



**Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR**  
 Václavské nám. 21, 113 60 Praha 1  
 Tel.: 222 324 985  
 Fax: 224 109 374

www.kzps.cz  
 E-mail: [kzps@kzps.cz](mailto:kzps@kzps.cz)

## **VÝSLEDKY TŘÍLETÉHO BIPARTITNÍHO DIALOGU**

V červnu letošního roku končí významný projekt na podporu spolupráce zaměstnavatelských a odborových svazů, který je pod názvem „Posilování bipartitního dialogu v odvětvích“ (reg.číslo.: CZ.1.04/1.101/02.200013) realizován Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR ve spolupráci s Českomoravskou konfederací odborových svazů. Projekt je z 85% financován prostředky Evropského sociálního fondu a 15% spolufinancován ze státního rozpočtu ČR. Shrnutí výsledky tříletého široce založeného projektu do jednoho článku je i z hlediska jeho rozsahu obtížným úkolem, i proto bude omezen v tomto článku na odvětví zdravotnictví, sociálních služeb, školství, kultury, dopravy a malého stavebnictví, a to ještě telegrafickým, tj. velmi zkráceným způsobem. **Předkládané výstupy ze studií nelze ztotožnit se stanoviskem jedné či druhé strany bipartitního dialogu.**

Cílem článku (v rámci KA 5) je seznámení s dílčími výsledky řešených témat jednotlivých dotčených platform.

Pro všechna odvětví – projektové platformy byl volen shodný rámec aktivit, který byl diferencovaně naplňován dle konkrétních potřeb a priorit. Problémy jsou definovány jako „témata“, přičemž u každého z témat je shodná struktura řešení. Z tohoto pohledu bylo vymezeno obecně pět klíčových aktivit projektu

- posílení personálních i technicko-organizačních kapacit na obou stranách dialogu
- vymezení problému, doložení potřebnosti řešení (existence) problému, vytvoření (získání) objektivních dat/faktů
- nalezení vhodných návrhů řešení daného problému
- způsob implementace, přenos výstupů a výsledků
- výstupy pro implementaci, publikační činnost.

Partnery bipartitního dialogu ve **zdravotnictví** byly na straně zaměstnavatelů Unie zaměstnavatelských svazů ČR a Asociace nemocnic ČR, Asociace českých a moravských nemocnic ČR a Asociace zdravotnických záchranných služeb ČR jako její členské organizace, na odborové straně Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR.

V rámci zdravotnictví byla vymezena 3 témata

- specifická pracovní doba a pracovní podmínky (včetně odměňování zaměstnanců)
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci, stres na pracovišti a jeho specifika
- flexicurity jako podpora konkurenceschopnosti podniků v odvětví zdravotnictví, syndrom vyhoření

Studie se mj. zabývaly přípustným objemem práce přesčas. Využití práci přesčas ve vyšším rozsahu lze do konce roku 2013 za podmínky, že k této další práci dá zaměstnanec dobrovolný souhlas. Tato výjimka bývá označována často anglickým



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST



Bipartitní dialog

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

termínem „opt-out“, tedy jakési vyvázání se konkrétního zaměstnance z jinak obvyklých limitů a pravidel pracovní doby.

V oblasti pracovní doby se zdravotnictví s ohledem na blížící se konec výjimky „opt-out“ dostává zpět do situace, které bylo vystaveno po přijetí nového zákoníku práce, kdy platné právní předpisy ČR budou v plném souladu s právem EU, nicméně České republice bude hrozit nedostatek pracovních sil ve zdravotnictví; dodržování zákoníku práce je za těchto okolností v praxi obtížné, pro značnou část poskytovatelů zdravotních služeb nemožné, hrozí omezení dostupnosti zdravotní péče a v případě záchranné zdravotnické služby i péče neodkladné.

Pro zmírnění dopadů této situace do faktického chodu zdravotnictví lze uvažovat o těchto návrzích:

- Snížení počtu poskytovatelů zdravotních služeb,
- Příliv kvalifikované pracovní síly ze zahraničí do sféry zdravotnictví (problém uznávání odbornosti a kvalifikace),
- Poskytování zdravotních služeb poskytovatelem poskytujícím zdravotní péči v ZZ provozovaném jiným poskytovatelem,
- Generalizace dosud úzce specializovaných odborností lékařů.

