

Číslo: **12/2017**

Z obsahu:

**Vyhláška č. 463/2017 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání**

**siln.motor.vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohon.hmot**

**Víme jakou formou lze správně ukončit pracovní poměr?**

**Co se skrývá pod zkratkou "GDPR"?**

**Úspěšně realizovaný projekt ASO "Dopady digitalizace práce na zaměstnanost, kol.vyjednávání a sociální zabezpečení zaměstnanců"**



**O B S A H**

**Vyhláška č. 463/2017 Sb., o změně sazby základní**

**náhrady za používání silničních motorových**

**vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny**

**pohonných hmot pro účely cestovních náhrad str, 3**

**Víme jakou formou lze správně ukončit**

**pracovní poměr? str. 5**

**Jak prokázat požití alkoholu na pracovišti str. 8**

**Co se skrývá pod zkratkou "GDPR"? str. 9**

**Vývoj průměrných mezd v 3. čtvrtletí 2017 str. 14**

**Vývoj spotřebitelských cen v listopadu 2017 str. 20**

**Od ledna 2018 se zvýší náhrady za ztrátu výdělku**

**po úraze či nemoci str. 23**

**Úspěšně realizovaný projekt ASO "Dopady**

**digitalizace práce na zaměstnanost, kolektivní**

**vyjednávání a sociální zabezpečení zaměstnanců str. 24**

**Znáte zásady Evropského pilíře sociálních práv? str. 29**

**Zpracovala: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.**

**Vyhláška č. 463/2017 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad**

Vyhláška č. 463/2017 Sb. stanoví sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné pro rok 2018.

Vyhláškou Ministerstva práce a sociálních věcí č. 463/2017 Sb. byly změněny sazby základních náhrad za používání silničních motorových vozidel a stanoveny průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad zaměstnancům.

Minimální výše **sazby základní náhrady** uvedená v § 157 odst. 4 zákoníku práce byla **pro rok 2018** stanovena:

* u osobních silničních motorových vozidel na **4,00 Kč/km**,
* u jednostopých vozidel a tříkolek na **1,10 Kč/km**,

tzn. že u nákladních automobilů a autobusů činí podle § 157 odst. 5 zákoníku práce **8,00 Kč/km**.

Pro fyzické osoby-podnikatele se u nákladních automobilů a autobusů stanoví výše sazby základní náhrady podle ustanovení § 24 odst. 2 písm. k) bod 3 ZDP, a to ve výši platné pro osobní automobily.

**Průměrná cena pohonných hmot** pro účely stanovení náhrady výdajů za spotřebované PHM podle§ 158 odst. 3 zákoníku práce činí **od 1. 1. 2018** za litr:

* benzínu automobilového 95 oktanů **30,50 Kč,**
* benzínu automobilového 98 oktanů **32,80 Kč**,
* nafty motorové **29,80 Kč**.

**Tuzemské stravné**

S účinností od **1. 1. 2018** poskytne zaměstnavatel zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty **tuzemské stravné podle** § 163 odst. 1 zákoníku práce, tj. zaměstnanci zaměstnavatele neuvedeného v § 109 odst. 3 zákoníku práce, nejméně ve výši:

1. **78 Kč**, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
2. **119 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
3. **186 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin,

A podle § 176 odst. 1 zákoníku práce, tj. zaměstnanci zaměstnavatele uvedeného v § 109 odst. 3 zákoníku práce, ve výši:

1. **78 Kč až 93 Kč**, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
2. **119 Kč až 143 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
3. **186 Kč až 223 Kč**, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Vyhláška č. 440/2016 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad, se zrušuje.

Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2018

**VÍME JAKOU FORMOU LZE SPRÁVNĚ UKONČIT PRACOVNÍ POMĚR?**

**Podle § 48 zákoníku práce lze pracovní poměr ukončit několika způsoby. Jsou to dohoda, výpověď, okamžité zrušení a zrušení ve zkušební době.**

Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím této doby a pracovní poměr cizince nebo osoby bez státní příslušnosti končí též dnem, kdy jim končí pobyt podle rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu, nebo právní moci rozhodnutí o vyhoštění. Samozřejmým důvodem pro ukončení pracovního poměru je smrt zaměstnance.

