobuje také nesoulad nabídky a poptávky po práci v profesní rovině. Zde hraje důležitou roli školství, nabídka rekvalifikace a motivace k přizpůsobení struktury nabídky práce potřebám firemního sektoru.

Kapitola 4 » Rozbor právní úpravy pracovních kontraktů

1. Role legislativní úpravy trhu práce¹⁹⁾

Legislativa zpravidla definuje různé formy pracovních kontraktů, způsob jejich vzniku a zániku, zdanění práce, případně další vedlejší náklady práce. Účelem legislativy v této oblasti je zpravidla standardizace vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zároveň je do pracovní právní legislativy vtělena i ochrana zaměstnanců.

Jak si v tomto ohledu stojí v mezinárodním srovnání Česká republika, naznačuje graf 12. Míra ochrany zaměstnanců dosahuje v ČR podle indikátorů OECD mírně nadprůměrné hodnoty^{20) 21)} (zejména v důsledku nákladů na propouštění osob s krátkou dobou zaměstnání). V rámci středoevropského regionu poskytuje dle tohoto přehledu větší ochranu zaměstnancům pouze Polsko.

Právní úprava individuálních pracovních kontraktů není jediným prvkem ovlivňujícím fungování pracovního trhu. Do hry vstupují i smluvní ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci ve formě kolektivní smlouvy, která obvykle práva zaměstnanců dále posiluje. Zároveň může upravit i otázky, které pracovní právo přesouvá do oblasti dohody zaměstnavatele se zaměstnanci.

Z ekonomického pohledu představuje pracovní legislativa jeden z faktorů určujících míru strukturální nezaměstnanosti (viz kapitola 3). Nadměrná ochrana zaměstnanců může vést k tomu, že firmy v obavách z nákladů souvisejících s možným snižováním počtu zaměstnanců pracovní místa ani nevytvoří a strukturální nezaměstnanost může být vyšší, než při nižší legislativní ochraně zaměstnanců.

Legislativní úprava ovlivňuje také cyklickou složku nezaměstnanosti. Striktnější ochrana zaměstnanců obecně způsobuje vyšší rigiditu zaměstnanosti, včetně jejího nižšího cyklického kolísání. Při zhoršení ekonomické situace proto musejí být náklady spojené s poklesem poptávky, zakázek a tržeb absorbovány i jinými cestami, než snížením zaměstnanosti (viz kapitola 2). Těmito cestami je snížení přesčasových hodin či další snížením počtu odpracovaných hodin pod obvyklý rozsah (tuto formu představuje například tzv. Kurzarbeit). Přizpůsobení trhu práce pak není

patrné ve statistice registrované míry nezaměstnanosti, ale může se promítnout do příjmů zaměstnanců.

Z hlediska celkového výsledku opatření, která se snaží snížit dopad ekonomického poklesu na růst nezaměstnanosti, je třeba vidět jejich možné protichůdné efekty: například pokud není z hlediska pracovní legislativy průchodné rychlé a levné propouštění nadbytečné pracovní síly v podnicích, může to zamezit tzv. spill-over efektu, kdy by prudký cyklický pokles zaměstnanosti vyvolal další zrychlení poklesu ekonomiky. Avšak takový, krátkodobě pozitivní výsledek má svou protihodnotu v možném dlouhodobém růstu strukturální nezaměstnanosti, a to právě v důsledku vyšší ochrany zaměstnanců a s tím spojenými vyššími náklady práce.

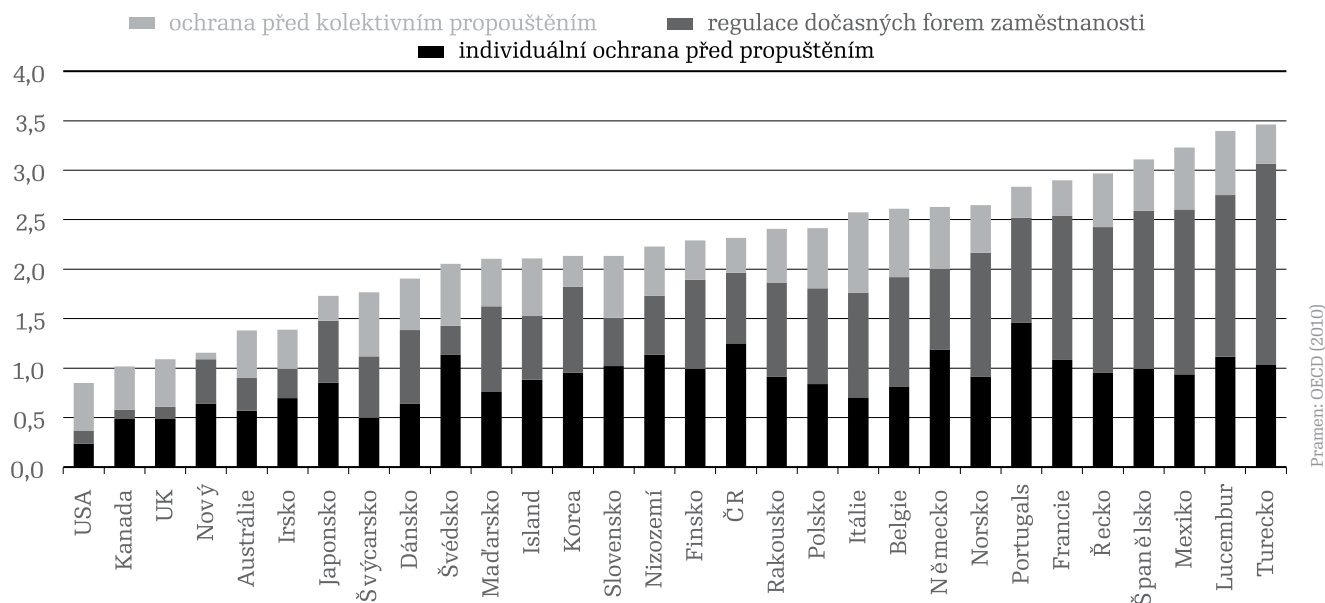
Přizpůsobení se klesající poptávce lze na úrovni podniků zajistit i jinými nástroji, například snížením investičních či jiných provozních nákladů firem nebo tolerancí zhoršení hospodářských výsledků (v extrémním případě až ukončením činnosti). V takové případě dochází k jiné formě přerozdělení nákladů mezi domácnostmi, firemním sektorem a státním rozpočtem.

Fungování trhu práce ovlivňují i alternativní způsoby zajištění práce pro podniky, o kterých pojednává podkapitola 4.4. V jejich rámci dochází k nastavení podmínek zaměstnání jiným, obvykle pro zaměstnavatele (a někdy i zaměstnance) výhodnějším způsobem. Vedle toho, že tyto formy umožňují vyšší flexibilitu využití pracovní síly, odlišují se od standardního pracovního kontraktu také tím, jak je nastaven jejich daňový a odvodový systém. Tyto parametry, spolu s nastavením právních podmínek zaměstnaneckého poměru určují, jak velký je podíl těchto forem na celkové zaměstnanosti

2. Pracovní smlouva jako hlavní forma sjednání práce

Za standardní formu pracovního kontraktu lze v ČR považovat pracovní smlouvu (její popis obsahuje příloha 2). Ta poměrně přesně upravuje pravidla, kterými se zaměstnanecký vztah řídí. V rámci zákonných mantinelů má zaměstnavatel možnost

Graf 12 » Ochrana zaměstnanosti v zemích OECD v roce 2008



Pramen: OECD (2010)

pracovní smlouvou flexibilitu pracovního poměru omezit či zvýšit (širším popisem vykonávané práce, místem práce, způsobem stanovení mzdy atd.).

Zákon rozeznává smlouvy na dobu určitou a neurčitou. Pracovní smlouvy na dobu určitou jsou omezeny délkou trvání 2 let, což snižuje pro zaměstnavatele možnost využití tohoto nástroje, jímž by mohl účinně čelit riziku vzniku vysokých nákladů při propouštění zaměstnanců zaměstnaných na dobu neurčitou. Po ukončení zkušební lhůty zaměstnanec (ta činí nejdéle 3 měsíce) je totiž jeho propuštění spojeno s výdaji, které zaměstnavatel při propuštění zaplatí (nejméně trojnásobek průměrného výdělku, nejde-li například o ukončení v důsledku pracovního úrazu, kde je platba vyšší).

Pracovní právo však není jediným nástrojem upravujícím postavení zaměstnanců v konkrétní firmě. V řadě podniků je postavení zaměstnanců upraveno navíc i kolektivní smlouvou, která obvykle vytváří pro zaměstnanec výhodnější prostředí nad rámec zákonné úpravy. Kolektivní smlouva je tudíž významným mechanismem určujícím postavení zaměstnanců, a tedy i fungování pracovního trhu, jak je podrobněji popsáno níže. Kromě každoroční (někdy víceleté) dohody o vývoji mezd patří mezi klíčová ujednání

úprava vyššího odstupného v případě výpovědi zaměstnavatelem, doba dovolené přesahující zákonné minimum (to činí 4 až 8 týdnů dle typu zaměstnání), či různé zaměstnanecké požitky ve formě finančních i jiných příspěvků, zvýhodněných služeb a podobně.

Dle údajů shromážděných ČNB (2009) je pokrytí kolektivními smlouvami v ČR na nižší úrovni než například v Rakousku či Německu, ale přesahuje odpovídající hodnoty pro Maďarsko a Polsko.²²⁾

Pro posouzení významu role kolektivních smluv hraje roli také možnost rozšíření platnosti vyšších kolektivních smluv na podniky, které kolektivní smlouvy neuzavřely. Rozsáhlejší rozšíření tohoto principu může vést k tomu, že nastavení podmínek zaměstnání obvyklé u větších a finančně silných firem se administrativně převede na firmy menší, pro které jejich plnění může být obtížné. Podle údajů ČNB (2009) se však tento mechanismus v ČR dotýká jen o něco více než 10 % všech zaměstnanců (údaj ze srpna 2008, v roce 2009 MPSV evidovalo 15 případů takového rozšíření platnosti kolektivních smluv a 6 dodatků ke smlouvám).

Zaměstnavatel má teoreticky možnost nepřistoupit na požadavky při vyjednávání kolektivní smlouvy.

19) Termín „pracovní kontrakt“ česká legislativa nezná, zde je použit ve smyslu různých smluv upravujících zaměstnání (ve formě provádění práce fyzickou osobou.
 20) Informace o konstrukci těchto indikátorů lze nalézt na www.oecd.org
 21) ČNB (2009) dochází pro ČR k obdobnému v rámci vzorku zemí EU s tím, že za tímto výsledkem stojí především vysoká ochrana zaměstnaných na dobu neurčitou.
 22) Viz ČNB (2009, str. 99-100).

V případě nedosažení dohody s odbory, které - bez ohledu na počet zaměstnanců sdružených v odborech - vyjednávají za všechny zaměstnance ve firmě, nastupuje (nepočítáme-li možnost stávky či výluky) smířčí jednání, ve kterém si strany zvolí zprostředkovatele ze seznamu vedeného ministerstvem práce a sociálních věcí. Nedohodnou-li se na zprostředkovateli, určí ho ministerstvo. Není-li spor úspěšně vyřešen, následuje řízení

před rozhodcem jmenovaným stranami sporu nebo ministerstvem. Jeho rozhodnutí je konečné a nenapadnutelné.

3. Mezinárodní srovnání pracovních smluv

Porovnání detailů pracovního práva v okolních nových členských zemích EU ukazuje na velmi podobnou úpravu pracovních smluv. Nalezené rozdíly

Tabulka 1 » Některé aspekty pracovního práva v okolních zemích

	Pracovní smlouva - náležitosti	Role odborů	Podmínky smluv na dobu určitou	Ukončení pracovního poměru - výpovědní lhůta
Česká republika	Zaměstnavatel, zaměstnanec, typ práce, místo, začátek platnosti	Poměrně slabá. Uzavírají kolektivní smlouvu, povinnost konzultace a informace v některých situacích a rozhodnutích podniku	Nejvýše 2 roky, po přerušení nejméně na 6 měsíců se počítá období znovu	Standardně 2 měsíce, může být prodloužena kolektivní smlouvou
Slovensko	Zaměstnavatel, zaměstnanec, typ práce, místo, začátek platnost, způsob odměňování, není-li v kolektivní smlouvě	Poměrně slabá. Uzavírají kolektivní smlouvu, povinnost konzultace a informace v některých situacích a rozhodnutích podniku	Nejvýše 2 roky, během nich může být jen 2x prodloužena, po přerušení nejméně na 6 měsíců se počítá období znovu	Pro smlouvy na dobu neurčitou 2 až 3 měsíce dle délky zaměstnání
Maďarsko	Zaměstnavatel, zaměstnanec, typ práce, základní mzda, místo. Do 30 dní oznámení zaměstnanci o dalších náležitostech zaměstnání, benefitech či roli odborů.	Relativně silná v případě existence odborové organizace. K výše zmíněným navíc právo námitek či právo kontroly v některých oblastech	Nejvýše 5 let, přerušení na kratší dobu než 6 měsíců se do této doby zahrnují.	Minimálně 30 dní, více může být upraveno smlouvou
Polsko	Zaměstnavatel, zaměstnanec, typ práce, místo, začátek platnost, typ kontraktu, podmínky práce a odměňování,	Rozšíření zejména ve státních firmách. Role konzultativní.	Nejvýše 2 roky.	Od 2 týdnů do 3 měsíců dle délky zaměstnání

jsou přitom spíše formálně právního charakteru než zásadně věcného, i když některé z nich mají dopad na fungování a flexibilitu pracovního trhu.

Srovnání například ukazuje, že Maďarsko v porovnání s ostatními zeměmi (ČR, Polsko a Slovensko) vyžaduje podstatně více povinných náležitostí v pracovní smlouvě, což může omezovat využití pracovní síly v případě, kdy zaměstnavatel potřebuje využít pracovní sílu na provedení práce odlišné od té popsané ve smlouvě.

Postavení odborů je při porovnávání uvedených zemí obdobné, úprava v Maďarsku však poskytuje odborům větší přístup k informacím. Naopak Maďarsko je jedinou zemí, která umožňuje významně delší smlouvy na dobu určitou (pět let oproti dvěma letům v ostatních zemích). Další odlišnosti existují i u délky výpovědní doby (tedy předstihu, s jakým musí být výpověď podána). Zde je česká úprava (nejméně dvouměsíční lhůta) přísnější než v Polsku či Maďarsku (kde však spolu se Slovenskem zase hraje roli i délka trvání zaměstnaneckého poměru).

Problematikou propouštění se zabývá i příloha 3, která obsahuje podrobnější přehled právní úpravy v této oblasti v evropských zemích. V souhrnu se ukazuje, že proti většině zemí český pracovní trh má celkově poněkud striktnější zákonné vymezení pracovních kontraktů ve smyslu šíře i detailnosti právní úpravy. V řadě zemí totiž zůstávají některé oblasti (například vyplácení odstupného v případě výpovědi či dokonce požadavek na uvedení důvodu výpovědi) právní úpravou nedotčeny.

U zemí s vyšším stupněm ochrany zaměstnanců (u výpovědní lhůty a zejména zákonem předepsaného odstupného) se obvykle uplatňuje i její odstupňování podle délky trvání pracovního vztahu. Českou právní úpravu, ukládající obvykle platbu tří průměrných výdělků pro propuštěné zaměstnance, lze označit za pro zaměstnavatele neobvykle přísnou, neboť celkový náklad na pracovní sílu, která je poměrně brzy propuštěna, tím výrazně roste.

Porovnání ukazuje, že například v Dánsku je nárok na odstupné v podobě tři měsíčních výdělků podmíněn délkou trvání pracovního poměru v délce 18 a více let. Také ve Francii nebo Itálii je zákonem určené odstupné proporcionální délce zaměstnání. V řadě dalších zemí je problematika odstupného při propouštění řešena pouze na základě dobrovolné či zákonem požadované dohody zaměstnavatelů se zaměstnanci.²³⁾

Srovnání ukazuje, že pracovní právní úprava v ČR ve většině aspektů nevybočuje z evropského standardu, ovšem s výjimkou úpravy odstupného pro zaměstnance propuštěné z pracovního poměru na dobu neurčitou (či před ukončením pracovního poměru na dobu určitou). Tento aspekt vede zaměstnavatele k větší neochotě zajistit si pracovní sílu pomocí pracovních smluv na dobu neurčitou (na místo nich preferuje část zaměstnavatelů smlouvy na dobu určitou a zároveň požaduje rozšíření nejdelší povolené délky těchto smluv).

4. Alternativní formy zajištění pracovní síly zaměstnavatelem

Existují v zásadě dva důvody, které určují, do jaké míry se zaměstnavatelé či zaměstnanci snaží dohodnout na provádění práce jinou formou, než pracovní smlouvou.²⁴⁾ Jde o otázku flexibility kontraktu (tedy využití pracovní síly dle potřeby zaměstnavatele) a o náklady na pracovní sílu.

Otázka flexibility souvisí s tím, že předčasné ukončení standardního pracovního kontraktu je pro zaměstnavatele nákladné. Potřebná míra flexibility pracovní síly přitom vychází i z typu výstupu, který zaměstnavatel produkuje. Flexibilní pracovní sílu vyžadují zejména firmy s nejistou zakázkovou náplní či nové menší firmy, u nichž postupně uzavírané pracovní kontrakty na dobu určitou či zaměstnanci ve zkušební lhůtě nemohou sami o sobě zajistit okamžité přizpůsobení pracovní síly změněnému rozsahu zakázek.²⁵⁾

Náklady na pracovní sílu lze ve finančním vyjádření hodnotit i pomocí poměru mezi nákladem na

23) Tento mechanismus může být dvojsečný. Může být poměrně efektivní z pohledu způsobu nastavení podmínek pro zaměstnance „silných firem“.