**Motivačním faktorem i vnějším determinantem** pracovní spokojenosti je vedle finančního ohodnocení i nehmotná stimulace jako například poskytování sociálních výhod, benefitů.

**Problém ustanovení § 78 odst. 2 zákoníku práce.** Je třeba důsledně zvážit úplné zrušení **nepřiměřeně rigorózního pravidla** (v praxi označovaného jako tzv. „hodinové“ pravidlo), které je legální podmínkou pro překrývání směn, resp. pro vymezení směnného režimu. Požadavek zákona, že směnný režim je zachován jen při souběžném výkonu práce zaměstnanců navazujících směn nejvýše po dobu jedné hodiny, vede – a to zejména ve zdravotnické praxi - k tomu, že, ačkoliv poskytovatel zdravotní péče jako garant organizace pracovní doby v pozici zaměstnavatele využívá více různě časově nastavených směn, nejde paradoxně o směnný režim, přestože je pokryta pracovní dobou převážná část kalendářního dne. Limit 48 hodin týdně v sobě zahrnuje veškerou dobu výkonu práce i případnou připravenost zaměstnance k výkonu práce, je-li tato pracovní pohotovost realizována na pracovištích zaměstnavatele; tj. limit 48 hodin platí nezávisle na tom, kolik hodin zaměstnanec skutečně pracuje a jakou dobu stráví v pracovní pohotovosti na pracovišti.

Sociální partneři i politici se na úrovni diskusí o **revizi směrnice 2003/88/ES** průběžně zabývají i otázkou tzv. aktivní a neaktivní doby pracovní pohotovosti.

Zákon by měl *pro futuro* vyloučit **pravidlo o povinném atributu „vzájemnosti“** střídání zaměstnanců při vymezení směnných režimů tak, jak jsou aktuálně definovány v **§ 78 odst 1 písm. d) až f) zákoníku práce**. Požadavek zákona, aby se zaměstnanci ve směnách střídali vzájemně, je nesprávný. V tomto směru lze uzavřít, že by plně postačoval požadavek střídání se zaměstnanců ve více směnách, které mají odlišné začátky a konce.

Obecnější otázkou přesahující rámec zdravotnictví je rozlišení mezi činností OSVČ a zaměstnance. Zde je namístě zkoumat také ekonomickou podstatu předmětné činnosti. Jakkoli je třeba připustit, že definice závislé práce by měla být – mimo jiné i z důvodu potírání nelegální práce a jejího prokazování - co možná nejjednodušší, přesto je do budoucna třeba zvážit, zda i **kritérium podstaty získání většiny příjmů z profesní činnosti** od jediného „klienta“ (ať už budeme uvažovat o hranici 75% jako ve Španělsku nebo o jakékoli jiné rozumné hranici) by nemělo být zakotveno do vnitrostátní úpravy.

**Syndrom vyhoření představuje** o psychický stav prožitku vyčerpání jako reakce na pracovní stres. Vyskytuje se u profesí, které pracují s lidmi. Je tvořen symptomy v oblasti psychické, částečně v oblasti fyzické a sociální. Klíčovou složkou syndromu je emoční exhausce, kognitivní vyčerpání a celková únava. Všechny hlavní složky tohoto syndromu vycházejí z chronického stresu.

Problematika neadekvátního, příliš nízkého počtu zdravotnických pracovníků vzhledem k počtu pacientů je častým problémem a příčinou zvýšení rizik práce ve zdravotnictví i jednou z tradičních příčin vysoké míry stresovosti pracovních podmínek zdravotnických pracovníků.

S pracovním vytížením bezprostředně souvisí také **výše odměňování** zaměstnanců. Ke kvalitě pracovních podmínek ve zdravotnictví a zejména k usnadnění práce ošetřujících sester by přispělo dostatečné **vybavení pomůckami** pro manipulaci s nepohyblivými pacienty.

\* \* \*

Partnery bipartitního dialogu v oblasti **sociálních služeb** byly na straně zaměstnavatelů Unie zaměstnavatelských svazů ČR a Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR jako její členská organizace, na odborové straně Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče ČR.