**K nejčastějším formám ukončení pracovního poměru patří dohoda o ukončení pracovního poměru a výpověď z pracovního poměru.**

**D O H O D A**

Základním požadavkem na platnost skončení pracovního poměru dohodou je, že **účastníci pracovní smlouvy (zaměstnavatel i zaměstnanec) shodně vyjádřili svůj projev vůle skončit pracovní poměr.**

V dohodě musí být označen přesný kalendářní den ukončení pracovního poměru, nebo kalendářní den může být nahrazen formulací např. "ukončením určitých prací", "ukončením pracovní neschopnosti zaměstnance" apod. Pokud nebude v dohodě zřetelně vyjádřeno kdy pracovní poměr skončí, pak platí, že je to den, kdy byla dohoda uzavřena.

Dohoda může být sjednána i v případech, na které by se vztahoval zákaz výpovědi podle § 51 ZP, např. v době pracovní neschopnosti, při uvolnění k výkonu veřejné funkce, v mateřské dovolené apod.

Často se stává, že zaměstnavatel, ale častěji zaměstnanec, použije formulaci "výpověď dohodou". **Výpověď dohodou neexistuje!** Takže z takové formulace není zřejmé, zda jde o výpověď podle § 52 ZP nebo o dohodu podle § 49 ZP. U dohody jde o dobrovolné rozhodnutí obou stran, u výpovědi o rozhodnutí pouze jedné strany.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být **písemná**.

S uzavřením dohody o ukončení pracovního poměru jsou spojeny určité nevýhody pro zaměstnance. Jednou, víceméně známou, je, že s dohodou není spojen nárok na odstupné. Druhá nevýhoda je spojená s důvodem ukončení pracovního poměru dohodou. Pokud důvod není ve prospěch zaměstnance nebo není vůbec uveden, pak je zaměstnanci krácena podpora v nezaměstnanosti, a to o více než polovinu. Podle zákona o zaměstnanosti (§ 50) by měl mít v takovém případě nárok pouze na 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

**V Ý P O V Ě Ď**

**Výpověď z pracovního poměru může dát jak zaměstnavatel, tak také zaměstnanec.**

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně uvedeného v 52 ZP, ale zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu (§ 50 ZP).

**Projev vůle vyjádřený zaměstnavatelem ve výpovědi musí být přesný.** Nejasné vylíčení skutkových okolností může způsobit řadu těžkostí. Pokud by se nepodařilo vysvětlit projev vůle zaměstnavatele ani výkladem, jde o neplatné právní jednání a takovou výpověď by mohl soud prohlásit za neplatnou. Zaměstnavatel tak musí uvést konkrétní důvod výpovědi, nestačí jen uvedení čísla příslušného ustanovení ZP.

Výpověď z pracovního poměru musí být **písemná.** V případě výpovědi z pracovního poměru, která nebyla dána písemně, to bude znamenat neexistenci tohoto právního jednání. Důsledky výpovědi (skončení pracovního poměru) nemohou nastat, neboť výpověď neexistuje!

**Velmi důležité pro platnost výpovědi je její doručení zaměstnanci**. Výpověď zaměstnavatel doručuje zaměstnanci podle § 334 odstavec 1 ZP do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastižen, anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Může se stát, že zaměstnanec výpověď z pracovního poměru odmítne na pracovišti převzít. Potom zaměstnavateli stačí, když odmítnutí prokáže (např. svědecky) a výpověď se považuje za doručenou.

Zákoník práce dává sice přednost osobnímu doručení, ale někdy to není možné. Potom může být doručována prostřednictvím poštovního úřadu. S tím jsou ovšem spojena určitá rizika. Nebyl-li zaměstnanec, kterému má být výpověď doručena, zastižen, ačkoliv se v místě doručení zdržuje, doručovatel uloží písemnost v místně příslušné provozovně pošty nebo u obecního úřadu. Zaměstnance o tom písemně uvědomí a vyzve ho, aby si písemnost do 10 pracovních dnů vyzvedl. Jestliže si zaměstnanec písemnost v této lhůtě nevyzvedne, považuje se za doručenou posledním dnem této lhůty. Nedoručená písemnost se pak zaměstnavateli vrátí.

