



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra ekonomiky

Bakalářská práce

Koncept flexicurity

Autor bakalářské práce: **Barbora Gebauerová**
Vedoucí práce: **doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.**

České Budějovice 2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Barbora GEBAUEROVÁ**
Osobní číslo: **E11676**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**
Název tématu: **Koncept flexicurity**
Zadávající katedra: **Katedra ekonomiky**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Cílem bakalářské práce je analyzovat jeden z moderních nástrojů, uplatňovaných na trhu práce v kontextu aktuálního ekonomického vývoje

Osnova:

1. Literární rešerše
2. Nejvýznamnější faktory rigidity trhu práce v České republice
3. Širší souvislosti uplatňování konceptu flexicurity jako jednoho z nástrojů "zpružnění" trhu práce v České republice
4. Uplatnění konceptu flexicurity v podmínkách vybraného podnikatelského subjektu

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **40 - 50 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

POTUŽÁKOVÁ, Zuzana a Stanislava MILDEOVÁ. "Systémový přístup ke konceptu flexicurity." Politická ekonomie 59.2 (2011): 224-241.

NEKOLOVÁ, Markéta. Flexicurity-hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice. VÚPSV, 2008.


STRÁNSKÝ, Jaroslav. "Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity." COFOLA 2010: the Conference Proceedings, 1. edition. Brno: Masaryk University, 2010, ISBN 978-80-210-5151-5.

Časopis Ekonom, Economica


Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.**
Katedra ekonomiky

Datum zadání bakalářské práce: **8. března 2013**

Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2014**


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (25)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 12. března 2013

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracoval/a samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 30. dubna 2014

Barbora Gebauerová

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí práce doc. Ing. Ivaně Faltové Leitmanové, CSc. za odbornou pomoc a cenné rady při zpracování této bakalářské práce.

Poděkování patří také personalistkám společnosti – Centes, spol. s r.o., Ing. Renátě Tomanové a Pars Komponenty s.r.o., Ing. Michaele Vyhlídalové, za poskytnuté informace a možnost spolupráce.

V neposlední řadě bych ráda poděkovala mým rodičům, kteří mě podporovali po celou dobu mého studia.

OBSAH

1	ÚVOD	9
2	LITERÁRNÍ REŠERŠE	10
2.1	KONCEPT FLEXICURITY	10
2.1.1	OCHRANA (JISTOTA) ZAMĚSTNANCE	12
2.1.2	PRUŽNOST (FLEXIBILITA) PRACOVNÍHO VZTAHU	13
2.1.3	PRINCIP FLEXIJISTOTY	15
2.1.4	DÁNSKÝ MODEL FLEXICURITY – „ZLATÝ TRIANGL“	16
2.1.5	MODEL FLEXICURITY V SOUČASNÉM EVROPSKÉM POJETÍ.....	19
2.1.6	PILÍŘE FLEXICURITY NA TRHU PRÁCE V ČR.....	21
2.1.6.1	PRVNÍ PILÍŘ – NUMERICKÁ FLEXIBILITA / OCHRANA PRACOVNÍCH MÍST.....	21
2.1.6.2	DRUHÝ PILÍŘ – OCHRANA ZAMĚSTNANOSTI	22
2.1.6.3	TŘETÍ PILÍŘ – OCHRANA PŘÍJMŮ	23
2.2	NEJVÝZNAMNĚJŠÍ FAKTORY RIGIDITY TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE.....	26
2.2.1	PRACOVNĚPRÁVNÍ LEGISLATIVA V ČESKÉ REPUBLICE	27
2.2.2	MINIMÁLNÍ MZDA	30
2.2.3	MAXIMÁLNÍ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBA A PŘESČASOVÁ PŘIRÁŽKA.....	33
2.2.4	ODBOROVÉ SVAZY	34
2.2.5	DAŇOVÉ ZATÍŽENÍ.....	35
3	CÍL A METODIKA	37
4	PRAKTICKÁ ČÁST – UPLATNĚNÍ KONCEPTU FLEXICURITY V PODMÍNKÁCH VYBRANÉHO PODNIKATELSKÉHO SUBJEKTU	39
4.1	SPOLEČNOST CENTES SPOL. S R.O.	39

4.1.1	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ FIRMY CENTES SPOL. S R.O.	40
4.2	PARS KOMPONENTY S. R. O.	50
4.2.1	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ FIRMY PARS KOMPONENTY S.R.O.	51
4.3	SROVNÁNÍ PODNIKATELSKÝCH SUBJEKTŮ VS. ČESKÁ REPUBLIKA	61
4.4	NÁVRH MOŽNÝCH ZLEPŠENÍ	64
4.5	APLIKACE KONCEPTU FLEXICURITY NA ČESKOU REPUBLIKU	65
4.6	INDEX RIGIDITY ZAMĚSTNÁVÁNÍ	67
4.6.1	NÁVOD PRO PŘIDĚLENÍ SKÓRE JEDNOTLIVÝM INDEXŮM.....	67
4.6.2	ZPŮSOB VÝPOČTU INDEXU RIGIDITY ZAMĚSTNÁVÁNÍ	69
4.6.3	VÝPOČET INDEXU RIGIDITY ZAMĚSTNÁVÁNÍ PRO ROK 2012	70
5	ZÁVĚR	75
6	SUMMARY	76
7	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	77
8	SEZNAM GRAFŮ, TABULEK, OBRÁZKŮ, OTÁZEK A PŘÍLOH	82

SEZNAM NEJČASTĚJI POUŽÍVANÝCH ZKRATEK

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

DPČ – Dohoda o provedení činnost

DPP - Dohoda o provedení práce

EK – Evropská komise

EU – Evropská unie

IOZ – Index ochrany zaměstnanosti

OECD – Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj

PPZ – Pasivní politika zaměstnanosti

THP – technicko hospodářští pracovníci

1 Úvod

V současné době je pro běžný život účast na trhu práce nezbytně nutná. Tato situace je převážně dána skutečností, že zaměstnanost je pro člověka zdrojem peněžních prostředků.

Problematika trhu práce je značně diskutované téma dnešní doby. Vyspělé státy, stejně jako Česká republika (dále jen ČR), se v dnešní době snaží regulovat pracovní vztahy, které jsou uskutečňovány mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. S trhem práce také úzce souvisí rigidita, jež je značným problémem dnešní doby nejen v ČR. Rigidita zabraňuje trhu v dalším ekonomickém růstu.

K zamyšlení však zůstává několik otázek. Je možné uplatnění tohoto konceptu v současných podmínkách trhu práce? Jaké změny by tato aplikace s sebou přinesla?

Teoretická část mé bakalářské práce je zaměřena na trh práce v České republice. V této části bude vysvětlen samotný koncept flexicurity. Následující kapitola bude věnována jednotlivým faktorům nepružnosti trhu práce v ČR, kde hlavní pozornost je věnována legislativě. Tato teoretická část práce má posloužit jako základ pro vypracování části praktické.

Praktická část bude rozdělena na dvě podkapitoly, kdy v první části bude analyzován koncept flexicurity ve vybraných podnikatelských subjektech. V rámci mé bakalářské práce se pokusím uplatnit tento koncept v současných podmínkách ČR. Druhá podkapitola praktické části bude zaměřena na Index rigidity zaměstnávání a jeho sestavení pomocí dílčích indexů.

2 Literární rešerše

2.1 Koncept FLEXICURITY

V rámci chápání evropského práva se vytvořil pojem „flexicurity“, který je v tuzemském prostředí znám jako „flexijistota“. Tento výraz je spojením dvou slov – flexibilita a ochrana. Jde tedy o kombinaci volnosti na jedné straně a ochrany na straně druhé, kde se převážně jedná o poskytování ochrany a jistoty slabší straně. Z hlediska potřeb zaměstnanců a zaměstnavatelů, je výskyt flexibility a jistoty na trhu práce nutný.

Autorka Nekolová (2008) ve své knize uvádí, že flexicurity je důsledkem globalizace ekonomiky, řada autorů má však odlišné definice pro vyjádření tohoto celosvětového tématu trhu práce.

Standing¹ definoval flexicurity jako: „*rozsah a rychlost adaptace na tržní změny*“

Wilhagen (1998) tvrdí, že flexicurity má dvě strany. První stranou se rozumí politická strategie, která se snaží o zvyšování flexibility na trhu práce, pracovních vztahů a organizace práce. Z druhé strany vidí zvyšování sociální ochrany pro ohrožené skupiny lidí na trhu práce.

Stránský² říká, že „*flexicurity představuje výsledek pečlivě zvolených vzájemně provázaných opatření v oblastech pracovního práva, zaměstnanosti a sociálního zabezpečení, jež jsou společně zacíleny na dosažení vyšší vnitřní pružnosti a prostupnosti pracovněprávních vztahů, při současném zachování ochrany zaměstnance před nepříznivými sociálními následky ztráty zaměstnání.*“

¹ STANDING, Guy. *Global labour flexibility: seeking distributive justice*. 1st pub. Houndmills: Macmillan Press, 1999. ISBN 03-337-7652-6.

² STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity*. COFOLA 2010: the Conference Proceedings, 1. edition. Brno: Masaryk University, 2010, ISBN 978-80-210-5151-5. Dostupné z: http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2010/files/slabi/Stransky_Jaroslav_1549.pdf [cit. 2013-10-06].

Philine Scholze, poradkyně Strany zelených v Evropském parlamentu v oblasti práce a sociálních věcí, při rozhovoru říká, že „*flexijistota je kombinací dvou slov: flexibilita a jistota (zabezpečení). Zahrnuje poptávku po větší flexibilitě na trhu práce, která je vyžadována lepšími sociálními jistotami.*“³

Bývalý premiér České republiky Špidla řekl k tomuto konceptu: „*v Evropské unii existuje společný soubor hodnot a členské státy je různými způsoby aplikují. Máme-li tyto hodnoty – jako sociální začlenění či solidaritu – udržet, nemůžeme hájit status quo, ale musíme provádět reformy a změnit nástroje.*“⁴

Tento koncept na konci 20. století, jako první použil nizozemský profesor Jurjen Adriaansens v rámci reformy trhu práce nejprve v Dánsku a poté i v Nizozemí. Reforma měla značný úspěch, je však důležité zmínit, že dánský trh má specifické podmínky – velikost země, daňový systém aj.

Hůrka ve své publikaci popisuje účel, proč byl tento koncept použit „*pro model trhu práce, který kombinuje prvky pružnosti pracovního trhu a ochrany zaměstnance, resp. fyzické osoby, která práci ztratila.*“⁵

Jak již bylo zmíněno, každý autor ve své publikaci uvádí rozdílnou definici tohoto konceptu. Společná definice pro tento „nový fenomén“ problematiky trhu práce doposud nebyla stanovena.

Můžeme však vidět, že celá řada již zmíněných autorů a osobností hodnotí tento koncept pozitivně a vidí v něm příznivou naději v podobě nové reformy trhu práce, která má zlepšit situaci a podmínky trhu práce.

³ JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, Alexandra. Koncept flexicurity – další promarněná příležitost pro genderovou rovnost?. Feminismusczech [online] 2008. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/koncept-flexicurity-dalsi-promarnena-prilezitest-pro-genderovou-rovnost> [cit. 2013-10-04].

⁴ JEŽEK, Karel. Špidlu zaujal skandinávský model. *Ekonom*. 2005, č. 49. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-17366490-spidla-zaujal-skandinavsky-model> [cit. 2013-12-04].

⁵ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.

2.1.1 Ochrana (jistota) zaměstnance

„Ochrana lze v tomto extenzivním pojetí vymezit jako poskytování legislativních a institucionálních ochranných opatření zaměstnanci na trhu práce.“⁶

Prvotním cílem regulace trhu práce byla zejména ochrana příjmů zaměstnanců a také jejich reprezentační ochrana.

Standing (1999) vycházel z aplikace ochrany nejen na pracovní právo, ale na celý pracovní trh:

- **reprezentační ochrana** - jedná se především o kolektivní práva (kolektivní sdružování za účelem ochrany pracovních práv), zaměstnanci jsou nejčastěji zastoupeni odborovými svazy (organizacemi), které mají za úkol hájit v dobré víře zájmy pracovníků.
- **ochrana příjmu** – příjem, který zaměstnanci vyplývá z daného pracovního vztahu. Výše minimální mzdy je zaručena právní úpravou. Ochrana příjmu v sobě zahrnuje rovněž i sociální příjmy poskytované nezaměstnaným občanům a osobám, které jsou zdravotně postižené, občanům v důchodovém věku a na rodičovské dovolené. Ochrana příjmu zahrnujeme do jednoho ze tří pilířů politiky flexijistoty, které budou podrobně rozebrány v kapitole 2.1.6..
- **ochrana pracovního místa** – taxativně jsou zákonem vymezeny důvody ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, v zákoně je uvedena také výpovědní lhůta a možnosti prodlužování smluv.
- **ochrana zaměstnanosti** - zahrnuje dva systémy, a to jednak aktivní politiku zaměstnanosti a systém celoživotního vzdělávání. Prvotním cílem je udržování vysoké míry zaměstnanosti fyzických osob a nadále ji zvyšovat. Oba tyto systémy se prvotně zaměřují na rizikovou skupinu nezaměstnaných na trhu práce. Tyto rizikové skupiny tvoří: absolventi škol a mladiství, uchazeči

⁶ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.

o zaměstnání nad 50 let věku, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, dlouhodobě evidovaní uchazeči na Úřadu práce a osoby společensky nepřizpůsobivé.

- **ochrana reprodukce znalostí a dovedností** – se zaměřuje na podmínky, které vytváří přijatelný rodinný život, a to přístup ke vzdělání, službám a zdravotnictví.
- **ochrana bezpečnosti a zdraví při práci** – specializuje se převážně na zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti v pracovním prostředí. Stát dohlíží na jejich uskutečňování pomocí pracovněprávní legislativy a zaměstnanci ji kontrolují prostřednictvím svých zástupců – odborových organizací.

2.1.2 Pružnost (flexibilita) pracovního vztahu

Překlad slova flexibilita je pružnost, volnost nebo také pohyblivost, opakem tohoto výrazu je rigidita – strnulost, která úzce souvisí s pracovním trhem.

Držíme-li se i nadále Standinga (1999), můžeme rozlišit tyto typy flexibility:

- **vnější numerická flexibilita** – jedna z nejvýznamnějších, neboť její hlavní náplní je možnost přijímání a propouštění zaměstnanců, neboli flexibilitu podmínek zaměstnávání. Určujeme ji prostřednictvím indexů – Index ochrany zaměstnávání, nebo Index rigidity zaměstnání.
- **vnitřní numerická flexibilita** – schopnost a rychlost mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kteří mezi sebou realizují pracovní poměr podle svých představ. V praxi můžeme vidět možnosti flexibilních forem práce, do nichž spadá především pracovní doba, doba odpočinku a v neposlední řadě řízení zaměstnanců. Legislativa upravuje pomocí zákonů dobu práce a flexibilní formy organizace práce. Mezi jedny z hlavních typů flexibilních forem⁷ můžeme

⁷ BÍČÁKOVÁ, Olga. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí [online]. Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?. Praha 20. 10. 2008. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5793> [2013-10-05].

zahrnout – pracovní poměr na dobu určitou, s kratší pracovní dobou, prostřednictvím agentury práce, domácí práce/práce na dálku, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, pružná pracovní doba, práce přesčas aj.

- **funkční flexibilita** – „je schopností účastníků pracovněprávního vztahu adaptovat se na potřeby jejich vzájemného vztahu.“⁸ Jedná se tedy o přípravu zaměstnance, jeho schopnost vykonávat požadovanou práci, a to z hlediska kvalifikace, dovedností a vzdělání. Funkční flexibilita se realizuje v pracovním právu pomocí – zaučení, zaškolení a zvyšování kvalifikace. Znázorňuje rovněž i míru přizpůsobivosti podniků na změny trhu. „Úroveň funkční flexibility je závislá na dostatečném zajištění ochrany zaměstnanosti prostřednictvím systému dalšího odborného vzdělání a APZ.“⁹ Nástroje funkční flexibility jsou opatření na podporu pracovní a kvalifikační flexibility, mobilita zaměstnanců a Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ).
- **flexibilita pracovních nákladů** – největší rozvoj nastal v období globalizace. Jedná se o náklady na zaměstnance – daňové zatížení, sociální odvody a investiční pobídky. Každý stát má rozdílnou úroveň průměrných mezd, strukturu a kvalitu pracovníků, jiné daňové zatížení pracovní síly a investiční pobídky. Proto se každá země a její náklady zaměstnavatelů výrazně diferencují od jiných zemí.
- **mzdová flexibilita** – jedná se převážně o oblast odměňování, působí zde hlavně ochranné mechanismy práva v oblasti minimální mzdy, zaručené mzdy a minimálních příplatků. Mzdovou diferenciaci můžeme spatřit v jednotlivých pracovních oborech, odvětvích a profesích. Nastavený sociální systém každé země má vliv na úroveň mzdové flexibility.

⁸ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.

⁹ NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity-hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. VÚPSV, 2008. ISBN 978-808-7007-891.

- flexibilita profesní struktury

Atkinson (1985) ve své knize uvádí, že pokud firmy mají zájem, aby byla větší funkční a numerická flexibilita, je důležité zavést nové typy pracovních smluv pro jejich zaměstnance – na dobu určitou, částečný pracovní úvazek aj. Jestliže chtějí zvýšit finanční a funkční flexibilitu je potřeba zavést nové rekvalifikace a školení pro zaměstnance. Při navýšení numerické a finanční flexibility je zapotřebí, aby zavedly nové formy organizace pracovní doby.

2.1.3 Princip flexijistoty

Pracovní právo by mělo být modernizováno v takové míře, „aby zajistilo pro pracovněprávní vztahy více flexibility, aniž by ovšem zcela přestalo plnit i svou ochrannou funkci.“¹⁰

V současné době je reforma pracovního trhu a koncept flexicurity jako takový, velmi diskutované téma.

„Princip je založen na vysoké míře flexibility individuálního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, dále na vysoké míře ochrany příjmu fyzické osoby, a to jak příjmu ze zaměstnání, tak i ze sociálního systému po dobu ztráty zaměstnání.“¹¹

Fungování konceptu v dané zemi je velmi nákladné na veřejné zdroje, protože tento model počítá hlavně s vysokou ekonomickou úrovní, neboť jsou značným způsobem zatíženy veřejné finance. V období ekonomické recese může tedy nastat situace, že tento model bude finančně neúnosný a zejména méně efektivní.

Koncept flexicurity zajišťuje ochranu pro osoby, které přerušily pracovní „dráhu“. Je důležité, aby se osoby, které vystoupí z pracovního poměru, co nejdříve zapojily

¹⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity*. COFOLA 2010: the Conference Proceedings, 1. edition. Brno: Masaryk University, 2010, ISBN 978-80-210-5151-5. Dostupné z: http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2010/files/slabi/Stransky_Jaroslav_1549.pdf [cit. 2013-10-06].

¹¹ HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexijistoty v českém pracovním právu*. Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.

do systému sociálního zabezpečení. Tento systém jim pomocí APZ a zvýšením kvalifikace umožní v nejkratším čase se vrátit do zaměstnání. V opačném případě může nastat i situace vypadnutí z celého systému.

Nejčastější chyby se vyskytují při zavádění. Špatný model flexicurity je prezentován Evropskou komisí¹², model omezuje pracovní trh, aniž by zhodnotil dopady a znevýhodňuje rizikové skupiny na trhu práce, jak uvádí Philine Scholze.

Je důležité, aby byla flexijistota použita správně, při špatném použití mohou nastat negativní následky. Zejména APZ by přesunula veškerou odpovědnost na nezaměstnaného jedince, který by byl nucen přijmout jakoukoliv práci. V případě, že by nezaměstnaný práci nepřijal, bylo by mu sníženo sociální zabezpečení.

Různé druhy školení ve většině případů neodpovídají skutečným potřebám trhu práce. Pokud flexijistotu nastavíme špatným způsobem, může dojít k situaci, že jedinec nezíská složku jistoty (security). To vše může mít za následek nepřístupnost pracovního trhu.

2.1.4 Dánský model flexicurity – „Zlatý trojúhelník“

Dánský model flexicurity obsahuje 3 prvky – flexibilitu (pružnost), ochranu (jistotu) a třetí složkou je APZ, která se zaměřuje na rekvalifikaci pracovních schopností fyzických osob. Spojením těchto složek pak vytváří „zlatý trojúhelník“.

- **první prvek** – flexibilita zahrnuje pravidla pro přijímání a propouštění, která usnadňují zaměstnavatelům propouštět zaměstnance. Dle informací z webu The official website of Denmark zhruba ¼ dánských pracovníků jež pracují v soukromém sektoru „vymění“ zaměstnání každý rok.
- **druhý prvek** – bezpečnost – ochrana neboli jistota v nezaměstnanosti na relativně vysoké úrovni, kterou zajišťuje „štědrý sociální systém“.

¹² Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Flexicurity: případ Dánska *Úř. věst. C 195, 18.8.2006, s. 48–53.* [online] *Dostupné z:* <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:195:0048:0053:CS:PDF> [2013-10-12].