V oblasti sociálních služeb bylo vymezeno pět témat, které se do značné míry překrývaly s tématy v oblasti zdravotnictví

- pracovní doba, její délka, rozvržení a formy
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci, stres na pracovišti a jeho specifika
- flexicurity jako podpora konkurenceschopnosti v odvětví sociálních služeb; syndrom vyhoření
- postavení a odměňování pracovníků v sociálních službách
- specifické vztahy zaměstnavatele a zaměstnance v sociálních službách

Při analýze „pracovní doba, její délka, rozvržení a formy nebyly shledány žádné legislativní bariéry v oblasti pracovněprávních vztahů, které by omezovaly či jakkoliv bránily zavádění flexibilních forem práce do sociálních služeb. Pracovněprávní legislativa České republiky koresponduje s požadavky Evropské unie, přesněji Směrnice Evropského parlamentu a rady, umožňuje dostatečné spektrum možností pro kombinace flexibilních forem práce.

V dotazníkovém šetření byly potvrzeny i alarmující skutečnosti, kdy u některých poskytovatelů se ve velké míře pracuje přesčas. Ač jsou důvody pro tato opatření pochopitelná, je důležité, aby poskytovatelé více pracovali s náročností výkonu práce v přímé péči (např. dbali na psychohygienu pracovníků, realizovali supervize, či jiné

podpůrné aktivity). Prvoplánově může sice časté nasazování pracovníků do směn vyřešit aktuální personální nedostatečnost, v důsledcích však může mít na personál negativní vliv (např. přetěžování, nebo sklony této pomáhající profese k únavovému syndromu). Může znamenat i velké ohrožení v oblasti nespokojenosti zaměstnanců, kteří začnou více fluktuovat, zcela zásadní by bylo i ohrožení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků. V každém případě při této praxi nemůžeme mluvit o rozvoji služby směrem ke kvalitě.

Dalším rizikem, které se v rámci dotazníkového šetření objevilo, jsou přestávky v práci. Podobně, jako u přesčasů, je důležité uvědomit si, že přestávka na jídlo a oddech či nepřetržitý odpočinek mezi směnami a v týdnu je velmi významný pro regeneraci fyzických i psychických sil pracovníka.

Legislativní správnost bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci je u valné většiny poskytovatelů sociálních služeb na vysoké úrovni. Často však chybí bezpečnost pracovníků přímé péče při supervizi, při komunikaci a každodenní práci s uživateli sociálních služeb a jejich blízkými. Sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách jsou konfrontováni s kvalitou sociálních služeb, kterou však bez výhrad nelze zajistit jen na dobré slovo a srdce pracovníků v **ců v sociálních službách** jsou v první řadě ovlivněny posláním, smyslem a cílem sociální péče. Již tato skutečnost formuje typy lidí s určitými charakterovými vlastnostmi, kteří se pro práci v sociálních službách rozhodnou.

**První charakteristikou** rozhodující ve vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec v sociálních službách je možnost seberealizace a pocitu smysluplnosti práce v sociálních službách při práci s cílovou skupinou.

Druhým nad jiné výrazným znakem práce v sociálních službách je úzký osobní a citový kontakt s jinými, a to postiženými a hendikepovanými lidmi.

Pro to, aby se pracovníci cítili bezpečně, měli motivaci i nadále zůstat v sociálních službách, nebojovali o každou minutu práce s uživateli sociálních služeb s přebujelou administrativou a služby byly i nadále těmi, které vykonávají lidé pro lidi, je nutno pozastavit se, zamyslet se nad všemi povinnostmi poskytovatelů sociálních služeb a říci, zda jsou opravdu všechny nutné.

Obecně se jeví, že přes svoji náročnost psychickou a často i fyzickou je práce v sociálních službách podceňována minimálně z hlediska odměňování.