S výpovědí z pracovního poměru je spojena **výpovědní doba**. Výpovědní doba počíná běžet od prvního dne měsíce, který následuje po měsíci, v němž byla výpověď doručena.

Výpovědní doba je stejná pro výpověď danou zaměstnancem i zaměstnavatelem a činí **nejméně dva měsíce** (§ 51 ZP). Délku výpovědní doby ponechává ZP smluvní volnosti účastníků. **Může být dohodnuta výpovědní doba delší než 2 měsíce, nikoliv kratší!**

Výpovědní doba nemusí vždy končit poslední den v kalendářním měsíci. Zejména se jedná o případy, kdy uplyne poslední den kalendářního měsíce v tzv. **ochranné době** (např. v pracovní neschopnosti zaměstnance). Uplyne-li poslední den výpovědní doby v ochranné době, **dochází ke stavení běhu výpovědní doby**. Většinou se jedná o případy, kdy ještě v tento den trvá pracovní neschopnost zaměstnance. **Ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává. Výpovědní doba se prodlužuje a skončí uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby.** K výjimce může dojít v případě, kdy zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení výpovědní doby netrvá.

Ing. Pikierská Naděžda, CSc.

**JAK PROKÁZAT POŽITÍ ALKOHOLU NA PRACOVIŠTI**

Zákoník práce stanoví, že zaměstnanec je povinen nepožívat alkoholické nápoje na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště a nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele.

Aby zaměstnavatel mohl zajistit dodržování výše popsaného zákazu, je zaměstnanec současně povinen dle ustanovení § 106 odst. 4 písm. i) zákoníku práce podrobit se na **pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance** **písemně určeného zaměstnavatelem** zjištění, zda není pod vlivem alkoholu.

Případná přítomnost alkoholu v těle zaměstnance se zjišťuje **primárně** **dechovou zkouškou** (orientačním vyšetřením dechu), a to prostřednictvím technicky ověřeného přístroje (analyzátorem alkoholu v dechu). K vyloučení pochybností o závěru, že je pod vlivem alkoholu, může být zaměstnanec vyzván oprávněným vedoucím zaměstnancem k tomu, aby se podrobil **odběru potřebného biologického materiálu (zpravidla krve**) u poskytovatele zdravotních služeb.

Občas se objeví názor, že aby mohl zaměstnavatel vyvodit vůči zaměstnanci s alkoholem v těle nějaké důsledky, je nutné nezůstat u dechové zkoušky, ale vyslat zaměstnance zákonitě i na odběr krve. Soudní judikatura však dovodila, že pokud zaměstnavatel provede dechovou zkoušku opakovaně, a je současně vyloučen vliv "jiných substrátů" na pozitivní výsledek takové zkoušky, pak lze s ohledem na všechny okolnosti daného případu uvažovat také o rozvázání pracovního poměru. Samozřejmě ale s pozitivním výsledkem po odběru krve si bude zaměstnavatel jistější.

Zdroj: PaM profi

**CO SE SKRÝVÁ POD ZKRATKOU "GDPR"?**

**GDPR (General Data Protection Regulation) je novou evropskou právní úpravou ochrany osobních údajů, která zcela nahrazuje, doplňuje a zpřísňuje současnou legislativu. Jedná se o nařízení, které je přímo závazné a využitelné ve všech zemích Evropské unie. Norma vstupuje v účinnost dnem 25. května 2018, nicméně s ohledem na její význam a s tím spojenou implementaci nových interních procesů je třeba začít s přípravou již nyní.**

GDPR se dotkne každého, kdo shromažďuje nebo zpracovává osobní údaje Evropanů, včetně společností a institucí mimo území EU, které působí na evropském trhu. Dá se tedy říci, že všech subjektů. NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY EU 2016/679 míří na firmy, instituce i jednotlivce, kteří zacházejí s osobními údaji - zaměstnanců, zákazníků, klientů či dodavatelů, a to napříč segmenty a odvětvími. Zasáhne i ty, kteří sledují či analyzují chování uživatelů na webu, při používání aplikací nebo chytrých technologií. **Cílem GDPR je chránit digitální práva občanů EU.** Ať už jde o bankovní instituce, zdravotnictví, veřejnou správu, nebo e-shopy, všichni se budou v dohledné době potýkat s nutností upravit způsob zpracovávání osobních údajů. V případě závažného porušení pak budou firmám hrozit vysoké pokuty.