Ovšem pokud vede k tomu, že vysoký standard ochrany či zvýhodnění zaměstnanců takovýchto firem je diktován i firmám ostatním, mohou být jeho důsledky pro ekonomiku negativní a je pak de facto pro zaměstnavatele nákladnější, než jistá zákonem stanovená minimální míra ochrany zaměstnanců.

24) Jde o takové práce, které by ze své povahy mohly (a dle zákona měly) být zajišťovány zaměstnanci s řádnou pracovní smlouvou.

25) U větších firem naopak umožňuje větší počet pracovních smluv na dobu určitou dosáhnout jejich neobnovováním poměrně pružného snížení počtu zaměstnanců.

**Tabulka 2 » Poměr kmenových
a agenturních zaměstnanců u českých automobilek**

Zaměstnavatel	Počet zaměstnanců	Počet agenturních pracovníků	Podíl
Škoda Auto	22504	2423	10,8%
TCPA (Kolín)	3335	201	6,0%
Hyundai Motor (Nošovice)	2218	306	13,8%

Pramen: Hospodářské noviny, 6. 9. 2010.

zaměstnanec hrazeným zaměstnavatelem a odměnou, kterou si odnáší zaměstnanec „domů“. Tento poměr, jak je dále uvedeno v kapitole 5, se může výrazně lišit u zaměstnanců a u osob pracujících v režimu OSVČ či jemu obdobném. V českém právním prostředí se vyvinuly v zásadě tři formy těchto alternativních pracovních kontraktů.

V první řadě jde o tzv. **Švarc systém**, což je výkon práce na základě smluvního ujednání (typicky smlouva o dílo, mandátní smlouva). Zaměstnavateli z povahy kontraktu dává výraznou flexibilitu ve využití takovéto pracovní síly a minimální přímé náklady na ukončení zaměstnávání. Velice významným faktorem, který vede k oblíbě tohoto způsobu „zaměstnání“ (který je sice zakázán, leč tolerován²⁶⁾), je potenciálně výhodnější způsob jeho zdanění. I když na druhé straně je „zaměstnaný“ touto formou znevýhodněn, a to především nulovou ochranou před výpovědí a absencí jiných náležitostí s pracovním kontraktem spojených, které standardní forma zahrnuje (například dovolené). Podrobný popis rozdílů „Švarc systému“ a pracovní smlouvy obsahuje příloha 2.

Další rozšířenou formou zajištění pracovní síly je využití **agenturních zaměstnanců** od licencované agentury. Vzhledem k tomu, že agentury obvykle zaměstnávají „zaměstnanec“, nejde v tomto případě o výhodu daňovou,²⁷⁾ ale o flexibilitu nasazení těchto pracovníků spojenou se zjednodušenou administrativou pro zaměstnavatele.²⁸⁾ Jejich pracovní ujednání s agenturou zjevně musí zahrnovat jak velmi flexibilní popis práce, tak i místo a čas jejího výkonu.

Tento typ „kontraktu“ však nepokrývá jen známé flexibilní nasazení málo kvalifikovaných pracovníků do továren, které dočasně čelí nedostatku pracovní síly, ale také například dočasné zapojení expertů na obvykle složitou problematiku, kterou pomáhají firmě dočasně řešit. Na rozdíl od prvního případu jsou v tomto případě náklady na pracovní sílu výrazně vyšší, než by byl náklad na standardního zaměstnance a důvodem pro využití tohoto postupu je neschopnost (i nerealističnost) zajištění takovéto pracovní síly na dané období jinou formou.

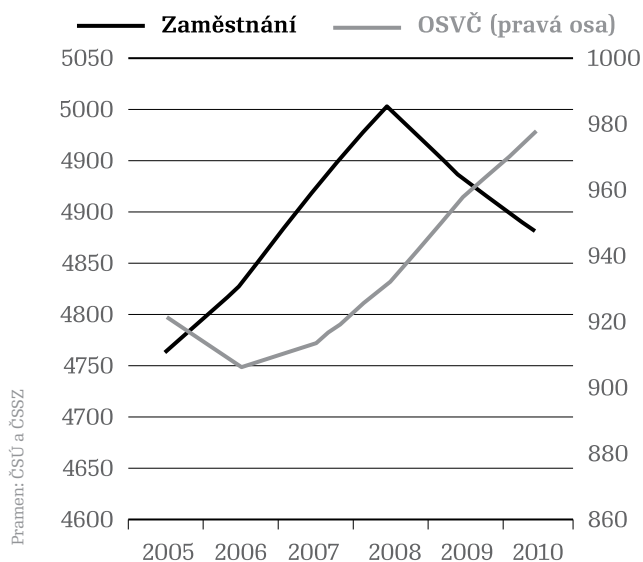
Dostupné údaje například za automobilový průmysl v ČR ukazují, že v jednotlivých firmách nejsou podíly agenturních dělníků výrazně odlišné a jsou zřejmě

26) Objektívni posouzení toho, zda se jedná o kontrakt vzniklý z povahy podnikání, dělením procesu produkce mezi více článků či snaha o obejití zákona není ve velkém množství situací možné a zahrnovalo by značně subjektivní úsudek.

27) Agentura odečítá od platby, kterou od odběratele získá, svoji provizi. Zbytek vyplácí jako mzdu dle stejných pravidel, jako by ji vyplácel podnik. Nelze vyloučit, že agentury některé své zaměstnance zaměstnávají i formou Švarc systému.

28) Agenturní dělníci přinášejí podnikům i snížení administrativních nákladů (nemají povinnost hlásit tyto pracovníky na úřadech práce) a přihlašovat je k platbě zdravotního a sociálního pojištění a daně, odpadá administrativa spojená s uzavíráním smluv a dohod, vypočítáváním mezd, odváděním pojistného a daně, administrativa spojená s výpovědí) a snižuje i náklad na hledání a výběr pracovníků. Navíc lze pracovníka relativně rychle a snadno vyměnit za jiného, podle smlouvy s agenturou práce.

Graf 13 » Počet zaměstnaných (celkem včetně OSVČ) a OSVČ v ČR



Pramen: ČSÚ a ČSSZ

výslednicí potřeby tohoto typu velmi flexibilní pracovní síly k řešení důsledků nestability poptávky a situace na trhu práce.²⁹⁾

Extrémním případem alternativního zajištění pracovní síly je **nelegální, právně nijak neupravené „najmutí“ zaměstnance**. Motivací pro tento postup může být:

- absence zákonných povolení na straně zaměstnance (obvykle u cizinců) či nedostatečná skutečná kvalifikace pracovníka oproti kvalifikaci požadované různými předpisy pro výkon určitého zaměstnání
- snaha zaměstnavatele maximálně šetřit na nákladech a zájem zaměstnance maximalizovat odměnu za práci
- jiné překážky na straně zaměstnance (například příjem sociálních dávek³⁰⁾)

Tento typ „kontraktu“ v sobě díky své povaze, resp. neexistenci smlouvy, pochopitelně zahrnuje značná právní rizika (vzájemná zodpovědnost zaměstnance a zaměstnavatele) pro obě strany, stejně tak jako rizika finanční (sankce a pokuty).

Z hlediska zastoupení legálních forem ekonomické aktivity na úrovni ekonomiky data ukazují, že v letech 2008 až 2010 (údaje do pololetí roku 2010) došlo v k oddělení souběhu trendu vývoje počtu celkového počtu pracujících osob a osob podnikajících v rámci OSVČ. Tento stav však nemusí ilustrovat níže popsané rozdíly těchto režimů práce, ale snahu lidí, kteří přišli díky ekonomickému poklesu o zaměstnání, být ekonomicky aktivní v režimu OSVČ.

5. Další mechanismy související s pracovním právem a flexibilitou trhu práce

Jde o mechanismy, které umožňují rychlé přizpůsobení zaměstnanosti buď nabídce práce, nebo poptávce po práci. Tyto mechanismy mohou na jedné straně zmírňovat cyklické výkyvy poptávky po práci, nebo dokonce i dlouhodobě snižovat rozpočtové náklady na různé formy sociální podpory prostřednictvím působení na pokles strukturální nezaměstnanosti.

To platí například pro **kratší či dělené pracovní úvazky**. Zkrácené pracovní úvazky představují běžné pracovní smlouvy sjednané na kratší než plnou týdenní pracovní dobu. V ČR využívá tuto formu pracovního úvazku zhruba 6,2% ekonomicky aktivních osob, zatímco průměr v EU je 19,3 % (Eurostat 2010).

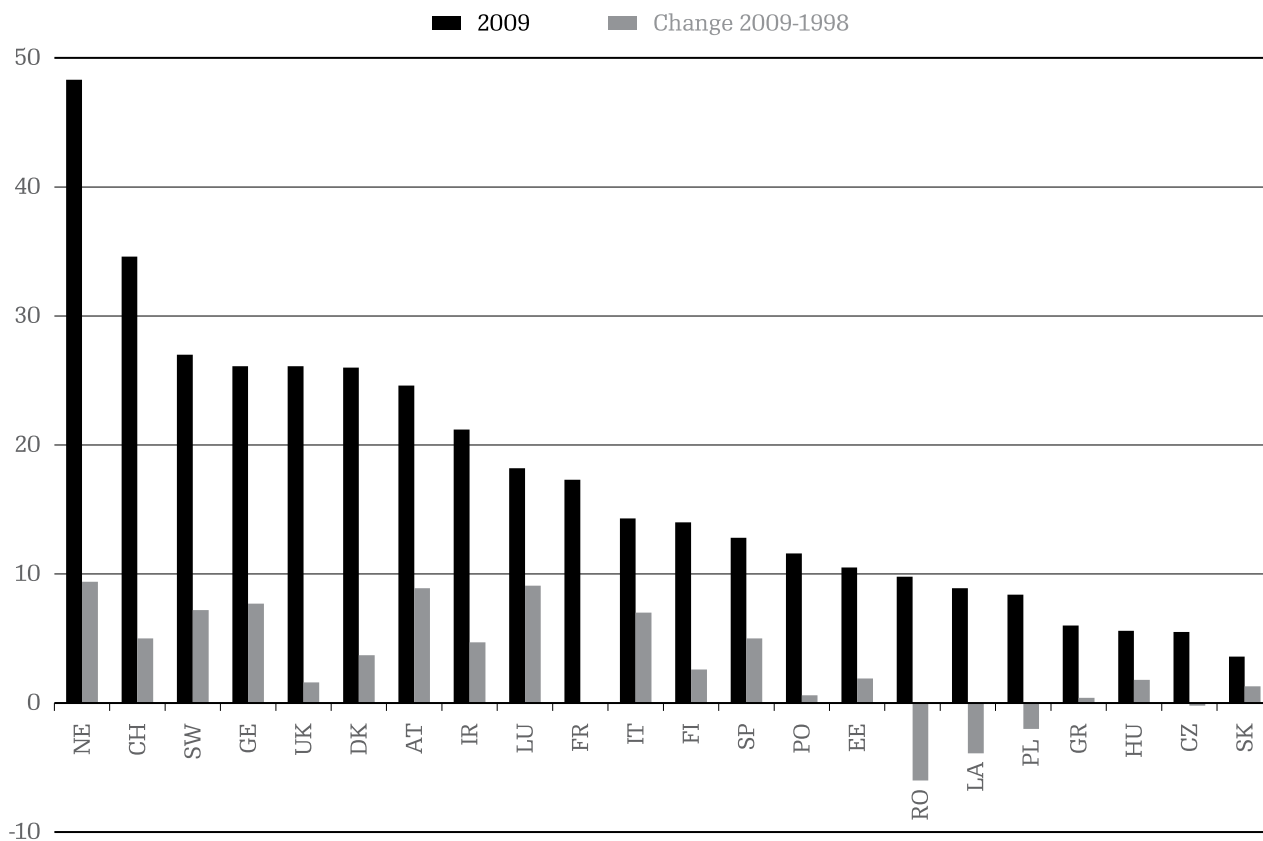
Jak ukazuje graf 14, ČR patří se zemí s nejnižším využitím této formy pracovního kontraktu. Pro takový neutěšený stav mohou k tomu existovat dva typy důvodů. Na straně zaměstnavatele totiž tato forma předpokládá obdobně vysoké administrativní náklady jako u zaměstnance na dobu neurčitou, spolu se srovnatelnými nároky na zaučení zaměstnanců, ale dokonce i vyšší nároky na organizaci práce. Proto zaměstnavatel, pokud má možnost volby, preferuje zaměstnance na plný úvazek. Na straně zaměstnanců jde často o to, že při příjmové situaci českých domácností je zpravidla třeba disponovat nikoli pouze příjmem z jednoho a půl pracovního úvazku, ale dvěma plnými platy.

Situaci by mohla změnit podpora těchto kontraktů daňovým či jiným režimem nebo taková situace na trhu práce, kdy firmy budou díky omezené

29) Snaha o menší využití agenturních zaměstnanců je mnohdy racionální - kvalitní agenturní zaměstnanci mohou být poměrně drazí, zatímco u méně kvalitních hrozí škody související s jejich slabší kvalifikací či problémy se zajištěním jejich motivace.

30) Platná právní úprava určitý souběž těchto aktivit umožňuje.

Graf 14 » Podíl zkrácených pracovních úvazků (2009) a jejich změna proti 1998 v proc.bodech



Pramen: UniCredit Bank

nabídce pracovní síly vycházet více vstříc i možným zaměstnancům s touto preferencí (například by zřejmě kratší úvazky odpovídaly preferenci matek s malými dětmi).

Nejčastější formou vládních programů nebo opatření podporujících rozvoj částečných úvazků v západoevropských zemích jsou finanční pobídky: úlevy na daních (Velká Británie), snížení příspěvků na sociální zabezpečení (Francie, Belgie), přímé dotace zaměstnavatelům nebo zaměstnancům. Ekonomická logika této podpory stojí evidentně na předpokladu, že tento pracovní režim sníží náklady státu na sociální dávky, a tudíž se tato podpora státu „vyplatí“.³¹⁾

Dalším mechanismem pro zvýšení flexibility zaměstnanosti na pracovní smlouvu jsou **konta**

pracovní doby, jejichž uplatňování je v ČR již nyní právně přípustné. Obecně umožňují nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a při jejich uplatnění zaměstnavatel bude zaměstnanci přidělovat práci v takovém rozsahu, v jakém to bude odpovídat jeho potřebě, přičemž délka pracovní doby se může v jednotlivých týdnech lišit. Podmínkou aplikace konta pracovní doby je jeho sjednání v kolektivní smlouvě nebo stanovení vnitřním předpisem zaměstnavatele.

Vyrovňovací období představuje dobu, po kterou bude konto pracovní doby uplatňováno. Vyrovňovací období nesmí přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. V kolektivní smlouvě lze vyrovňovací období vymežit maximálně na 52 týdnů. Nákladem spojeným se zajištěním flexibility existující pracovní síly je

31) Tento aspekt je snadněji vyčíslitelný, než případné udržení kvalifikace například rodičů malých dětí. Avšak i tento aspekt má pro fungování trhu práce svůj význam.

32) Česká právní úprava zahrnuje institut tzv. „částečné zaměstnanosti“, který je zakotven v ustanovení § 209 zákoníku práce. Jde o situaci, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách. Zaměstnavatel se v této situaci může dohodnout s odborovou organizací na tom, že po dobu útlumu (částečné nezaměstnanosti) bude poskytovat zaměstnancům snížené výdělky, a to náhradu mzdy nejméně ve výši 60 % průměrného výdělku. Zaměstnavatel, u kterého nepůsobí odborová organizace, a nemůže proto s ní uzavřít podobnou dohodu, má možnost podat návrh, aby úřad práce rozhodl na základě podkladů zaměstnavatele o tom, zda jsou dány důvody pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce (výše poskytované náhrady mzdy při částečné nezaměstnanosti nesmí klesnout pod úroveň minimální mzdy

povinnost zaměstnavatele vést přesnou evidenci pracovní doby a mzdy formou účtu pracovní doby a účtu mzdy a pochopitelně taková organizace práce, která zajistí vyčerpání dostupné a placené délky práce každého zaměstnance.

Nástroj, který je v souvislosti s jeho využitím během hospodářské krize zejména v Německu v poslední době významně požadován částí podnikatelů, je státní podpora takzvané **Kurzarbeit** – tedy zkráceného pracovního týdne. Možnost ponechat doma zaměstnance na část pracovního týdne (často 1 den) za určenou část mzdy od zaměstnavatele a doplatku od státu naše zákonná úprava nezná.³²⁾

Na rozdíl od kont pracovní doby, které mají pro stát nulové náklady a pro podnik pouze náklady operativní povahy (nikoli mzdové, pokud dojde k vyčerpání konta), jde v případě uplatnění tzv. Kurzarbeit o konstrukci finančně mnohem složitější. Proplácení byt jen části mzdy pracovníkovi, když nepracuje, zvyšuje náklad podniku na jednotku výroby. I státní podpora může dosáhnout značného rozsahu v podobě rozpočtových výdajů. Její protiváhou je, že podnik zaměstnance nepropustí a tudíž nedojde k růstu výdajů státu na sociální podporu. Naplnění tohoto předpokladu však není zdaleka přímočaré a závisí třeba i na typu poklesu poptávky, kterému podnik čelí a jeho schopnosti prostřednictvím dočasného využití tohoto nástroje problematické období překonat a vrátit se k normálnímu fungování.

6. Shrnutí poznatků z právní úpravy trhu práce

Rozdíly v právním vymezení postavení účastníků trhu práce mezi ČR a evropskými zeměmi nejsou velké. Nejpodstatnějším z nich jsou z hlediska faktického dopadu na fungování trhu práce podmínky propouštění zaměstnanců. Ty vedou k vysokému nákladu na zaměstnance, se kterým musí zaměstnavatel poměrně záhy po jeho najmutí ukončit pracovní poměr.³³⁾

Tato skutečnost vede objektivně k zájmu zaměstnavatelů získat určitý podíl zaměstnanců jinou

formou než pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Spolu s rozdílným režimem daně a odvodů, který popisuje další kapitola, je nákladné propuštění zaměstnanců příčinou značné popularity způsobu zajištění práce nazývaného Švarc systém.