- **třetí prvek** – aktivní politika trhu práce, Dánsko na tento prvek vynaloží okolo 1,5% svého hrubého domácího produktu¹³ ročně.

Model má dvě výhody – zaměstnavatelům zajišťuje flexibilní pracovní sílu a zaměstnancům zajišťuje ochrannou síť systému dávek v nezaměstnanosti a APZ.

Jistota zaměstnání každého občana je velmi malá až nízká. S největší pravděpodobností lze říct, že řada jedinců v průběhu svého pracovního života může opakovaně přijít o práci. Zaměstnanci se snaží udržet na trhu práce – udržet si zaměstnání, ne pracovní místo. Dánové však mají záruku v podobě systému sociálních dávek v nezaměstnanosti, které jsou financovány převážně z veřejných rozpočtů a daní.

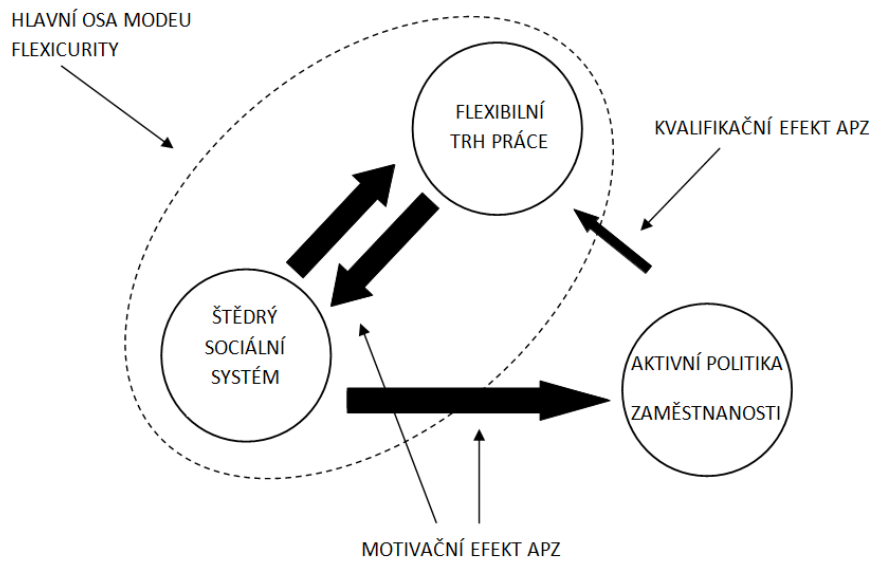
Nezaměstnaní jsou motivováni systémem sociálních dávek, které je vybízí k využívání programů APZ, při jejich nevyužití dochází ke ztrátě nároků na tyto „štědré dávky“. Avšak občané mají možnost využívání sociálních dávek v hmotné nouzi. Zároveň Dánsko bere ohled na rodiny, neboť jim poskytuje jistotu např. v podobě výhodných režimů mateřských dovolených, péči o dítě apod. Jistotu na pracovním trhu v Dánsku nemůžeme spatřovat jen ve štědrých dávkách v nezaměstnanosti, ale i ve vysokém stupni zaměstnanosti a fluktuaci na pracovním trhu.

Klíčem k úspěchu tohoto systému je dosažení toho, aby v rámci působení vysokých dávek v nezaměstnanosti byla zajištěna rovněž i vysoká kvalifikace občanů. Může totiž nastat situace, kdy se na trhu práce vytvoří rozsáhlá skupina obyvatelstva, která nemá možnost dosáhnout výdělku převyšujícího náhradu mzdy.

Termín koncept flexicurity, je v každé zemi velmi odlišný, neboť každá země ho zavádí jinými způsoby, hlavní myšlenka však zůstává u všech stejná – reforma trhu práce. Dánský model je podporován – Dánskou konfederací odborových svazů (LO) a Konfederací dánských zaměstnavatelů (DA). Ministerstvo práce přispělo k vývoji zásad flexicurity v EU.

¹³ The official website of Denmark. [online] Flexicurity. Dánsko. Dostupný z: <http://denmark.dk/en/society/welfare/flexicurity/> [2013-10-05].

Obrázek č. 1 Dánský model Flexicurity



Zdroj: Bredgaard, Larsen a Madsen (2005), (vlastní zpracování)

Zlatý triangl zobrazuje trh práce v Dánsku jako tzv. hybridní systém, uvolněná ochrana pracovních míst jej řadí k zemím, které mají liberální trh práce (USA, VB, Kanada aj), sociální systém ochrany příjmů a APZ ho však řadí k zemím severní Evropy, jako je Finsko a Švédsko.

V Dánsku měl tento koncept obrovský úspěch, neboť v průběhu pěti let se nezaměstnanost snížila až o polovinu. Vysoká míra zaměstnanosti je důvod, proč dánský pracovní systém budí v posledních letech značnou pozornost. Je však důležité, aby Dánsko i nadále čelilo výzvam, které mohou nastat.

Jako jedny z hlavních ohrožení můžeme jmenovat:

- **globalizace a technologický rozvoj** – díky globalizaci a technologickému rozvoji je na dánský trh vyvíjen značný tlak. Nekvalifikovaní občané se dostávají pod tlak, díky konkurenci ze zemí s nižší úrovní mezd a automatizací výroby.
- **ohrožené skupiny na trhu práce** (mladiství, ženy, přistěhovalci) - pro přistěhovalce je často obtížné se uchytit se na pracovním trhu. Většina

přistěhovalců a jejich rodiny nemají požadované vzdělání a schopnosti, které by jim zajistily vysoké sociální dávky v nezaměstnanosti a hlavně mzdovou úroveň, která je pro Dánskou zemi typická.

- **vysoká fluktuace na trhu práce** – zaměstnavatelé nechtějí investovat do zvyšování kvalifikace svých zaměstnanců. Pokud investují, tak zejména do zaměstnanců s odbornou kvalifikací, namísto zaměstnanců bez vzdělání. Nekvalifikovaným pracovníkům pak chybí motivace ke zvyšování kvalifikace.
- **relokace** – neboli stěhování firem a přemísťování jejich výroby (buď z části, nebo celé) do zemí, které mají nízké mzdové náklady.

2.1.5 Model flexicurity v současném evropském pojetí

Evropská rada v prosinci roku 2007 přijala společné zásady flexicurity, kterými se bude řídit Evropská unie (dále jen EU) a členské státy při provádění reformy na trhu práce. Na modelu flexicurity můžeme vidět nové prvky pro reformu politiky trhu práce a systémy ochrany příjmu v Evropě, které mají za hlavní cíl přispět k rovnováze – flexibilitě na trhu práce.

V současnosti neexistuje společný postoj pro flexicurity a rovněž ani postup při jejím měření. Jak již bylo zmíněno, každý autor definuje pojem různým, někdy odlišným způsobem. I přesto existuje několik komparativních studií, které srovnávají flexibilitu a ochranu na trhu práce v řadě zemí EU a Organizací pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (dále jen OECD).

Ve většině případů tyto studie vycházejí z jiných definic, do svých analýz zahrnují často odlišné indikátory trhu práce, mají variantní způsoby měření a interpretují jiné závěry. V řadě případů se jedná i o protichůdné implementace flexicurity v dané zemi. Je však důležité zmínit, že funkčnost trhu práce je ovlivňována hospodářskou politikou státu a také zásahy veřejného sektoru.

Autoři Eamets a Paas (2007) shrnuli ve své publikaci jedny z hlavních politických nástrojů, které země používají při aplikaci konceptu.

Tabulka č. 1 Politické nástroje flexicurity

politický nástroj	flexibilita	ochrana
legislativní ochrana pracovních míst	krácení výpovědní doby a snižování úrovně odstupného	větší garance pro agenturní zaměstnance a jiné atypické formy zaměstnávání
sociální politika	snižování předčasných odchodů do důchodu	státní podpora ekonomicky neaktivním osob, které jsou bez příjmu či dlouhodobě nezaměstnaní, životní minimum
aktivní politika zaměstnanosti a systém celoživotního vzdělání	krácení doby příjmu podpory v nezaměstnanosti	důraz na APZ a systém celoživotního vzdělávání, podpora malých a středních podniků vládou

Zdroj: Eamets a Paas (2007), (vlastní zpracování)

Evropská komise vychází ve svých dokumentech a doporučeních pro jednotlivé členské země z těchto politických nástrojů. Česká verze konceptu flexicurity se od originálu značným způsobem liší, neboť je z větší části kladen důraz na prvek flexibility (pružnost), složka security (ochrana) je odsouvána do pozadí.

„V České republice k uplatnění konceptu flexicurity v podstatě nedojde. Výsledkem bude podle všeho prosté snížení úrovně ochrany zaměstnanců v pracovněprávních vztazích.“¹⁴

¹⁴ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity*. COFOLA 2010: the Conference Proceedings, 1. edition. Brno: Masaryk University, 2010, ISBN 978-80-210-5151-5. Dostupné z: http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2010/files/slabi/Stransky_Jaroslav_1549.pdf [cit. 2013-10-06].

2.1.6 Pilíře flexicurity na trhu práce v ČR

Model flexicurity je tvořen třemi pilíři trhu práce, avšak dle Evropské komise (dále jen EK) jsou pilíře čtyři. Jedná se převážně o terminologickou rozdílnost, neboť do II. pilíře konceptu flexijistoty – ochrana zaměstnanosti, podle EK spadá APZ i systém celoživotního vzdělání.

- I. pilíř – numerická flexibilita / ochrana pracovních míst
- II. pilíř – ochrana zaměstnanosti
- III. pilíř – ochrana příjmu

2.1.6.1 První pilíř – numerická flexibilita / ochrana pracovních míst

Numerickou flexibilitu dělíme na vnitřní a vnější flexibilitu, která je měřena a zkoumána prostřednictvím Indexů – Index ochrany zaměstnaní a Index rigidity zaměstnávání.

Vnější numerická flexibilita

Vnější numerická flexibilita je měřena pomocí Indexu ochrany zaměstnanosti (dále jen IOZ), který má ve své kompetenci OECD. Koeficient IOZ se skládá z dílčích indexů:

- a) Index ochrany pracovních poměrů na dobu určitou
- b) Index ochrany dočasných pracovních poměrů
- c) Index ochrany zaměstnanců v případě hromadného propouštění
- d) Úroveň ochrany dalších flexibilních forem zaměstnávání

Koeficient IOZ značí míru ochrany pracovních míst v ČR, je však důležité, aby byly prezentovány i jeho dílčí části, protože bez nich by byl obrázek o situaci pracovního trhu v ČR neúplný.

Vnitřní numerická flexibilita

Vnitřní numerická flexibilita je měřena pomocí Indexu rigidity zaměstnávání, který je zajišťován prostřednictvím Světové banky, jež provádí srovnání na mezinárodní úrovni. Výsledky Indexu rigidity zaměstnávání dosahují hodnot 0 – 100, kde hodnota 0 značí minimálně rigidní trh a hodnota 100 naopak maximálně rigidní trh. Tento index se skládá ze tří dílčích indexů:

- a) Index obtížnosti přijímání pracovníků
- b) Index rigidity pracovní doby
- c) Index propouštění pracovníků

„Zákoník práce se v posledních sedmi letech přizpůsoboval zvyšující se potřebě VniNF pružnější regulací pracovní doby, což se odrazilo i v postupném směřování ČR mezi nejflexibilnější země EU z hlediska legislativního nastavení VniNF.“¹⁵

2.1.6.2 Druhý pilíř – ochrana zaměstnanosti

Ochrana zaměstnanosti je tvořena APZ a systémem celoživotního vzdělání, převážně se jedná o systém dalšího odborného vzdělání dospělých jedinců. APZ má v České republice dvě funkce – první spočívá ve snižování nezaměstnanosti a druhou funkcí je předcházet nezaměstnanosti a zvyšovat tím míru zaměstnanosti. Tyto cíle jsou realizovány prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“¹⁶

¹⁵ NEKOLOVÁ, Markéta. *Numerická flexibilita na českém trhu práce*. FÓRUM sociální politiky. Roč. 3, č. 1 (2009), s. 8-14 (7 s.) ISSN 1802-5854. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Casopis_FSP_1_2009.pdf [cit. 2013-10-12].

¹⁶ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143. ISSN 1211-1244.

APZ¹⁷ se specializuje na oblast podpory při zřizování nových pracovních příležitostí, poskytuje příspěvky zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají uchazeče o zaměstnání, taktéž i příspěvky pro uchazeč samotné. Součástí APZ je i poradenství pro uchazeče a zaměstnavatele. Své hlavní cíle realizuje pomocí nástrojů APZ mezi, které patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zpracování a příspěvek při odchodu na nový podnikatelský program.

Dle zákona o zaměstnanosti je APZ určena všem uchazečům a zájemcům o zaměstnání, avšak prvotně je kladen důraz na ohrožené skupiny na trhu práce, kterými jsou například:

- zdravotně postižené osoby
- osoby nad 50 let
- ženy po mateřské dovolené
- absolventi a mladiství

Je nutno zmínit, že APZ je financována ze státního rozpočtu a rovněž je financována z Evropského sociálního fondu.

2.1.6.3 Třetí pilíř – ochrana příjmů

Sociální systém zabezpečení v ČR se specializuje převážně na tyto typy událostí:

- nezaměstnanost
- nemoc
- důchodový věk

Tyto případy jsou chráněny pomocí sociálního zabezpečení – sociálního pojištění, ačkoliv je zde podmínkou předchozí platba sociálního pojištění (povinná pro všechny pracující jedince, kteří jsou v závislém pracovním poměru), pro nárok na sociální dávky.

¹⁷ Integrovaná portál MPSV [online]. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 SB., o zaměstnanosti. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz> [2013-10-9].

Ochrana příjmu v nezaměstnanosti

S nezaměstnaností je třeba řešit ekonomické důsledky ztráty finančních příjmů pro jedince i jeho rodinu. Systém podpory v nezaměstnanosti v ČR spadá do Pasivní politiky zaměstnanosti (dále jen PPZ). Jak již bylo zmíněno, je založen na principu pojištění v nezaměstnanosti tedy, sociálním pojištění.

Pasivní politika zaměstnanosti

Hlavním úkolem PPZ je poskytovat náhradu příjmů osobám, které ztratily práci. Náhrada je přidělena po určitou dobu a v dané míře. Je však nutno dodat, že výše této podpory v nezaměstnanosti by neměla překročit hranici, která by přestala motivovat a nutit jedince k hledání nového zaměstnání. Především nesmí působit jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti. Náhrada v nezaměstnanosti se skládá ze dvou složek sociálního pojištění – podpora v nezaměstnanosti a pomoc v nezaměstnanosti. Dávky v nezaměstnanosti jsou poskytovány ze sociálního pojištění zaměstnanců, na jehož tvorbě se podílí jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé.

Ochrana příjmu při nemoci

Ochrana příjmu při nemoci v rámci krátkodobé nemoci je hrazena v České republice prostřednictvím nemocenského pojištění, které je rovněž jednou ze složek sociálního pojištění.

„Z nemocenského pojištění se poskytují i nadále čtyři druhy peněžitých dávek, a to nemocenské, ošetrovné (dříve podpora při ošetřování člena rodiny), peněžitá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.“¹⁸

¹⁸ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Nemocenské pojištění od 1. ledna 2009. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/poskytovani-nemocenskeho-od-1-1-2009.htm> [2013-10-19].

Ochrana příjmů v důchodovém věku

Ochrana příjmů v důchodovém věku v ČR je rovněž řešena pomocí složky sociálního pojištění – systému důchodového pojištění. Do náhradní doby¹⁹, která je součástí doby důchodového pojištění, patří:

- soustavná příprava na budoucí povolání – studium na střední nebo vyšší odborné či vysoké škole
- doba, po kterou pečuje osoba samostatně o dítě ve věku do čtyř let
- období nezaměstnanosti – osoby vedené v evidenci úřadu práce (v maximální době 3 let)
- období osob, které vykonávají vojenskou službu v ozbrojených silách České republiky

¹⁹ Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Důchodové pojištění. Náhradní doba pojištění. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/ucast-na-pojisteni/nahradni-doba-pojisteni.htm> [2013-10-17].

2.2 Nejvýznamnější faktory rigidity trhu práce v České republice

Z teoretického hlediska trhem práce rozumíme místo střetu nabídky a poptávky práce. Nabídka práce je nabízena domácnostmi (zaměstnanci) a poptávka po práci je realizována prostřednictvím firem (zaměstnavatelů). Jestliže poptávané množství práce je shodné s nabízeným množstvím, trh práce je v rovnováze. Cenu práce nazýváme mzdou. Je-li trh v rovnováze, hovoříme o rovnovážné mzdě, která má za úkol vyčistit trh. Je důležité zmínit, že nabídka práce na tomto trhu je odvozena od poptávky po volném čase. Trh práce na rozdíl od ostatních trhů má specifickou odlišnost, tou je zpětně zakřivená křivka nabídky práce. Působí zde totiž současně dva efekty – substituční a důchodový efekt.

Ve skutečnosti je trh práce v České republice regulován pomocí státních zásahů. Je nutno zmínit, že zde vládne nedokonale konkurenční prostředí. Vláda zde zasahuje prostřednictvím celé řady nástrojů. Mezi ně můžeme zahrnout pracovněprávní legislativu ČR, minimální mzdu aj. Tyto vybrané faktory rigidity působí převážně na jeden z hlavních makroekonomických ukazatelů a tím je nezaměstnanost. Ať už se jedná o její pozitivní či negativní dopad. Za posledních několik let můžeme vidět růst ve vývoji nezaměstnanosti, kdy značný zlom nastal v roce 2008 s příchodem hospodářské krize, jež podstatným způsobem zvýšila nezaměstnanost nejen u nás.

Pojem rigidity je překládán jako nepružnost, ztuhlost či nepřizpůsobivost. V kontextu s pracovním trhem hovoříme o nepružnosti trhu práce. Ke zjištění skutečného stavu rigidity trhu práce můžeme použít Index rigidity zaměstnávání. Jak již bylo zmíněno, tento index je měřen prostřednictvím Světové banky. Výsledky uveřejněné v publikaci *Doing business* z roku 2010 dokazují, že v porovnání s ostatními zeměmi, dosahujeme hodnoty indexu 11, což je pozitivní. Je však důležité podotknout, že trh práce v České republice prošel v rámci legislativní úpravy řadou změn a řadou jich ještě projde. Takže hodnota Indexu rigidity zaměstnávání může být v současné době poněkud odlišná.

V tabulce č. 2 jsou srovnány jednotlivé výhody a nevýhody při uplatnění tohoto konceptu v současných podmínkách trhu práce v České republice.

Tabulka č. 2 Výhody a nevýhody uplatnění konceptu flexicurity na trhu práce v ČR

KONCEPT FLEXICURITY A TRH PRÁCE	
+	-
otevřenější trh práce	špatné zavedení => negativní následky
zpružnění trhu práce (eliminace rigidních faktorů)	individuální přístup pro jednotlivé země
zrušení bariér	
podpora konkurenceschopnosti podniků	
štědrý sociální systém "zlatý triangel"	
reforma trhu práce (modernizace)	
flexibilní formy zaměstnávání	

Zdroj: vlastní zpracování

Je zřejmé, že aplikace konceptu flexicurity v České republice by s sebou přinesla řadu pozitivních změn, avšak nesmíme opomenout existenci negativních následků při špatném zavedení konceptu.

2.2.1 Pracovněprávní legislativa v České republice

Ochrana zaměstnanosti je v ČR uplatňována prostřednictvím pracovněprávní legislativy. Za základní prameny pracovního práva jsou považovány tři zákony:

- **Zákoník práce** – zákon č. 262/2006 Sb.,
- **Zákon o kolektivním vyjednávání** – zákon č.2/1991 Sb.,
- **Zákon o zaměstnanosti** – zákon č. 435/2004 Sb.,

Za hlavní pramen pracovního práva v ČR je však považován zákoník práce, který „*upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními.*“²⁰

Specifikací zákoníku práce je, že především hájí práva zaměstnance. Veškeré změny mimo tento zákon jsou umožněny pouze za předpokladu, že budou ve prospěch zaměstnance. Problematikou pracovně právní legislativy v ČR, jako jednoho z nástrojů rigidity pracovního trhu, se mimo jiné zabývá i autorka Kuklová²¹, která ve své práci uvádí kritická místa v zákoně převážně z pohledu zaměstnavatele.

Kritická místa v tomto zákoně jsou ta, která mají za následek nepružnost mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu. Za kritické situace je považována zkušební doba, výpovědní doba, odstupné a flexibilita pracovní síly aj.

- **Zkušební doba** - je definována zákoníkem práce v § 35 v délce maximálně 3 měsíců.²² Prodloužení zkušební doby by výrazně přispělo k volnosti na pracovním trhu. Převážně by toto prodloužení prospělo zaměstnavatelům, aby měli lepší možnost posoudit produktivitu práce zaměstnance a jeho předpoklady k odpovídajícímu výkonu povolání.
- **Výpovědní doba** - v ČR je taxativně zákonem vymezena situace, kdy zaměstnavatel může „dát“ výpověď svému zaměstnanci. Oproti tomu zaměstnanec může „dát“ výpověď vždy bez udání důvodů, zaměstnavatel tuto možnost nemá. Zde můžeme vidět prvek ochrany zaměstnance, který s sebou tento zákon přináší a převážně preferuje práva zaměstnance před zaměstnavatelem. Zákon ustanovuje výpovědní lhůtu, která činí nejméně 2 měsíce.