GDPR začne v celé EU platit jednotně od 25. května 2018. V Česku tak nahradí současnou právní úpravu ochrany osobních údajů v podobě směrnice 95/46/ES a související zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Práva a povinnosti v současném zákoně o ochraně osobních údajů budou nahrazena právy a povinnostmi vyplývajícími z Obecného nařízení. Zákon o ochraně osobních údajů po jeho novele bude již upravovat jen některé aspekty týkající se Úřadu pro ochranu osobních údajů (např. jeho ustanovení, organizaci atd.) a některé dílčí záležitosti nutné k dotvoření celého rámce ochrany osobních údajů, které nejsou Obecným nařízením upraveny nebo které Obecné nařízení umožňuje upravit na vnitrostátní úrovni. U některých aspektů dokonce Obecné nařízení předpokládá vnitrostátní úpravu.

**Co zejména patří podle GDPR mezi osobní údaje:**

Jméno, pohlaví, věk, datum narození, osobní stav, IP adresa, fotografický záznam, e-mail, telefonní číslo, státem vydané identifikační údaje (rodné číslo apod.), genetické údaje, údaje o zdravotním stavu, biometrické údaje, osobní údaje dětí.

**Kde se s GDPR setkáme ?**

* **při nakupování v obchodech:**

Prodejce smí uchovávat údaje zákazníků po dobu záruční lhůty kvůli právní úpravě ochrany spotřebitele. Potom je musí včas vymazat z databází.

* **při nákupech v e-shopech:**

Souhlas se zpracováním údajů i pro jiné účely musí být uveden zvlášť, mimo obchodní podmínky. Pokud jej klient neudělí, nesmí být "potrestán" neposkytnutím služby.

* **ve školách a školkách:**

Souhlas rodičů nebo dítěte staršího 13 let bude třeba například kvůli umístění jeho fotografie na školním webu.

* **u lékaře a v nemocnici:**

Při běžném provozu žádný nový souhlas pacienta nebude třeba.

* **v zaměstnání:**

Zaměstnavatel smí shromažďovat údaje o zaměstnanci (případně o jeho nezletilých dětech) potřebné pro výpočet mzdy a odvodů na sociální a zdravotní pojištění.

* **u přímého marketingu (osobně zacílené reklamy):**

Odesílatel svým zákazníkům (i minulým) může poslat obchodní sdělení, ale příjemce musí mít možnost jednoduchým způsobem takové zasílání zakázat.

* **na sociálních sítích:**

Pokud se staneme fanouškem facebookové stránky, lze to považovat za souhlas s doručováním marketingové komunikace. Přestaneme-li ji sledovat, souhlas odebíráme.

Podle vládního koordinátora digitální agendy Ondřeje Malého se s důsledky GDPR setká každý, kdo někomu jinému předává své údaje. Třeba když uzavírá smlouvu s telekomunikačním operátorem, bankou či energetickou společností.

Změna posiluje práva občanů vědět, kdo k jejich datům bude mít přístup, kdo a proč je bude zpracovávat a také na jak dlouho. Když souhlas odvolá nebo skončí důvod, proč se údaje zpracovaly (třeba splněním smlouvy), bude mít člověk právo "být zapomenut".

S úpravou se musí vypořádat i nemocnice a ambulantní lékaři. Při běžném provozu žádný nový souhlas pacienta nutný nebude.

Otázka je, jak dlouhou dobu bude možné data uchovávat. Souhlas se zpracováním údajů by měl obsahovat i dobu, po kterou mohou být zpracovávány.

GDPR platí pro všechny členské státy EU a je nadřazeno jejich zákonům. Každý stát má přijmout vlastní prováděcí zákon, jímž bude nařízení zavádět do praxe. Firmy si stěžují na jeho absenci. Obávají se zejména, že příslušný zákon nebude přijat včas. Legislativní úpravu zavádějící GDPR do českého právního řádu totiž bude muset schválit jak nová vláda, tak i sněmovna. Času je žalostně málo.