Jak hrubý plat, tak i hrubá mzda měsíčně jsou u odborných pracovníků v oblasti sociální práce nižší než v průměru ČR. V platové oblasti je medián ČR 23.869 Kč, zatímco u odborných pracovníků v oblasti sociální práce to je 21.014 Kč. Ve mzdové oblasti je medián ČR 21.015 Kč, zatímco u odborných pracovníků v oblasti sociální práce to je 19.698 Kč. Odpracovaná doba je v obou případech nižší než v údajích za ČR, nicméně pouze o 1-2 hodiny měsíčně. V každém případě za zmínku stojí fakt, že v ČR pracuje cca 5x více zaměstnanců ve mzdové oblasti oproti platové, zatímco u odborných pracovníků v sociálních službách je tomu přesně naopak (cca 5x více zaměstnanců pracuje v platové sféře).

Plat většiny zaměstnanců v zařízeních sociálních služeb, kteří jsou odměňováni podle přílohy č. 1 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb., nedosahuje ani výše průměrného platu zdravotnických pracovníků, kteří jsou odměňováni podle přílohy č. 3 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ani výše průměrného platu v nepodnikatelské

sféře v roce 2011. Tento přístup zdá se býti neudržitelný a obě strany bipartitního dialogu se shodli na podpoře dodatečných prostředků pro odměňování v roce 2013 i hledání systémového řešení ve vyváženém porovnání s rezortem zdravotnictví.

Nedostatek financí si uvědomuje takřka každý pracovník ve službách, tato starost již dávno není doménou jen ředitelů a ekonomů zařízení. Ještě více než nízké mzdy je pro pracovníky stresující ona finanční nejistota v sociálních službách a administrativní zátěž.

\* \* \*

Partnery bipartitního dialogu v oblasti **školství** byly na straně zaměstnavatelů Unie zaměstnavatelských svazů ČR a Unie školských asociací – CZESHA jako její členská organizace, na odborové straně Českomoravský odborový svaz pracovníků školství a Odborový svaz KOVO (za učňovská zařízení).

Ve školství bylo vymezeno jedno svodné téma, které se však prakticky rozpadlo do tří částí

- právní rámec kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu
- pracovně-právní a mzdové podmínky
- problémy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Základem řešení problémů českého školství je definování dlouhodobé koncepce vzdělávání ve vazbě na identifikované potřeby praxe. Rezignace na identifikaci potřeb a následné směřování či regulace vzdělávací soustavy odpovídajícím směrem je běžnou politikou většiny evropských států. Její neexistence vede k zásadnímu pokřivení potřebných proporcí vzdělávací soustavy.

PT RHSD (Pracovní tým Rady hospodářské a sociální dohody) již na základě podnětu sociálních partnerů diskutoval problematiku neexistence základního plánování v oblasti školství ze strany státu a regulace rozdělení zastoupení na konkrétních školách podle potřeb státu. Důsledkem toho 80% žáků základních škol odchází na SŠ a ze středních škol 70% studentů odchází na VŠ. Na učňovských oborech je pouze 15% žáků je v oborech s výučním listem. Tyto podíly se jeví jako obtížně zdůvodnitelné z hlediska Gaussovy křivky ve vztahu ke schopnostem studentů a nutně se musí projevit v kvalitě absolventů.

Vedle výše uvedeného makroekonomického problému existuje celá řada dílčích problémů, které přinášejí problémy a nejistotu do škol. Problémem je např. vymezené postavení ředitele školy. Ředitel školy, kterému skončí výkon práce na vedoucím pracovním místě, se ocitne v situaci, kdy sice nadále trvá jeho pracovní poměr, nemá však dohodnut žádný druh práce, který by mohl vykonávat. Stabilitě prostředí jistě neprospělo i zrušení „věkového automatu“, kdy nikoli schopnosti pedagoga, ale nedostatek prostředků může vést ke snížení jeho odměny. Nedostatek prostředků v některých případech vede k „řetězení“ smluv na dobu určitou.

Specifickým problémem je postavení nepostavení vyšších odborných škol ve vzdělávacím systému. Nejparadoxnější je situace u zdravotnických VOŠ, které naplňují mezinárodní standardy, nicméně v České republice mají v praxi omezené postavení proti absolventkám bakalářského studia, i když v řadě případů jsou absolventky VOŠ pro praxi lépe připraveny.