²⁰ Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 Zákoník práce. In: Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 84. ISSN 1211-1244.

²¹ KUKLOVÁ, Veronika. *Vybrané problém na trhu práce v ČR*. Brno, 2011. Diplomová práce. Masarykova univerzita v Brně. Fakulta ekonomicko – správní. Vedoucí práce Ing. Aleš Franc PhD. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/172171/esf_m/ [2013-01-10].

²² u vedoucích pracovníků je doba definována 3 až 6 po sobě jdoucích měsíců

- **Odstupné** - je definováno § 67 zákoníku práce, kdy nárok na odstupné přísluší zaměstnanci při rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Tyto důvody musí být obsaženy v zákoně. Výše odstupného je stanovena dle doby pracovního poměru:
 - 1x průměrný měsíční výdělek, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok
 - 2x průměrný měsíční výdělek, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky
 - 3x průměrný měsíční výdělek, pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky

Zákoník práce stanovuje minimální výši, v řadě případů jsou odstupné i vyšší, nebo můžeme hovořit o „zlatém padáku“. Tento zlatý padák již primárně neslouží jako odměna, ale v převážné většině se jedná o náhradu za konkurenční doložku, která způsobuje omezení zaměstnanci. Avšak odstupné je pro firmu poměrně značným nákladem. Je však nutno zmínit, že toto odstupné nemá sloužit zaměstnancům jako finanční jistota v době hledání nové práce. Od 1. ledna 2014 nově platí, že nárok na odstupné vzniká i při ukončení pracovního poměru dohodou (musí být uveden důvod). V případě, že se jedná o důvod obsažený v zákoně, vzniká nárok na odstupné.

- **Flexibilita pracovní síly** - dočasnou situaci na trhu práce řeší zaměstnavatelé pomocí dohod – Dohoda o pracovní činnosti (dále jen DPP) a Dohoda o provedení práce (dále jen DPČ). Tyto dohody nelze využívat u stálého pracovního poměru. Dohody s sebou přináší řadu výhod jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance.
 - **Dohoda o provedení práce** - administrativně méně náročná než DPČ, neodvádí se sociální a zdravotní pojištění v případě, že měsíční příjem je nižší než 10 000 Kč, rozsah práce nesmí překročit 300 hodin/rok u jednoho zaměstnavatele.

- **Dohoda o pracovní činnosti** - rozsah hodin za rok může překročit 300 hodin/rok, avšak nesmí překročit polovinu zákonem stanovenou týdenní dobu, čili max. 20 hodin/týden.

DPP je výhodná jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Avšak přináší s sebou řadu negativních dopadů vůči zaměstnancům, kteří nemají nárok na nemocenské dávky, placenou dovolenou, neodvádí sociální a zdravotní pojištění a odpracovaná doba jim není započítávána do starobního důchodu aj. Navýšení hodin u DPP by mělo značně pozitivní vliv na flexibilitu trhu práce.

2.2.2 Minimální mzda

„Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.“²³

Minimální mzda je legislativně upravena Zákonem č. 262/2006 Sb.,²⁴ poprvé byla v ČR zavedena v roce 1991. Její poslední změna nabyla účinnosti k 1. srpnu 2013. Současná hodnota při zákonem stanovené týdenní pracovní době 40 hodin činí 8500 Kč, čili 50,60 Kč za hodinu. Hlavní funkcí minimální mzdy je záruka výše příjmu zejména rizikovým²⁵ skupinám na trhu práce.

Rovnováha na trhu práce je narušována prostřednictvím minimální mzdy, která je významnou státní intervencí. V případě, že vláda stanoví minimální mzdu nad tržní hodnotu, zvýší se na trhu práce nezaměstnanost. Pokud naopak vláda stanoví minimální mzdu pod tržní hodnotu, nebude mít tato situace žádný zásadní vliv na trh práce, ale také je důležité zmínit, že ochranný systém státu v podobě garance minimální mzdy

²³ Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143. ISSN 1211-1244.

²⁴ Přesnou částku minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

²⁵ Mezi tyto rizikové, ohrožené skupiny můžeme zařadit: etnické menšiny, migranty, bezdomovce, osoby se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnané, mládež aj.

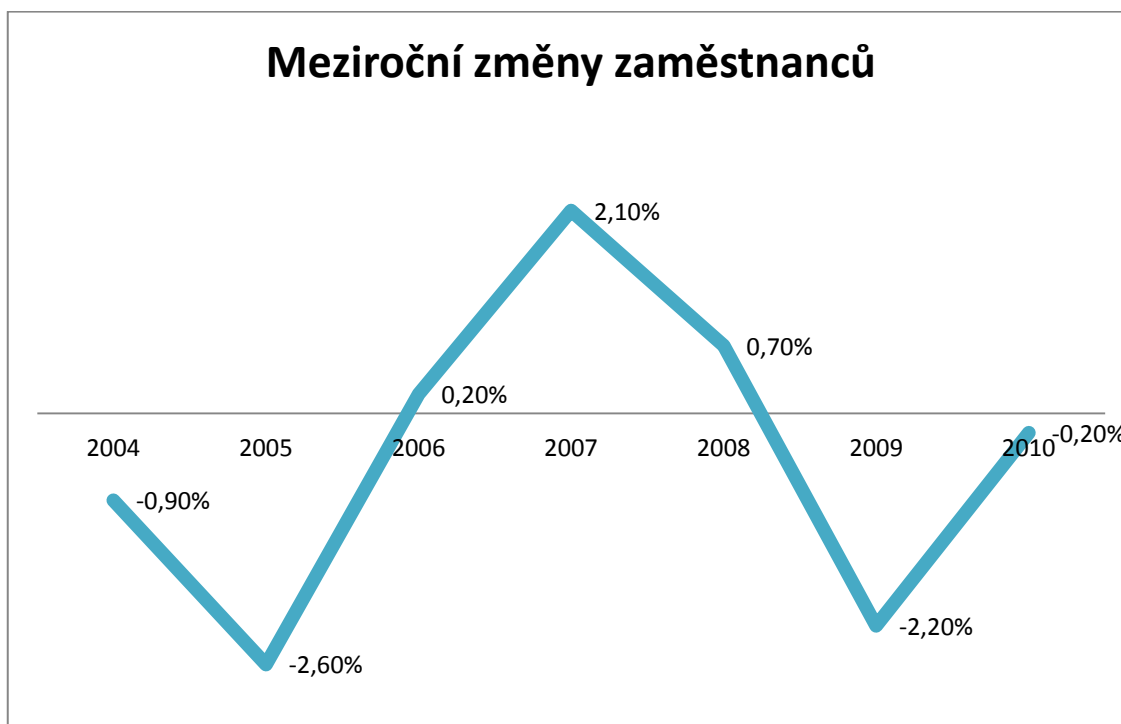
bude bezpředmětný. Minimální mzda zvyšuje náklady firmy, které se následně promítají do hodnoty ceny zboží. Vyšší náklady snižují zisk firem a v převážné většině se pak malé firmy na trhu neudrží. Toto jsou jedny z negativních dopadů zvyšování minimální mzdy, které působí jak na firmy, tak ve velké míře na domácnosti (zaměstnance).

Jak již bylo zmíněno, úprava minimální mzdy směrem vzhůru navyšuje náklady firem, což negativně působí zejména na malé a střední podniky. Tyto firmy jsou nuceny zvednout ceny zboží a díky tomu dojde ke zmenšení tuzemského trhu. Trh následně ovládne ve velké míře „levný dovoz“, jenž bude mít podstatný vliv na snížení konkurenceschopnosti podniku.

V grafu č. 1 můžeme vidět meziroční změny v počtu zaměstnanosti v malých a středních podnicích, kdy ve většině případů došlo k poklesu. Počet zaměstnanců se výrazně snižoval právě v obdobích, kdy došlo k navýšení minimální mzdy.

Můžeme vidět, že už v minulosti existovala souvislost mezi minimální mzdou a konkurenceschopností malých a středních podniků. Minimální mzda nebyla a není jediným faktorem, který podstatným způsobem ovlivňuje konkurenceschopnost. Mezi další faktory řadíme infrastrukturu, kvalitu životního prostředí, adaptabilitu a kvalitu pracovní síly, region, ve kterém firma působí aj.

Graf č. 1 Meziroční změny v počtu zaměstnanců malých a středních podniků v období 2004 - 2010



Zdroj: ČSÚ²⁶ (vlastní zpracování)

V grafu č. 2 můžeme vidět vývoj nezaměstnanosti v České republice²⁷ v jednotlivých letech až po současnost. Je zřejmé, že navýšení minimální mzdy už v minulosti úzce souviselo s růstem nezaměstnanosti.

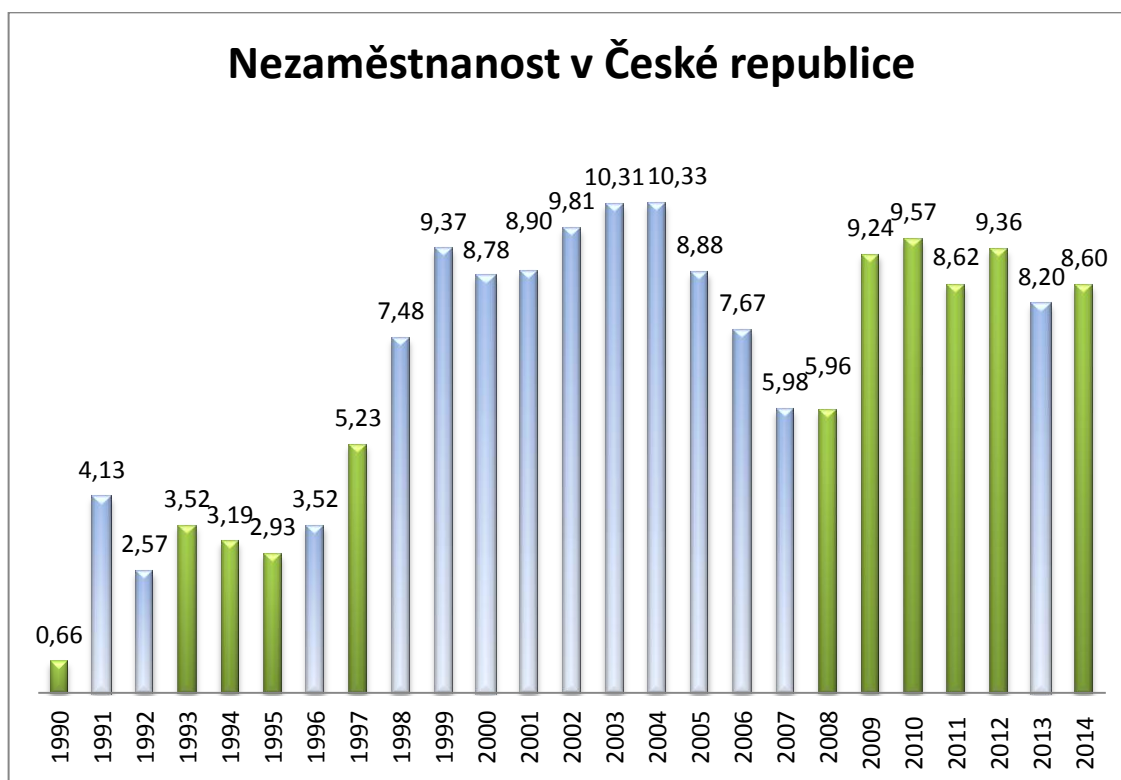
Nemůžeme však tvrdit že je to jediný faktor, neboť na zvyšující se nezaměstnanost má vliv celá řada faktorů, z nichž např. můžeme jmenovat celosvětovou ekonomickou krizi, která odstartovala ve Spojených státech amerických roku 2007 a vzhledem k faktické existenci globálního trhu brzy zasáhla celý svět.

Mezi další faktory, které mají podstatný vliv na nezaměstnanost, patří vláda a její vládní opatření, fiskální politika státu, demografický vývoj obyvatelstva, vzdělání a kvalifikace pracovníků a v neposlední řadě nízká mobilita pracovní síly.

²⁶ DUBSKÁ, Drahomíra. *Malé a střední firmy v ekonomice ČR v letech 2003 – 2010*. Český statistický úřad. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/1161-11> [2014-03-21].

²⁷ Roky ve kterých byla navýšena minimální mzda, jsou zvýrazněny modrou barvou.

Graf č. 2 Nezaměstnanost v České republice v období 1990 - 2014



Zdroj: MPSV (vlastní zpracování)²⁸

Minimální mzda byla naposledy navýšena k loňskému srpnu. Nyní můžeme postupně sledovat, jak podstatný vliv bude mít toto navýšení na zaměstnanost, ostatní makroekonomické ukazatele a také na konkurenceschopnost podniků. Výsledky se však v plné míře projeví až s odstupem času.

2.2.3 Maximální týdenní pracovní doba a přesčasová přírážka

Zákonem stanovená maximální týdenní pracovní doba je 40 hodin u jednoho zaměstnance. Zákon sice stanovuje maximální týdenní pracovní dobu, avšak zohledňuje přesčasové hodiny, ať už nařízené či dobrovolné, které nejsou započítávány do týdenní pracovní doby.

²⁸ údaj z roku 2014 – únor

„Práci přesčas může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, popřípadě i na dny pracovního klidu. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.“²⁹

U práce nad rámec týdenní pracovní doby hovoříme o práci přesčas. Zákon vymezuje procentní sazbu minimální přesčasové přírážky. S přírážkou roste minimální sazba, která má za následek nepružnost trhu práce.

2.2.4 Odborové svazy

Odborové svazy jsou tvořeny převážně sdružením zaměstnanců. V ČR doposud není ustanovená koncepce a postavení kolektivního práva. *„Právní úprava kolektivního pracovního práva je v podstatě chaos, který nahodile upravuje jednotlivé pravomoci odborové organizace v pracovněprávních vztazích.“³⁰*

Avšak odborová organizace a její postavení je zmíněna v celé řadě dokumentů, mezi nimiž jsou Listina základních práv a svobod, Zákoník práce, Zákon o sdružování občanů aj.

I když stát vymezuje legislativní podmínky pracovně právních vztahů, odborové svazy se snaží především prosadit zájmy zaměstnanců prostřednictvím „lepších podmínek“ než jsou dány legislativou. Hlavní činností odborových svazů je především prosazování zájmů zaměstnance a také sjednávání kolektivních smluv, jež přináší ve většině případů řadu výhod.

„Schopnost odborů zvýšit mzdy některých pracovníků ještě neznamená, že všeobecné členství v odborech by mohlo zvýšit mzdy všech zaměstnanců. Naopak. A to je základním zdrojem nedorozumění. Prospěch, který realizují silné odbory pro své členy, jde zejména na úkor jiných zaměstnanců.“³¹

²⁹ Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 Zákoník práce. In: Sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 84. ISSN 1211-1244.

³⁰ GAVLAS, Milan. *O některých pracovněprávních důsledcích Nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. In Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2008.* Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4770-9. Dostupné z: http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/PracPravo2008.pdf [cit. 2013-11-15].

³¹ FRIEDMAN, Milton; Rose, FRIEDMAN. *Svoboda volby.* 1.vyd. Praha: Liberální institut, 1991, 318 s. ISBN 80-854-6785-2.

Pochopení této situaci můžeme demonstrovat na jednom ze základních zákonů ekonomie, a tím je zákon poptávky. Při situaci zvyšování cen komodit lidé přestávají mít zájem si je kupovat. V případě, že by se zvýšila cena za určitou danou práci, značně tím zvýšíme nezaměstnanost v daném oboru. Jak již bylo zmíněno, jedním z hlavních cílů odborů je zvýšit mzdu zaměstnancům, což negativně působí na trh práce, neboť se snaží zvýšit mzdu nad tržní úroveň. O této situaci jsme již hovořili v podkapitole 2.2.3.

Za posledních několik desítek let můžeme vidět strmý pokles členství v odborových organizacích, je to dáno i tím, že řada zaměstnanců byla propuštěna či dala výpověď a tím vystoupila z odborových organizací. V ČR není tak značný zájem o členství v odborových organizacích, jako je tomu v severských zemích (Dánsko, Švédsko či Finsko).

2.2.5 Daňové zatížení

Daňovým zatížením na trhu práce rozumíme daň z příjmů, sociální a zdravotní pojištění, kterými je zatížen osobní příjem. Značný rozdíl mezi sociálním a zdravotním pojistným a daní z příjmů spočívá v možnosti odečitatelnosti daňových slev a rovněž i v daňovém bonusu.

„Daň z příjmů fyzických osob je univerzální daní, již podléhají veškeré zdanitelné příjmy jednotlivců. Je to daň, která je svázána s největším očekáváním na straně jedné a odporem na straně druhé.“³²

Sazba daně z příjmů fyzických osob je upravena prostřednictvím § 16 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Od roku 2011 se základ daně vypočítává ze superhrubé mzdy a sazba je 15%, dříve byla daň počítána ze základu daně.

„Zdanění osobních příjmů je velmi komplikované, což je způsobeno mimo jiné tím, že tyto příjmy nejsou zatíženy jen daní z příjmů, ale rovněž pojistným sociálního pojištění.“³³

^{32,33} VANČUROVÁ, Alena; Lenka LÁCHOVÁ. *Daňový systém ČR 2012*. 11., aktualiz. vyd. Praha: 1. VOX, 2012, 368 s. ISBN 9788087480052.

Daň z příjmů je v rámci daňového systému ČR považována za jednu z nejsložitějších daní. Existují však země, ve kterých je nastaven tzv. „daňový ráj“ a není zde vybírána daň z osobních příjmů. Mezi tyto země řadíme např. Bahamy, Kajmanské ostrovy, Kuvajt, Saudskou Arábii aj. Informace z OECD z roku 2008 dokazují, že Česká republika patří mezi země s nejvyššími náklady na zaměstnance. Tato situace je způsobena převážně náklady na sociální a zdravotní pojištění, které mají za následek zvýšení mzdových nákladů.

V současné době je odváděno sociální pojištění 6,5% a zdravotní pojištění 4,5 % z hrubé mzdy³⁴. Avšak stále je toto pojistné vysoké. Důsledkem vysokého zdanění je výskyt šedé a černé ekonomiky na trhu práce v ČR.

³⁴ pojistné hrazené zaměstnancem, zaměstnavatel odvádí 9% zdravotního pojištění a 25% sociálního

3 Cíl a metodika

Cílem mé bakalářské práce je analyzovat širší uplatnění konceptu flexicurity, jako jednoho z nástrojů zpružnění trhu práce v České republice.

Zásadním úkolem pro vypracování relevantní teoretické části bylo shromáždění dostupných informací o problematice trhu práce a nastudování odborné literatury, která úzce souvisí s trhem práce a rovněž i s konceptem flexicurity. Některé informace byly nalezeny prostřednictvím internetových zdrojů, převážně se jednalo o články a rozhovory. Bylo zapotřebí pracovat s aktuálně platnou legislativou České republiky. Veškeré informace, které byly použity, ať už z odborných publikací či internetových zdrojů, jsou uvedeny v Seznamu použité literatury.

Stěžejní částí této práce je část praktická, ve které je analyzován koncept flexicurity ve vybraných podnikatelských subjektech (Pars Komponenty s.r.o. a Centes spol. s r.o.) a sestaven Index rigidity zaměstnávání v současných podmínkách trhu práce, který má posloužit ke zjištění skutečného stavu nepružnosti pracovního trhu v České republice.

Jak již bylo zmíněno, tento index se skládá ze tří dílčích indexů, které je potřeba aplikovat na současné požadavky a legislativní normy trhu práce. Jednotlivé indexy mohou nabývat hodnot 0 – 100, kde 0 představuje minimálně rigidní trh a naopak hodnota 100 představuje absolutně nepružný trh. Výsledná hodnota Indexu rigidity zaměstnávání je dána součtem poměru jednotlivých dílčích indexů.

Analýza podnikatelských subjektů byla provedena prostřednictvím dotazníkového šetření zaměstnanců jednotlivých společností. Veškeré informace od podnikatelských subjektů byly získávány prostřednictvím „anonymních dotazníků“ vyplněných zaměstnanci daných společností. Dotazníkové šetření probíhalo v období leden – únor 2014. Dotazník předkládaný zaměstnancům jednotlivých společností je součástí této práce (viz příloha č. 1).

Informace byly taktéž získány formou dotazování vedoucích pracovníků a pracovníků personálního oddělení. Pro potřeby této praktické části byly vybrány firmy, které pracují

v blízkém odvětví, aby se tak přispělo k lepšímu srovnání a uplatnění konceptu v podmínkách podnikatelských subjektů v ČR.