**Co znamená GDPR pro firmy**

**Průzkum ukázal, že třetina firem se na GDPR nechystá, polovina nezná náklady. I když podnikům za nedodržení GDPR hrozí vysoké pokuty, velká část z nich se na ně ještě nezačala chystat.**

Zjistil to průzkum, který připravila aplikace SmartEmailing. O něco více než třetina respondentů, konkrétně 37,75 procenta, se již na GDPR připravuje - většina je ve fázi studia materiálů, menší část analyzuje data a ještě něco málo přes dvě procenta pak implementuje úpravy. Pouze čtyři respondenti uvedli, že již mají hotovo.

Průzkum se zabýval také očekávanými náklady, které firmy s GDPR spojují. Že budou mít nulové náklady, nebo jejich výši neznají, uvedlo 800 respondentů, tedy 55,87 procenta. Více než třetina, přesněji 37,64 procenta, pak očekává náklady do padesáti tisíc korun. Od padesáti do sto padesáti tisíc to bylo 4,89 procenta respondentů, v rozmezí od sto padesáti tisíc do půl milionu pak jen 0,98 procenta. Jen devět dotázaných, což odpovídá 0,63 procenta, uvedlo, že předpokládá náklady vyšší než půl milionu.

**Nejen e-mail, ale i IP adresa nebo DIČ**

Právě pro firemní marketing, uskutečňovaný prostřednictvím e-mailů, bude zvládnutí GDPR klíčové. S jeho platností totiž firmy nebudou moci používat databáze kontaktů, s výjimkou těch, u kterých je zákazníci přímo zmocnili k tomu, že je mohou pro zasílání novinek a obchodních informací používat.

Pro mnohé podniky je přitom překvapením, jaké všechny údaje pod ochranu GDPR spadají. Osobních údajů spadajících pod zesílenou ochranu GDPR je velké množství, jméno, e-mail, adresa, rodné číslo a telefon nikoho nepřekvapí. Pro neznalé právních norem ale už může být překvapením, že k osobním datům spadajícím pod GDPR patří i IČ, DIČ, cookies či IP adresa. Za porušení GDPR lze nařídit tučné pokuty až ve výši 20 milionů eur.

**Firmy** dosud databáze kontaktů pro zasílání obchodních e-mailů často kupovaly. **Nyní už budou moci používat jen ty adresy elektronické pošty, kde budou mít výslovný souhlas majitele se zasíláním novinek.**

Především pro malé a střední firmy, které nemají samostatné IT a právní oddělení, bude nástup GDPR velmi obtížný. Odborníci proto kritizují, že na rozdíl od EET nedělá stát v této oblasti prakticky žádnou osvětu.

**GDPR hrozí pokutami i za nezabezpečený mobil nebo vizitku odloženou mimo firmu**

**Osobním údajem je také e-mil nebo telefonní číslo. Ty musí firmy podle nového nařízení o ochraně osobních údajů zabezpečit před zneužitím. Za neuhlídání svých databází již podniky zaplatily tučné pokuty.**

Přísné nařízení Evropské unie o ochraně osobních údajů (GDPR) může zasáhnout i do poměrně neočekávaných oblastí. Jednou z nich jsou **kontakty uvedené na klasických vizitkách nebo kontakty v mobilních telefonech**,

Pokud totiž firmy dostatečně nezajistí osobní údaje, mohou dostat od úřadů drastickou pokutu až do výše 20 milionů eur nebo 4 procent celkového ročního obratu. *"Nařízení se vztahuje na veškeré informace, které se vztahují k identifikované nebo identifikovatelné fyzické osobě. Údaje běžně uváděné na vizitkách, jako jsou jméno, e-mail, popřípadě telefonní číslo, jsou osobními údaji a spadají do působnosti GDPR,"* upozorňuje Milan Fric, advokát mezinárodní advokátní kanceláře PwC Legal.