Potřeba určitého rozsahu vysoce flexibilní pracovní síly navíc vychází u některých odvětví z nestability poptávky po produkci. Konta pracovní doby nabízejí nástroj, jak do jisté míry tento problém řešit, přičemž prodloužení vyrovnávacího období by zvýšilo význam tohoto nástroje. Z podstaty tohoto nástroje nejde o rozšíření na období v řádu let. Současný limit 6 měsíců pro podniky nicméně není adekvátní. Ačkoliv mají podniky možnost kolektivní smlouvou zvýšit tento limit na 12 měsíců, za přiměřeně se jeví spíše období 12-18 měsíců bez potřeby zásahu do kolektivní smlouvy.

Posledním klíčovým výsledkem srovnání je velmi nízký (v porovnání s EU méně než třetinový) podíl zkrácených úvazků v české ekonomice. Ten zřejmě reflektuje jak absenci podpory tohoto režimu na úrovni státu, tak důchodovou (a logistickou v případě domácností s malými dětmi) situaci domácností. Určitou roli zřejmě také hraje momentální situace na trhu práce, která nevede zaměstnavatele k potřebě vycházet vstříc potenciálním zaměstnancům, kteří by tuto formu práce uvítali.³⁴⁾

33) Autoři mají zato, že tento aspekt je mnohem podstatnější než v diskusi často akcentovaná otázka výpovědi bez udání důvodů. Mimo jiné ukazují data z kapitoly 2 i zkušenosti z fungování české ekonomiky ukazují, že podniky jsou schopny i přes absenci výpovědi bez udání důvodu přizpůsobit pracovní sílu své potřebě.

34) Podle aktuálního průzkumu Asociace malých a středních podniků (AMSP - Názory zaměstnavatelů k politice zaměstnanosti a pracovnímu právu - srpen 2010, www.amspp.cz) nejvíce podnikatelů nevyužívá zkrácených úvazků proto, že to charakter jejich práce neumožňuje. Podnikatelé současně příliš nevědí o možnosti využívat konta pracovní doby.

Kapitola 5 » Fiskální dopady různých forem zaměstnání

1. Determinanty českého prostředí pro zdanění práce

Otázka daňového režimu, resp. poměru nákladů na práci ze strany zaměstnavatele a čistého příjmu pracovníka, výrazným způsobem ovlivňuje fungování trhu práce a má dopad na fiskální situaci státu. V případě České republiky jsou výchozí podmínky pro tento typ úvahy následující:

- příjmy fyzických osob (zaměstnanců, OSVČ) jsou zdaněny jednotnou a poměrně nízkou daňovou sazbou,
- zdanění zaměstnanců efektivně probíhá vysokými (v kontextu EU) odvody placenými zaměstnancem i zaměstnavatelem. Plnění státu z těchto odvodů má výrazně degresivní charakter – tedy s vyššími odvody jen marginálně rostou obdržená plnění (důchody a nemocenské pojištění), proto se tedy odvody z hlediska zaměstnanců s vyššími než nízkými příjmy chovají jako daně, a plnění od státu jako dávky,
- nastavení odvodové povinnosti osob podnikajících (OSVČ) vychází ze sníženého výpočtového základu. Flexibilní je stanovení

způsobu uznání nebo určení jejich daňově odečitatelných nákladů.

U zaměstnanců je tato konstrukce postavena na aplikaci daně (po využití odečitatelných položek) a odvodů na sociální a zdravotní pojištění na hrubou mzdu zaměstnance. Navíc však odvody platí za zaměstnance i zaměstnavatel. V případě OSVČ je situace ještě komplikovanější, neboť nejprve je příjem snížen o vynaložené náklady (skutečné či paušální) a až z něj je placena daň. Odvody (v případě nemocenského pojištění dobrovolné) jsou poté placeny ze základu sníženého o 50%, či základu minimálního, je-li propočtený základ nižší.

V realitě pak je konečný čistý příjem OSVČ určen jak účetně vykázaným rozdílem příjmů a nákladů sníženým o daně a odvody, ale také tím, do jaké míry účtované náklady odpovídají nákladům, které v souvislosti s vykonáváním činnosti opravdu vznikly.³⁵⁾

Rozdílná je také aplikace stropů na odvody, které nastupují u OSVČ efektivně u vyššího příjmu.

Následující tabulka ilustruje podstatné rozdíly v režimu odvodů a daní.

Tabulka 3 » Základní rysy daňového a odvodového režimu zaměstnanců a OSVČ

	Zaměstnanec	OSVČ	Pozn.
Základ pro daň	Hrubá mzda plus odvody zaměstnavatele na sociální a zdravotní pojištění (ve výši 34% hrubé mzdy) – tzv. superhrubá mzda	Příjem snížený o náklady (skutečné, paušální) ³⁶⁾	U OSVČ poté aplikována daň 15%
Sleva na dani a odečitatelné položky	Ano	Ano	Obdobný režim v obou formách
Základ pro odvody (sociální a zdravotní)	Hrubá mzda	50% příjmu sníženého o náklady	Snížením výpočtového základu zřejmě stát chce zvýhodnit tuto formu „samo zaměstnání“
Minimální vyměřovací základ	Nepřímo stanoven minimální mzdou	Stanoven odlišně pro sociální a zdravotní pojištění ³⁷⁾	
Strop pro odvody	Určen pro kumulaci hrubé mzdy	Určen pro součet základů pro odvody	Výrazně vyšší efektivní strop pro odvody u OSVČ ³⁸⁾

2. Modelové propočty

Cílem propočtů je zejména porovnat příjmovou situaci zaměstnance a OSVČ a také ukázat, jak se různé formy zaměstnání promítají do příjmů státu. Vzhledem k odlišné konstrukci vztahu daně a odvodů u zaměstnance a OSVČ není možné paušální přímé porovnání, proto se soustředíme pouze na propočty některých modelových situací (další obsahuje příloha 4).

Následující případ ukazuje, jaký dopad má nastavení daňových a odvodových mechanismů na osobu pracující v pracovním poměru, za níž zaměstnavatel zaplatí ve formě osobních nákladů celkově 25 000 Kč měsíčně. Tabulka ukazuje, jakým způsobem se rozpadá tato částka na položky jdoucí ve prospěch státu a pracovníka.

Tento výpočet naznačuje výhodnost daňového a odvodového režimu OSVČ oproti zaměstnancům z pohledu jejich čistého příjmu. Výpočet však nezohledňuje některé podstatné odlišnosti jejich režimu:

- U OSVČ abstrahuje propočet od skutečně vynaložených nákladů, které v souvislosti s pracovní činností reálně vznikají,
- U zaměstnanců abstrahuje výpočet od faktu, že jsou pro zaměstnavatele v úhrnu „dražší“ než OSVČ – například díky zákonné dovolené či nákladům na ukončení kontraktu,
- Rozdílná výše odvodu na penzijní pojištění znamená rozdílný nárok na budoucí penzi, a to v neprospěch OSVČ (u osob s vyššími odvody na penzijní pojištění však velká část odvodu jde do přerozdělení a nikoliv do zvýšeného nároku na penzi).

Obdobně rozdílné výsledky ukazuje obrácený poměr, založený nikoli již na celkovém nákladu práce na pracovníka, ale na požadavku na čistý příjem pracovníka (již se zohledněním odhadů dopadu skutečných nákladů u OSVČ a dodatečných nákladů na zaměstnance jako je dovolená či odstupné).

Tabulka 4 » Modelový propočet daní a odvodů

	Daň z příjmu	Zdravotní pojištění	Penzijní pojištění	Ostatní odvody	Pracovník – čistý příjem	Pozn.
Zaměstnanec	1680	2519	5224	653	14924	Jen náklad na mzdu
Zaměstnanec agentury ³⁹⁾	1305	2267	4701	588	13639	Předpoklad provize 10% agentuře
OSVČ paušál 40%	180	1600	2100	90	21030	Bez zohlednění nákladů, nižší nárok na penzi
OSVČ paušál 60%	0	1600	1600	71	21669	Bez zohlednění nákladů, nižší nárok na penzi

35) Jak je popsáno dále, jde jednak o případ, kdy paušální náklady převyšují náklady skutečné, a také o situaci, kdy v porovnání se zaměstnanci jsou OSVČ schopny některé náklady zahrnout do nákladů podnikání.

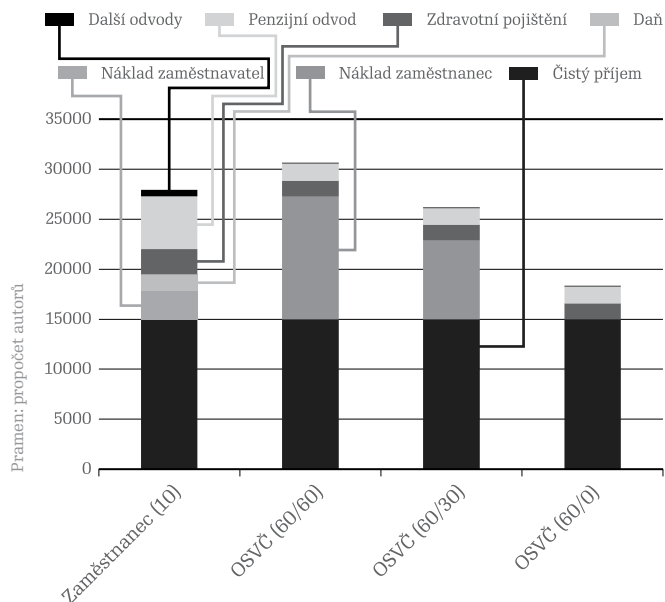
36) Paušální náklady činí 80% z příjmů (příjmy ze zemědělské výroby a řemeslných živností), 60% z příjmů (ostatní živnosti), 40% z příjmů (příjmy z podnikání podle zvláštních předpisů, nezávislá povolání, tlumočníci, znalci apod.)

37) U sociálních odvodů ze mzdy činí v roce 2010 minimální vyměřovací základ 5928 Kč (čtvrtina průměrné hrubé mzdy) u zdravotních činí 11 854 Kč měsíčně.

38) Zatímco u zaměstnance zastaví platný strop pro roční odvody (ve výši 1 707 048 Kč) již po dosažení této výše hrubého příjmu, v případě OSVČ k tomu dojde až v případě dosažení této hranice pro odvodový základ – tedy dle způsobu vykazování nákladů jsou stropy uplatněny až v případě několikanásobně (u využití 50% paušálních nákladů 4 násobně) výše příjmu OSVČ

39) V tomto případě státu plynou také odvody a daň agentury (tu lze odhadnout v řádu 100 Kč, odvody záleží na způsobu fungování agentury).

Graf 15 » Rozklad nákladů práce pro dosažení čistého příjmu 15 000 Kč



Graf 15 ilustruje „celkový náklad práce“ hrazený zaměstnavatelem v různých formách pracovního kontraktu pro osobu, která požaduje čistý celkový příjem ve výši 15 000 Kč měsíčně. U zaměstnanců počítáme s dodatečným nákladem práce ve výši 10%, který slouží jako dolní odhad pro zohlednění různých výhod zaměstnaneckého poměru, jako je dovolená či odstupné). U OSVČ jsou v závorce vedle procentuální výše nákladů uplatněných pro paušální výpočet daně a odvodů uvedeny i dvě varianty skutečných nákladů.⁴⁰⁾

Propočet ukazuje, že relativní výhodnost režimu OSVČ stojí na schopnosti OSVČ mít v realitě významně nižší, než paušálem uznané náklady. Druhou možností je - v případě účtování dle skutečných nákladů - získat zvýhodnění daňovým uznáním nákladů, které ve skutečnosti s podnikáním nesouvisíjí anebo nejsou srovnatelně uznatelné pro zaměstnance.⁴¹⁾

Možná daňová výhodnost pro pracovníky OSVČ (a tím nevýhodnost pro stát) tedy závisí na nízké

schopnosti daňového režimu reálně zohlednit náklady na provádění činnosti.

3. Důsledky nastavení systému pro preference pracovníků, zaměstnavatelů a státu

Z pohledu režimu daní a odvodů ukázaly propočty srovnatelnou situaci zaměstnance a agenturního pracovníka (pokud má s agenturou pracovní smlouvu, a nikoliv kontrakt typu Švarc systému). Naproti tomu v rámci skupiny OSVČ mohou existovat v daních a odvodech značné rozdíly v závislosti na způsobu vykazování nákladů pro daňové účely a rozdílem vykázaných nákladů proti nákladů skutečným.⁴²⁾

Režim daní a odvodů ovšem není jedinou charakteristikou, která dokládá rozdílnost pozice zaměstnance od pracovníka v tzv. Švarc systému. Další charakteristiky uvádí následující tabulka.

Popis rozdílů v režimu zdanění a odvodů, jakož i v dalších zmíněných atributech nastavení trhu práce, umožňuje učinit následující obecné závěry k preferencím pracovníků, zaměstnavatelů a státu. Závěry ovšem nejsou vzhledem k mnoha specifikům přesně kvantifikovatelné.

Z pohledu zaměstnance:

- Pracovní kontrakt nabízí oproti Švarc systému podstatně výhodnější pozici při ukončení zaměstnání (odstupné a výpovědní lhůta) i lepší pozici hlediska vykonávání práce (dovolená a další benefity),
- Vedlejší benefity (dovolená, další součásti kontraktu a případné odstupné) vedou ke „skrytému“ zvýšení mzdy v rozsahu vyšším než 10%
- Protiváhou těchto výhod je pro většinu zaměstnanců podstatně nižší podíl čisté mzdy na celkové ceně práce (zjednodušeně

40) Jejich rozdíl de facto představuje daní a odvodem nezatížený čistý příjem.

41) Například u režimu OSVČ lze dosáhnout uznání nákladů na dopravu, což pro zaměstnance možné není. V praxi je možné i využívat vybavení pro podnikání pro jiné účely atd.

42) Nepokrýváme případ nezaměstnaného, který přijímá práci nelegálně, takže cena jeho práce není zvýšena o odvody a daně, a navíc dostává od státu relevantní dávku, která technicky funguje jako negativní daň.

Tabulka 5 » Porovnání podmínek zaměstnanců a OSVČ

	Pracovní smlouva	Kontrakt typu Švarc systém	Důsledky Poznámky
Stabilita zaměstnání	Ochrana zákoníkem práce, výpovědní lhůta a odstupné	Žádná	Vyčíslení finančního nákladu zákonné ochrany v provedených propočtech závisí v případě pracovní smlouvy na skutečné délce pracovního kontraktu ⁴³⁾
Flexibilita pracovní síly	Omezena zákoníkem práce	Neomezena, závisí na dohodě stran	Pro zaměstnavatele je „Švarc systém“ výhodný, a tedy levnější
Dovolená	Upravena zákoníkem práce	Není placena	Fakticky znamená mzdové zvýhodnění zaměstnanců nejméně o cca 7%
Další zaměstnanecké výhody	Zejména dle kolektivní smlouvy, někdy i jako nemzdový benefit	Nejsou	Fakticky znamená další zvýhodnění zaměstnanců, záleží na konkrétní situaci
Dopad na penzi	Odvod dle zákona	Obecně nižší úroveň odvodů vede i k nižší penzi	V rámci platného systému jsou nižší odvody pro OSVČ do jisté míry výhodné, a to díky vztahu výše odvodu a penze
Sociální zabezpečení	Povinné, upraveno zákonem, někdy nad jeho rámec díky kolektivní smlouvě	Nemocenské pojištění dobrovolné, neexistence odstupného či kolektivní smlouvy	Lepší pozice zaměstnanců, ovšem na úkor vyšších srážek ze mzdy
Zdanění a odvody	Stanoveno zákonem, odečitatelné položky omezeny	Nižší základ odvodů i daně ze zákona, ⁴⁴⁾ flexibilita v určení nákladů může efektivně zvýšit konečný příjem.	Výhodnost režimu OSVČ dodatečně závisí na skutečných vs. vykázaných nákladech
Podpora vzniku pracovních míst	Existence dotací zaměstnavatelů při vzniku pracovního místa ⁴⁵⁾	Spíše nepřímo, nižšími daněmi a odvody ⁴⁶⁾ či podporou podnikání	

43) Například situace, kdy je zaměstnanec propuštěn po třech letech zaměstnání s odchodným ve výši 3 platů, které je v takovém případě ekvivalentem zvýšení průměrného měsíčního platu po dobu trvání zaměstnání o zhruba 8%.

44) Mimo případu stropu odvodů pro OSVČ

45) Ministerstvo práce a sociálních věcí realizuje vedle podpory dané sociálními zákonodárstvími (příspěvek na vytvoření pracovních míst pro zdravotně postižené) spolu s Ministerstvem průmyslu a obchodu a agenturou CzechInvest v současné době 3 druhy podpor zaměstnanosti:

Podpora tvorby nových pracovních míst - výše podpory činí 50 tis. Kč na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR.

Podpora rekvalifikace a školení zaměstnanců je poskytována pouze na území okresů s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50% vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, ve výši 35 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení.

Program pro podporu rozvoje technologických center a strategických služeb. MPSV v rámci tohoto programu poskytuje dotace na částečnou úhradu nákladů na školení a rekvalifikace zaměstnanců na nově vytvořených pracovních místech. Základní podmínkou pro účast v tomto programu je minimální výše investice 10 mil. Kč, požadovaný minimální počet vytvořených pracovních míst se liší dle druhu center (20 míst u center pro vývoj software a expertních či řešitelských center, 30 míst u technologických center, 50 míst u high-tech opravárenských center a center sdílených služeb, 100 míst u center zákaznické podpory). Dotaci lze poskytnout na úhradu 30 - 45 % vynaložených nákladů bez ohledu na výši nezaměstnanosti v daném okrese.