Dílčím cílem dotazníkového šetření bylo:

- zjistit základní fakta o zaměstnancích daných společnostích
- analyzovat možnosti zvýšení kvalifikace školením zaměstnanců prostřednictvím zaměstnavatele
- porovnat možnosti a způsoby poskytování benefitů zaměstnancům jednotlivých společností
- porovnat složku ochrany a složku flexibility jednotlivých firem a navrhnout možnosti změny pro každý podnikatelský subjekt

Dotazníkové šetření bylo zpracováno prostřednictvím tabulek software Microsoft Office Excel 2007.

4 Praktická část – Uplatnění konceptu flexicurity v podmínkách vybraného podnikatelského subjektu

Tato část bakalářské práce slouží nejen k analyzování konceptu flexicurity ve vybraných podnikatelských subjektech, ale zejména k pochopení a porozumění problematice samotného konceptu v podmínkách trhu práce v České republice. Jak již bylo zmíněno, analýza vybraných podnikatelských subjektů probíhala prostřednictvím dotazníkového šetření a následně komunikace s personálními jednotkami vybraných firem.

Hlavním cílem tohoto šetření bylo zjistit, zda podnikatelské subjekty splňují složku ochrany i složku flexibility v rámci uplatnění tohoto konceptu. Dotazník se skládá z devatenácti otázek, přičemž některé otázky jsou dále diferencovány podotázkami. Tento dotazník (viz. příloha č.1) byl určen výhradně pro zaměstnance Centes spol. s r.o. a zaměstnance společnosti Pars Komponenty s.r.o.

4.1 Společnost Centes spol. s r.o.

Společnost Centes, spol. s r. o. se sídlem v Českých Budějovicích působí v České republice již od roku 1991. Navázala na výrobu českobudějovického podniku Sportcentrum, a.s., když v 90. letech minulého století odkoupila výrobní haly tohoto zkrachovalého podniku. Vyráběly se zde přezky na lyžařskou obuv a licenční vázání Marker. Ovšem vzhledem k tomu, že nebyl dostatečný odbyt těchto výrobků, se společnost Centes rozhodla zaměřit na vlastní výrobu.

Nyní se zabývá převážně strojírenskou výrobou, zejména se jedná o produkty vyráběné technologiemi CNC obráběním, listováním aj. V současné době společnost působí jako subdodavatel dílů partnerům, zejména z oblasti železničního, stavebního a lodního průmyslu. Své výrobky zaručují systémem řízení kvality (QMS) ISO 9001:2008, tuto certifikaci od roku 2003 zajišťuje společnost Bureau Veritas Certification.

Centes, spol. s r. o. spolupracuje nejen s firmami v ČR, ale taktéž své výrobky dodává do ostatních zemí EU a vyvází je i do USA.

Obrázek č. 2 Logo firmy Centes, spol. s r.o.



Zdroj: www.centes.cz

4.1.1 Dotazníkové šetření firmy Centes spol. s r.o.

Dotazníkové šetření se ve firmě Centes spol. s r.o. uskutečnilo v lednu 2014, celkem se ho zúčastnilo 35 zaměstnanců ochotných vyplnit dotazník a spolupracovat také na analýze jejich zaměstnavatele. V absolutním vyjádření se jedná o 71,4 % zaměstnanců společnosti.

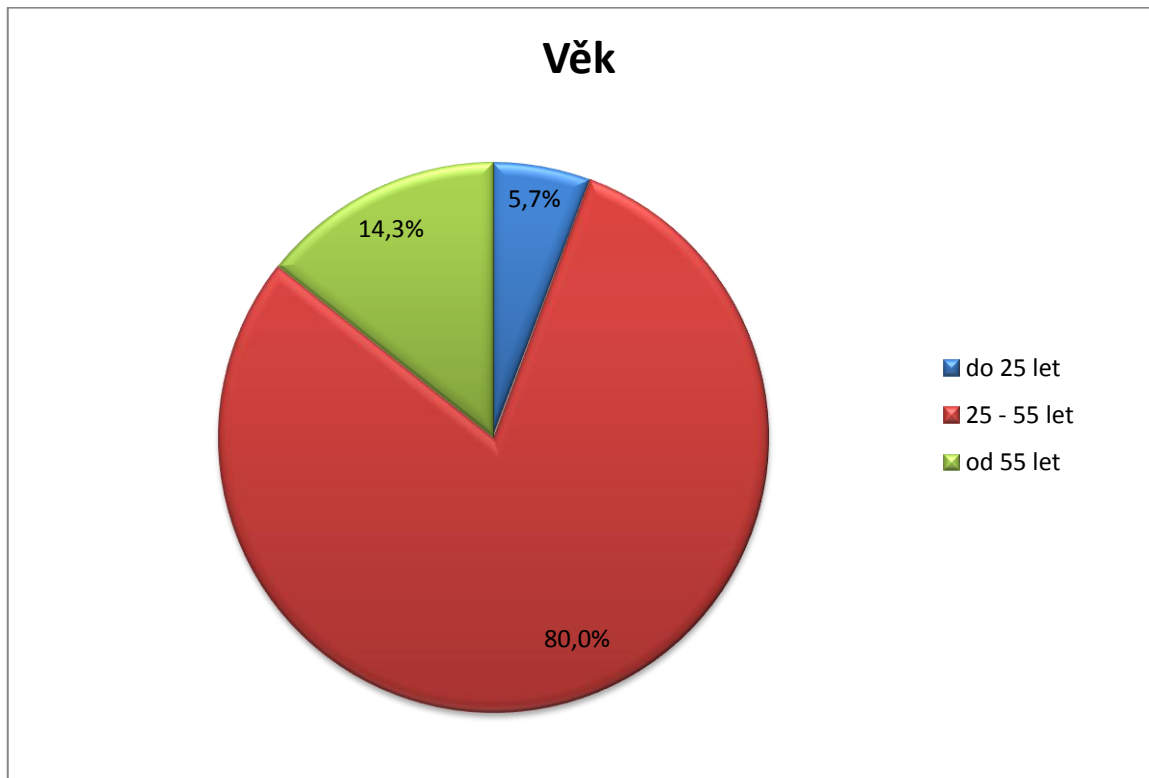
Otázka č. 1 Pohlaví

Z celkového počtu 35 dotazovaných zaměstnanců odpovědělo 48,6 % žen a 51,5 % mužů. V současné době společnost zaměstnává 49 zaměstnanců, z toho 43 % žen a 57 % mužů. Na pozici technicko-hospodářských pracovníků (dále jen THP) je zaměstnáno 22,4 % zaměstnanců (z toho 5 žen), zbylých 77,6 % zaměstnanců pracuje ve výrobě.

Můžeme tedy s jistotou říct, že společnost netrpí generovou stereotypizací. Podíl žen a mužů ve společnosti je takřka vyvážený. Je však nutné zmínit, že se jedná o strojírenskou firmu, přičemž v této oblasti bývají převážně zaměstnání muži.

Otázka č. 2 Věk

Graf č. 3 Věková struktura zaměstnanců společnosti Centes, spol. s r.o.



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

V grafu č. 3 můžeme vidět procentuální věkovou strukturu dotazovaných zaměstnanců společnosti Centes. Nejvíce početnou skupinou je věková kategorie 25 -54 let. Nejméně četnou kategorií je naopak věková skupina do 25 let. Tato skupina je zároveň jedna z ohrožených skupin na trhu práce, jedná se o studenty a čerstvé absolventy škol.

V letošním roce společnost neplánuje spolupracovat s žádnou střední ani středí odbornou školou. V tabulce č. 3 jsou uvedeny skutečné počet zaměstnanců společnosti Centes v daných věkových kategoriích se zaměřením na procentuální zastoupení žen.

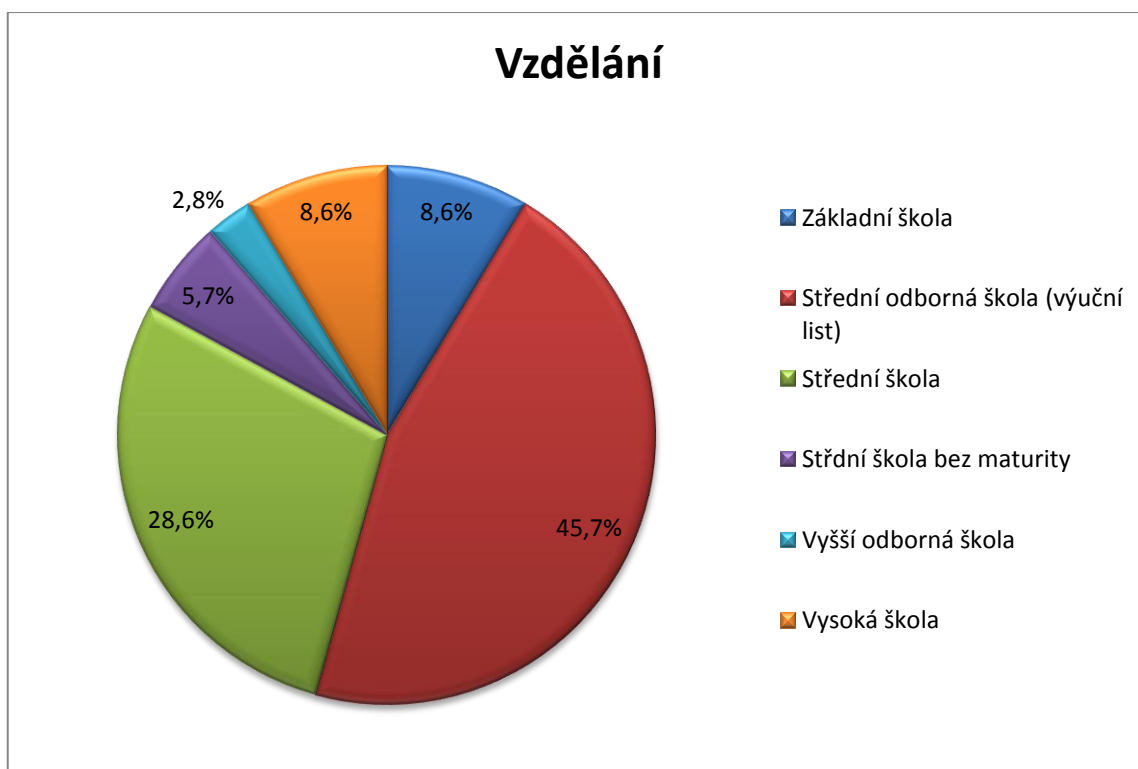
Tabulka č. 3 Věková struktura, zastoupení žen ve firmě Centes spol. s r.o.

Věková kategorie	počet	procentní zastoupení	žen	mužů	procentní zastoupení žen
do 25 let	3	6,1	0	3	0
25-54 let	34	71,4	20	15	41
od 55 let	11	22,5	1	10	2
celkem	49	-	21	28	43

Zdroj: Centes spol. s r.o. (vlastní úprava)

Otázka č. 3 Vzdělání

Graf č. 4 Struktura vzdělanosti ve firmě Centes spol. s r.o.



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Z grafu č. 4 můžeme usoudit, že z celkového počtu dotazovaných zaměstnanců má značná většina výuční list, druhou velkou skupinou jsou zaměstnanci, kteří absolvovali

středoškolské vzdělání s maturitou. Nejmenší početnou skupinou je skupina pracovníků, kteří absolvovali vyšší odbornou školu.

V rámci celé společnosti je zaměstnáno 10,2 % osob s nejvyšším ukončeným vzděláním základním, 40,8 % osob s výučním listem, 34,7 %, jež má středoškolské vzdělání, 2 % s vyšším odborným vzděláním a 12,3 % osob s vysokoškolským vzděláním.

Otázka č. 4 Bydliště

Všichni dotazovaní zaměstnanci jednotně odpověděli, že jsou z Jihočeského kraje. Bydlí tedy převážně v Českých Budějovicích, pouze 8,2 % zaměstnanců dojíždí za prací z okolních měst a obcí – Třeboň, Křemže, Trhové Sviny a Kaplice.

Otázka č. 5 Dosavadní počet zaměstnání

Graf č. 5 Celkový počet zaměstnání za „pracovní kariéru“ zaměstnanců firmy Centes spol. s r.o.



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

V grafu č. 5 vidíme, že nadpoloviční většina dotazovaných zaměstnanců za svou „pracovní kariéru“ vystřídala 3 až 5 zaměstnání, pouze 11,4 % dotazovaných zaměstnanců změnili svého zaměstnavatele víc jak 6 krát. Zbýlých 28,6 % zaměstnanců se zařadilo do skupiny 1 až 2 zaměstnání. Můžeme tedy usuzovat, že valná většina zaměstnanců se snaží svou pracovní pozici udržet a nemění svého zaměstnavatele často.

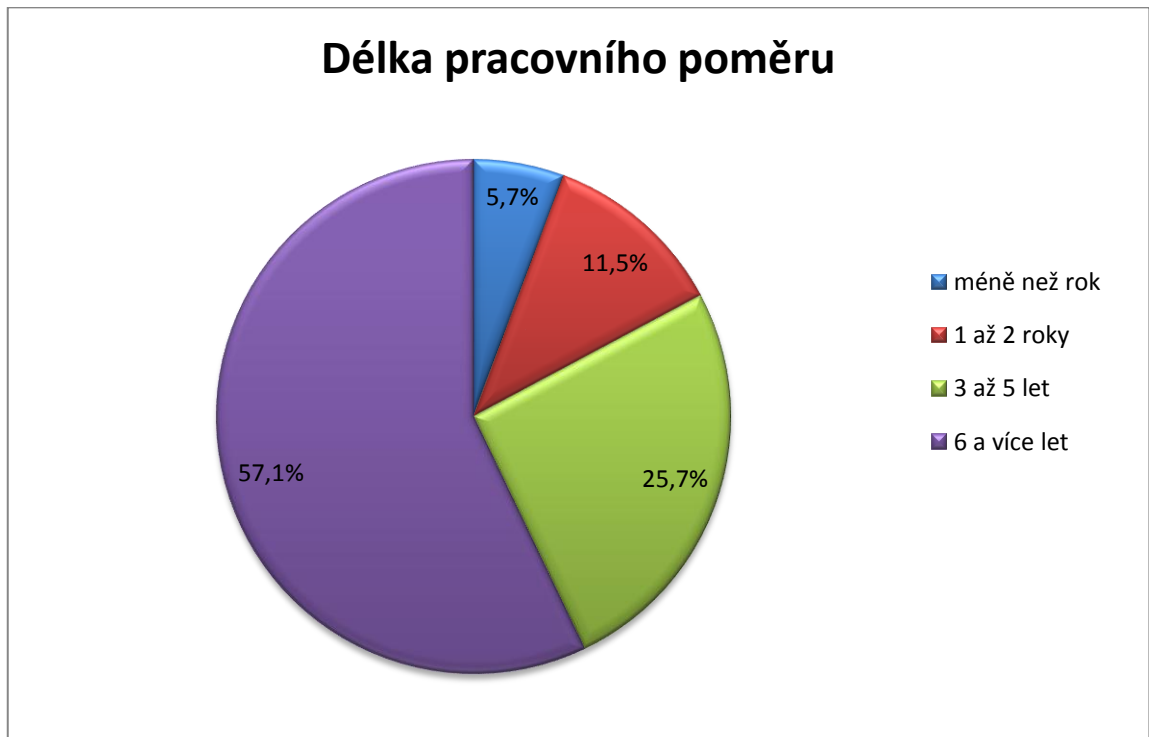
Otázka č. 6 Počet zaměstnání v uplynulém roce

Z celkového počtu dotazovaných zaměstnanců pouze 11,4 % z nich vystřídali více zaměstnání v uplynulém roce. Z toho 5,7 % zaměstnanců vystřídalo 2 zaměstnání a 5,7 % v průběhu roku svého zaměstnavatele změnilo jedenkrát.

Otázka č. 7 Délka pracovního poměru u firmy Centes spol. s r.o.

Centes spol. s r.o. je společnost s dlouholetou tradicí a řada jejich zaměstnanců zde pracuje již několik let. V rámci šetření bylo zjištěno, jak lze vidět v grafu č. 6, že nejčetnější skupinou co do délky pracovního poměru u této společnosti je skupina 6 a více let. Následně druhou nejčetnější skupinou je délka pracovního poměru 3 až 5 let.

Graf č. 6 Délka pracovního poměru



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Otázka č. 8 Druh a typ pracovního úvazku

Většina zaměstnanců odpověděla, že jsou zaměstnaní na hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou. Převážná část je v současné době zaměstnána na plný úvazek. Z celkového počtu dotazovaných odpověděli pouze 8,6 % zaměstnanci, že pracují na zkrácený úvazek.

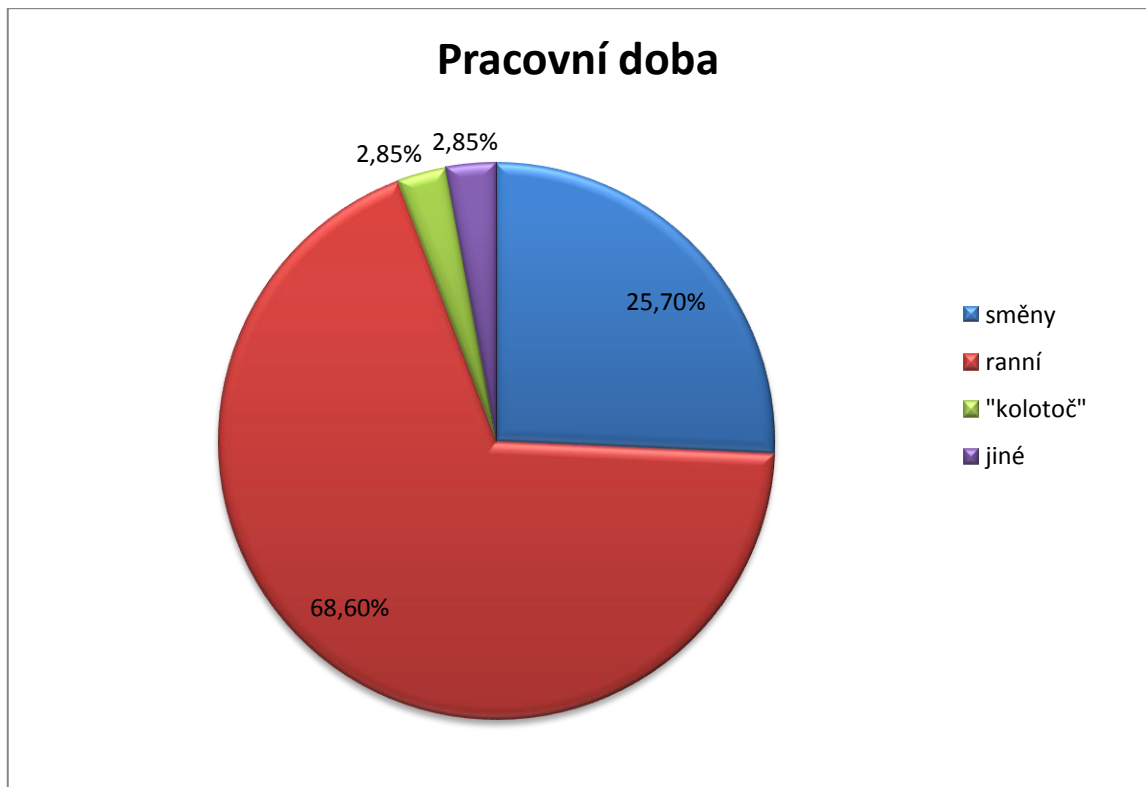
Zaměstnanci firmy Centes spol. s r.o. jsou ve velké míře zaměstnáni na hlavní pracovní poměr a úvazek plný. V současné době společnost zaměstnává 10,2 % zaměstnanců na dobu určitou, kdy je smlouva ve většině případů uzavřena na jeden rok. Smlouvu prodlužují dvakrát, poté je zaměstnanec přijat do hlavního pracovního poměru na dobu neurčitou.

Otázka č. 9 Pracovní doba

Z šetření vyplynulo, že většina dotazovaných zaměstnanců pracuje převážně na ranní (denní) směny, zbývající zaměstnanci pracují v třisměnném provozu a pouze 5,7 % dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že jejich pracovní doba je jiná, či ve formě kolotoč.

Rozvržení pracovní doby dotazovaných respondentů společnosti Centes nalezneme v grafu č. 7.

Graf č. 7 Rozvržení pracovní doby ve firmě Centes spol s r.o.



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

V tuto chvíli pracuje 18,4 % zaměstnanců na třisměnný provoz, zbylí zaměstnanci pracují pouze na ranní směnu, (dle potřeby i odpolední). THP zaměstnanci mají pružnou pracovní dobu.