Záležet však bude na konkrétní situaci. "*Zda se na určitou situaci bude nařízení vztahovat, záleží také na formě zpracování údajů obsažených na vizitkách, V případě manuálního zpracování se GDPR totiž vztahuje pouze na osobní údaje, které jsou obsaženy v evidenci (např. v kartotéce, interním IT systému apod.) nebo do takové evidence mají být zařazeny. V tomto smyslu by se tedy GDPR nemělo vztahovat na situace, kdy si například zaměstnanec položí na stůl několik vizitek a dále s nimi v žádné evidenci nepracuje."* konstatuje Milan Fric.

**Co není osobní údaj**

Ne každý údaj na vizitce je rovněž osobním údajem. "*Mnohdy vizitky obsahují údaje, které jsou oprávněně zveřejněny, například údaje z živnostenského rejstříku, a které je dovoleno zpracovávat. Je třeba také zohlednit, že na vizitkách se uvádějí údaje, které chtějí jejich nositelé používat v obchodním styku, a u kterých lze tedy předpokládat, že nositelé těchto údajů je nechtějí tajit,"* navazuje Stanislav Klika z auditorské a poradenské společnosti BDO. *"GDPR nepředstavuje zásadní posun oproti stávající právní úpravě, která je vykládána tak, že ze znění e-mailové adresy musí být evidentní, že patří určité osobě, což většinou nesplňují adresy na free-mailu (pnovak@post.cz) ani firemní adresy užívané více lidmi (office@dla.com).* ***Osobním údajem jsou pouze firemní adresy uvádějící jméno a příjmení (petr.novak@dla.com). V tomto případě se na ně vztahuje celá regulace."*** porovnává Petr Šabatka z advokátní kanceláře DLA Piper.

**Vizitky je nutné skartovat**

*"Pokutu lze dostat také za nezničení vizitek při jejich skartaci. Například jeden státní úřad dostal pokutu za vyhození životopisů zaměstnanců jen tak na skládku, kde si je kdokoli mohl vzít. Sankce hrozí také za nezabezpečení elektronického vizitkáře. T-Mobile dostal historicky druhou nejvyšší pokutu v České republice za to, že svým zaměstnancům nezabránil zkopírování klientské databáze s kontaktními údaji milionu klientů za účelem prodeje jiným osobám."* doplňuje Petr Šabatka.

**Firmy by proto také u vizitek nebo kontaktů uložených v mobilních telefonech měly přijmout příslušná opatření.***"Pokud probíhá zpracování údajů z vizitek formou určité evidence, například vizitkáře či zaznamenání do CRM systému, takové zpracování by mělo být v souladu s povinnostmi a zásadami vyplývajících z nařízení. Zejména se jedná o užívání osobních údajů pouze za účelem, za kterým byla vizitka správci předána, musí být zachováno právo subjektu údajů na výmaz a správce musí zajistit dostatečné zabezpečení údajů v souladu s nařízením. Konkrétní řešení však bude záležet vždy na jednotlivém případu a hrozících rizicích,"* podotýká Milan Fric.

*"U kontaktů v telefonech je zajištění údajů ještě důležitější. Pokud jde o mobilní telefony, zejména ty pracovní, kde jsou například běžně aplikace pro práci e-maily, je riziko zneužití mnohem větší. Proto doporučujeme využívat bezpečnostních nástrojů, jako například automatického zamknutí displeje a kódu pro opětovné odemknutí."* připojuje Stanislav Klika.

Zdroj:BusinessInfo.cz; Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR

**VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD V 3. ČTVRTLETÍ 2017**

**Ve 3. čtvrtletí 2017 vzrostla průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství proti stejnému období předchozího roku o 6,8 %, reálná mzda se zvýšila o 4,2 %. Medián mezd činil 25 181 Kč.**

**Ve 3. čtvrtletí 2017** činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **29 050 Kč**, což je o 1 840 Kč (6,8 %) více než ve stejném období roku 2016. Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 2,5 %, reálně se tak mzda zvýšila o 4,2 %. Objem mezd vzrostl o 8,8 %, počet zaměstnanců o 2,0 %.

**Proti předchozímu čtvrtletí** činil růst průměrné mzdy ve 3. čtvrtletí 2017 po očištění od sezónních vlivů 1,3 %.

**V 1. až 3. čtvrtletí 2017** dosáhla průměrná mzda **28 761 Kč**, v meziročním srovnání činil přírůstek 1 773 Kč (6,6 %). Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 2,4 %, reálně se mzda zvýšila o 4,1 %.