Celkově statistická data potvrzují tezi o tom, že školství je podfinancované, přestože

patří mezi vládní priority. S tím souvisí i problém stárnutí pedagogických pracovníků. Při stávajících platových poměrech bude obtížné tento trend zvrátit.

Nezanedbatelnou je i problematika bezpečnosti a ochrany při práci, kdy vedle známých specifik týkajících se např. práce doma či na školním hřišti začíná být i v České republice aktuální prevence násilí na pracovišti.

\* \* \*

Partnery bipartitního dialogu v oblasti **kultury** byly na straně zaměstnavatelů Unie zaměstnavatelských svazů ČR a Asociace profesionálních divadel ČR a Asociace symfonických orchestrů a pěveckých sborů ČR, na odborové straně Herecká asociace.

V kultuře byla vymezena dvě témata, která se vzájemně prolínala

- zvláštnosti uplatňování zákoníku práce a jeho limity v oblasti živých umění
- specifika kolektivního vyjednávání a problematika uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně v oblasti živých umění

Záměrem projektu bylo v oblasti kultury zvážit za přispění sociálního dialogu možnosti přejít na praxi obvyklou ve vyspělých evropských zemích, kde je většina pracovně právních vztahů v oblasti živého umění, a zejména profesionálních divadel, upravována formou kolektivního vyjednávání. Zatímco v České republice a ostatních středoevropských postkomunistických zemích spoléhají zaměstnavatelé i zaměstnanci více na ustanovení vyšších právních předpisů - zejména zákoníku práce.

Cílem projektu bylo získat relevantní informace o skutečném stavu kolektivního vyjednávání, analyzovat právní rámec, stanovit základní témata, která by mohla být kolektivně vyjednávána, pokusit identifikovat překážky bránící rozvoji uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně v sektoru živých umění a navrhnout legislativní změny, které by vedly ke zkvalitnění sociálního dialogu v rámci ČR.

Zpracovaná studie ukázala, že uzavírání kolektivních smluv na úrovni jednotlivých organizací je běžnou a fungující praxí u organizací financovaných z veřejných zdrojů, zejména u větších divadel zřizovaných městy. Naopak dokazuje absenci kolektivních smluv v soukromém sektoru a smluv vyššího stupně.

Studie dostatečným způsobem popsala právní rámec kolektivního vyjednávání s ohledem na uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně včetně inspirativního popisu zahraniční praxe kolektivního vyjednávání. Výzkumná část studie zpřístupnila správně strukturovaná data o skutečném stavu kolektivního vyjednávání v oblasti živých umění zejména u příspěvkových organizací a také očekávání sociálních partnerů od kolektivního vyjednávání a priority jednotlivých témat.

Studie potvrdila, že jádrem a hlavními tématy kolektivního vyjednávání je uzavírání pracovních poměrů a odměňování. Zde je ovšem základním limitem zákoník práce, který znemožňuje jednat o neomezeném řetězení pracovních smluv na dobu určitou. To se týká zejména druhů práce, jejichž předmětem je umělecký výkon chráněný podle zvláštního předpisu (Zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů).

Zaměstnanci – umělci, kteří vykonávají práci, jež je zároveň chráněna autorským zákonem, vykonávají činnost zcela zvláštní povahy. K výkonu takovéto činnosti je

zapotřebí, aby disponovali prokazatelným talentem a speciálními psychofyzickými dispozicemi. Talentové a psychofyzické dispozice se mění v čase (např. tanečníci nebo zpěváci) a tito zaměstnanci nemohou zpravidla vykonávat stejnou uměleckou práci po dobu celého aktivního života.

Potřebnost těchto pracovníků se také dynamicky mění v čase a je závislá na podobě repertoáru. Každá sezóna vyžaduje zaměstnávání jiných umělců pro jiné úkoly a není možné, aby byla činnost zaměstnavatele prioritně řízena dispozicemi umělců. Zaměstnavatel musí volit repertoár podle svých uměleckých plánů a ohledem na diváckou poptávku a možnost uplatnění na trhu. V některých oborech (tanec, zpěv) to může časem způsobit kolaps uměleckých institucí, které budou nuceny zaměstnávat umělce, kteří již nebudou splňovat základní profesionální předpoklady pro výkon umělecké činnosti.