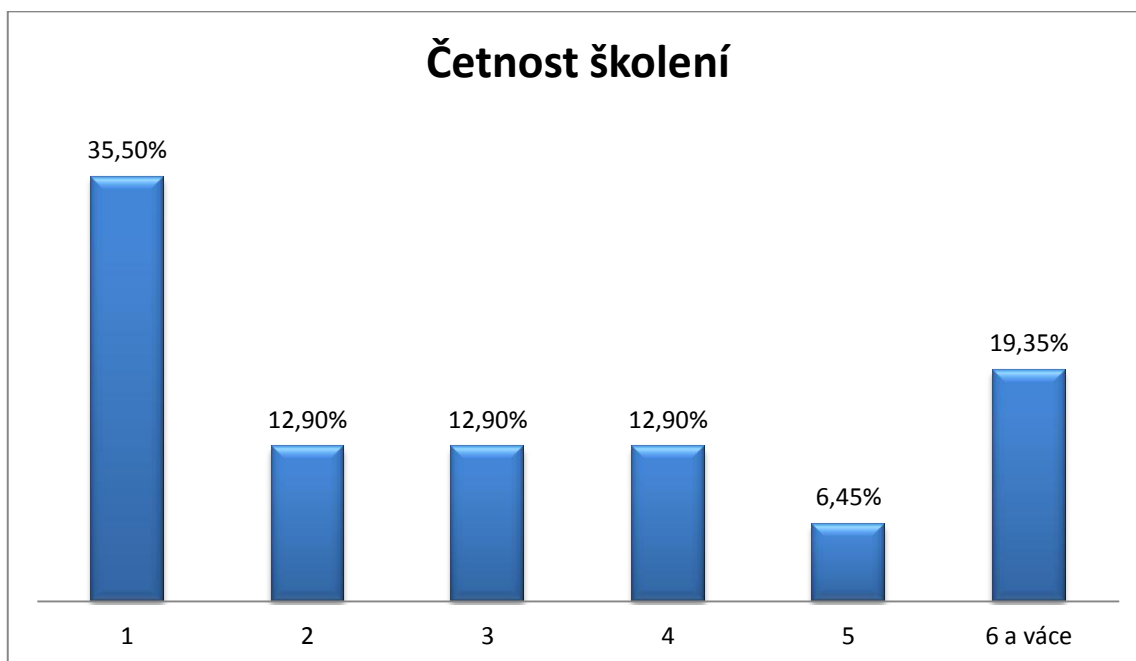
Otázka č. 10 Školení zásady bezpečnosti práce od zaměstnavatele

Z celkového počtu dotazovaných zaměstnanců je 97% toho názoru, že je patřičně proškolen v otázce zásad bezpečnosti práce od svého zaměstnavatele.

Otázka č. 11 Školení související s profesí zaměstnance

Pouze 11,4 % z celkového počtu dotazovaných zaměstnanců jsou toho názoru, že nejsou školeni v rámci své pracovní profese. Dotazovaní zaměstnanci rovněž uvedli četnost školení v průběhu kalendářního roku, viz graf č. 8.

Graf č. 8 Četnost školení zaměstnanců během kalendářního roku



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

V současné době ve firmě Centes spol. s r.o. probíhá školení v rámci dotací, jedná se o dva kurzy v měsíci.

Každý ze zaměstnanců prochází povinným školením bezpečnosti a zásady práce, tato školení probíhají vždy jednou za rok. Řidiči jsou povinni absolvovat školení, které je

opravňuje řídit vysokozdvizné vozíky a popřípadě služební automobily. Firma pro své zaměstnance zajišťuje výuku jazyků.

Otázka č. 12 Kvalita poskytovaného školení zaměstnavatelem

Značná většina dotazovaných zaměstnanců je s kvalitou poskytovaného školení spokojena, avšak 11,4 % zaměstnanci tvrdí, že poskytované školení není dostatečně kvalitní.

Otázka č. 13 Zaměstnanecké benefity

Nadpoloviční většina zaměstnanců odpověděla, že zaměstnavatel jim poskytuje benefity. Jednalo se převážně o benefity ve formě – stravenek, příspěvku na životní pojištění, nákup notebooků a mobilních telefonů. Řada zaměstnanců odpověděla, že jako benefit od svého zaměstnavatele vidí poskytnutí pracovních oděvů. Všem zaměstnancům je poskytován příspěvek na životní pojištění ve výši 300 Kč měsíčně.

Zaměstnancům jsou v současné chvíli poskytovány převážně benefity ve formě příspěvků na stravování ve výši 37 Kč (dovoz obědů přímo do firmy). THP pracovníci mají navíc možnost využít pružné pracovní doby – benefit od zaměstnavatele.

Otázka č. 14 Odborové organizace

Společnost Centes není členem odborových svazů. Ani do budoucna nezvažuje stát se jejich členem. Pouze 31,4 % dotazovaných zaměstnanců by mělo zájem, aby se jejich zaměstnavatel stal členem odborových organizací. Sami by se pak rádi stali jejich členy.

Otázka č. 15 Příspěvky na důchodové pojištění

Zaměstnanci firmy Centes spol. s r.o. od svého zaměstnavatele v současné chvíli nepobírají příspěvky na důchodové pojištění.

Otázka č. 16 Minimální mzda

Výše odměny za vykonanou práci žádného ze zaměstnanců není v současné chvíli na úrovni minimální mzdy. Mzda zaměstnanců je vyšší než minimální a její výše je různá, odvíjí se dle pracovního zařazení. Dělníci ve výrobě mají úkolovou či hodinovou mzdu, THP pracovníci mají v současné době plat fixní.

Otázka č. 17 Odměny peněžité formy

Odměny zaměstnanců v peněžní formě se převážně týkají THP pracovníků, kterým jsou poskytovány roční odměny za splnění plánu. Výrobním dělníkům v současnosti nejsou poskytovány žádné odměny v peněžní formě.

Otázka č. 18 Přesčasové hodiny

Pracovní doba je vždy od pondělí do pátku. V případě potřeby pracují zaměstnanci i na odpolední směnu, převážně se jedná o nahodilé situace.

V rámci šetření 82,9 % zaměstnanců sdělilo, že vykonávají přesčasové hodiny pro svého zaměstnavatele. Nadstandardní výkyvy ve výrobě společnost řeší prostřednictvím brigádníků. S nimi uzavírá smlouvy DPP a DPČ.

Otázka č. 19 Práce o sobotách, nedělích a státních svátcích

Práce ve dnech pracovního klidu je ve firmě Centes spol. s r.o. vykonávána výjimečně. Pokud ano, jedná se pouze o práci v sobotu. Společnost Centes má v současné době dostatečné množství zaměstnanců, kteří jsou ochotni pracovat v těchto dnech. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 31,4 % zaměstnanců je ochotno pracovat ve dnech pracovního klidu a 14,3 % ve dnech státem uznaných státních svátcích.

4.2 Pars Komponenty s. r. o.

Společnost Pars Komponenty s.r.o. se sídlem ve Studénce působí v České republice již od roku 1999. Její historie se píše od roku 1900, kdy byla založena ve Studénce Vagónka, který vyráběla železniční kolejová vozidla. V průběhu let však došlo k změnám v jejím názvu – Moravskoslezská Vagónka, ČKD Vagónka atd. V roce 1990 začal podnik procházet značnými změnami, které se převážně týkaly zeštíhlení podniku a převedení výroby některých výrobků mimo podnik. To byl hlavní impuls k založení společnosti Pars Komponenty s.r.o., která odkoupila know-how na výrobu vagónových komponentů.

Výroba byla zahájena v roce 1999 a v té době firma zaměstnávala 30 zaměstnanců. V současné době se společnost Pars Komponenty s.r.o. zabývá zejména vývojem a výrobou komponentů, které slouží pro prostředky hromadné přepravy osob, kdy se převážně jedná o železniční vozy, metra, tramvaje, autobusy trolejbusy aj.

Hlavním výrobním programem je výroba vnitřních a vedlejších dveří, dveřních pneumatických a elektrických systémů, zavazadlových polic, zdvihacích plošin pro imobilní cestující a interiérových mezistěn pro prostředky již zmíněné prostředky hromadné přepravy osob. Stejně jako předešlá firma, i Pars Komponenty zaručuje své výrobky systémem řízení kvality dle ČSN EN ISO 9001. Poprvé byl udělen v roce 2002 s v současné době je systém certifikován společností TÜV SÜD Czech, s.r.o. Pars Komponenty s.r.o. dodává své výrobky nejen v tuzemsku, ale i do jiných zemí, jako jsou například Itálie, Rakousko, Německo, Polsko, Slovensko či Japonsko.

Obrázek č. 3 Logo firmy Pars Komponenty s.r.o.



Zdroj: www.parskomponenty.cz

4.2.1 Dotazníkové šetření firmy Pars Komponenty s.r.o.

Dotazníkového šetření v rámci společnosti Pars Komponenty probíhalo v měsíci únoru 2014, celkem se jej zúčastnilo 56 % zaměstnanců společnosti, jež byli ochotni vyplnit dotazník a spolupracovat tak na analýze jejich zaměstnavatele.

Otázka č. 20 Pohlaví

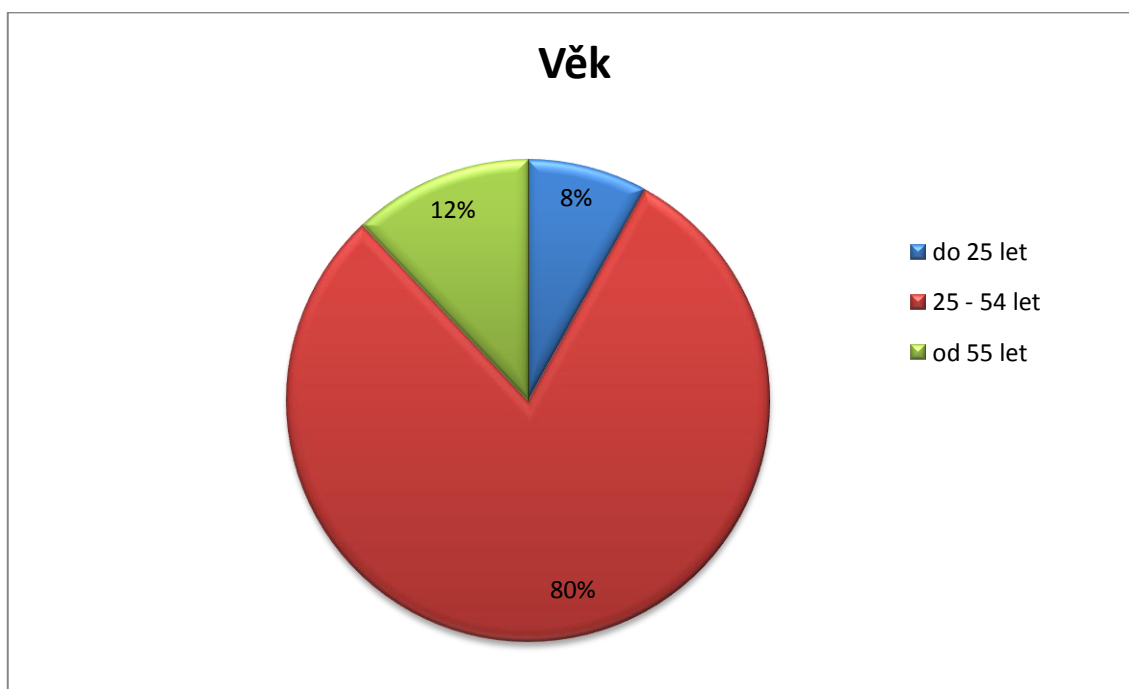
Jak již bylo zmíněno, dotazníkového šetření se zúčastnilo 56 % zaměstnanců, z nichž bylo právě 30,7 % žen.

Společnost Pars Komponenty s.r.o. v současné době zaměstnává 134 zaměstnanců. Z toho 43,3 % THP pracovníků a 56,7 % výrobních dělníků. Z celkového počtu zaměstnanců je 35,8 % žen a 64,2 % mužů. Je tedy zřejmé, že převážná většina zaměstnanců je tvořena muži, což je pro firmu působící v oblasti strojírenství typické.

Otázka č. 21 Věk

Z grafu č. 9 můžeme vyhodnotit zastoupení věku dotazovaných zaměstnanců společnosti Pars Komponenty, kde nejvíce zastoupenou kategorií je 25 – 54 let.

Graf č. 9 Věková struktura zaměstnanců společnosti Pars Komponenty s.r.o.



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Tabulka č. 4 Věková struktura zaměstnanců firmy Pars Kompeneny s.r.o.

Věková kategorie	počet	procentní zastoupení
do 25 let	8	6
25 - 54 let	116	87
od 55 let	10	7
celkem	134	-

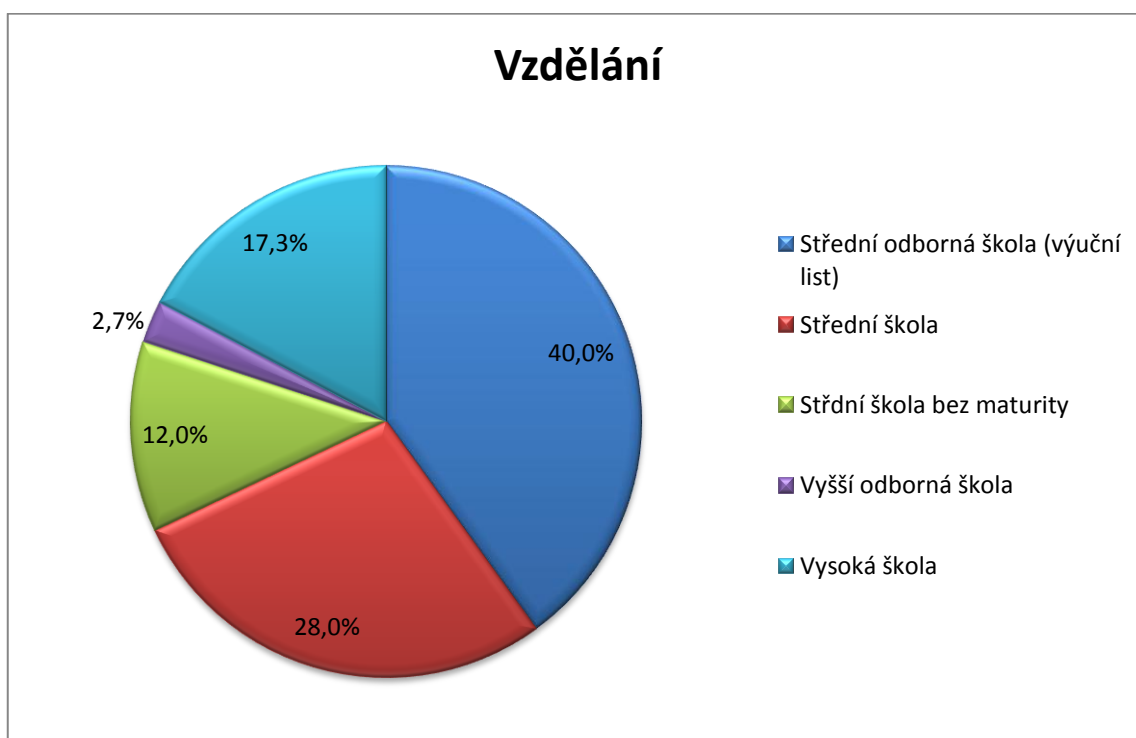
Zdroj: Pars Kompeneny s.r.o. (vlastní úprava)

Nejčetnější kategorií věkové struktury zaměstnanců je kategorie 25 - 54 let, pracovníků do 25 let společnost zaměstnává pouze 6 %. Můžeme vidět, že ve společnosti pracuje malé množství absolventů či mladistvých, kteří, jak již bylo několikrát zmíněno, tvoří rizikovou skupinu na trhu práce.

Otázka č. 22 Vzdělání

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že nejčetnější skupinou z pohledu vzdělanosti zaměstnanců je vzdělání zakončené výučním listem, následně druhou skupinou jsou zaměstnanci s ukončeným středoškolským vzděláním s maturitou. Poslední skupinou je vzdělání zakončené titulem Dis.. Četnost jednotlivých kategorií vzdělání dotazovaných zaměstnanců společnosti Pars Komponenty můžeme vidět v grafu č. 10.

Graf č. 10 Struktura vzdělanosti ve firmě Pars Komponenty s.r.o.



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Nyní ve společnosti pracují 1,5 % zaměstnanců se základním vzděláním, 40,3 % zaměstnanců, kteří mají své vzdělání ukončené výučním listem, 45,5 % zaměstnanců, kteří úspěšně absolvovali střední školu a 12,7 % vysokoškolsky vzdělaných pracovníků.

Otázka č. 23 Bydliště

Z celkového počtu dotazovaných zaměstnanců pouze 2,7 % zaměstnanců bydlí mimo Moravskoslezský kraj, kde je sídlo společnosti a za svou práci dojíždí z Olomouckého kraje. Zbylí zaměstnanci jsou místní ze Studénky, nebo dojíždí z okolních měst či vesnic – Bílovec, Albrechtice, Albrechtičky, Bartošovice, Frýdek Místek, Odry aj. V této době společnost nezaměstnává žádného specialistu, který by musel dojíždět za prací ze vzdálenějších krajů.

Otázka č. 24 Dosavadní počet zaměstnání

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že nejvíce početnou skupinou dosavadního počtu změny zaměstnání je skupina 3 až 5 zaměstnání za svou pracovní kariéru. Druhou méně četnou skupinou je 1 až 2 zaměstnání a následně nejméně početnou skupinou je 6 a více zaměstnání za dobu pracovní kariéry. V grafu č. 11 můžeme vidět jak odpověděli dotazovaní zaměstnanci.

Graf č. 11 Celkový počet zaměstnání za „pracovní kariéru“ zaměstnanců firmy Pars Komponenty s.r.o.



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Můžeme usoudit, že většina zaměstnanců společnosti vystřídala více zaměstnání a získala tím řadu praxe a zkušeností. Právě společnost Pars Komponenty s.r.o. aktivně vyhledává zaměstnance, jež mají praxi a zkušenosti, které získali během období studia či ve svých předchozích zaměstnáních.

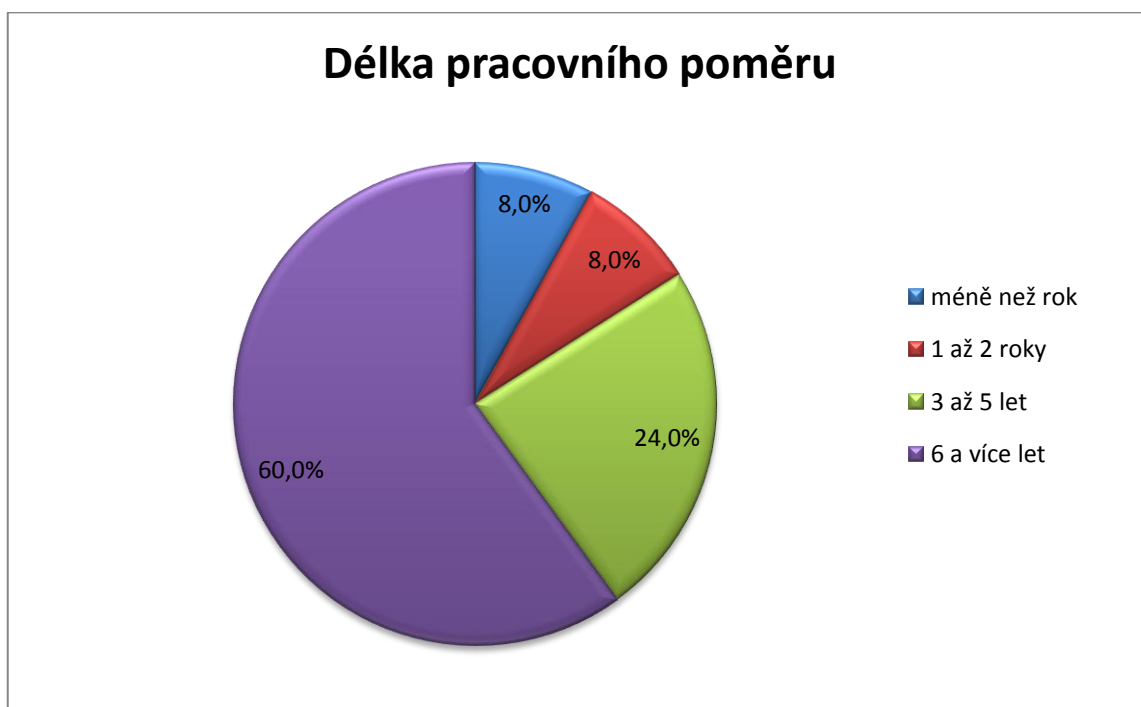
Otázka č. 25 Počet zaměstnání v uplynulém roce

Bylo zjištěno, že pouze 6,7 % zaměstnanců z celkového počtu dotazovaných během uplynulého roku vystřídalo více zaměstnavatelů. Tito zmínění zaměstnanci změnilo svého zaměstnavatele jedenkrát.

Otázka č. 26 Délka pracovního poměru u firmy Pars Komponenty s.r.o.

Nadpoloviční většina dotazovaných zaměstnanců odpověděla, jak lze vidět v grafu č. 12, že u společnosti pracuje déle než 6 let. Druhou větší skupinou jsou zaměstnanci, jež pracují u společnosti 3 až 5 let. Lze tedy usoudit, že značná část zaměstnanců zde pracuje od úplného začátku této společnosti a nemá důvod v současné době měnit svého zaměstnavatele. Můžeme konstatovat, že společnost Pars Komponenty se snaží udržet své kvalitní a proškolené zaměstnance a chce, aby u ní pracovali ještě řadu dalších let.