46) Mechanismus podpory zaměstnání OSVČ díky výhodnějšímu odvodovému je diskutabilní, neboť zřejmě supluje přímou podporu jinými transparentními nástroji. Možné nižší odvody například do zdravotního pojištění pak vedou k potřebě vyšších plateb od ostatních pojištěnců, což zřejmě vedlo k jinak ne zcela jasně zdůvodnitelnému nastavení podstatně vyšších minimálních odvodů pro toto pojištění.

vyšší „zdanění“). V případě OSVČ vykazující paušální náklady a nemající vyšší náklady v porovnání se zaměstnanci (teoretická náhrada zaměstnanců „švarc systémem“) je tento režim pro pracovníka v porovnání peněžního příjmu velmi výhodný

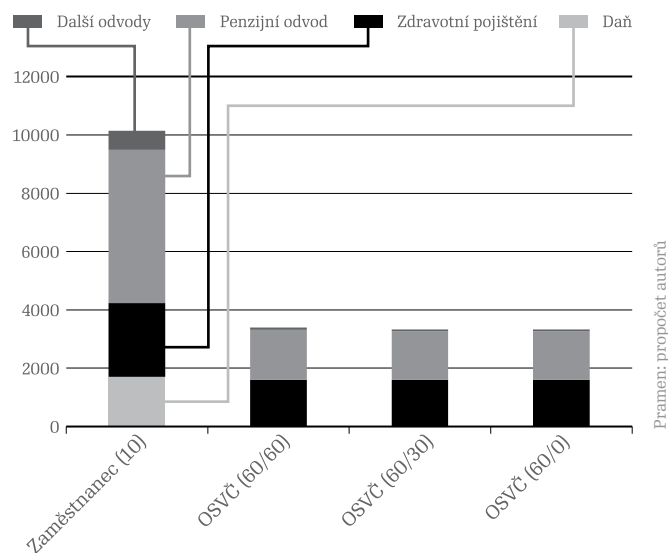
Z pohledu zaměstnavatele:

- Pracovníci zaměstnaní na pracovní smlouvu a agenturní pracovníci jsou při stejné požadované ceně za práci pro firmu výrazně nákladnější, než zajištění téže činnosti pomocí pracovní síly pracující v režimu OSVČ (zejména za předpokladu nízkých skutečných nákladů oproti daňově odečitatelným),
- Vlastní zaměstnanci jsou méně flexibilní než OSVČ (u pracovníků poskytovaných agenturami může být vyšší flexibilita pracovní síly dosažena zřejmě prostřednictvím velmi flexibilní pracovní smlouvy pracovníka s agenturou, kterou podnik není sto sjednat se svými zaměstnanci),
- Také vedlejší náklady na pracovní sílu zajištěnou pracovními smlouvami (administrativní náklady, dovolená, další součásti kontraktu a odstupné) jsou poměrně vysoké. Jejich celková výše záleží jak na úpravě pracovních podmínek nad rámec zákona (kolektivní smlouvou) tak na tom, jak často dochází k propouštění zaměstnanců,⁴⁷⁾
- V případě kmenových zaměstnanců má zaměstnavatel vyšší kontrolu nad pracovní silou a dalším vývojem nákladů na práci (ceny externí pracovní síly mohou výrazněji fluktuovat v závislosti na poptávce na trhu práce).

Z pohledu státu:

- Vznik pracovních míst je v některých případech státem finančně podporován. Obdobnou podporu v zájmu zamezení růstu nezaměstnanosti a dosažení úspor na vyplácených dávkách

Graf 16 » Rozklad plateb státu pro případ pracovníka s čistým příjmem 15 000 Kč



Pramen: propočít autorů

podpory v nezaměstnanosti je ovšem logické prosazovat i u OSVČ (čímž zřejmě stát zdůvodňuje výhodnější zdanění a odvody)

- Rozdíl v příjmech státu od zaměstnanců a pracujících v režimu OSVČ však dosahuje pro některé typy aktivit značné výše a míra podpory těchto OSVČ je pro stát nevýhodná a musí být kompenzována vyšším daňovým zatížením jiných osob nebo aktivit⁴⁸⁾
- Nižší odvody do důchodového pojištění mohou v případě některých OSVČ v budoucnu vést k vzniku nároku na sociální dávky či k tlaku na pokračování ve vysokém přerozdělení v rámci penzijního systému.

Následující graf ukazuje, jaká je výše placených daní a odvodů státu u různého typu „zaměstnání“ pracovníka, s měsíčním čistým příjmem (po daních, nákladech a odvodech) ve výši 15 000 Kč.

Obdobná výše daně a odvodů státu v OSVČ bez ohledu na způsob vykázání nákladů je daná tím,

47) Navíc, některé náklady působí na různé podniky různě. Například přesun placení nemocenského ve větší míře na podniky je „více nebezpečný“ a potenciálně nákladný pro malé firmy, než pro podniky s mnoha zaměstnanci.

48) Jde o názor autorů, jehož exaktní doložení je obtížné. Anekdotická evidence naznačuje, že řada pracovníků v režimu OSVČ si je vědoma značné výhodnosti dnešního daňového a odvodového režimu, a tudíž jejich odchod do neaktivity není pravděpodobný. Z toho lze dovodit, že sblížení režimů pomocí částečného zvýšení daní a odvodů OSVČ by bylo pro stát v konečném důsledku fiskálně pozitivní. Nicméně případy, kdy vyšší odvody a daně OSVČ způsobí ukončení podnikání nenásledované zaměstnáním nelze samozřejmě vyloučit.

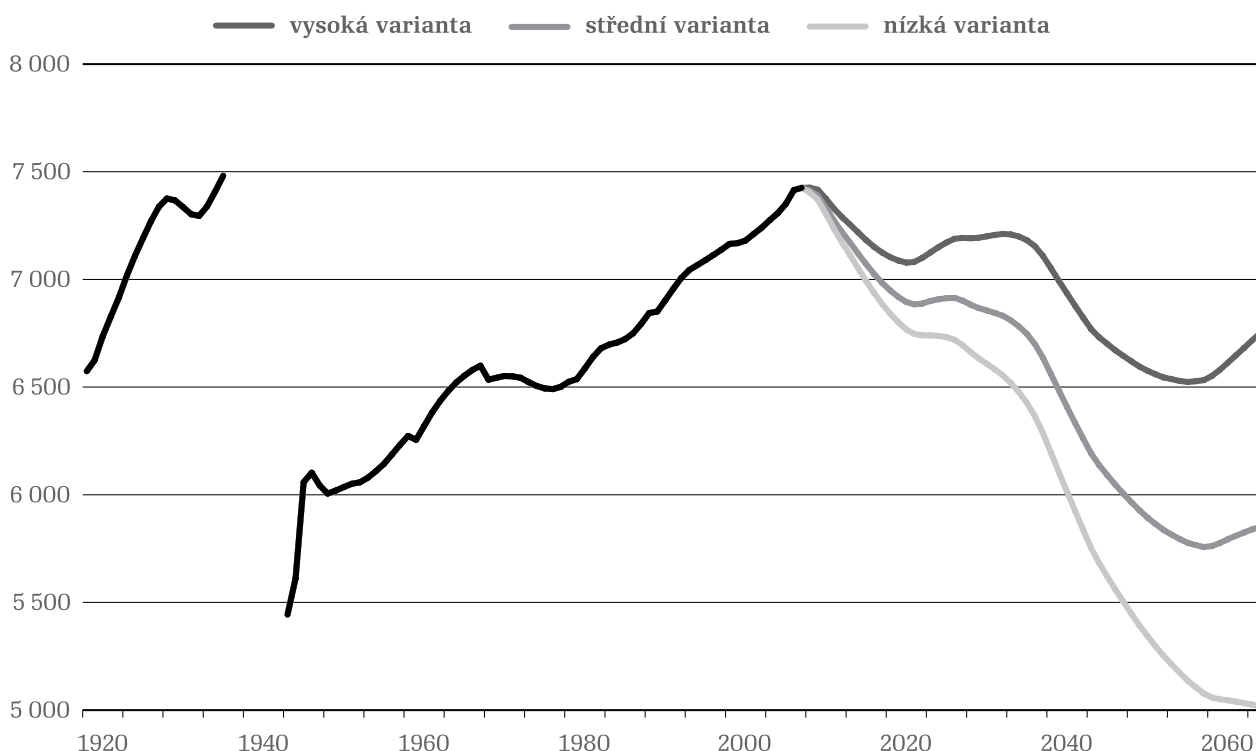
že pro takto nízkou mzdu nastupuje systém minimálních základů pro odvodu. Jak ukazuje příloha 4, u vyšších příjmů jsou rozdíly již více patrné.

Lze říci, že při abstrahování od právních omezení vede z ekonomického pohledu existující daňová a odvodová úprava u profesí, kde to je možné, k preferenci Švarc systému oproti standardním pracovním smlouvám se zaměstnavateli. Nastavení těchto podmínek totiž vede (zejména v případě nízkých skutečných nákladů) k výraznému daňovému a odvodovému zvýhodnění OSVČ a podstatně vyššímu efektivnímu zdanění zaměstnanců. V případě zaměstnanců navíc podniky, díky dalším nákladům spojených s touto formou zajištění pracovní síly, vynakládají méně peněz na plat za práci, neboť jejich další část musí „šetřit“ na další náklady spojené se zaměstnanci (propouštění, dovolené či další benefity).

Teoretická preference zajištění práce pomocí OSVČ proti pracovním smlouvám vede ke snížení nákladů firem a růstu příjmu osob práci vykonávajících (za předpokladu rozdělení tohoto benefitu mezi obě strany kontraktu) na úkor příjmů státu. V případě realizace této možnosti pak stát musí kompenzovat tento výpadek příjmů vyšším zdaněním jiných osob či skupin (například vyššími daněmi a odvody od zaměstnanců).

Narovnání tohoto stavu, nikoliv vyrovnání (rozdíly v „stabilitě zaměstnání“ či státní podpoře v principu ospravedlňují nižší efektivní zdanění OSVČ) by muselo jít jak cestou zvýšení odvodů a zdanění v některých případech OSVČ, snížení daní a odvodů u zaměstnanců a zvýšení flexibility pracovních kontraktů, spolu se snížením dalších nákladů na zaměstnance vyplývajících se zákona.

Graf 17 » Počet obyvatel ve věku 15-64 let (tis. osob)



Pramen: ČSÚV

1. Demografické změny a trh práce

Českou společnost a její ekonomiku v nejbližších desetiletích významně ovlivní demografický vývoj. Klíčovou tendencí bude stárnutí populace. Podíly starších populačních ročníků na celkové populaci výrazně vzrostou, což se dotkne trhu práce ve dvou základních aspektech. Za prvé klesne počet pracovních sil v absolutním vyjádření. Za druhé, změní se věková struktura pracovních sil. Oba aspekty ovlivní celkový vývoje české ekonomiky.

Budoucí vývoj české populace odhaduje projekce obyvatelstva do roku 2065 vytvořená Českým statistickým úřadem.⁴⁹⁾ Projekce obsahuje tři varianty lišící se základními předpoklady pro natalitu, úmrtnost a imigraci.

Úhrnná plodnost dosáhla v roce 2008 hodnoty 1,5. Nízká varianta předpokládá zvýšení tohoto parametru do roku 2065 na 1,55, střední varianta pracuje s posunem na 1,72 a vysoká varianta jde až na hodnotu 1,85.

Co se týče úmrtnosti, všechny tři varianty předpokládají růst naděje dožití při narození. V roce

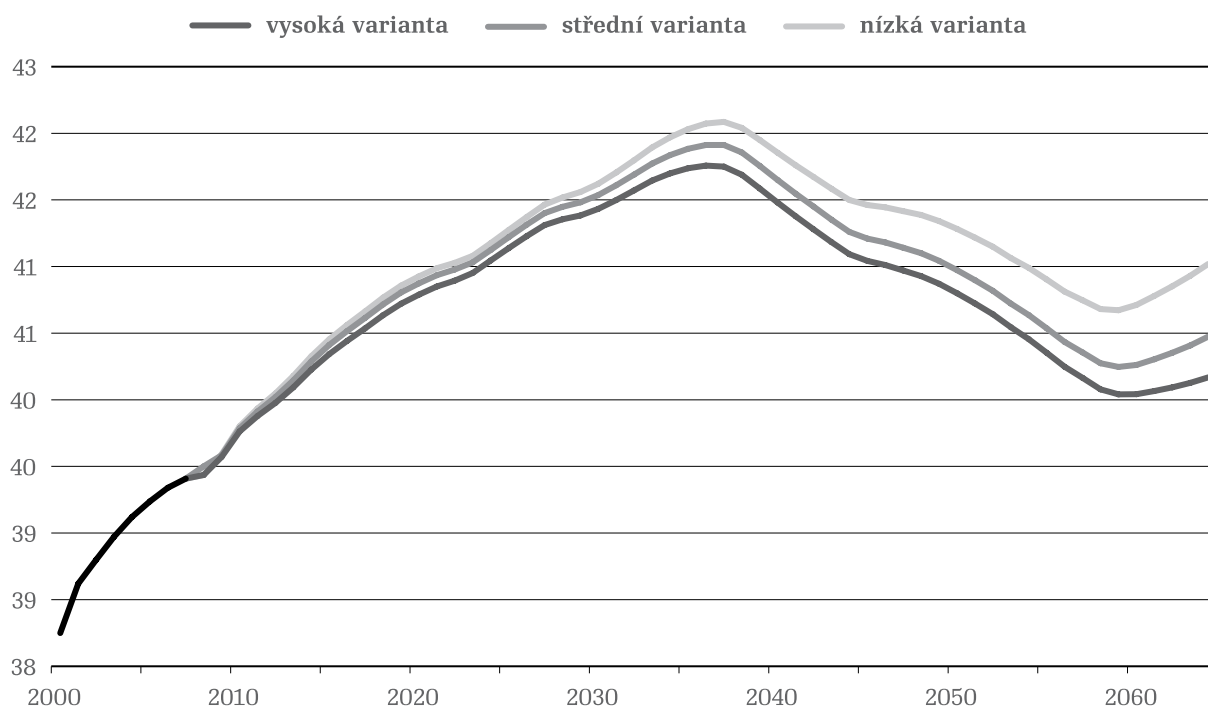
2008 dosáhl tento parametr 74 let u mužů a 80,1 roku u žen. V nízké variantě by se do roku 2065 měla naděje dožití při narození zvýšit na 84,1 roku u mužů a 88,5 roku u žen. Ve střední variantě prjekce stoupá naděje dožití na 86,5 roku pro muže a 91 let pro ženy. Vysoká varianta počítá se zvýšením na 88,5 roku, resp. 93 let.

Migrace bývá obtížně předvídatelný prvek, neboť závisí na zahraničních faktorech. ČSÚ proto v demografické projekci předpokládá konstantní saldo zahraniční migrace, s tím, že příliv osob by měl trvale převyšovat jejich odliv. Nízká varianta počítá s konstantním ročním saldem zahraniční migrace 15 tisíc osob, střední varianta předpokládá 25 tisíc osob a vysoká pracuje s 40 tisíci osob.

Podle střední varianty projekce celková populace do roku 2030 neustále poroste, poté začne klesat, nicméně na horizontu projekce bude celková výše populace mírně vyšší než dnes. Ke konci 1. čtvrtletí letošního roku žilo v ČR 10 509 377 obyvatel. V roce 2065 by celková populace měla činit 10 689 713 obyvatel. Nízká varianta projekce předpokládá populační vrchol již v roce

49) ČSÚ (2009): Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2065.

Graf 18 » Vývoj průměrného věku pracovních sil



Pramen: ČSÚV

2020 a následný pokles počtu obyvatel až na 9 111 235 osob na konci projekce. Naopak vysoká varianta předpokládá pokračování populačního růstu v celé délce projektovaného období. V roce 2065 by podle ní mělo na území ČR žít 12 376 180 obyvatel.

Přes rozdílné projekce celkového vývoje populace sdílí všechny tři varianty jeden společný trend – stárnutí populace. Podíl mladších věkových skupin na celkové populaci bude klesat na úkor starších ročníků. Tento vývoj má významné implikace pro sociální systém, zejména financování důchodů a zdravotní péče. Nicméně významně se dotýká také trhu práce. Jako reprezentaci populace v produktivním věku můžeme zvolit obyvatelstvo ve věku 15-64 let. Podle všech tří variant projekce jsme již nyní na vrcholu počtu obyvatel v produktivním věku, jak je to patrné z následujícího grafu.