**Rok 2017 je z hlediska mezd obdobím dynamického růstu.** Průměrná mzda (29 050 Kč) nominálně vzrostla ve 3. čtvrtletí 2017 o 6,8 %, což je nejvíce za toto roční období od 2008. Reálné mzdy od počátku roku 2014 až do 3. čtvrtletí 2016 takřka kopírovaly vývoj nominálních mezd, protože inflace (index spotřebitelských cen) se pohybovala jen na cca půlprocentní úrovni a docházelo tak k rychlému zvyšování reálné kupní síly mezd i za slabšího nominálního růstu. S příchodem tohoto roku tento trend již rozhodně neplatí, růst cen překonává inflační cíl ČNB (2 %) a vývoj nominálních a reálných mezd se tak začíná výrazněji odlišovat. V samotném 3. čtvrtletí 2017 dosáhla inflace 2,5 %, mzdy se tak meziročně reálně zvýšily o 4,2 %.

Při posuzování 3. čtvrtletí s jinými obdobími roku je vždy nutné brát v potaz, že tyto výsledky jsou ovlivněny letními prázdninami a mnohem méně bývají vypláceny mimořádné odměny.

Také ve 3. čtvrtletí 2017 byl mzdový růst diferencovaný v jednotlivých odvětvích. Nikde však nedošlo k poklesu, meziroční nominální nárůsty se pohybovaly od 2,8 % až po 10,3 %. Průměrné mzdy rostly především v odvětvových sekcích, kde je mzdová úroveň velmi nízká. To platí především o ubytování, stravování a pohostinství, kde vzrostla průměrná mzda o 10,3 % na 17 354 Kč. Dále v administrativních a podpůrných činnostech (o 8,1 % na 19 558 Kč). Přes tato vysoká relativní tempa jde stále o odvětví s nejnižšími průměrnýmimzdami. Více než 9 % tempem vzrostly mzdy ještě ve zdravotní a sociální péči (9,7 %) a v kulturních, zábavních a rekreačních činnostech (9,1 %).

Naopak nejnižší přírůstek si průměrná mzda připsala v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví (2,8 %), které s hodnotou 48 969 Kč již nedrží prvenství ve mzdové úrovni. To má odvětví informační a komunikační činnosti s hodnotou 51 670 Kč, tam mzdy vzrostly o 3,4 %.

Z průmyslových oborů se nejvíce dařilo zpracovatelskému průmyslu, který současně zaměstnává největší počet zaměstnanců - 1 145,2 tis. Tam vzrostla průměrná mzda o 7,2 % na hodnotu 28 981 Kč. Podobně se dařilo druhému početně největšímu odvětví, velkoobchodu a maloobchodu, opravám a údržbě motorových vozidel, kde mzdy vzrostly o 7,4 % na 27 404 Kč.

Mzdovému růstu ve 3. čtvrtletí 2017 nesvědčil nižší počet odpracovaných hodin, naopak se mírně zvýšil podíl přesčasů, zejména v průmyslových odvětvích.

**Z** **pohledu kumulativních údajů za 1. - 3. čtvrtletí 2017** došlo k růstu celkové průměrné mzdy o 6,6 %, což je v reálném vyjádření meziročně více o 4,1 %. Z hlediska růstu kupní síly začal být letos podstatný vliv inflace (index spotřebitelských cen), která se meziročně zvýšila o 2,4 %, zatímco ještě vloni to bylo pouze o 0,4 %. Zároveň se výrazně zvýšil přepočtený počet zaměstnanců o 1,8 %, ekonomika je tedy větší o 70 tisíc plných úvazků.

Průměrná mzda za 1. - 3. čtvrtletí 2017 ve výši 28 761 Kč je o 41 % nominálně vyšší než před deseti lety, reálně je přírůstek 16 %.