Graf č. 12 Délka pracovního poměru u firmy Pars Komponenty s.r.o.



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

V současné době společnost nabízí praxi učňům a v případě jejich osvědčení v praxi mají možnost po ukončení vzdělání nastoupit do hlavního pracovního poměru, avšak pod podmínkou, že u společnosti budou pracovat minimálně po dobu 3 - 5 let. Spolupráce probíhá s dvěma školami – SOU Šenov u Nového Jičína a SOU Kopřivnice.

Otázka č. 27 Druh a typ pracovního úvazku

Z celkového počtu dotazovaných pouze 9,3 % zaměstnanců uvedlo, že jejich pracovní poměr je sjednaný na dobu určitou. Zbýlý počet dotazovaných zaměstnanců je zaměstnán na dobu neurčitou. Všichni zaměstnanci uvedli, že pracují na úvazek plný.

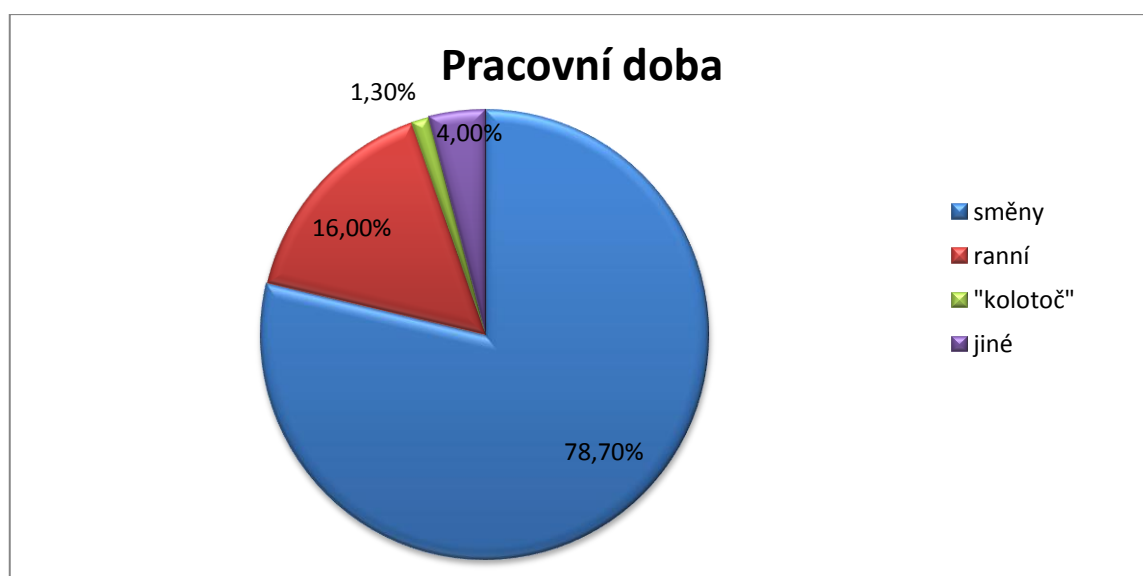
V současné době ve společnosti pracuje 134 zaměstnanců a z toho právě 5,2 % na dobu určitou, zbylí zaměstnanci mají smlouvu na dobu neurčitou. Rovněž všichni zaměstnanci pracují na plný úvazek. Smlouva na dobu určitou je ve většině případů sjednána na rok s tříměsíční zkušební dobou, poté je zaměstnanec přijat na hlavní

pracovní poměr na dobu neurčitou. Jak již bylo zmíněno, společnost nabízí praxi učňům, se kterými uzavírá dohodu o provedení práce. Těchto učňů je nyní celkem 6 %.

Otázka č. 28 Pracovní doba

Z dotazníkového šetření bylo zjištěno, že nadpoloviční většina zaměstnanců pracuje výhradně na ranní směny, zbylá část zaměstnanců pracuje v směnném provozu a 4 % zaměstnanců uvedli pracovní dobu jinou. V grafu č. 13 můžeme vidět rozvržení pracovní doby dotazovaných zaměstnanců společnosti Pars Komponenty.

Graf č. 13 Rozvržení pracovní doby ve firmě Pars Komponenty s.r.o.



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Zaměstnanci ve výrobě pracují na ranní (denní) směny, pouze 13,4 % zaměstnanců z celé společnosti pracuje na tří směnný provoz. Vybraní THP zaměstnanci mají možnost flexibilní pracovní doby.

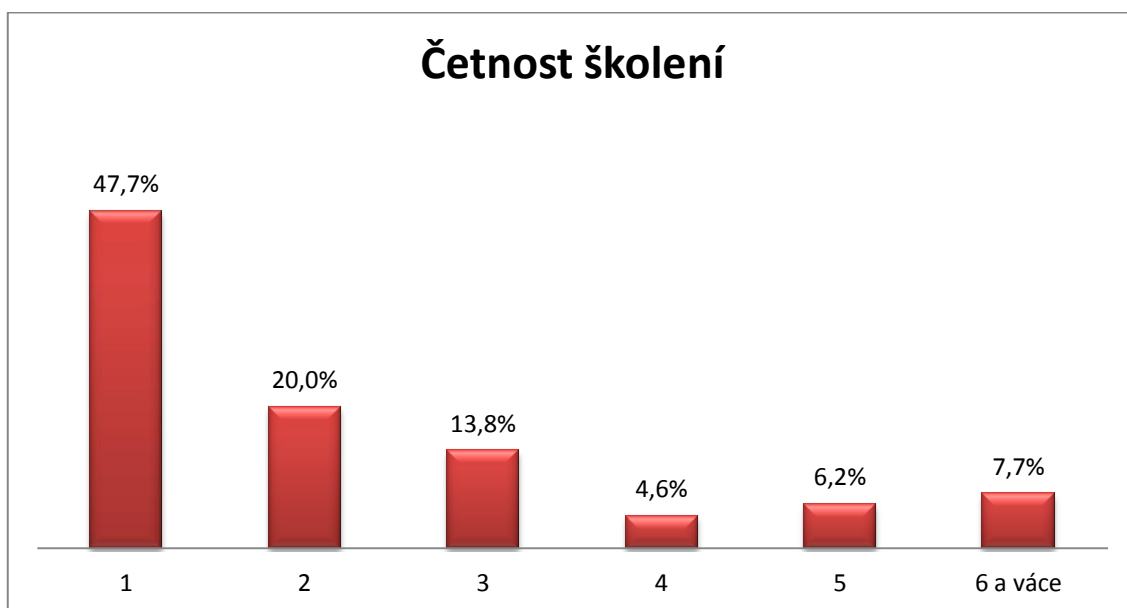
Otázka č. 29 Školení zásady bezpečnosti práce od zaměstnavatele

Ze všech dotazovaných zaměstnanců je pouze 1,3 % toho názoru, že není patřičně seznámeno se zásadami bezpečnosti práce od zaměstnavatele.

Otázka č. 30 Školení souvisící s mou profesí

V rámci dotazníkového šetření bylo prokázáno, že absolutní většině zaměstnanců je poskytováno školení, které úzce souvisí s jejich pracovní profesí. Pouze 13,3 % zaměstnanců tvrdí, že nejsou školeni v rámci pracovní profese. V grafu č. 14 můžeme vidět udanou četnost školení zaměstnanců.

Graf č. 14 Četnost školení zaměstnanců během kalendářního roku



Zdroj: dotazníkové šetření (vlastní zpracování)

Všichni zaměstnanci prochází povinným školením BOZP. Výrobní dělníci absolvují školení v oblasti chemických látek, dále svářečské zkoušky a rovněž i přezkoušení, elektrikářské zkoušky, školení řidičů aj. THP zaměstnanci v loňském roce absolvovali 56 školení, z jejich školení je možno zmínit školení interních auditorů. Všechna tato školení jsou prováděna prostřednictvím externích školitelů.

Otázka č. 31 Kvalita poskytovaného školení

Většina dotazovaných zaměstnanců je toho názoru, že poskytované školení je kvalitní a získají při něm užitečné informace. Pouze 18,7 % zaměstnanců je opačného názoru a školení pro ně nepřináší žádné nové informace.

Otázka č. 32 Zaměstnanecké benefity

Všichni dotazovaní zaměstnanci odpověděli, že jsou jim poskytovány zaměstnanecké benefity. Jednalo se převážně o stravenky, mobilní telefony, notebooky a možnost využití firemních automobilů.

Firma Pars Komponenty s.r.o. svým zaměstnancům poskytuje v současné době příspěvek na stravování, za každý odpracovaný den stravenku v hodnotě 50 Kč, kdy dle zákona zaměstnavatel hradí 27 Kč, zbylou částku hradí zaměstnanec. Dále je zaměstnancům měsíčně poskytován příspěvek na životní a důchodové pojištění. Zaměstnanci mají možnost zapůjčení firemního náradí či firemních stanů pro rodinné oslavy aj. V neposlední řadě jako jeden z benefitů poskytuje společnost svým zaměstnancům bezplatné konzultace s právníkem a vstupenky zdarma na akce a události, které jsou podporovány právě jejich zaměstnavatelem.

Otázka č. 33 Odborové organizace

Z šetření vyplynulo, že právě 61,3 % dotazovaných zaměstnanců by uvítalo, kdyby se jejich zaměstnavatel stal členem odborových svazů. Tito dotazovaní zaměstnanci by se také rádi stali členy odborových organizací. V současnosti Pars Komponenty s.r.o. není členem odborových organizací a ani do budoucna se neplánuje stát jejím členem.

Otázka č. 34 Příspěvek na důchodové pojištění

Společnost Pars Komponenty s.r.o. přispívá všem svým zaměstnancům na důchodové ve výši 50 Kč měsíčně.

Otázka č. 35 Minimální mzda

Odměna za vykonanou práci všech zaměstnanců je v současné chvíli vyšší než minimální mzda. Dotazníkové šetření prokázalo, že žádný z dotazovaných zaměstnanců nepobírá v současné době odměnu za vykonanou práci na úrovni minimální mzdy.

Otázka č. 36 Odměny v peněžité formě

Všichni zaměstnanci uvedli, že jsou jim poskytovány odměny v peněžité formě. V současné chvíli je poskytována výrobním dělníkům nenároková složka 27 % z platu a THP pracovníkům 25 %. Roční odměny jsou vypláceny dle výsledků příslušného roku, tyto odměny jsou rozděleny mezi THP a dělníky ve výrobě.

Otázka č. 37 Přesčasové hodiny

Jak již bylo zmíněno, pracovní doba zaměstnanců je od pondělí do pátku, v současné době nejsou povoleny přesčasové hodiny, jedná se pouze o nahodilé situace ve výkyvech výroby. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že společnost v současné chvíli disponuje 93,3 % ochotnými zaměstnanci vykonávat přesčasové hodiny pro svého zaměstnavatele.

Otázka č. 38 Práce o sobotách, nedělích a státních svátcích

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že 54,7 % zaměstnanců je ochotno pracovat ve dnech pracovního klidu a 18,7 % ve dnech státem uznaných státních svátcích.

4.3 Srovnání podnikatelských subjektů vs. Česká republika

Při analýze obou podnikatelských subjektů s požadavky, které jsou stanoveny trhem práce v České republice, je potřeba vycházet z toho, že obě společnosti působí v obdobném odvětví.

Každá z těchto společností sídlí v jiném kraji, takže si navzájem nekonkurují v dané lokalitě. Avšak je důležité zmínit, že v současné chvíli v každém z těchto krajů panuje rozdílná míra nezaměstnanosti, která značným způsobem ovlivňuje tyto společnosti. Údaje z Českého statistického úřadu říkají, že průměrná míra nezaměstnanosti v Jihočeském kraji byla v roce 2012 4,85 % a v kraji Moravskoslezském 15,56 % z celkového počtu nezaměstnaných osob v České republice. Průměrná míra nezaměstnanosti v kraji Moravskoslezském byla v roce 2012 nejvyšší v celé ČR. Lze tedy v tomto kraji předpokládat značnou obtížnost dostupnosti pracovních míst.

Je potřeba zmínit, že hlavní faktor rozdílnosti můžeme vidět v počtu zaměstnanců. Firma Centes zaměstnává asi 50 pracovníků a Pars Komponenty více než 130.

Obě společnosti mají přibližně stejnou věkovou strukturu zaměstnanců. Z hlediska zastoupení žen ve společnosti je na tom jednoznačně lépe společnost Centes, v níž je podíl žen a mužů ve firmě takřka vyvážený. Údaje z Českého statistického úřadu z roku 2012 dokazují, že průměrná míra nezaměstnanosti žen je v obou krajích podstatně vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti mužů. Můžeme tedy tvrdit, že ženy jsou ohroženy na trhu práce více než muži.

Zvláštností v porovnání je počet THP pracovníků, kterých je ve firmě Centes zaměstnáno celkem 22,4 %, zatímco u Pars Komponenty je to 43,3 % THP pracovníků. Na první pohled můžeme vidět, že z hlediska vzdělanosti zaměstnanců je na tom podstatně lépe Pars Komponenty.

Fluktuace zaměstnanců je v obou společnostech téměř vyrovnaná, avšak v porovnání s celkovým počtem zaměstnanců můžeme s jistotou říci, že od loňského roku má společnost Centes větší počet nových zaměstnanců.

Zákoník práce ČR legislativně upravuje možnost sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou pro časově omezené úkoly. Tuto situaci mají zaměstnavatelé možnost

řešit prostřednictvím flexibilních forem zaměstnávání, hovoříme tedy zejména o DPP a DPČ. Bylo zjištěno, že obě společnosti zaměstnávají své zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou i neurčitou, přičemž u obou společností převažují smlouvy zaměstnanců na dobu neurčitou. Pars Komponenty v porovnání s celkovým počtem zaměstnanců zaměstnává pouze 5,2 % pracovníků na dobu určitou, Centes takto zaměstnává 8,2 % pracovníků. Pars Komponenty rovněž využívá flexibilních forem zaměstnávání, zejména v oblasti učňovských praxí, kdy tyto situace řeší prostřednictvím DPP či DPČ.

Od roku 2012 je legislativně určena maximální doba délky pracovního poměru na dobu určitou, která činí 9 let. Centes prodlužuje pracovníkům na dobu určitou smlouvu dvakrát, poté je zaměstnanec přijat do pracovního poměru na dobu neurčitou. Oproti tomu Pars Komponenty zaměstnává pracovníky na dobu určitou v délce 1 roku s tříměsíční zkušební dobou, která je stanovena zákonem, v případě, že se pracovník osvědčí, je přijat na dobu neurčitou.

Zákoník práce ustanovuje minimální mzdu, která byla naposledy navýšena k srpnu 2013 a její hodnota činí 8 500 Kč / měsíčně (hodinová sazba 50,60 Kč). Obě společnosti v současné chvíli poskytují mzdu vyšší než je minimum stanovené zákonem.

Každá ze společností nabízí svým zaměstnancům řadu zaměstnaneckých benefitů, ať už hovoříme o stravenkách, příspěvcích na důchodové či životní pojištění nebo o firemních telefonech. Zákon taktéž ustanovuje minimální výši příspěvku na stravování, a to ve výši 55 % z celkové poskytované částky zaměstnavatelem. Pars Komponenty i Centes svým zaměstnancům hradí stravenky ve výši zákonem stanoveného limitu. V této kategorii bych rovněž vyzdvihla společnost Pars Komponenty, která svým zaměstnancům poskytuje nepřebornou škálu zaměstnaneckých benefitů, které mají možnost využít.

Obě společnosti v současné chvíli svým zaměstnancům poskytují školení, ať už povinné školení v rámci bezpečnosti práce nebo školení související s profesí zaměstnance. V počtu školení je na tom lépe Pars Komponenty. Avšak je důležité zmínit, že zaměstnanci této společnosti se při nadstandardních školeních zavazují u společnosti pracovat několik let. Při nesplnění této dohody a ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance, zaplatí poměrnou částku všech těchto nadstandardních školení.

V současné chvíli poskytuje každá společnost svým zaměstnancům peněžité odměny, jedná se o procentuální částku z platu. Na první pohled můžeme vidět, že zaměstnanci Pars Komponenty, bez rozdílu zda jsou výrobními dělníky či THP pracovníky, mají nárok na tyto peněžité odměny. Avšak u společnosti Centes jsou tyto odměny poskytovány pouze THP pracovníkům při splnění ročního plánu.

Zákoník práce vymezuje maximální délku pracovního týdne v době 6 dní. Obě společnosti mají pracovní týden v délce 5 dnů. Firmy mají v současné době dostatečné množství zaměstnanců, kteří jsou ochotni vykonávat práci přesčas. Jedná se též o práci ve dnech pracovního klidu i ve dnech státem uznaných svátků. Nepředvídatelné výkyvy ve výrobě obě společnosti řeší právě prostřednictvím přesčasových hodin. Legislativně jsou vymezeny minimální příplatky, které náleží za tyto přesčasové hodiny či práci ve dnech pracovního klidu. Obě společnosti poskytují svým zaměstnancům příplatky, které jsou taxativně vymezeny zákonem, v současné chvíli neposkytuje žádná ze společností příplatky vyšší.

Minimální délku roční dovolené taktéž upravuje pracovněprávní legislativa ČR, v tuto chvíli je minimální délka roční dovolené stanovena ve výši 20 dní. Momentálně obě společnosti poskytují svým zaměstnancům přesně 20 dnů dovolené za rok.

U zjišťovaných kategorií, jako je bydliště zaměstnanců, počet let odpracovaných u společnosti, členství v odborových organizacích a důchodové pojištění, se obě společnosti liší nepatrnými odchylkami.

Z tohoto srovnání vychází lépe firma Pars Komponenty s.r.o., a to nejen díky značnému rozdílu v počtu zaměstnanců. Je vidět, že se snaží mít kvalitní a dostatečně proškolené zaměstnance, kterým nabízí širokou škálu benefitů, možnosti školení v rámci pracovních profesí, ale rovněž i peněžní odměny, které ač by neměly, slouží jako dostatečná motivace k odpovídajícímu výkonu práce v této společnosti.

Nemůžeme však říci, že obě společnosti nezajišťují v dostatečné míře složky již zmiňovaného konceptu flexicurity. Složka ochrany je převážně dána legislativou. Z podnikatelských subjektů si tuto složku upravuje dle svých požadavků pouze Pars Komponenty. Převážně se jedná o „záruky“ v podobě setrvání u zaměstnavatele díky nadstandardním školením a přijetím do pracovního poměru přímo z učňovské praxe.

Složka flexibility, ať už se jedná o mzdovou flexibilitu, funkční nebo jinou podsložku, je v dostatečné míře zajištěna oběma společnostmi. V řadě případů bychom mohli konstatovat, že její míra je „nadstandardní“.

4.3.1 Návrh možných zlepšení

Jak již bylo zmíněno, každá ze společností v současné době splňuje obě složky konceptu zároveň, avšak s drobnými odchylkami.

Při dotazníkovém šetření bylo zjištěno, že právě společnost Centes nespolupracuje v současné době s žádnou střední ani střední odbornou školou.

Oproti tomu společnost Pars Komponenty z hlediska genderové statistiky zaměstnává málo žen. Značný počet THP pracovníků ve společnosti by mohl být nahrazen výrobními dělníky.

4.4 Aplikace konceptu flexicurity na Českou republiku

Stěžejní problém aplikace tohoto konceptu v podmínkách trhu práce v ČR můžeme převážně spatřovat v pracovně právní legislativě České republiky. Legislativa je jedním z klíčových faktorů nepružnosti, neboť zahrnuje značné úskalí a náročnost změn.

Legislativní systém České republiky je provázaný, nesmíme zapomenout, že každá změna ovlivní zákon jiný. Legislativní úpravy jsou samy o sobě náročným procesem, jež prochází řadou etap a procesů, až k samotnému schválení zákona. V legislativě, pracovně právních předpisech a zákonech, můžeme spatřovat jakousi tradici, zvyklosti a historii trhu práce v ČR.

Jak již bylo zmíněno, mezi klíčové prvky nepružnosti trhu práce zahrnujeme převážně legislativu, ať už se týká otázky uzavírání pracovních smluv, minimální mzdy, přesčasových hodin či daňového zatížení.

Můžeme tedy říct, že aplikace tohoto konceptu v podmínkách ČR je v současné době obtížná. Česká republika v tuto chvíli není schopna zajistit fungování obou prvků tohoto konceptu zároveň.

Stát chrání zákonem převážně zaměstnance před zaměstnavateli, avšak legislativa je jeden z největších prvků nepružnosti trhu práce. Složka flexibility je značným způsobem zanedbávána. V současné době a v daných podmínkách našeho trhu práce není možno aplikovat tento koncept bez toho, aby byly obě tyto složky vyzdvihovány do popředí zároveň.