Data o věkové struktuře populace nejsou k dispozici za období 2. světové války. Srovnání dat před a po válce ukazuje, že v české ekonomice klesl počet osob v produktivním věku o více než 2 miliony osob. Od té doby se počet potenciálních pracovních sil

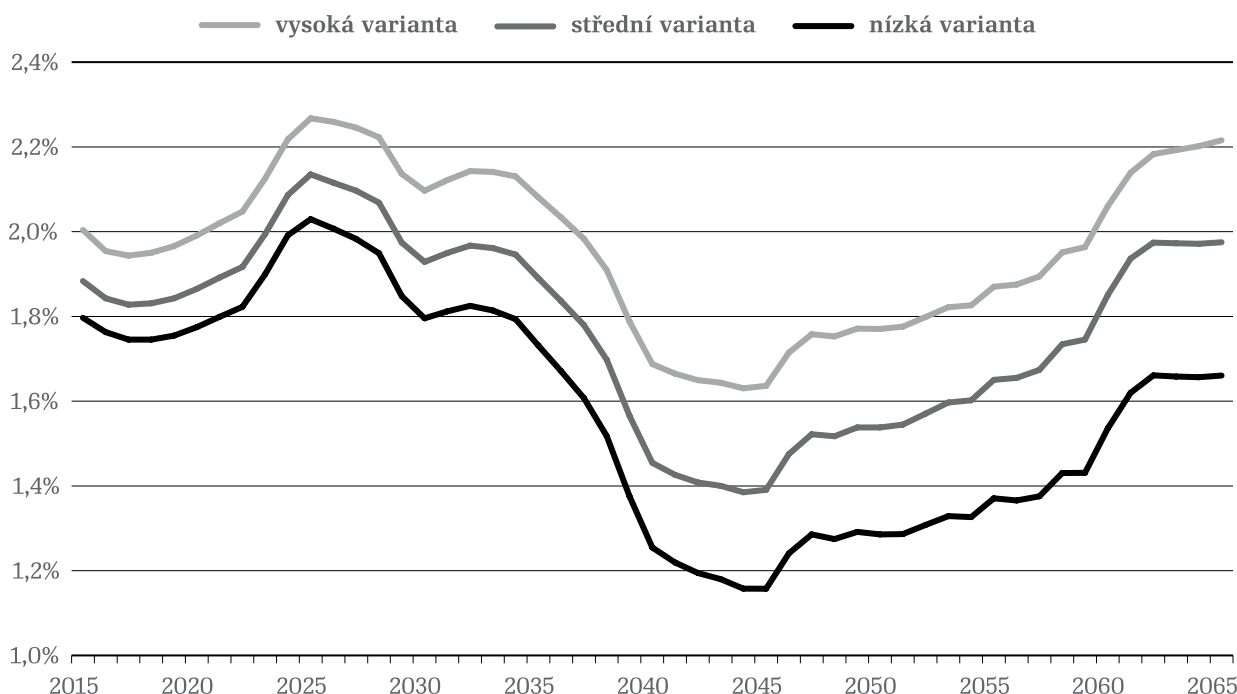
neustále zvětšoval a v okamžiku, kdy téměř dosáhl předválečného maxima, by mělo populace v produktivním věku opět ubývat.

V průběhu následujících 50 let by se měl počet osob ve věku 15-64 osob snížit o 22 procent v případě střední varianty projekce, 12 procent u vysoké varianty a 32 procent u nízké varianty.

V současnosti se populace ve věku 15-64 let podílí na celkové populaci 70,6 procenty. Pokud bychom chtěli tuto relaci udržet, musel by být postupně redefinován pojem populace v produktivním věku. Horní hranice by se musela posunout výše. V roce 2065 by to bylo v případě střední varianty projekce 78 let, u nízké 77 let a vysoké 79 let.

Proces stárnutí se projevuje také v rámci populace v produktivním věku. Průměrný věk se v rámci věkové kategorie 15-64 let zvýšil z 38,2 roku v roce 2001 na 39,5 roku v roce 2009. Do roku 2065 se průměrný věk v rámci uvedené věkové kategorie zvýší na 40,5 roku, u nízké varianty na 41 roků a vysoké varianty na 40,2 věku.

**Graf 19 » Prognóza tempa růstu HDP
pro různé varianty demografické projekce**



Pramen: výpočet autorů

Pokud ovšem bude docházet k posunu horní věkové hranice produktivního věku, bude průměrný věk pracovních sil stoupat výrazně rychleji. Například, budeme-li požadovat zachování podílu potenciálních pracovních sil na celkové populaci na současné úrovni a posuneme definici populace v produktivním věku na interval 15-78 let, dojde do roku 2065 ke zvýšení průměrného věku pracovních sil na 47,1 roku.

2. Odhad vlivu stárnutí populace na výkon české ekonomiky

Změny v celkové populaci, počtu pracovních sil a jejich průměrném stáří se nepochybně projeví v ekonomice.⁵⁰⁾ Způsobů, jimiž demografie promluví do ekonomiky, je celá řada.

Zvýšení průměrného stáří pracovních sil může ovlivnit trend vývoje technologického pokroku, tedy produktivity práce. Nicméně na tomto poli neexistuje prokazatelně robustní empirická evidence. Například lze uvažovat, že ekonomicky

aktivní populace vyššího průměrného věku může být méně dynamická a kreativní, což by mělo negativní dopad na růst produktivity. Alternativně lze uvažovat, že vyšší relativní vzácnost pracovních sil (vůči kapitálu) může být stimulem k jejímu efektivnějšímu využití, stimulem technologického pokroku.

Podle teorie životního cyklu věková struktura populace ovlivňuje míru úspor. Lidé si během své ekonomicky aktivní části života vytváří úspory, jež využívají ve stáří. Stárnutí populace tedy snižuje míru úspor, která ovlivňuje míru investic. Míra investic je dále ovlivněna mírou výnosu investic, jíž věková struktura populace ovlivňuje skrze poměr práce a kapitálu. Za jinak stejných podmínek, při stejném množství kapitálu a klesajícím počtu pracovních sil, se snižuje objem produkce, relace produkce a kapitálu, tedy míra výnosu kapitálu a míra investic.

Zároveň může změna průměrného stáří pracovních sil změnit odvětvovou strukturu ekonomiky ve

50) Vlivu stárnutí populace na na hospodářský růst se věnuje např.: Tamirisa, N. (1995): Macroeconomic Effects and Policy Challenge of Population Aging. IMF Working paper 06/95.

Bloom, D. (2008): Population Aging and Economic Growth. Working paper No. 32, Commission on Growth and Development – IBRD/The World Bank.
Analýze vybraných efektů stárnutí populace se věnuje např.: Boersch-Supan, A. (2001): Labor Market Effects of Population Aging. NBER Working Paper No. 8640.

spojitosti s fyzickými možnostmi pracovních sil a jejich zkušenostmi. Lze se domnívat, že zvyšování průměrného stáří nahrává vyššímu podílu sektoru služeb na tvorbě přidané hodnoty na úkor podílu průmyslových odvětví.

Věková struktura populace ovlivní strukturu poptávky. Lidé různého stáří mívají různé potřeby a preference. Například data rodinných účtů potvrzují, že domácnosti důchodců mají nižší podíl výdajů na dopravu a vyšší podíl výdajů na zdraví ve srovnání s domácnostmi zaměstnanců.

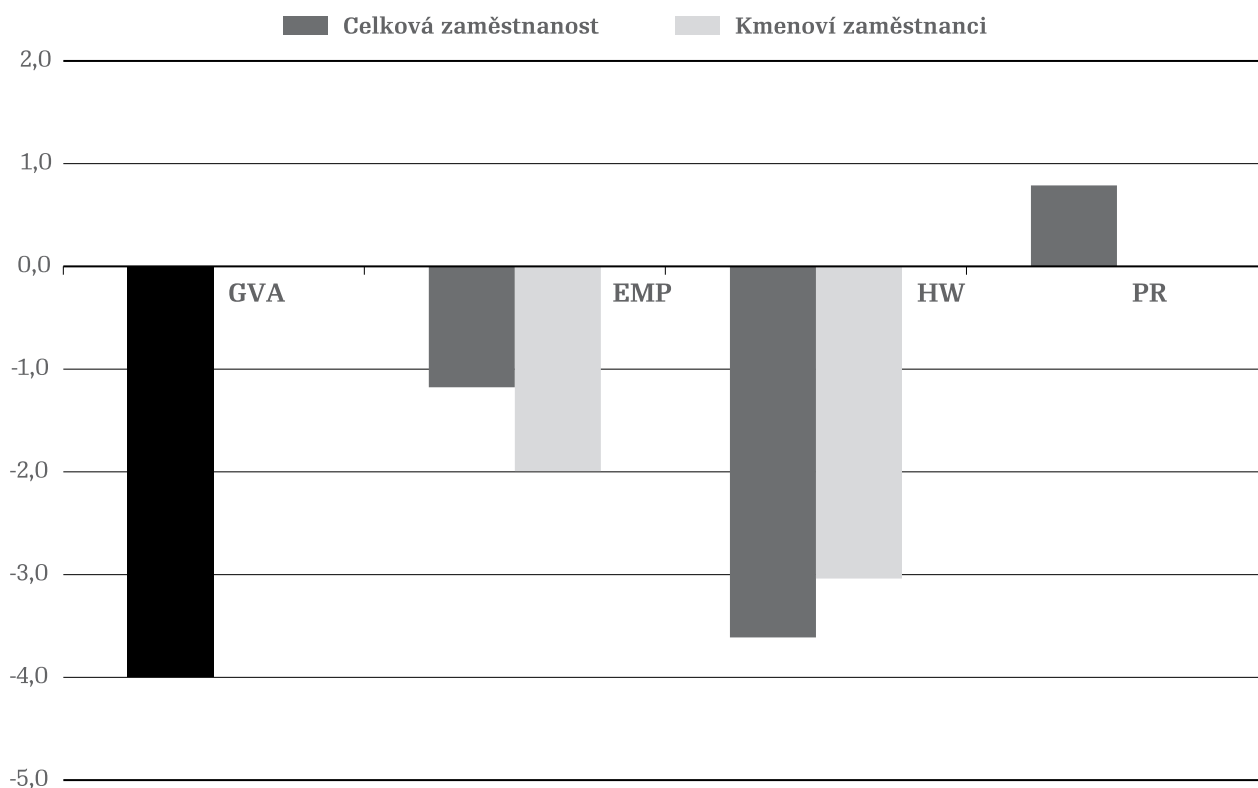
Zásadní vliv bude mít pokles počtu pracovních sil, který za jinak stejných podmínek znamená pokles výkonu ekonomiky. Proto jsme se tomuto faktoru věnovali blíže a demonstrovali na něm vliv demografických změn. K modelování vlivu tohoto faktoru na ekonomiku jsme použili Cobb-Douglasovu produkční funkci. Její specifikaci a předpoklady použité v modelu jsou uvedeny v příloze 5.

Není jistě nijak překvapivé, že čím pesimističtější varianta demografické projekce, tím pomalejší tempo růstu ekonomiky. V posledních deseti letech rostla česká ekonomika průměrně tempem 3,4 procenta ročně. K prvnímu zpomalení dojde v letech 2015-2020 v souvislosti s odchodem silných ročníků z 50. let minulého století do penze. Tempo růstu ekonomiky by mělo zpomalit pod 2 procenta (po odhlédnutí od kolísání v rámci hospodářského cyklu). V dalších deseti letech by se mělo tempo růstu potenciálu ekonomiky opět mírně zvýšit, zhruba o 0,3 procentního bodu. Od roku 2025 se ale úbytek populace v produktivním věku začne projevovat velmi výrazně. V průběhu dvaceti let by mělo průměrné tempo růstu ekonomiky klesnout o 0,7-0,8 procentního bodu. Nejvýrazněji se demografické procesy projeví v letech 2040-2045, kdy by z trhu práce měli odcházet lidé narození v druhé silné populační vlně narození v 70. letech minulého století. Právě tento fakt je jádrem problému udržitelnosti průběžně financovaného důchodového systému. Jednu z možností, jak úbytek pracovních sil zmírnit, představuje postupná redefinice produktivního věku, jak je popsáno v předchozí podkapitole. To neznamena nic jiného než posun věkové hranice pro starobní důchody.

Trh práce a penzijní systém se vzájemně ovlivňují. Nastavení penzijního systému ovlivní trh práce a naopak zlepšení fungování trhu práce může omezit negativní dopady demografických změn. Obecně lze říci, že vládní politiky zaměřené na zlepšení fungování trhu práce (zvýšení míry ekonomické aktivity a snížení míry nezaměstnanosti) by byly žádoucím doplňkem penzijní reformy, neboť by snížily náklady s reformou spojené.

Příloha 1 » Odvětvový pohled na rok 2009 (ke kapitole 2)

Graf 20 » Rozklad změny HPH podle faktorů v české ekonomice v roce 2009



Legenda: grafy znázorňují procentuální změny roku 2009 oproti 2008. **GVA** = hrubá přidaná hodnota, **EMP** = zaměstnanost, **HW** = odpracované hodiny na pracovníka, **PR** = hodinová produktivita.

Nejhlubší recese v historii české ekonomiky, která se odehrála v roce 2009, dává možnost odvětvového porovnání změn na trhu práce proti předkrizovému roku 2008. Pro tento účel jsme vybrali čtyři významná odvětví, v nichž během roku 2009 meziročně klesla tvorba HPH. Komentujeme, jak se propad HPH promítl do změny zaměstnanosti, odpracované doby na pracovníka a produktivity. Z celkových dat o zaměstnanosti a odpracované době dále vydělujeme charakteristiky pro kmenové zaměstnance, což umožní odhadnout odlišnost vývoje ve skupině OSVČ. Popisu změn v odvětví zpracovatelského průmyslu; výroby a rozvodu elektřiny, plynu, vody; obchodu; a služeb pro podniky předchází komentář k vývoji za celou ekonomiku.

Ekonomika jako celek

HPH ve stálých cenách klesla o 4 %. Zaměstnanost se snížila o 1,2 %, kmenových zaměstnanců však ubylo o 2 %. Odpracovaná doba na pracovníka klesla o 3,6 %,

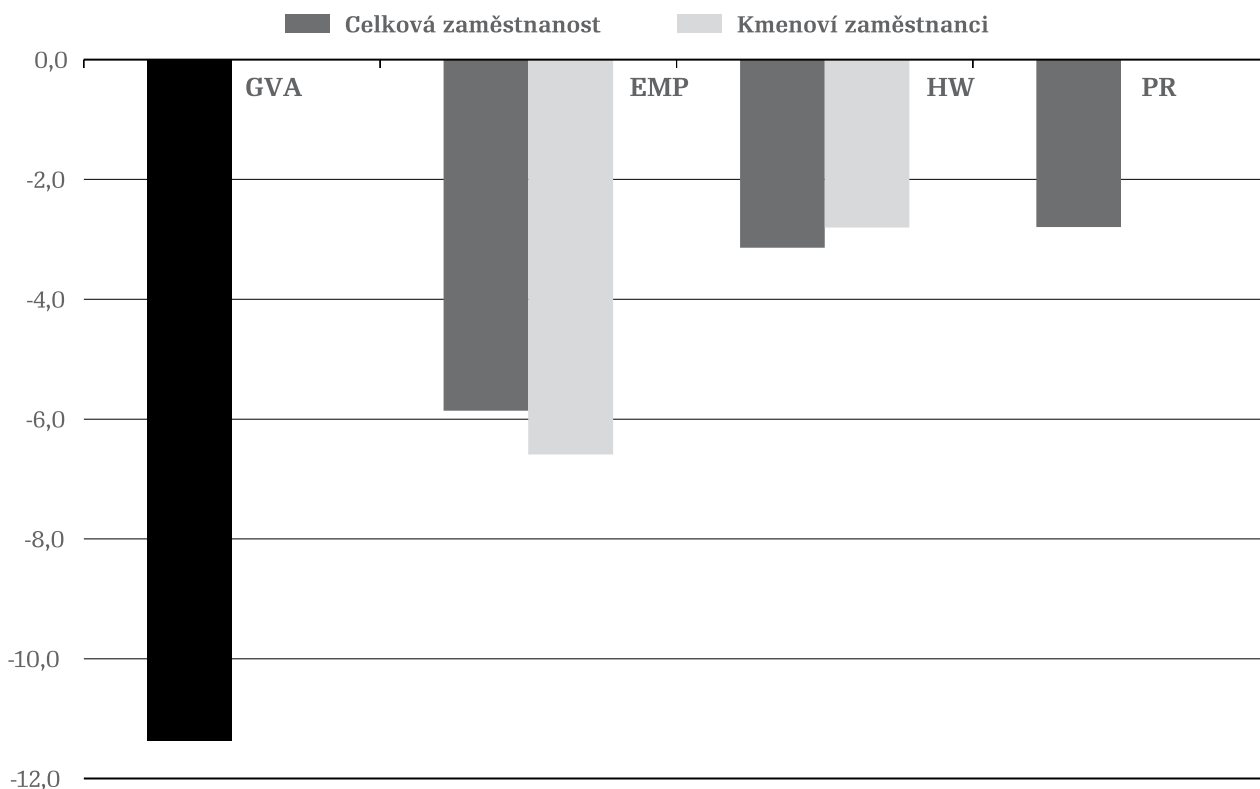
u kmenových zaměstnanců jen o 3,0 %. Výsledkem byl faktický vzestup hodinové produktivity o 0,8%.

Výsledek svědčí o flexibilní reakci trhu práce na výpadek poptávky v ekonomice jako celku. Flexibilita se více projevila snížením odpracované doby než snížením zaměstnanosti. V zaměstnanosti bylo charakteristickým rysem propouštění kmenových zaměstnanců a zapojení vyššího počtu OSVČ (o 2,5 %) do pracovního procesu. Živnostníci ale zároveň dostávali méně zakázek, takže jimi odpracovaná doba v průměru klesla asi o 6,5 % - výrazně více než u kmenových zaměstnanců. Zjištění je konsistentní s národními účty, podle nichž právě OSVČ tvořily skupinu nejvíce postiženou poklesem příjmů během krize.

Zpracovatelský průmysl

HPH se ve stálých cenách snížila o 11,4 %, tedy nejvýrazněji ze všech odvětví. Ze tří sledovaných faktorů byl propad HPH nejvíce kompenzován

**Graf 21 » Rozklad změny HPH podle faktorů
ve zpracovatelském průmyslu v roce 2009**



Pramen: UniCredit Bank

snížením celkové zaměstnanosti (o 5,9 %), zbylé dva ale rovněž přispěly k absorpci poklesu (počet odpracovaných hodin -3,1%, produktivita -2,8 %).

Propad v produktivitě v odvětví vypadá ve srovnání s extrémním snížením HPH jen mírně a svědčí o přizpůsobivosti trhu práce. Pozoruhodný ale je ve srovnání s dalšími odvětvími i s celou ekonomikou výraznější pokles zaměstnanosti a naopak jen mírné snížení odpracované doby na pracovníka. Flexibilitu pro reakci na výpadek poptávky příliš nedodala firmám pružná pracovní doba, ale rychlé propuštění části kmenových zaměstnanců. Počet OSVČ v odvětví prakticky stagnoval, jejich vytíženost se oproti kmenovým zaměstnancům snížila výrazněji (meziročně o 6.7%).