Závěry studií a workshopů jsou využitelné pro další společnou práci, která může vyvrcholit uzavřením kolektivní smlouvy vyššího stupně.

\* \* \*

Partnery bipartitního dialogu v oblasti **„malého“ stavebnictví** byly na straně zaměstnavatelů Unie zaměstnavatelských svazů ČR a Svaz drobných, malých a středních zaměstnavatelů ve stavebnictví ČR, na straně zaměstnanců Odborový svaz Stavba ČR.

V tomto odvětví probíhala diskuse nad 4 tématy

- flexicurity ve stavebnictví - uplatnění zaměstnanců, kteří ze somatických důvodů nemohou dále vykonávat původní profesi
- bezpečnost práce a její specifika u malých firem ve stavebnictví
- zavedení bezpečnostní karty
- zapojení zaměstnanců i zaměstnavatelů do řešení otázek Společenské odpovědnosti firmy ve stavebnictví

Hlavním cílem sociálního dialogu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve stavebnictví bylo zlepšení a zjednodušení v plnění podmínek stanovených pro tuto oblast v rámci legislativy i zajistit pro zaměstnance a zaměstnavatele lepší podmínky pro práci.

Pro uplatnění somatiků je třeba dosáhnout legislativních úprav, např. uzákonit zavedení stavební policie, kde by se mohly uplatnit dlouholeté zkušenosti somatiků. Dále je třeba podpořit doškolování, které by umožnilo somatikům pracovat v technických profesích. Některá společenstva řemeslníků se tím již na základě podnětů z projektu, začala aktivně zabývat.

Bylo zjištěno, že pro malou firmu nebo OSVČ je velmi obtížné vyhovět všem bezpečnostním požadavkům. Je potřeba více se věnovat vzdělávání v oblasti BOZP u malých firem a OSVČ a finančně jim toto vzdělávání zpřístupnit.

Myšlenka zavést pro každého člověka tzv. „bezpečnostní pas či kartu“ není zcela nová, protože již v 60. a 70. letech minulého století se v mnoha československých státních podnicích, zejména těch velkých, zpracovávaly „zápisníky BOZP“ nebo „Karty BOZP“ pro každého zaměstnance, samozřejmě v klasické písemné podobě. Obvykle obsahovaly informace o typech školení BOZP, kterými zaměstnanec prošel

s daty jejich konání, o osobních ochranných pracovních prostředcích (OOPP), kterými byl vybaven s daty vydání a s podpisy o jejich převzetí, apod. V některých podnicích měly tyto dokumenty u sebe přímo zaměstnanci a ti je často ztráceli, v některých byly ukládány v personálních útvarech. V průběhu doby se od nich upustilo, protože vyžadovaly pečlivé doplňování nových údajů ručním způsobem, což zabralo dost pracovního času minimálně jedné osobě a mnohé menší nebo malé firmy si to nemohly dovolit a ani státní odborný dozor nad bezpečností práce ani žádný právní předpis je nevyžadoval. Zavedení bezpečnostních karet by ve výsledku bylo velmi efektivním nástrojem, který však nemá odpovídající podporu.

Transparentnost firem při uplatňování CSR (Corporate Social Responsibility – Společenské zodpovědnosti firem) přináší zlepšení ekonomických, sociálních, etických a ekologických přístupů firem. To se zpětně projeví v optimálním fungování a prosperitě firmy a ve zvýšení její konkurenceschopnosti.

Spolupráce sociálních partnerů se do budoucna ukazuje jako velmi potřebná, zejména v současné době, kdy stavebnictví v České republice prožívá krizi, jež je způsobena zejména absencí prorůstových opatření ze strany vlády. Prostor pro vyjednávání sociálních partnerů se otvírá především v citlivém řešení sporných opatření, jako je např. snižování stavu zaměstnanců, snižování mezd, nedostatku zakázek apod. V důsledku probíhající krize se snaží firmy šetřit i v oblastech, jako je třeba oblast BOZP. Při fungujícím sociálním dialogu je možné i v této oblasti nalézt kompromis, kterým budou dodrženy zákonné povinnosti, vyplývající z platné legislativy, za dodržení „rozumných“ nákladů.