Nesmíme opomenout deficitní státní rozpočet, který rovněž brání k zavedení tohoto konceptu. Česká republika se může pokusit jej aplikovat, avšak nemůžeme dopředu říct, jaký dopad by měla tato změna na trh práce. V tuto chvíli můžeme pouze usuzovat, jaké pozitivní či negativní změny by s sebou přinesla podstatná změna legislativy pracovně právních vztahů (ať už se jedná např. o prodloužení zákonem dané zkušební doby či zkrácení výpovědní doby). Rovněž můžeme usuzovat, jak by byl přijat prvek flexibility tohoto konceptu na trhu práce.

Dánsko tento koncept uplatnilo nejen díky své politice, ale i díky tomu, že jej aplikovalo ve správnou chvíli. Je třeba zmínit, že všechny země v Evropě i mimo ni nemají stejný sociální, politický ani legislativní systém. Každá ze zemí má jiný počet

obyvatel a v neposlední řadě jiný státní rozpočet. V Dánsku mělo zavedení obrovský úspěch, zejména proto, že značným způsobem snížilo nezaměstnanost.

Každá reforma trhu práce má své ohlasy, ať negativní či ty pozitivní. Věřím, že tento koncept je dobrým nástrojem trhu práce, jehož hlavním cílem je snížit nezaměstnanost.

4.5 Index rigidity zaměstnávání

Pro zjištění Indexu rigidity zaměstnávání v ČR za rok 2012 bylo zapotřebí vypočítat tři dílčí indexy, ze kterých se tento index skládá:

- **Index obtížnosti přijímání pracovníků** – ukazuje, jak obtížné je pracovníka zaměstnat.
- **Index rigidity pracovní doby** – udává pružnost pracovní doby.
- **Index propouštění pracovníků** – udává, jaké podmínky musí zaměstnavatel splnit před tím, než propustí zaměstnance. Samotný index poukazuje na to, jak obtížné je zaměstnance propustit, neboť je před zaměstnavatelem chráněn pracovně právní legislativou.

V tabulce č. 5 je sestaven Index rigidity zaměstnávání pro rok 2012 dle požadavků, které byly stanoveny Světovou bankou.

4.5.1 Návod pro přidělení skóre jednotlivým indexům

Index obtížnosti přijímání pracovníků se skládá ze tří dílčích otázek, kterým je přidělena určitá hodnota na bodové škále. V případě, že je možné sjednat pracovní poměr na dobu určitou, jen pro časově omezené úkoly, přidělujeme skóre 1, v opačném případě 0.

Maximální délka trvání pracovního poměru na dobu určitou je rozdělena do tří kategorií, skóre 1 je přiděleno, pokud je maximální délka menší než 3 roky, skóre 0,5 v případě, že délka je 3 a více let, ale méně než 5 let a skóre 0 přidělujeme, pokud délka je 5 a více let.

Poměr zákonné minimální mzdy a průměrné přidané hodnoty na pracovníka je rozčleněn na 4 podkategorie, kdy skóre 1 je uděleno v případě, že hodnota je 0,75 a více, skóre 0,57 je uděleno pro hodnotu 0,5 a více, musí však být menší než 0,75, skóre 0,33 je uděleno v případě, že hodnota je vyšší než 0,25 a zároveň nepřesáhne hodnotu 0,5, jako poslední je uděleno skóre 0, pokud je hodnota menší než 0,25.

U této kategorie existují 4 výjimky, kdy přidělujeme skóre 0,33:

- v případě, že neexistuje minimální mzda,

- zákon stanovuje regulační mechanismus pro minimální mzdu, která není vynucena v praxi,
- minimální mzda není stanovena zákonem, ale existuje výše mzdy, která se obvykle využívá jako minimum,
- v případě, že neexistuje minimální mzda stanovená v soukromém sektoru, ale je stanovena ve veřejném sektoru.

Index rigidity pracovní doby je složen z vyhodnocení pěti otázek, pro potřeby vytvoření indexu jsou rozčleněny na čtyři podotázky, které vytváří celkovou hodnotu tohoto indexu. Pokud existuje omezení jiné, než platit pojistné, je přiděleno skóre 1. Omezení příplatků za práci v noci nebo dovolenou 0,33; 0,66, v případě žádného omezení udělujeme skóre 0.

Maximální délka pracovní doby nižší než 5,5 dne je ohodnocena skórem 1, více než 6 dní skórem 0.

V případě, že je možné pracovní týden včetně přesčasů prodloužit po dva měsíce v roce na 50 či více hodin týdně, udělujeme skóre 1, v opačném případě skóre 0.

Roční dovolená, která činí 15 – 21 dnů, má přidělené skóre 0, skóre 0,5 je přiřazeno pro rozmezí 21 – 26 dnů a nakonec skóre 1 pro víc než 26 dnů dovolené ročně.

Index obtížnosti propouštění pracovníků má 8 otázek, které se pro vypočítání indexu dělí na 4 dílčí otázky.

- Je možné propustit zaměstnance z důvodů nadbytečnosti?
- Musí zaměstnavatel oznámit třetí straně propuštění zaměstnance z důvodů nadbytečnosti?
- Musí zaměstnavatel oznámit třetí straně hromadné propouštění zaměstnanců z důvodů nadbytečnosti?
- Potřebuje zaměstnavatel schválení třetí osoby při propuštění zaměstnance z důvodů nadbytečnosti?

- Potřebuje zaměstnavatel schválení třetí osoby při hromadném propouštění zaměstnanců z důvodů nadbytečnosti?
- Vyžaduje zákon, aby zaměstnavatel přeřadil zaměstnance?
- Existují prioritní pravidla pro propouštění zaměstnance?
- Existují prioritní pravidla při opětovném profesním začlenění?

Pokud je odpověď na otázku první ano a zbytek odpovědí je záporný, přidělujeme skóre 10, v případě, že ostatní odpovědi jsou rozdílné, přidělujeme první otázce skóre 0. Při kladné odpovědi na čtvrtou otázku přidělujeme skóre 2 a pro každou další kladnou odpověď přidělujeme skóre 1, v případě záporné odpovědi přidělujeme skóre 0.

4.5.2 Způsob výpočtu Indexu rigidity zaměstnávání

Index obtížnosti přijímání pracovníků vypočítáme jako součet přidělených skóre, které vydělíme počtem otázek v tomto dílčím indexu, tedy třemi. Výslednou hodnotu poté vynásobíme stem, vždy zaokrouhlujeme směrem nahoru.

Index rigidity pracovní doby vypočítáme pomocí přiděleného skóre jednotlivým otázkám. Toto skóre vždy zaokrouhlujeme směrem nahoru na celé jednotky. Ke každému jednomu skóre přidělujeme váhu 10, následně tyto jednotlivé váhy sečteme.

Index obtížnosti propouštění pracovníků vypočítáme obdobným způsobem jako Index rigidity pracovní doby, vždy ke každému jednomu skóre přiřadíme váhu 10. Následně tyto dílčí váhy sečteme.

Minimální hodnota u všech dílčích indexů je 0 značí minimálně rigidní trh a maximální hodnota je 100 a značí absolutně nepružný trh. Výsledný Index rigidity zaměstnávání je vypočten pomocí součtu vah jednotlivých dílčích indexů, tyto váhy jsou následně vyděleny celkovým počtem dílčích indexů, tedy třemi. Celková hodnota Indexu rigidity zaměstnávání je vždy zaokrouhlena směrem nahoru. Jednotlivé dílčí indexy mohou nabývat hodnot v rozmezí 0 – 100, kde 0 udává minimálně rigidní trh a naopak hodnota 100 značí absolutně nepružný trh.

4.5.3 Výpočet Indexu rigidity zaměstnávání pro rok 2012

Tabulka č. 5 Index rigidity zaměstnávání v České republice pro rok 2012

Index rigidity zaměstnávání		
	hodnoty	přidělení skóre
Index obtížnosti přijímání pracovníků (0-100)	0,33 / 3 = 11	
Je možné pracovní poměry na dobu určitou sjednávat jen pro časově omezené úkoly?	NE	0
Maximální délka trvání pracovního poměru na dobu určitou.	9 let	0
Poměr zákonné minimální mzdy a průměrné přidané hodnoty na pracovníka?	0,20	0,33
Index rigidity pracovní doby (0-100)	0	
Omezení pro noční práci a práci o víkendech?	NE	0
Povolená maximální délka pracovního týdne, včetně přesčasů.	6	0
Je možné pracovní týden, včetně přesčasů, prodloužit po dva měsíce v roce na 50 či více hodin týdně?	ANO	0
Roční dovolená (počet dní).	20	0
Index obtížnosti propouštění pracovníků (0-100)	10 x 10 = 100	
Může dle zákona zaměstnavatel propustit zaměstnance pro nadbytečnost?	ANO	10
Je zapotřebí, aby zaměstnavatel informoval třetí stranu v případě propuštění zaměstnance nebo skupiny pracovníků pro nadbytečnost?	NE	0
Potřebuje zaměstnavatel souhlas třetí strany při propouštění zaměstnance nebo skupiny pracovníků z důvodu nadbytečnosti?	NE	0
Je zaměstnavatel povinen splnit nabídkovou nebo rekvalifikační povinnost před propuštěním zaměstnance pro nadbytečnost?	NE	0

37

Zdroj: Doing business (2013), (vlastní zpracování)

V dílčích částech indexu můžeme vidět, že převážně kritická je situace propouštění zaměstnanců. Tento Index obtížnosti propouštění zaměstnanců vychází s jeho maximální hodnotou 100 a značí tedy absolutní nepružnost.

Je důležité zmínit, že všechny údaje, které byly získány prostřednictvím Světové banky (viz příloha č. 2), nemusí být korektní, neboť řada údajů v době vzniku již zmíněné

publikace Doing business nemusela být aktualizována. Díky této skutečnosti může být Index rigidity zaměstnávání nadhodnocen. Pro přesnější vyjádření je v tabulce č. 6 vypočítán tento index dle údajů, které platily v roce 2012 v České republice.

Tabulka č. 6 Index rigidity zaměstnávání dle České republiky pro rok 2012

Index rigidity zaměstnávání		
	hodnoty	přidělení skóre
Index obtížnosti přijímání pracovníků (0-100)	1,33 / 3 = 45	
Je možné pracovní poměry na dobu určitou sjednávat jen pro časově omezené úkoly?	ANO	1
Maximální délka trvání pracovního poměru na dobu určitou.	9 let	0
Poměr zákonné minimální mzdy a průměrné přidané hodnoty na pracovníka?	0,20	0,33
Index rigidity pracovní doby (0-100)	0	
Omezení pro noční práci a práci o víkendech?	NE	0
Povolená maximální délka pracovního týdne, včetně přesčasů.	6	0
Je možné pracovní týden, včetně přesčasů, prodloužit po dva měsíce v roce na 50 či více hodin týdně?	ANO	0
Roční dovolená (počet dní).	20	0
Index obtížnosti propouštění pracovníků (0-100)	4 x 40 = 40	
Může dle zákona zaměstnavatel propustit zaměstnance pro nadbytečnost?	ANO	0
Je zapotřebí, aby zaměstnavatel informoval třetí stranu v případě propuštění zaměstnance nebo skupiny pracovníků pro nadbytečnost?	ANO	2
Potřebuje zaměstnavatel souhlas třetí strany při propouštění zaměstnance nebo skupiny pracovníků z důvodu nadbytečnosti?	ANO	1
Je zaměstnavatel povinen splnit nabídkovou nebo rekvalifikační povinnost před propuštěním zaměstnance pro nadbytečnost?	ANO	1

29

Zdroj: Doing business, Zákoník práce (vlastní zpracování)³⁵

Skutečný Index rigidity zaměstnávání pro rok 2012 vyšel nižší a můžeme tedy tvrdit, že z důvodu neaktuálnosti dat Světové banky byl index v tabulce č. 5 nadhodnocen.

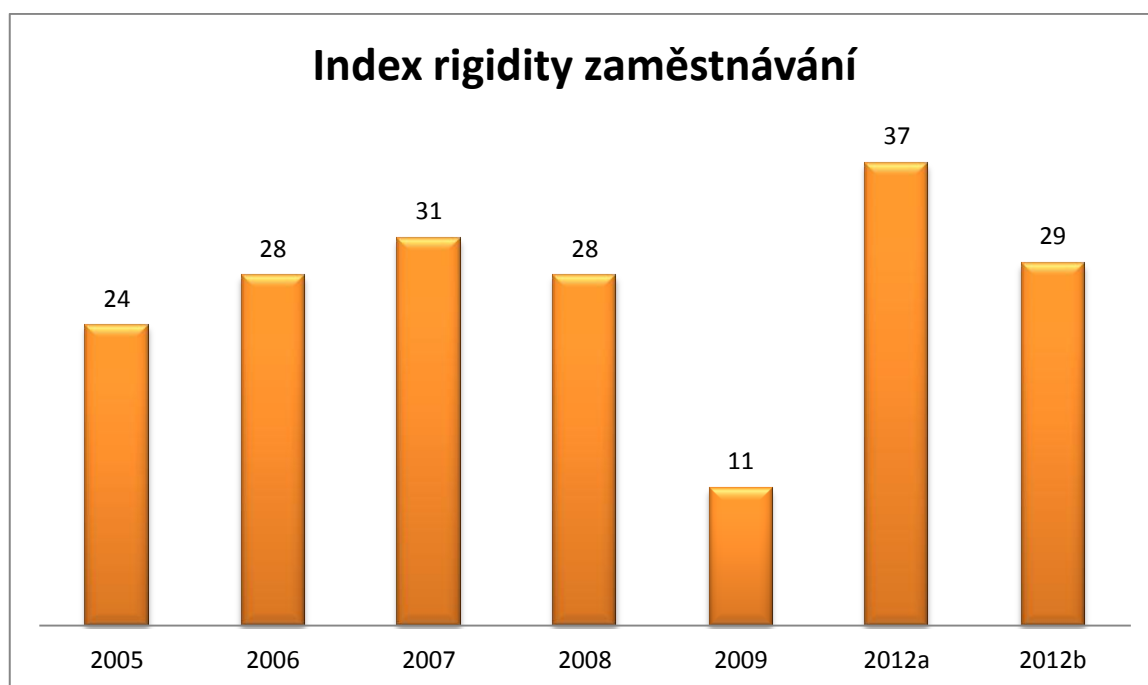
³⁵ Bylo zapotřebí přihlídnout k legislativě pracovněprávních vztahů platné pro rok 2012.

Dle mého názoru index s hodnotou 29 je pro Českou republiku velmi pozitivní, avšak je důležité prezentovat i jeho dílčí části.

Jednotlivé dílčí indexy říkají, že hlavní problém je převážně v přijímání a poté i v propouštění zaměstnanců. Rigidita pracovní doby je 0, tedy maximálně pružná.

Vyšší hodnoty u těchto dvou dílčích indexů můžeme odůvodnit negativním vlivem legislativy ČR, která nejenže upravuje podmínky přijímání pracovníků, ale zákon dále stanoví také možnosti výpovědí, ať už ze strany zaměstnance či zaměstnavatele.

Graf č. 15 Vývoj Indexu rigidity zaměstnávání v ČR



Zdroj: *Doing business (2006 – 2013), (vlastní zpracování)*³⁶

V grafu č. 16 můžeme vidět vývoj Indexu rigidity zaměstnávání v ČR v letech 2005 – 2012. Můžeme pozorovat strmý nárůst indexu, přičemž tato změna byla dána převážně podstatnými změnami v pracovněprávní legislativě ČR, která proběhla v roce 2012. Zákoník práce byl ovšem následně aktualizován a je platný od 1. 1. 2014.

³⁶ 2012a – index sestavený dle Světové banky, 2012b – údaj dle skutečnosti v ČR

Jak již bylo zmíněno, samotný Index rigidity zaměstnávání nemůže být prezentován bez jeho dílčích částí, které nám ve většině případů poskytnou více informací.

Jednotlivé podnikatelské subjekty mohou ovlivnit pouze některé skutečnosti, jiné jsou dány „celorepublikovou“ legislativou, tyto skutečnosti mohou mít podstatný vliv na pružnost trhu práce a taktéž na hodnotu již zmíněného Indexu rigidity zaměstnávání. Zejména hovoříme o těchto skutečnostech:

- **Maximální délka pracovního poměru na dobu určitou** – ačkoliv je taxativně zákonem vymezena maximální doba délky pracovního poměru na dobu určitou, zaměstnavatel může ustanovit délku nižší.
- **Minimální mzda** – zákon ustanovuje minimální mzdu, srovnávané podnikatelské subjekty nabízí svým zaměstnancům mzdu vyšší než je stanovena zákonem.

Minimální mzda i maximální délka pracovního poměru na dobu určitou jsou jedny z prvků Indexu obtížnosti přijímání pracovníků. Jejich „zlepšení“ pro zaměstnance, tedy navýšení minimální mzdy a oproti tomu snížení maximální délky pracovního poměru na dobu určitou, bude mít negativní dopad na hodnotu tohoto indexu.

- **Maximální délka pracovního týdne, včetně přesčasů** – maximální délka pracovního týdne je stanovena zákoníkem práce v délce trvání 6 dnů. Zaměstnavatel zde má možnost snížit délku pracovního týdne. Pracovní týden u srovnávaných podniků je v délce 5 dní.
- **Roční dovolená** – je dle zákona vymezena v minimální délce 20 dnů. Ze srovnávaných podnikatelských subjektů v tuto chvíli žádná z firem nenabízí svým zaměstnancům dovolenou delší, než zákon stanovuje. Zaměstnavatele mají možnost délku dovolené prodloužit, většina firem delší dobu dovolené řadí do benefitů, které uděluje svým zaměstnancům.

Maximální délka pracovního týdne a roční dovolená jsou prvky Indexu rigidity pracovní doby. Zkrácení délky pracovního týdne, stejně jako prodloužení roční dovolené taktéž

negativně ovlivní, tedy navýší hodnotu tohoto indexu a rovněž celkový Index rigidity zaměstnávání.

- **Propouštění z důvodů nadbytečnosti** - legislativa České republiky umožňuje propouštět zaměstnance z důvodů nadbytečnosti. Taktéž zahrnuje případy, kdy je informovanost třetí strany nezbytná a případy, kdy je její souhlas nezbytně nutný. Zaměstnavatele musí před samostatným propuštěním zaměstnance přeradit na jinou pozici. V současné chvíli však zákon neustanovuje zaměstnavatelům prioritní pravidla pro propouštění a opětovné profesní začlenění zaměstnance.

Propouštění zaměstnanců z důvodu nadbytečnosti řadíme do Indexu obtížnosti propouštění pracovníků. V tomto případě mají zaměstnavatelé taktéž možnost upravit podmínky. Ani jeden ze srovnávaných podnikatelských subjektů v tuto chvíli podmínky pro své zaměstnance neupravuje.

Je zřejmé, že všechny tyto „pozitivní“ změny pro zaměstnance mají negativní dopad na pružnost dané firmy. V případě extrémního odklonu od zákoníků práce, může vzniknout maximálně nepružný podnik z hlediska vstupu či výstupu jednotlivých zaměstnanců z něj.

5 Závěr

Koncept flexicurity je jeden z moderních nástrojů, který je uplatňován na trhu práce. Trh práce u nás (stejně jako všude jinde) má řadu nedokonalostí. Tento koncept je účinným nástrojem, který měl již v řadě zemí, jako je například Dánsko a severské státy, pozitivní vliv na snížení nezaměstnanosti. Avšak je důležité podotknout, že každá země na světě má jiný ekonomický vývoj. Při aplikaci tohoto konceptu je nutné zjistit skutečné možnosti dané země. Není pravidlem, že tento koncept vždy dokáže snížit nezaměstnanost a zlepšit situaci na trhu práce. Může mít i negativní účinky.

Prostřednictvím nastudovaných odborných publikací jsem se snažila přiblížit problematiku trhu práce, seznámit s konceptem flexicurity a rovněž nastínit jednotlivé faktory rigidity, které, jak již bylo zmíněno, úzce souvisí s problematikou trhu práce.

Cílem práce bylo analyzovat tento koncept flexicurity a seznámit se s jednotlivými faktory rigidity, které způsobují nepružnost na trhu práce.

Pro naplnění cíle této bakalářské práce bylo zapotřebí analyzovat uplatnění konceptu flexicurity v podnikatelských subjektech. Byly vybrány dvě firmy působící v oblasti strojírenství. Dotazníkové šetření bylo v podnikatelských subjektech provedeno v období leden – únor 2014. Šetření se vždy z obou společností zúčastnila nadpoloviční většina zaměstnanců. Obě společnosti v současné době poskytují svým zaměstnancům jak složku ochrany, tak i složku flexibility. Můžeme tedy s jistotou říct, že aplikace tohoto konceptu v rámci podnikatelských subjektů byla úspěšná. S nepatrnými rozdíly dopadla při zhodnocení lépe společnost Pars Komponenty s.r.o.

Vlivem ekonomického vývoje a současných podmínek trhu práce v ČR není v tuto chvíli možná aplikace konceptu flexicurity. Tato situace je převážně dána již zmíněnými faktory nepružnosti na trhu práce, převážně se jedná o pracovně právní legislativu České republiky. Rovněž nesmíme opomenout současný deficitní státní rozpočet. Výpočet Indexu rigidity zaměstnávání přispěl k utvrzení, že legislativa ČR je jedním z hlavních faktorů rigidity, který působí na trhu práce v ČR. Dle mého názoru by aplikace tohoto konceptu v současných podmínkách měla „fatální“ následky na trh práce. Změna legislativy by uškodila převážně zaměstnancům, kteří jsou do současné doby chráněni před zaměstnavateli. Ale řada lidí by také díky „štědrému sociálnímu systému“ přestala pracovat úplně a zvýšila by se tím tak dobrovolná nezaměstnanost.