Výroba a rozvod elektřiny, vody, plynu

Silný propad HPH (o 8,2 %) byl spojen s významným poklesem hodinové produktivity (o 6,2%), který jen

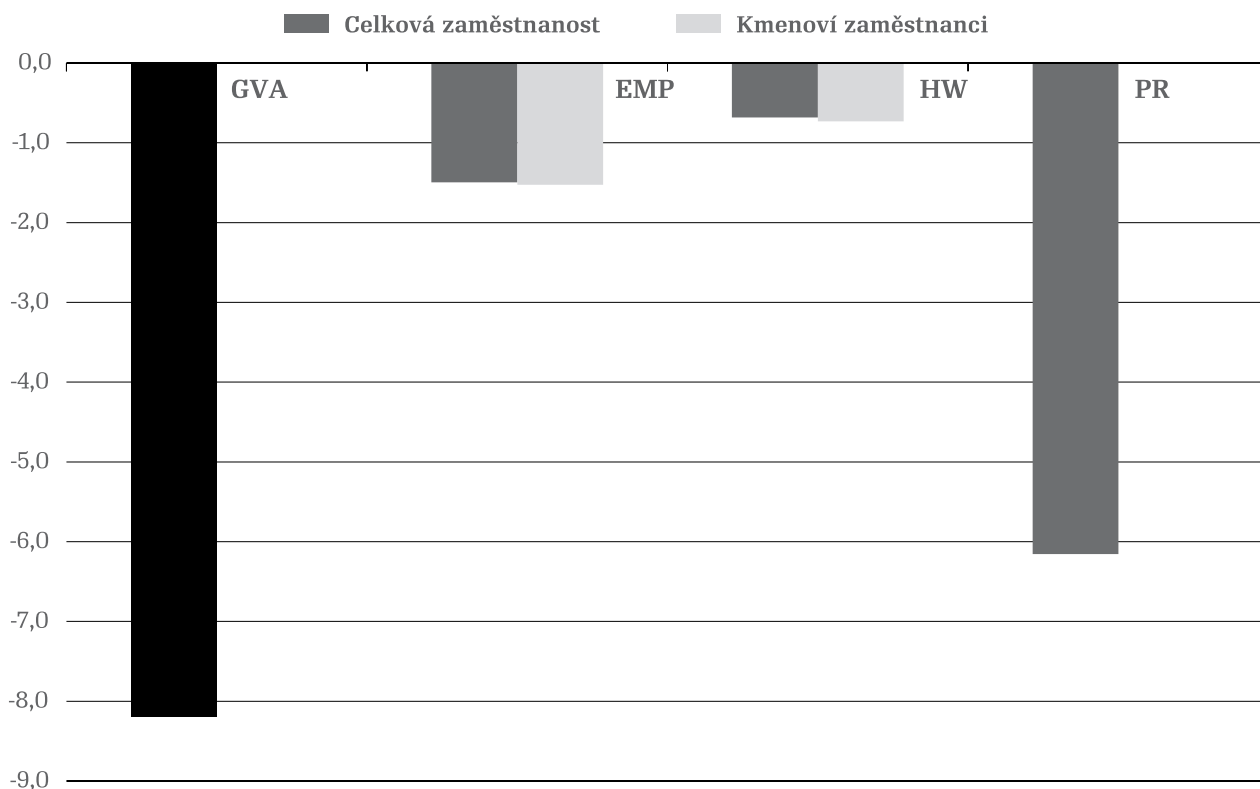
mírně přibrzdila reakce trhu práce (zaměstnanost se snížila o 1,5 % a odpracovaná doba na zaměstnaného poklesla o 0,7 %).

Síťová odvětví mají patrně omezenou schopnost pružně přizpůsobovat nabídku práce. Lze se domnívat, že toto vyplývá ze specifického charakteru činnosti (snížení kapacit při poklesu poptávky je v krátkodobém horizontu obtížné), a nikoliv z důvodu nepružné pracovní právní legislativy. Vzhledem k mizivé aktivitě OSVČ v odvětví nebylo jako v jediném ze zkoumaných pozorováno ovlivnění trhu práce rozdílným vývojem odpracované doby na pracovníka ve skupině zaměstnanců oproti OSVČ.

Obchod

HPH v odvětví zaznamenala pokles o 6,5 %. Ten byl ze dvou třetin kompenzován snížením počtu odpracovaných hodin na pracovníka (o 4.3%), což ale nezabránilo propadu hodinové produktivity (o 2,1 %),

Graf 22 » Rozklad změny HPH podle faktorů ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu, vody v roce 2009



Pramení: UniCredit Bank

Legenda: grafy znázorňují procentuální změny roku 2009 oproti 2008. **GVA** = hrubá přidaná hodnota, **EMP** = zaměstnanost, **HW** = odpracované hodiny na pracovníka, **PR** = hodinová produktivita.

neboť zaměstnanost v odvětví poklesla jen o 0,3 %. Počet kmenových zaměstnanců přitom poklesl o 1,3 %, počet OSVČ naopak vzrostl o 3,0 % zejména na úpočátku roku 2009. Snížení počtu odpracovaných hodin na kmenového zaměstnance dosáhlo jen 2,2 %, pro OSVČ ale činil pokles skoro 10 %. Mírnost propouštění zaměstnanců v odvětví během krize prozatím pomohla stabilizovat problém nezaměstnanosti v celé ekonomice (což nemusí být trvalý stav).

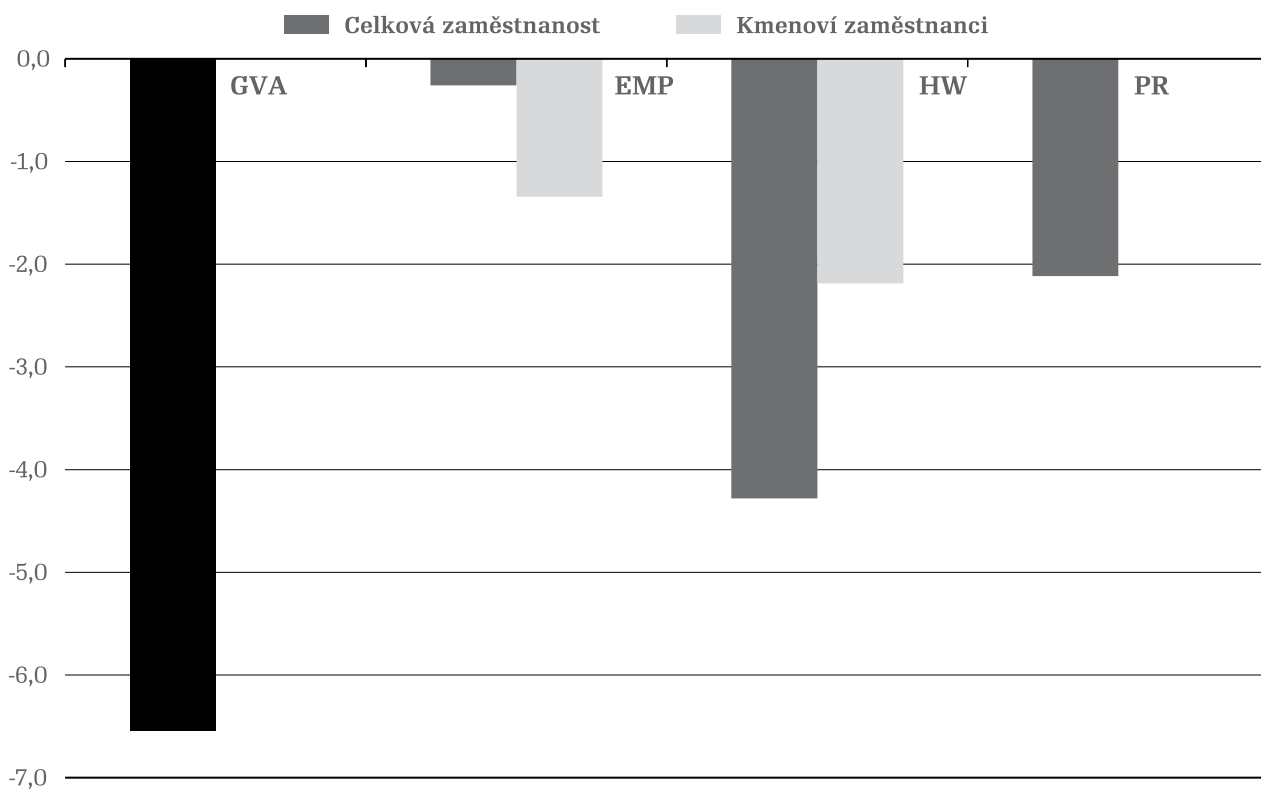
Služby pro podniky

Propad HPH (o 2,8 %) byl mírnější než v celé ekonomice a byl víc než plně kompenzován největším snížením odpracované doby na zaměstnaného pracovníka mezi sledovanými odvětvími (o 4,9 %). Hodinová produktivita mírně vzrostla (o 0,6 %), a to i přes zvýšení zaměstnanosti (o 1,6 %). Ke zvýšení zaměstnanosti došlo nejen u OSVČ (o 3,0 %), ale i u zaměstnanců (o 0,9 %).

Efekt většího propadu ve vytíženosti OSVČ oproti kmenovým zaměstnancům se projevil mírněji než v jiných odvětvích.

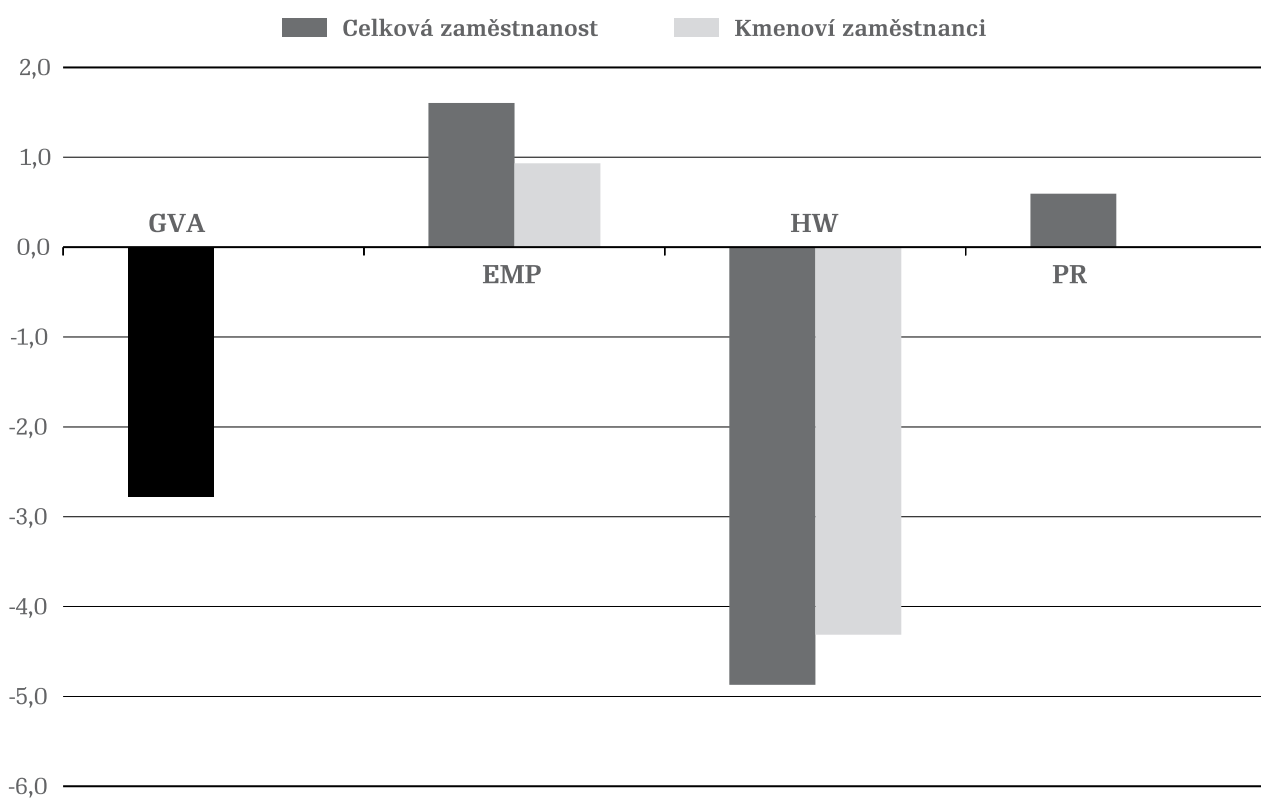
Pro růst zaměstnanosti v tomto odvětví během krize existuje několik možných vysvětlení, která ale nemůžeme bez znalosti detailních dat ověřit. Může být výsledkem restrukturalizace jiných sektorů, jejímž výsledkem byl přesun některých činností do tohoto odvětví. Svou roli v průměrných ročních číslech mohla také sehrát opožděná reakce odvětví na nástup ekonomické krize. Nebo mohlo jít o snahu využít uvolnění pracovníků z jiných oborů k doplnění stavů, které byly po delší dobu předcházející krizi pod svým optimem kvůli nedostatku pracovních sil v některých profesích.

**Graf 23 » Rozklad změny HPH podle faktorů
v odvětví obchodu v roce 2009**



Pramen: UniCredit Bank

**Graf 24 » Rozklad změny HPH podle faktorů
v odvětví služeb pro podniky v roce 2009**



Pramen: UniCredit Bank

Příloha 2 » Úprava pracovní smlouvy a Švarc systému (ke kapitole 4)

1. pracovní smlouva

1.1. Hlavní charakteristiky úpravy pracovních smluv v ČR

a. Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr může vzniknout smlouvou nebo jmenováním. Jmenování lze užít jen v případech taxativně vyjmenovaných v § 33 odst. 3 zákoníku práce (organ.složky státu, státní podniky). Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, ale uzavření ústní nebo konkludentní nemá za následek její neplatnost.

b. Zákonné náležitosti

Pracovní smlouva musí obsahovat tři zákonem stanovené náležitosti. Jsou jimi **druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce**. Mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy nepatří například mzda, ta může být upravena i ve mzdovém výměru, vnitřním předpisem nebo v kolektivní smlouvě. Mzdový výměr je jednostranným právním úkonem, a může být tedy měněn bez souhlasu zaměstnance.

Druh práce vymezuje okruh pracovních úkolů, které se zaměstnanec zavazuje plnit. Konat práce jiného druhu, než jsou v pracovní smlouvě uvedeny, v zásadě není zaměstnanec povinen. Pokud je druh práce vymezen v pracovní smlouvě tak široce, že umožňuje zaměstnavateli přidělovat jakoukoli práci, je pracovní smlouva neplatná.

Místo výkonu práce není ze zákona omezeno, zpravidla jím bývá obec nebo organizační jednotka zaměstnavatele, je určující pro vymezení pracovní cesty a pro možnost přeložení zaměstnance do jiného místa, což je možné jen s jeho souhlasem.

Den nástupu do práce nemusí být určen konkrétním datem, může být vázán i na určitou skutečnost (den po skončení dosavadního zaměstnání).

Účastníci si mohou v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky jako zkušební dobu, dobu trvání pracovního poměru, popřípadě konkurenční doložku. Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena

doba jeho trvání. Pracovní poměr na dobu určitou může být sjednán mezi stejnými účastníky v celkové délce na maximálně dva roky ode dne vzniku pracovního poměru, kdy do této lhůty se počítají i další pracovní poměry, které vzniknou po vypršení toho předchozího.

1.2. Způsob ukončení pracovního poměru

Zákoník práce vymezuje čtyři způsoby ukončení pracovního poměru: **dohoda, výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve výpovědní době**. Vedle toho lze pracovní poměr ukončit uplynutím doby, na kterou byl sjednán, resp. ukončením ve zkušební době.

Dohodou končí pracovní poměr sjednaným dnem.

Výpověď musí být podána písemně a doručena druhé straně pod sankcí neplatnosti. Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, zaměstnavatel pouze z důvodů uvedených v zákoně v § 52 zákoníku práce (např. pokud se zaměstnavatel ruší nebo přemísťuje nebo pokud zaměstnanec závažně porušil své povinnosti). Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů (zaměstnavatel nebo jeho část se ruší nebo přemísťuje, zaměstnanec se stane nadbytečným), a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr (nemůže konat práci na základě lékařského posudku nebo mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu), přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku. Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů (pracovní úraz, onemocnění z povolání), přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku. Výpovědní doba musí činit nejméně 2 měsíce a začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

Okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele je možné jen tehdy, jestliže byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin

v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců nebo porušil-li zaměstnanec povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, jestliže nemůže dále vykonávat práci na základě lékařského posudku a zaměstnavatel mu neumožnil výkon jiné vhodné práce nebo jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu či její část.

2. „Švarc systém“

Švarc systém, pojmenovaný po podnikateli Miroslavu Švarcovi, lze definovat jako způsob ekonomické činnosti, při které osoby vykonávající běžné činnosti pro zaměstnavatele nejsou jeho zaměstnanci, ale formálně vystupují jako samostatní podnikatelé. O švarc systém se nejedná, jestliže podnikatel musí využít specializované činnosti nebo najímá externí síly z krátkodobých kapacitních důvodů. Je však důležité, aby se jednalo o nahodilé stavy či potřeby, nikoliv pravidelně opakované události.

Švarc systém dnes není legální formou zaměstnávání, neboť vykonává-li fyzická osoba pro zaměstnavatele práci vykazující znaky závislé práce, musí to být na základě pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce. Jestliže je pracovní činnost vykonávána na základě živnostenského oprávnění, ale přitom fyzická osoba pracuje na pracovišti zaměstnavatele a její činnost má všechny znaky závislé práce, jedná se o zastřený pracovně-právní vztah.