\* \* \*

Partnery bipartitního dialogu v oblasti **dopravy** byly na straně zaměstnavatelů Unie zaměstnavatelských svazů ČR a Společenství autodopravců Čech a Moravy, na straně zaměstnanců Odborový svaz dopravy.

V oblasti dopravy bylo vymezeno jedno široké téma

- specifika pracovních podmínek a jejich vliv na konkurenceschopnost v odvětví doprava

Pracovní podmínky jsou do značné míry determinovány stavem odvětví a možnostmi zaměstnavatele. Jako významný problém se jeví nerovné podmínky pro malé firmy v rámci soutěže.

Ceny v silniční nákladní dopravě jsou smluvní – tržní na rozdíl od věcně usměrněné ceny v dopravní obslužnosti autobusy.

Z dialogu vyplynulo, že by bylo užitečné vypracovat metodiku (obecný nákladový kalkulační vzorec), pro živnostníky a malé dopravní firmy, pomocí které by si tyto dopravci zkalkulovali skutečné náklady na přepravu. Tato metodika by sloužila jako podklad při sjednávání cen dle ustanovení § 2 zákona č.526/1990 Sb., o cenách, ve znění pozdějších předpisů. Odborná veřejnost, ale i samotní dopravci by měly působit na to, aby se minimalizovaly dumpingové ceny. K tomu využít všech možností – sdružení, svazy, média atd. až po FÚ a ÚHOS. Vzhledem k dumpingovým cenám i pozdnímu proplácení faktur existuje dluhová past dopravců. Silniční nákladní i osobní doprava se tím řadí mezi velmi riziková podnikatelská odvětví. Jednou z možností odhalování dumpingových cen by mohlo být zveřejňování údajů o neplatičích sociálního a zdravotního pojištění, aby bylo zřejmé,



kdo používá sociální dumping. Jako příklad lze uvést Slovensko.

Zvětšující se problémy autodopravců, kteří se potýkají zejména s růstem nákladů při trvale stagnujících či dokonce klesajících tržních cenách svých služeb, indikují současné i budoucí problémy celého odvětví silniční nákladní a osobní dopravy.

Náklady na dopravu stále stoupají kvůli mnoha aspektům. Patří mezi ně stále se zvyšující jednotkové ceny vstupů (např. spotřební daně na PHM, pohonné hmoty, mýto, DPH apod.)

Na druhé straně na výnosy autodopravců působí rovněž některé faktory, které negativně ovlivňují a svým způsobem znehodnocují volnou hospodářskou soutěž. Jde především o dumpingové ceny za přepravu osob a zboží, o dlouhou dobu splatnosti faktur (např. 60 až 120 dní) a z toho plynoucí druhotnou platební neschopnost, dále poměrně liberální podmínky v přístupu k podnikání (vydávání koncesí pro autodopravu) i dopravní výkony mimo udělené koncese (šedá ekonomika).

Situace v silniční osobní i nákladní dopravě se však v roce 2012 i na začátku roku 2013 v důsledku finanční a hospodářské krize ještě více zhoršila a tím velmi zkomplikovala podmínky v podnikání, což má přímý dopad na pracovní podmínky v silniční dopravě.

K udržení alespoň vyrovnaných hospodářských výsledků dochází u autodopravců ke zvyšování obrátkovosti při přepravách zboží i osob, což v některých případech způsobuje porušování zákoníku práce, nedodržování dohod o provozu vozidel (např. na území EU od 1.4.2007 nařízení (ES) č. 561/2006, mimo území EU Dohoda AETR) a v tomto směru především bezpečnostní normy apod.

### Závěrem

Za podstatný výsledek lze označit jednání a snaha nalézání řešení, kdy v řadě případů tato řešení jdou nad rámec dialogu a musí být hledána a nalézána ve spolupráci s představiteli vlády na půdě Rady hospodářské a sociální dohody a jejích pracovních týmů. Dialog v zásadě bez výjimky oceňují všichni zapojení partneři, kteří budou hledat cesty, jak v takto nastaveném sociálním dialogu pokračovat.

V Praze dne 1. června 2013