6 Summary

This bachelor thesis deals with the issues of the labour market in the Czech Republic. The concept of “flexicurity” is stressed here as a possible tool for increasing the flexibility of the labour market. The thesis explains the particular rigidity factors that cause the inflexibility between the labour market offer and demand. Two business subjects are compared here. The result based on the questionnaire research is that both subjects look after their employees in sufficient way. Both subjects keep the factors of care and flexibility. The Index of employment rigidity on the current labour market in the Czech Republic was created. The use of the “flexicurity” concept was finally unsuccessful, mainly due to the factors of rigidity on the Czech labour market.

Key words: labour market, concept of flexicurity, flexibility, assurance, rigidity, Index of employment rigidity

7 Seznam použité literatury

Odborné publikace

ATKINSON, John. *Flexibility, uncertainty and manpower management*. Brighton: Institute of Manpower Studies, 1985.

BREDGAARD, Thomas; LARSEN, Flemming; MADSEN, Per Kongshøj. *The flexible Danish labour market – a review*. Aalborg: CARMA Research Paper, 2005, 1.

EAMETS, Raul; PAAS, Tiiu. Labour market flexibility and flexicurity. *Paas and Eamets (eds.), Labour Market Flexibility, Flexicurity, and Employment: Lessons of the Baltic States*, 2007, 41-60.

FRIEDMAN, Milton; Rose, FRIEDMAN. *Svoboda volby*. 1.vyd. Praha: Liberální institut, 1991, 318 s. ISBN 80-854-6785-2.

GAVLAS, Milan. *O některých pracovněprávních důsledcích Nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.* In *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference pracovní právo 2008*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4770-9. Dostupné z: http://www.law.muni.cz/sborniky/Pracovni_pravo2008/files/PracPravo2008.pdf [cit. 2013-11-15].

HŮRKA, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání: Princip flexibilitoty v českém pracovním právu*. Auditorium, 2009. ISBN 978-80-903786-04-9.

KOTÝNKOVÁ, Magdaléna. *Rodina a možnosti harmonizace profesního a rodinného života*. *Sborník příspěvků, RELIK 2011, Reprodukce lidského kapitálu – vzájemné vazby a souvislosti 5. a 6. prosince 2011*, ISBN 978-80-86175-75-1. Dostupné z: <http://kdem.vse.cz/resources/relik11/sbornik/download/pdf/159-Kotynkova-Magdalena-paper.pdf> [2013-10-08].

KUKLOVÁ, Veronika. *Vybrané problém na trhu práce v ČR*. Brno, 2011. Diplomová práce. Masarykova univerzita v Brně. Fakulta ekonomicko – správní. Vedoucí práce Ing. Aleš Franc PhD. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/172171/esf_m/ [2013-01-10].

NAVRÁTILOVÁ, Jana. *The employment policy in the Czech Republic: Politika zaměstnanosti v ČR*. Brno, 2006. Diplomová práce. Masarykova univerzita v Brně, Ekonomicko-správní fakulta. Vedoucí práce Prof. Ing. Antonín SLANÝ, CSc. Dostupné z: <http://is.muni.cz/th/50231/> [2013-10-13].

NEKOLOVÁ, Markéta. *Flexicurity-hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice*. VÚPSV, 2008. ISBN 978-808-7007-891.

STANDING, Guy. *Global labour flexibility: seeking distributive justice*. 1st pub. Houndmills: Macmillan Press, 1999. ISBN 03-337-7652-6.

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Princip ochrany zaměstnance ve světle úvah o modernizaci pracovního práva a uplatnění konceptu flexicurity*. COFOLA 2010: the Conference Proceedings, 1. edition. Brno: Masaryk University, 2010, ISBN 978-80-210-5151-5. Dostupné z: http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2010/files/slabi/Stransky_Jaroslav_1549_.pdf [cit. 2013-10-06].

ŠIMEČEK, Filip. *Vybrané ekonomické souvislosti minimální mzdy*. In *Mezinárodní workshop doktorandských prací*. Brno: Fakulta podnikatelská, 2011. ISBN: 978-80-214-4348-8. Dostupné z: <http://konference.fbm.vutbr.cz/workshop/papers/papers2011/ekonomika/Simecek.pdf> [2013-11-07].

VANČUROVÁ, Alena; Lenka LÁCHOVÁ. *Daňový systém ČR 2012*. 11., aktualiz. vyd. Praha: 1. VOX, 2012, 368 s. ISBN 9788087480052.

WILTHAGEN, Ton. *Flexicurity: A new paradigm for labour market policy reform?*. Available at SSRN 1133924, 1998.

Legislativa

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Flexicurity: případ Dánska *Úř. věst. C 195, 18.8.2006, s. 48–53.* [online] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:195:0048:0053:CS:PDF> [2013-10-12].

Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006 Zákoník práce. In: *Sbírka zákonů České republiky.* 2006, částka 84. ISSN 1211-1244.

Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky.* 2004, částka 143. ISSN 1211-1244.

Internetové zdroje

BIČÁKOVÁ, Olga. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí [online]. Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?. Praha 20. 10. 2008. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5793> [2013-10-05].

Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Důchodové pojištění. Náhradní doba pojištění. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/ucast-na-pojisteni/nahradni-doba-pojisteni.htm> [2013-10-17].

Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Nemocenské pojištění od 1. ledna 2009. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/poskytovani-nemocenskeho-od-1-1-2009.htm> [2013-10-19].

DEVELOPMENT, Organisation for Economic Co-operation and. *Education at a glance 2008: OECD indicators.* OECD, 2008. ISBN 978-926-4046-283. Dostupné z: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/41284038.pdf> [2014-03-19].

Doing business 2013 smarter regulations for small and medium-sized enterprises: creating jobs. Online-Ausg. Washington, D.C: World Bank, 2013, 188 s. ISBN 978-082-1396-247. Dostupné z: <http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2013> [2014-03-19].

DUBSKÁ, Drahomíra. *Malé a střední firmy v ekonomice ČR v letech 2003 – 2010.* Český statistický úřad. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/1161-11> [2014-03-21].

Integrovaná portál MPSV [online]. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 SB., o zaměstnanosti. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz> [2013-10-9].

JACHANOVÁ Doležalová, Alexandra. *Koncept flexicurity – další promarněná příležitost pro genderovou rovnost?.* Feminismusz [online] 2008. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/koncept-flexicurity-dalsi-promarnena-prilezitest-pro-genderovou-rovnost> [cit. 2013-10-04].

JEŽEK, Karel. Špidlu zaujal skandinávský model. *Ekonom.* 2005, č. 49. Dostupné z: <http://ekonom.ihned.cz/c1-17366490-spidlu-zaujal-skandinavsky-model> [cit. 2013-12-04].

KUNCOVÁ, Romana. *Pracovněprávní předpisy platné v České republice.* [online]. 18. 10. 2010. Ahoj! Česká republika. Dostupné z: <http://www.czech.cz/cz/Zivot-a-prace/Sehnat-praci/Rady-pro-ziskani-zamestnani/Pracovnepravni-predpisy-platne-v-Ceske-republice> [2013-11-08].

LAJTKEPOVÁ, Eva. *Postavení minimální mzdy v mzdové distribuci podnikatelské sféry České republiky.* *Ekonomická revue.* 2009, 12.. 12., 2. pravidelný, s. 51-59. ISSN 12123951. Dostupné z: <http://www.researchgate.net/publication/228438697> Postavení minimln mzdy v mzdo v distribuci podnikatelsk sfry esk republiky [2013-01-07].

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 26. 7. 2013. Minimální mzda od 1. 8. 2013. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13833> [2013-11-07].

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 30. 9. 2013. Příručka pro personální a platovou agendu. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB030> [2013-11-10].

NEKOLOVÁ, Markéta. *Numerická flexibilita na českém trhu práce*. FÓRUM sociální politiky. Roč. 3, č. 1 (2009), s. 8-14 (7 s.) ISSN 1802-5854. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Casopis_FSP_1_2009.pdf [cit. 2013-10-12].

POTUŽÁKOVÁ, Zuzana; Stanislava MILDEOVÁ. *Systémový přístup ke konceptu flexicurity*. Politická ekonomie 59.2 (2011): 224-241. Dostupné z: <http://www.vse.cz/polek/download.php?jnl=polek&pdf=782.pdf> [2013-10-10].

Sociální dialog [online]. 11. 11. 2010. Tvrdá vláda odborů. Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/socialni-dialog/socialni-dialog/tvrda-vlada-odboru> [2013-11-24].

The official website of Denmark. [online] Flexicurity. Dánsko. Dostupný z: <http://denmark.dk/en/society/welfare/flexicurity/> [2013-10-05].

<http://centes.cz/>

<http://www.citace.com/>

<http://www.czso.cz/>

<http://www.parskomponenty.cz/>

8 Seznam grafů, tabulek, obrázků, otázek a příloh

Graf č. 1 Meziroční změny v počtu zaměstnanců malých a středních podniků v období 2004 - 2010	32
Graf č. 2 Nezaměstnanost v České republice v období 1990 - 2014	33
Graf č. 3 Věková struktura zaměstnanců společnosti Centes, spol. s r. o.	41
Graf č. 4 Struktura vzdělanosti ve firmě Centes, spol. s r. o.	42
Graf č. 5 Celkový počet zaměstnání za „pracovní kariéru“ zaměstnanců firmy Centes, spol. s r. o.	43
Graf č. 6 Délka pracovního poměru.....	45
Graf č. 7 Rozvržení pracovní doby ve firmě Centes, spol s r. o.	46
Graf č. 8 Četnost školení zaměstnanců během kalendářního roku	47
Graf č. 9 Věková struktura zaměstnanců společnosti Pars Komponenty s. r.o.	52
Graf č. 10 Struktura vzdělanosti ve firmě Pars Komponenty s. r. o.	53
Graf č. 11 Celkový počet zaměstnání za „pracovní kariéru“ zaměstnanců firmy Pars Komponenty s. r. o.	54
Graf č. 12 Délka pracovního poměru u firmy Pars Komponenty s. r. o.	56
Graf č. 13 Rozvržení pracovní doby ve firmě Pars Komponenty s. r. o.	57
Graf č. 14 Četnost školení zaměstnanců během kalendářního roku	58
Graf č. 15 Vývoj Indexu rigidity zaměstnávání v ČR	72
Tabulka č. 1 Politické nástroje flexicurity	20
Tabulka č. 2 Výhody a nevýhody uplatnění konceptu flexicurity na trhu práce v ČR...	27
Tabulka č. 3 Věková struktura, zastoupení žen ve firmě Centes, spol. s r. o.	41
Tabulka č. 4 Věková struktura zaměstnanců firmy Pars Kompeoneny s. r. o.	52
Tabulka č. 5 Index rigidity zaměstnávání v České republice pro rok 2012.....	70
Tabulka č. 6 Index rigidity zaměstnávání dle České republiky pro rok 2012	71
Obrázek č. 1 Dánský model Flexicurity	18
Obrázek č. 2 Logo firmy Centes, spol. s r. o.	40
Obrázek č. 3 Logo firmy Pars Komponenty s.r.o.	50
Otázka č. 1 Pohlaví	40
Otázka č. 2 Věk.....	41
Otázka č. 3 Vzdělání.....	42
Otázka č. 4 Bydliště	43
Otázka č. 5 Dosavadní počet zaměstnání.....	43
Otázka č. 6 Počet zaměstnání v uplynulém roce	44
Otázka č. 7 Délka pracovního poměru u firmy Centes, spol. s r. o.	44
Otázka č. 8 Druh a typ pracovního úvazku.....	45

Otázka č. 9 Pracovní doba	46
Otázka č. 10 Školení zásady bezpečnosti práce od zaměstnavatele	47
Otázka č. 11 Školení související s profesí zaměstnance	47
Otázka č. 12 Kvalita poskytovaného školení zaměstnavatelem	48
Otázka č. 13 Zaměstnanecké benefity	48
Otázka č. 14 Odborové organizace	48
Otázka č. 15 Příspěvky na důchodové pojištění	48
Otázka č. 16 Minimální mzda	49
Otázka č. 17 Odměny peněžité formy	49
Otázka č. 18 Přesčasové hodiny	49
Otázka č. 19 Práce o sobotách, nedělích a státních svátcích	49
Otázka č. 20 Pohlaví	51
Otázka č. 21 Věk	51
Otázka č. 22 Vzdělání	53
Otázka č. 23 Bydliště	54
Otázka č. 24 Dosavadní počet zaměstnání	54
Otázka č. 25 Počet zaměstnání v uplynulém roce	55
Otázka č. 26 Délka pracovního poměru u firmy Pars Komponenty s. r. o.	55
Otázka č. 27 Druh a typ pracovního úvazku	56
Otázka č. 28 Pracovní doba	57
Otázka č. 29 Školení zásady bezpečnosti práce od zaměstnavatele	57
Otázka č. 30 Školení související s mou profesí	58
Otázka č. 31 Kvalita poskytovaného školení	58
Otázka č. 32 Zaměstnanecké benefity	59
Otázka č. 33 Odborové organizace	59
Otázka č. 34 Příspěvek na důchodové pojištění	59
Otázka č. 35 Minimální mzda	59
Otázka č. 36 Odměny v peněžité formě	60
Otázka č. 37 Přesčasové hodiny	60
Otázka č. 38 Práce o sobotách, nedělích a státních svátcích	60
Příloha č. 1 Dotazník	84
Příloha č. 2 Hodnoty publikované Světovou bankou – Doing business (2013)	87

Příloha č. 1 Dotazník

1. ŽENA MUŽ
2. VĚK
3. Vzdělání základní výuční list středoškolské bez maturity
středoškolské s maturitou vyšší odborné vysoká škola
4. Bydliště (kraj)
Moravskoslezský Zlínský Olomoucký Jihomoravský Pardubický
Vysočina Královéhradecký Jihočeský Plzeňský Středočeský
Liberecký Ústecký Karlovarský Praha
5. V současné době je toto moje 1-2 3-5 6 a víc zaměstnání.
6. Za uplynulý rok jsem vystřídal/-la _____ zaměstnání (pokud jste nezměnil/-la zaměstnavatele údaj proškrtněte)
7. U společnosti Centes, spol. s r. o. / Pars Komponenty s. r. o., pracuji:
méně než rok 1-2 roky 3 – 5 let 6 a více let
8. Jsem zaměstnaný/-ná:
HPP – neurčito HPP – určito DPP DPČ
úvazek plný úvazek zkrácený
9. Pracuji výhradně: ranní (denní) na směny „kolotoč“ jiné
10. Jsem patřičně proškolen/-na se zásady bezpečnosti práce od svého zaměstnavatele?
ANO NE

11. V rámci pracovního procesu bývám proškolen/-na v oblastech souvisejících s mou profesí? ANO NE

Pokud ano, jak často jsem za rok školen

1 2 3 4 5 6 a více

12. Jste toho názoru, že prováděné školení je kvalitní a školící vám k dané problematice poskytne dostatečné množství informací? ANO NE

13. Poskytuje Vám váš zaměstnavatel zaměstnanecké benefity? ANO NE

Pokud ano, v jaké formě jsou Vám poskytovány???

stravenky osobní auto mobilní telefon notebook

jiné.....

Pokud ne, měl/-la byste zájem ANO NE

14. Je Váš zaměstnavatel členem odborové organizace? ANO NE

Pokud ano, jste jejich členem? ANO NE

Pokud ne, chtěl/-la by jste, aby Vaše společnost měla odborové svazy

ANO NE

(v případě, že ano byl/-la by, jste rád/-a jejich členy ANO NE)

15. Poskytuje Vám váš zaměstnavatel příspěvek na důchodové pojištění?

ANO NE

Pokud ano, v jaké výši 100 200 300 400 500 a více

Pokud ne, měl/-la by jste o něj zájem ? ANO NE

16. V současné chvíli je vaše základní mzda za vykonanou práci ve výši minimální mzdy, která je stanovena zákonem (50,60Kč/hod.)?

ANO NE

17. Dostáváte odměny v peněžité formě? (odměny za splnění limitu, vánoční odměny, 13. plat, atd.) ANO NE

18. Vykonáváte přesčasové hodiny pro svého zaměstnavatele? ANO NE

19. Vykonáváte práci o sobotách, nedělích ANO NE

o státních svátcích ANO NE

Priloha č. 2 Hodnoty publikované Světovou bankou – Doing business (2013)

Employing workers data	Difficulty of hiring index				Rigidity of hours index							Difficulty of redundancy index								Redundancy cost	
	Fixed-term contracts prohibited for permanent tasks?	Maximum length of fixed-term contracts (months)	Minimum wage for a 19-year-old worker or an apprentice (US\$/month)	Ratio of minimum wage to value added per worker	50-hour workweek allowed?	Maximum working days per week	Premium for night work (% of hourly pay)	Premium for work on weekly rest day (% of hourly pay)	Major restrictions on night work?	Major restrictions on weekly holiday work?	Paid annual leave (working days)	Dismissal due to redundancy allowed by law?	Third-party notification if 1 worker is dismissed?	Third-party approval if 1 worker is dismissed?	Third-party notification if 9 workers are dismissed?	Third-party approval if 9 workers are dismissed?	Retraining or reassignment?	Priority rules for redundancies?	Priority rules for reemployment?	Notice period for redundancy (weeks of salary)	Severance pay for redundancy (weeks of salary)
Bulgaria	No	36	197.0	0.25	Yes	6	10	0	Yes	No	20.0	Yes	No	No	No	No	No	No	No	4.3	3.2
Burkina Faso	No	No limit	66.8	0.74	Yes	6	0	0	No	No	22.0	Yes	No	Yes	No	No	Yes	Yes	Yes	4.3	6.1
Burundi	No	No limit	2.9	0.08	Yes	6	35	100	No	Yes	21.0	Yes	No	Yes	No	No	No	Yes	Yes	8.7	7.2
Cambodia	No	24	43.0	0.40	Yes	6	30	100	No	No	19.3	Yes	No	Yes	No	No	Yes	Yes	Yes	7.9	11.4
Cameroon	No	48	57.5	0.32	Yes	6	50	0	No	No	19.0	Yes	Yes	Yes	Yes	No	Yes	Yes	Yes	7.2	8.1
Canada	No	No limit	1,652.9	0.30	Yes	6	0	0	No	No	10.0	Yes	No	No	No	No	No	No	No	5.0	5.0
Cape Verde	Yes	60	0.0	0.00	Yes	6	25	100	No	No	22.0	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	No	6.4	23.1
Central African Republic	Yes	48	39.3	0.56	Yes	5	0	50	No	Yes	25.3	Yes	No	Yes	Yes	No	Yes	Yes	Yes	4.3	17.3
Chad	No	48	119.8	1.08	Yes	6	0	100	No	No	24.7	Yes	No	Yes	No	No	Yes	Yes	Yes	7.2	5.8
Chile	No	24	0.0	0.00	Yes	6	0	0	No	No	15.0	Yes	No	Yes	No	No	No	No	Yes	4.3	23.1
China	No	No limit	204.2	0.36	Yes	6	39	100	No	No	6.7	Yes	No	Yes	No	Yes	Yes	Yes	Yes	4.3	23.1
Colombia	No	No limit	277.8	0.36	Yes	6	35	75	No	No	15.0	Yes	No	No	No	No	No	No	No	0.0	16.7
Comoros	No	36	0.0	0.00	Yes	6	0	0	No	Yes	22.0	Yes	No	Yes	No	No	Yes	Yes	Yes	13.0	23.1
Congo, Dem. Rep.	Yes	48	65.0	2.11	Yes	5	25	0	No	No	13.0	Yes	Yes	Yes	Yes	No	Yes	Yes	Yes	10.3	0.0
Congo, Rep.	Yes	24	92.1	0.27	Yes	6	0	50	No	Yes	29.0	Yes	Yes	Yes	Yes	No	Yes	Yes	Yes	4.3	6.5
Costa Rica	Yes	12	420.4	0.45	Yes	6	0	100	Yes	No	12.0	Yes	No	No	No	No	No	No	No	4.3	14.4
Côte d'Ivoire	No	24	0.0	0.00	No	6	38	0	No	No	27.4	Yes	No	Yes	No	No	No	Yes	Yes	5.8	7.3
Croatia	Yes	36	521.5	0.31	Yes	6	10	35	No	Yes	20.0	Yes	No	Yes	No	Yes	Yes	Yes	Yes	7.9	7.2
Cyprus	No	30	0.0	0.00	Yes	6	0	0	No	No	20.0	Yes	Yes	Yes	No	Yes	No	Yes	Yes	5.7	0.0
Czech Republic	No	108	440.1	0.20	Yes	6	10	10	No	No	20.0	Yes	No	No	No	No	No	No	No	8.7	11.6