Uplatnění Švarc systému může případně posoudit orgán inspekce práce jako přestupek zaměstnavatele – fyzické osoby nebo správní delikt zaměstnavatele – právnické osoby porušení povinnosti při vzniku, změně nebo skončení pracovního poměru dle zákona o inspekci práce. Za to pak může uložit pokutu až 300 000 Kč. V oblasti daní a pojistných odvodů hrozí případné doměření daně nebo pojistného příslušným orgánem.

Nevýhody pro zaměstnance: nemá nárok na dovolenou a náhradu mzdy při dovolené, mateřskou

dovolenou, příplatky za přesčasy, přestávku na oběd, hrozí možnost okamžitého ukončení spolupráce, nemá hrazenou ani část zdravotního a sociálního pojištění, za způsobenou škodu odpovídá celým svým majetkem, nevztahuje se na něj zákonné pojištění zaměstnavatele při pracovním úrazu.

Příloha 3 » Mezinárodní přehled pracovního práva v oblasti propouštění (ke kapitole 4)

Převzato ze studie Laga, Survey of International Labour Law Concerning dismissal, September 2009

	Rakousko	Belgie
Způsob propouštění	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď 2) mimořádná výpověď 	<ol style="list-style-type: none"> 1) propuštění s výpovědní lhůtou 2) propuštění ze závažného důvodu
Důvody nezbytné pro propouštění	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď <ul style="list-style-type: none"> - provozní důvody - důvody týkající se dané osoby - důvody týkající se chování 2) mimořádná výpověď <ul style="list-style-type: none"> - řádný důvod 	<ol style="list-style-type: none"> 1) propuštění s výpovědní lhůtou <ul style="list-style-type: none"> - pro propuštění chráněných zaměstnanců je důvod nezbytný - při propuštění manuálních pracovníků důvody týkající se jejich chování, způsobilosti, potřeby pro společnost nebo oddělení 2) propuštění ze závažného důvodu
Výpovědní lhůty	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď <ul style="list-style-type: none"> - na základě pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy nebo zákona - podle zákona: v závislosti na trvání pracovního vztahu: šest týdnů až šest měsíců 2) mimořádná výpověď <ul style="list-style-type: none"> - bez výpovědní lhůty - oznámení bez zbytečného odkladu 	<ol style="list-style-type: none"> 1) propuštění s výpovědní lhůtou <ul style="list-style-type: none"> - u nemanuálních pracovníků: v závislosti na délce zaměstnání a ročním hrubém příjmu; 3 měsíce/ počínaje 5-letou dobou zaměstnání nebo podle dohody - u manuálních pracovníků: v závislosti na délce zaměstnání; 28 nebo 56 dnů 2) propuštění ze závažného důvodu <ul style="list-style-type: none"> - bez výpovědní lhůty - propuštění do třech pracovních dnů po zjištění důvodu
Forma propouštění	<ul style="list-style-type: none"> - v podstatě není stanovená - ve výpovědi nemusí být důvody uváděny 	<ul style="list-style-type: none"> - písemná forma - oznámení doporučeným dopisem nebo soudním vykonatelem
Další požadavky na platnost	informování rady zaměstnanců předem	zvláštní požadavky: legislativa týkající se diskriminace, jazyků
Zvláštní ochrana před propouštěním	<ul style="list-style-type: none"> - během nebo po těhotenství - zdravotně postižené osoby - během rodičovské dovolené - členové rady zaměstnanců a členové dalších výborů pro zastupování zaměstnanců - během vojenské služby 	<ul style="list-style-type: none"> - během těhotenství, mateřské nebo rodičovské dovolené - zástupci zaměstnanců v radách zaměstnanců atd. - delegáti odborů - po stížnosti na obtěžování - politický mandát atd.
Právní prostředky zaměstnanců	<ul style="list-style-type: none"> - právo zaměstnanec podat protest během jednoho nebo dvou týdnů, podle toho, zda rada zaměstnanců souhlasila s propuštěním - v určitých případech stejné právo rady zaměstnanců, do 1 týdne 	<ul style="list-style-type: none"> - právo protestu proti propuštění s požadavkem na odškodnění nebo opětovné zařazení
Odstupné	právní nárok na odstupné nebo platbu ze zvláštního fondu	bez právního nároku na odstupné
Zmínku zasluhující aspekty/ specifčnosti	zvláštní požadavky v určitých případech (např. hromadné propuštění)	zvláštní výpovědní lhůty v určitých případech

	Dánsko	Francie
Způsob propuštění	1) řádná výpověď 2) okamžité propuštění	1) řádná výpověď 2) mimořádná výpověď
Důvody nezbytné pro propuštění	1) řádná výpověď - ekonomické okolnosti - důvody týkající se dané osoby 2) okamžité propuštění - hrubá nedbalost	1) řádná výpověď - důvody týkající se dané osoby - ekonomické důvody 2) mimořádná výpověď - hrubé nebo závažné porušení povinnosti
Výpovědní lhůty	1) řádná výpověď - v závislosti na délce zaměstnání: jeden až šest měsíců - v určitých případech lze dohodnout odlišné lhůty, jinak ale musí být takové dohody ve prospěch zaměstnance 2) okamžité propuštění - bez výpovědní lhůty	1) řádná výpověď - podle pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy nebo zákona; přednost má vždy delší lhůta - v závislosti na délce zaměstnání; jeden až dva měsíce 2) mimořádná výpověď - bez výpovědní lhůty
Forma propuštění	písemná forma (žádný požadavek na platnost)	- písemná forma - uvedení důvodu propuštění - doporučeným dopisem s potvrzením příjmu
Další požadavky na platnost	předem písemné varování v případě řádné výpovědi nebo okamžitého propuštění	1) zvláštní postup - dopis o pomoci - předběžná schůzka - dopis oznamující propuštění 2) sepsání všech důvodů formou spisu
Zvláštní ochrana před propuštěním	- ochrana před diskriminací (podle rasy, barvy kůže, náboženství atd.) - během těhotenství u žen - během rodičovské dovolené - zaměstnanci na částečný úvazek nebo dobu určitou - členové odborů kvůli členství	- (dřívější) zástupci zaměstnanců - zaměstnanci vykonávající nějaké jiné zvláštní funkce uvnitř nebo mimo společnost. - během těhotenství - zdravotně postižené osoby
Právní prostředky zaměstnanců	- právo zaměstnance podat protest proti propuštění	- právo protestu proti propuštění - odškodnění
Odstupné	- v případě neoprávněného propuštění kompenzace až v částce šesti měsíčních platů podle délky zaměstnání a okolností - po 12, 15 a 18 letech zaměstnání: 1, 2 nebo 3 měsíční platy jako odstupné - v případě zvláštní ochrany proti propuštění: kompenzace	- právní nárok při délce zaměstnání přes jeden rok; podle délky zaměstnání 1/5 nebo 2/5 měsíčního platu za každý rok zaměstnání - podle kolektivní nebo pracovní smlouvy
Zmínku zasluhující aspekty/ specifčnosti	rozdílňuje se mezi „pracovníky s pravidelným měsíčním platem“ a „... s jiným platem“; výše uvedené platí pro první skupinu, u druhé skupiny viz řádek 1, 7, 8; stejně viz řádek 2-6, 9: nic	zvláštní výpovědní lhůty v určitých případech

	Německo	Irsko
Způsob propuštění	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď 2) mimořádná výpověď 	<ol style="list-style-type: none"> 1) okamžité propuštění 2) oprávněné propuštění
Důvody nezbytné pro propuštění	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď <ul style="list-style-type: none"> - provozní důvody - důvody týkající se dané osoby - důvody týkající se chování 2) mimořádná výpověď: řádný důvod 	<ol style="list-style-type: none"> 1) okamžité propuštění: prvek hrubé nedbalosti 2) oprávněné propuštění: minimální výpovědní lhůta; bez jednoznačného důvodu; přiměřená lhůta
Výpovědní lhůty	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď <ul style="list-style-type: none"> - na základě pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy nebo zákona; přednost má vždy delší lhůta - podle zákona: v závislosti na trvání pracovního vztahu: čtyři týdny až sedm měsíců 2) mimořádná výpověď <ul style="list-style-type: none"> - bez výpovědní lhůty - do dvou týdnů po zjištění faktů 	<ol style="list-style-type: none"> 1) okamžité propuštění: bez výpovědní lhůty 2) oprávněné propuštění: v závislosti na trvání zaměstnaneckého vztahu, od jednoho do osmi týdnů.
Forma propuštění	<ul style="list-style-type: none"> - písemná forma - ve výpovědi nemusí být důvody uváděny - informování rady zaměstnanců 	<ul style="list-style-type: none"> - forma není stanovená; rozumná praxe, písemná forma - důvody musí být uvedeny, když to zaměstnanec požaduje
Další požadavky na platnost	<ol style="list-style-type: none"> 1) varování zaměstnance; opakovaně na porušení jeho smluvních povinností 2) předem informování rady zaměstnanců 	žádné další požadavky
Zvláštní ochrana před propuštěním	<ul style="list-style-type: none"> - během nebo po těhotenství - zdravotně postižené osoby - během rodičovské dovolené - členové rady zaměstnanců a členové dalších výborů pro zastupování zaměstnanců 	<ul style="list-style-type: none"> - během těhotenství a v souvislosti s ním - během mateřství, ochranné dovolené nebo nepřítomnosti kvůli poporodní péči; během dovolené kvůli adopci - během rodičovské dovolené - během občanskoprávního řízení proti zaměstnavateli
Právní prostředky zaměstnanců	právo zaměstnance podat protest do třech týdnů po doručení	<ul style="list-style-type: none"> - základní opravné prostředky: nárok na opětovné zařazení na danou práci, na opětovné zaměstnání - v případě neospravedlivitelného propuštění - uplatnění takového nároku u komisaře pro práva při Komisi pro pracovní vztahy nebo u tribunálu pro zaměstnanecká odvolání
Odstupné	bez právního nároku na odstupné	bez právního nároku na odstupné, nutná dohoda
Zmínku zasluhující aspekty/ specifčnosti	zvláštní požadavky v určitých případech (hromadné propuštění, výpověď zdravotně postiženého atd.)	během prvních 28 dnů zaměstnání musí zaměstnavatel pracovníka písemně informovat o postupech uplatňovaných před a za účelem propuštění

	Itálie	Nizozemsko
Způsob propuštění	1) řádná výpověď 2) mimořádná výpověď	1) řádná výpověď 2) okamžité propuštění
Důvody nezbytné pro propuštění	1) řádná výpověď - provozní důvody - důvody týkající se dané osoby - důvody týkající se chování 2) mimořádná výpověď: řádný důvod (chování zaměstnance)	1) řádná výpověď - ekonomické důvody - neekonomické důvody (např. výkonnost zaměstnance nebo nepřekonatelné problémy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem) 2) okamžité propuštění - naléhavý důvod: chování v situaci, kdy žádná strana nemůže být důvodně žádána, aby pokračovala v pracovní smlouvě
Výpovědní lhůty	1) řádná výpověď - regulováno podle národních kolektivních smluv - v závislosti na profesní kategorii, funkci, délce zaměstnání, propuštění nebo ukončení z iniciativy zaměstnance 2) mimořádná výpověď - bez výpovědní lhůty	1) řádná výpověď - podle pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy nebo zákona - v závislosti na délce zaměstnání - podle zákona: jeden až čtyři měsíce 2) okamžité propuštění - bez výpovědní lhůty
Forma propuštění	- písemná forma - důvody musí být uvedeny, když je zaměstnanec požaduje	- není požadována určitá forma - když je to požadováno, platí povinnost informovat písemně zaměstnance o důvodech
Další požadavky na platnost	určitý postup: - Kodex disciplinárních sankcí - disciplinární opatření/ vytýkáci dopis	- v určitých případech je třeba před řádnou výpovědí získat písemný souhlas Agentury pro zaměstnanecké pojištění,
Zvláštní ochrana před propuštěním	- během těhotenství a mateřské dovolené - během zdravotní dovolené - během svatební dovolené - ochrana proti diskriminaci	- během nemoci - během těhotenství, mateřské nebo rodičovské dovolené - během vojenské služby - členové rady zaměstnanců - zaměstnanci pracující pro odbory
Právní prostředky zaměstnanců	právo zaměstnance podat protest zaměstnavateli proti propuštění do 60 dnů	- právo zahájit soudní řízení proti zaměstnavateli - možnost prohlásit v určitých případech výpověď za neplatnou písemným podáním zaměstnavateli
Odstupné	právní nárok na „příspěvek při ukončení pracovního poměru“ (roční plat dělený 13,5 za každý rok zaměstnání)	- může přiznat okresní soud - žádná statutární kritéria, v závislosti na délce zaměstnání, hrubém příjmu, zvláštních okolnostech
Zmínku zasluhující aspekty/ specifčnosti	zvláštní požadavky v určitých případech (např. kolektivní propuštění)	- možnost požádat okresní soud o zrušení pracovní smlouvy ze závažných důvodů - zvláštní požadavky na kolektivní propuštění

	Norsko	Polsko
Způsob propuštění	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď 2) mimořádná výpověď/ okamžité propuštění 	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď 2) propuštění bez výpovědní lhůty/ okamžité propuštění
Důvody nezbytné pro propuštění	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď <ul style="list-style-type: none"> - okolnosti týkající se podniku - důvody týkající se dané osoby nebo chování 2) mimořádná výpověď /okamžité propuštění <ul style="list-style-type: none"> - hrubé porušení povinností 	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď <ul style="list-style-type: none"> - skutečné a konkrétní důvody - provozní důvody - důvody týkající se dané osoby 2) okamžité propuštění <ul style="list-style-type: none"> - hrubé porušení povinností - spáchání trestného činu - ztráta důležité kvalifikace - podle určitých požadavků neschopnost práce kvůli nemoci nebo jinému důvodu
Výpovědní lhůty	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď <ul style="list-style-type: none"> - na základě pracovní smlouvy, kolektivní smlouvy nebo zákona - podle zákona: v závislosti na trvání pracovního vztahu a věku: jeden až šest měsíců 2) mimořádná výpověď/ okamžité propuštění <ul style="list-style-type: none"> - bez výpovědní lhůty 	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď <ul style="list-style-type: none"> - podle zákona nebo pracovní smlouvy - v závislosti na délce zaměstnání a typu pracovní smlouvy: dva týdny až tři měsíce 2) okamžité propuštění <ul style="list-style-type: none"> - bez výpovědní lhůty - do jednoho měsíce
Forma propuštění	- písemná forma	- písemná forma - v případě smlouvy na dobu neurčitou nebo okamžitého propuštění: musí být uvedeny důvody propuštění
Další požadavky na platnost	- musí být poskytnuty určité informace (např. o právech zaměstnance při propuštění, časových lhůtách atd.) - varování - jednání se zaměstnancem	- informace o právu na odvolání - v případě smlouvy na dobu neurčitou nebo okamžitého propuštění: informace o odborové organizaci v podniku
Zvláštní ochrana před propuštěním	- během nemoci - během těhotenství, po porodu, během adopce dítěte - během vojenské služby	- 4 roky před důchodem - během odůvodněné nepřítomnosti v práci - během těhotenství, mateřské a rodičovské dovolené - během vojenské služby - členové odborů zmocněni zastupovat - členové rady zaměstnanců.
Právní prostředky zaměstnanců	- právo jednat se zaměstnavatelem během dvou týdnů po výpovědi - soudní řízení proti propuštění, do osmi týdnů - soudní řízení jen kvůli odškodnění, do šesti měsíců	- právo protestu proti propuštění do sedmi dnů od doručení výpovědi
Odstupné	- bez právního nároku	- určité právní požadavky - částka závisí na trvání pracovního vztahu
Zmínku zasluhující aspekty/ specifčnosti		

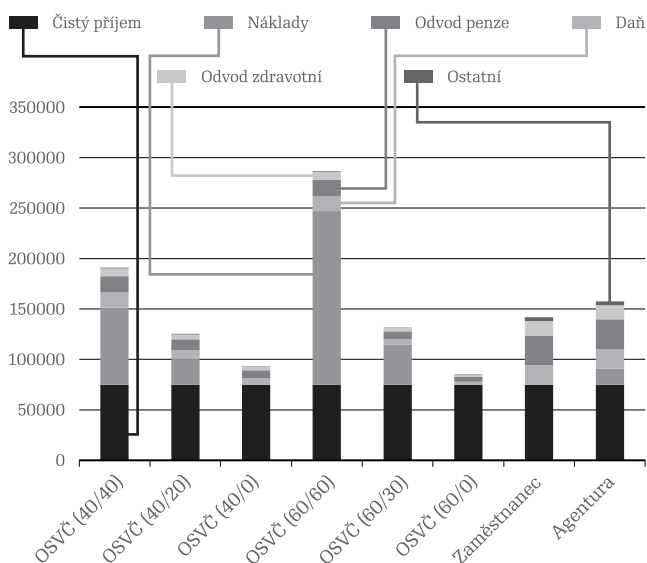
	Rumunsko	Rusko
Způsob propuštění	1) propuštění z důvodů týkajících se daného zaměstnance 2) propuštění z důvodů, které se netýkají zaměstnance a) individuální propuštění b) kolektivní propuštění	Řádná výpověď
Důvody nezbytné pro propuštění	1) propuštění z důvodů týkajících se zaměstnance - porušení povinností - uvěznění na dobu překračující 30 dnů - důvody týkající se osoby zaměstnance - splnění podmínek pro odchod do důchodu 2) propuštění z důvodů, které se netýkají zaměstnance - řádný důvod	souhrn určitých důvodů propuštění - provozní důvody - důvody týkající se osoby zaměstnance - důvody týkající se chování
Výpovědní lhůty	1) propuštění z důvodů týkajících se zaměstnance - výpověď v případě propuštění z důvodů týkajících se osoby zaměstnance – podle dohody, ale nikoli kratší, než je uvedena v příslušné kolektivní smlouvě; v současnosti 20 pracovních dnů 2) propuštění z důvodů, které se netýkají zaměstnance - podle dohody, ale nikoli kratší, než je uvedena v příslušné kolektivní smlouvě, v současnosti 20 pracovních dnů	v závislosti na důvodu propuštění - např. při propuštění z provozních důvodů dva měsíce
Forma propuštění	- písemná forma - v rozhodnutí o propuštění musí být uvedeny důvody - další povinné prvky: termín a soud, u kterého může být rozhodnutí napadnuto, výpovědní lhůta a v určitých případech seznam volných míst ve firmě a kritéria priorit u kolektivního propuštění	- písemná forma - zaměstnanec musí potvrdit obdržení výpovědi svým podpisem
Další požadavky na platnost	- dodržení předchozích zvláštních postupů v případě propuštění z důvodů týkajících se zaměstnance a porušení povinností - konzultace s odbory nebo případně zástupci zaměstnanců, jak může být příslušné při kolektivním propuštění	v závislosti na důvodu propuštění - není vhodné volné místo - potvrzení zvláštního výboru
Zvláštní ochrana před propuštěním	- ochrana proti diskriminaci (podle pohlaví, věku, národnosti, rodinné situaci nebo povinností atd.) - během dočasné pracovní neschopnosti - během karanténní dovolené - během těhotenství, mateřské dovolené nebo dovolené kvůli výchově dítěte - během vojenské služby - během výkonu volené funkce v odborových orgánech - během dovolené na zotavenou	- během zdravotní dovolené a prázdnin - během těhotenství - u lidí v určité rodinné situaci - zaměstnanci do 18 let věku - lidé s úrazem při práci nebo s nemocí z povolání - během odborného rozvoje při práci - pro válečné invalidy.
Právní prostředky zaměstnanců	právo napadnout rozhodnutí o propuštění u soudu příslušné jurisdikce, a to do 30 dnů od obdržení výpovědi	právo protestu do jednoho měsíce od data propuštění
Odstupné	- právní nárok na odstupné v určitých případech propuštění, v souladu s platnou individuální pracovní nebo kolektivní smlouvou	nárok na odstupné v případě snižování stavu nebo likvidace
Zmínku zasluhující aspektu/ specifčnosti	- v určitých případech zvláštní požadavky (např. při kolektivním propuštění) - zvláštní postup při propuštění z důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance	zvláštní předpisy pro ukončení pracovních smluv vedoucích pracovníků

	Slovensko	Španělsko
Způsob propuštění	<ol style="list-style-type: none"> výpověď okamžité ukončení 	<ol style="list-style-type: none"> objektivní propuštění disciplinární propuštění
Důvody nezbytné pro propuštění	<ol style="list-style-type: none"> výpověď <ul style="list-style-type: none"> provozní důvody důvody týkající se dané osoby porušení pracovní kázně okamžité ukončení <ul style="list-style-type: none"> úmyslný trestný čin závažné porušení pracovní kázně 	<ol style="list-style-type: none"> objektivní propuštění <ul style="list-style-type: none"> provozní důvody (např. ekonomické, organizační, technické důvody) nezpůsobilost, chyba zaměstnance disciplinární propuštění <ul style="list-style-type: none"> závažné porušení
Výpovědní lhůty	<ol style="list-style-type: none"> výpověď <ul style="list-style-type: none"> v závislosti na trvání pracovního vztahu: minimálně dva nebo tři měsíce okamžité ukončení <ul style="list-style-type: none"> bez výpovědní lhůty do dvou měsíců od zjištění důvodů 	<ol style="list-style-type: none"> objektivní propuštění <ul style="list-style-type: none"> 30 dnů kratší lhůta v případě ekonomické kompenzace disciplinární propuštění <ul style="list-style-type: none"> bez výpovědní lhůty
Forma propuštění	<ul style="list-style-type: none"> písemná forma doručení musí být uvedeny důvody 	<ul style="list-style-type: none"> písemná forma se specifikací důvodů propuštění a data účinnosti
Další požadavky na platnost	<ul style="list-style-type: none"> varování, obeznámení zaměstnance a projednání s ním v určitých případech předem projednání se zástupci zaměstnanců 	<ul style="list-style-type: none"> objektivní propuštění: nabídka odstupného možné podle kolektivní smlouvy
Zvláštní ochrana před propuštěním	<ul style="list-style-type: none"> během pracovní neschopnosti ze zdravotních důvodů nebo kvůli úrazu během mimořádné vojenské služby během těhotenství, mateřské a rodičovské dovolené během péče o blízkou osobu se zdravotním postižením během uvolnění pro dlouhodobý výkon veřejné funkce zdravotně postižení zaměstnanci 	<ul style="list-style-type: none"> propuštění je nepřijatelné z diskriminačních důvodů za všech situací v souvislosti s mateřstvím. právní a odboroví zástupci
Právní prostředky zaměstnanců	Právo podat protest do dvou měsíců od ukončení pracovního vztahu	<ul style="list-style-type: none"> právo protestu proti propuštění do 20 dnů po propuštění právo na smírné urovnání
Odstupné	<ul style="list-style-type: none"> právní nárok na nejméně dva nebo tři měsíční platy (podle délky zaměstnání) při propuštění kvůli pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání, respektive nebezpečí takové nemoci nejméně deset měsíčních platů 	<ol style="list-style-type: none"> objektivní propuštění s důvodem (ospravedlnitelné propuštění): právní nárok až na dvanáct měsíčních platů propuštění bez důvodu (neospravedlnitelné propuštění): podle volby zaměstnavatele buď pokračování v práci nebo ukončení s kompenzací (maximálně 42 měsíčních platů)
Zmínku zasluhující aspekty/ specifčnosti	<ul style="list-style-type: none"> v případě prac. poměru na částečný úvazek do 15 hodin: není nutné uvést důvod propuštění u zkrácené pracovní doby je výpovědní lhůta 30 dnů 	zvláštní řízení, před propuštěním jednání s právními zástupci

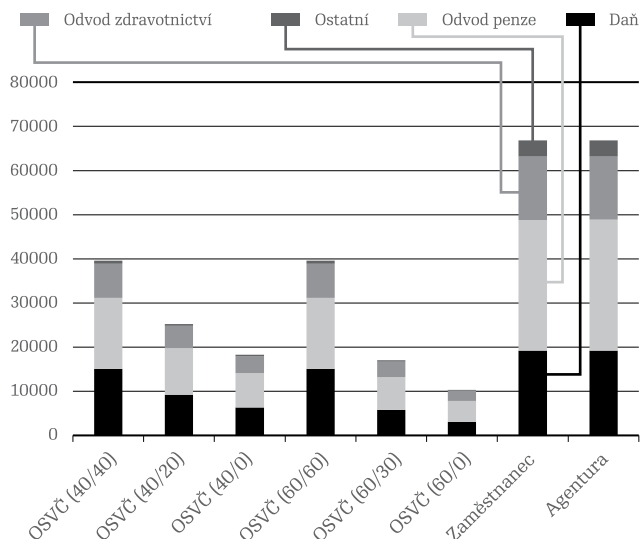
	Švédsko	Švýcarsko
Způsob propuštění	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď 2) okamžité propuštění 	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď 2) mimořádná výpověď
Důvody nezbytné pro propuštění	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď <ul style="list-style-type: none"> - objektivní důvody - okolnosti týkající se dané osoby - jiné okolnosti, zejména „nedostatek práce“ 2) okamžité propuštění <ul style="list-style-type: none"> - hrubé zanedbání povinností 	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď <ul style="list-style-type: none"> - žádný specifický důvod není nezbytný - nesmí jít o protiprávní propuštění 2) mimořádná výpověď <ul style="list-style-type: none"> - platný důvod
Výpovědní lhůty	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď <ul style="list-style-type: none"> - na základě pracovní nebo kolektivní smlouvy - v závislosti na trvání pracovního vztahu: dva týdny až šest měsíců 2) okamžité propuštění <ul style="list-style-type: none"> - bez výpovědní lhůty - do dvou měsíců od zjištění faktů 	<ol style="list-style-type: none"> 1) řádná výpověď <ul style="list-style-type: none"> - na základě pracovní nebo kolektivní smlouvy nebo zákona - podle zákona: konec měsíce až tři měsíce 2) mimořádná výpověď <ul style="list-style-type: none"> - bez výpovědní lhůty
Forma propuštění	<ul style="list-style-type: none"> - písemná forma - sdělení okolností na požádání - informování zaměstnance o jeho právech (nároky; opětovné pověření danou prací) 	<ul style="list-style-type: none"> - není stanovena konkrétní forma - uvedení důvodů na žádost druhé strany
Další požadavky na platnost	<ul style="list-style-type: none"> - varování v případě řádné výpovědi z důvodů týkajících se osoby zaměstnance - okamžité propuštění: informování zaměstnance týden předem - řádná výpověď: informování zaměstnance dva týdny předem 	<p>v případě propuštění bez výpovědi kvůli méně závažnému chování: jen po varování</p>
Zvláštní ochrana před propuštěním	<ul style="list-style-type: none"> - zdravotně postižení zaměstnanci - zástupci odborů - během rodičovské dovolené 	<ul style="list-style-type: none"> - během čtyř týdnů před a po vojenské službě - během pracovní neschopnosti kvůli nemoci nebo úrazu, a to po určitou dobu - během těhotenství a následujících 16 týdnů - během výkonu služby typu zahraniční pomoci
Právní prostředky zaměstnanců	<ul style="list-style-type: none"> - právo protestovat u zaměstnavatele do dvou týdnů po obdržení výpovědi - právo obrátit se s žalobou proti propuštění na soud do dvou týdnů pro uplynutí výpovědní lhůty 	<ul style="list-style-type: none"> - právo podat písemnou námitku do uplynutí výpovědní lhůty - právo domáhat se nápravy cestou žaloby do 180 dnů po ukončení pracovního vztahu
Odstupné	<ul style="list-style-type: none"> - v určitých případech odškodné - bez právního nároku na odstupné; jen na základě dohody smluvních stran 	<ul style="list-style-type: none"> - řádná výpověď: bez právního nároku - v případě protiprávního propuštění: odškodnění - mimořádná výpověď: odstupné v částce až šesti měsíčních platů v případě neoprávněného propuštění
Zmínku zasluhující aspekty/ specifčnosti		<p>zvláštní požadavky v případě hromadného propuštění</p>

Příloha 4 » Propočty odvodů ze mzdy pro různé typy pracovních kontraktů (ke kapitole 5)

Graf 25 » Náklady na práci a jejich rozklad – pro příjem 75 000 Kč



Graf 26 » Rozklad plateb státu – pro příjem 75 000 Kč



Následující propočet ukazuje propočet nákladů na práci u pracovníka, který získává měsíčně skutečný čistý příjem 75 000 Kč (platem, příjmem z činnosti OSVČ, eventuálně rozdílem mezi vykázanými a skutečnými náklady).

Vztah poplatníka ke státu ukazuje rozklad daní a odvodů v jednotlivých modelových případech

Modelové propočty ukazují o něco méně než 50% úsporu OSVČ na odvodech v případě, kdy vykázané náklady odpovídají nákladům skutečným. V případě opačném (skutečné náklady jsou nižší) stačí k dosažení požadovaného příjmu mnohem menší celkový příjem a odvody jsou tudíž mnohem nižší.

U daně je situace obdobná, jen odváděná daň u OSVČ je v prvním případě nižší jen o pětinu.

Příloha 5 » Dlouhodobý model ekonomiky - produkční funkce (ke kapitole 6)

Základem modelu ekonomiky je Cobb-Douglasova produkční funkce ve tvaru:

$$Y^t = F(K_t, A_t L_t) = K_t^\alpha \cdot (A_t L_t)^{1-\alpha}; \alpha > 0 \quad (1)$$

kde K představuje objem fixního kapitálu, L počet pracovních sil, A technologický pokrok a α , resp. $1-\alpha$ elasticity obou výrobních faktorů kapitálu, resp. efektivní práce .

Jednotlivé parametry produkční funkce jsou stanoveny následovně. Parametr použitý v modelu, není-li jinak řečeno, byl odhadnut na základě empirických dat z ročních národních účtů v období let 1996 až 2008. Jeho průměrná hodnota za uvedené období činí 0,57.

Velikost populace v produktivním věku vychází z demografické projekce ČSÚ publikované v roce 2009 a je definována jako velikost populace ve věku 15-64 let. Míra participace na pracovním trhu je stanovena fixně a její hodnota činí 70,4%, což je průměrná hodnota v období 2001-2010. Tento parametr v modelu určuje počet potenciálních pracovních sil. Ke skutečné zaměstnanosti se dostaneme zahrnutím nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je také zvolena jako fixní parametr, konkrétně na úrovni 7,2%, což představuje průměrnou hodnotu v letech 2001-2010 (podle dat z výběrového šetření pracovních sil ČSÚ). Tempo růstu produktivity práce je nastaveno na 2,0% ročně.

Stav fixního kapitálu je určen jako součet stavu fixního kapitálu na konci předchozího roku a hrubé tvorby fixního kapitálu s odečtením depreciace (spotřeby) fixního kapitálu v daném roce. Hrubá tvorba fixního kapitálu je určena jako podíl na užití hrubého domácího produktu. Tento parametr, míra investic je zvolen fixně a jeho hodnota činí 29%, což odpovídá průměru v posledních deseti letech. Obdobně, tedy jako průměr posledních deseti let, je zvolen parametr depreciace fixního kapitálu a jeho hodnota činí 5%.

Formálně lze zapsat tuto část modelu následovně:

$$K_t = K_{t-1} + I_t - \delta K_{t-1} \quad (2)$$

$$I_t = s Y_t \quad (3)$$

Kde je stav fixního kapitálu na konci období t , hrubá tvorba fixního kapitálu v období t , míra depreciace kapitálu a míra investic, tedy podíl hrubé tvorby fixního kapitálu na užití hrubého domácího produktu.

Literatura

Bloom, D. (2008):

Population Aging and Economic Growth. Working paper No. 32,
Commission on Growth and Development – IBRD/The World Bank.

Boersch-Supan, A. (2001):

Labor Market Effects of Population Aging. NBER Working Paper No. 8640.

ČNB (2009):

„Analýzy stupně ekonomické sladění České republiky s eurozónou.“ Praha:
Česká národní banka. http://www.cnb.cz/cs/menova_politika/strategicke_dokumenty/pristoupeni_emu.html

ČSÚ (2009):

Projekce obyvatelstva České republiky do roku 2065.

ČSÚ (2010):

Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 2. čtvrtletí 2010

Eurostat (2009):

Ess Guidelines on Seasonal Adjustment, Methodologies and Working Papers.

Flek, V. (1999):

“Employment Structure and Unemployment in the Czech Republic.”
Prague Economic Papers, Vol. 8, No. 3, pp. 195-207.

Flek, V., ed. (2007):

Anatomy of the Czech Labour Market: From Over-Employment to Under-Employment in Ten Years?
Praha: The Karolinum Press. Dostupné i jako: V. Flek, K. Galuščák, J. Gottvald, J. Hurník, Š. Jurajda, D. Navrátil,
P. Mareš, D. Münich, T. Sirovátka, J. Večerník na: www.cnb.cz/cs/vyzkum/vyzkum_publicace/cnb_wp/2004/cnbwp_2004_07.html

Galuščák, K., Münich, D. (2005):

Structural and Cyclical Unemployment: What Can We Derive from the Matching Function?,
Working Paper Series 2, ČNB.

Gianella, C. et al. (2008):

What Drives the NAIRU? Evidence from a Panel of OECD Countries.
OECD Economics Working Papers, No. 649, OECD Publishing.

Joint Assessment (2000):

Joint Assessment of the Employment Policy of the Czech Republic signed
by the representatives of the Czech Republic and the European Commission on 11 May, 2000.

Kalíšková, K. (2010):

„Aktivní politika zaměstnanosti a její efekty na nezaměstnanost v regionech České republiky.“
Praha: Institut ekonomických studií FSV UK.

MF ČR (2010):

Makroekonomická predikce, květen. Praha: Ministerstvo financí.
http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/makro_pre_56325.html

MPSV ČR (2010):

Statistiky zaměstnanosti. Integrovaný portál <http://portal.mpsv.cz/>.
Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Münich, D. (2009):

„Deset stupňů k dobrým školám.“
16. 10., <http://hn.ihned.cz/c1-38672140-deset-stupnu-k-dobrym-skolam>

OECD (2009):

Economic Outlook No. 86 - December 2009, Annual Projections for OECD Countries.

OECD (1995):

Review of the Labour Market in the Czech Republic. Paris: OECD.

OECD (2004).

Employment Outlook. Paris: OECD.

OECD (2010).

Employment Outlook .Paris: OECD.

Švejnar, J. a Semerák, V. (2010):

“Finanční krize a český trh práce: Čekání na obrat.”
VI. Mezinárodní ekonomické fórum Zlaté koruny, Praha, 16.3.

Tamirisa, N. (1995):

Macroeconomic Effects and Policy Challenge of Population Aging. IMF Working paper 06/95.

Večerník (2010):

„Earnings Disparities and Income Inequality in CEE Countries:
An Analysis of Development and Relationships.“ Luxembourg Income Study (LIS) Working Paper No. 540.

VŠPS (Výběrové šetření o pracovních silách) <http://www.spcr.cz/statistika/vsps.htm>.



vydáno: listopad 2010

Vodičkova 30, 110 00 Praha 1

tel.: +420 224 422 080

fax: +420 224 422 090

internet: www.czech-ba.cz

e-mail: cba@czech-ba.cz