**Ve 3. čtvrtletí 2017 byl medián 25 181 Kč** (medián představuje mzdu prostředního zaměstnance, tedy běžnou mzdovou úroveň), a byl tak o 1 673 Kč (tj. o 7,1 %) vyšší než ve stejném období předchozího roku. Mzdové rozpětí se meziročně poněkud zúžilo, přesto zůstalo značně široké: desetina zaměstnanců s nejnižšími mzdami pobírala výdělky pod hranicí 12 170 Kč (dolní decil D1), opačná desetina měla naopak mzdy nad hranicí 45 740 Kč (horní decil D9).

Muži mají značně vyšší mzdovou úroveň: ve 3. čtvrtletí 2017 byl medián mezd žen 22 584 Kč, zatímco u mužů byl 27 486 Kč. Zároveň jsou mužské mzdy rozprostřené v podstatně větší šíři, zejména oblast vysokých výdělků vyjádřená horním decilem (D9) je u mužů neporovnatelně vyšší než u žen.

**Český trh práce**

**Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) v domácnostech přineslo za 3. čtvrtletí 2017 další rekord v míře zaměstnanosti a pokles nezaměstnanosti na historicky nejnižší úroveň. Tomu odpovídá i vyšší tempo růstu výdělků, když průměrná mzda meziročně vzrostla o 6,8 %. Výsledky podnikových statistik ČSÚ ukázaly ve 3. čtvrtletí 2017 také významný nárůst evidenčního počtu zaměstnanců o 2,0 %.**

Výsledky výběrového šetření pracovních sil ukazují setrvalý růst celkové zaměstnanosti, a to již od roku 2012. Samotné 3. čtvrtletí 2017 přineslo další rekordní míru zaměstnanosti 74,1 % ve věkové skupině 15-64 let. Nárůst poptávky podniků po pracovní síle je silný - počet volných pracovních míst hlášených na úřady práce dosáhl na konci října 2017 hodnoty 209,9 tis., což je maximum za celou dobu této evidence.

Celkový počet nezaměstnaných se ve 3. čtvrtletí 2017 snížil na 150,1 tis. osob, rychle klesá též počet dlouhodobě nezaměstnaných, který se dostal pod hranici 50 tis. osob. Vyšší míra nezaměstnanosti přetrvává již jen u osob se základním vzděláním (11,3 %), kde však došlo k velkému snížení; u vyučených se snížila na 3,2 %. Středoškoláci s maturitou mají míru nezaměstnanosti 1,9 % a vysokoškolsky vzdělané osoby 1,8 %, což lze považovat za přirozenou míru nezaměstnanosti.

V České republice je nadále značný počet osob, které nepracují, aktivně si práci nehledají, ale ve VŠPS uvádějí, že by pracovat chtěly. Tato nevyužitá pracovní rezerva v počtu 121,3 tisíce osob se meziročně snížila pouze o 8,4 tis., tedy nejméně ze sledovaných skupin, a zůstává výzvou pro zaměstnavatele i státní politiku zaměstnanosti.

Předběžné údaje podnikové statistiky ČSÚ potvrzují popsaný trend v **růstu evidenčního počtu zaměstnanců.** Ve 3. čtvrtletí 2017 ve srovnání se stejným obdobím minulého roku přibylo 76,8 tis. zaměstnanců přepočtených na plně zaměstnané, což je relativní nárůst o 2,0 %. Připomeňme, že k poklesu průměrného evidenčního počtu zaměstnanců došlo naposledy v roce 2013 (o 1,0 %) a od roku 2014 tento ukazatel roste.

Přes všeobecně pozitivní vývoj existují některá odvětví, která se na něm nepodílejí. Především v těžbě a dobývání pokračuje komplikovaná situace spojená s propouštěním zaměstnanců - ve 3. čtvrtletí 2017 jich meziročně ubylo 2,6 tis., tj. -9,7 %. Také ve stavebnictví se počet zaměstnanců dále snížil o 1,7 tis. (-0,8 %) a též v odvětví administrativní a podpůrné činnosti nastal pokles o 1,4 tis. (-0,7 %). Ve všech ostatních sekcích CZ-NACE počty zaměstnanců rostly.

Absolutně nejvýznamnější byl přírůstek ve zpracovatelském průmyslu, který je největším zaměstnavatelským odvětvím. Činil 21,2 tis., což je relativně více o 1,9 %. Velkoobchod a maloobchod vzrostl také výrazně, o 13,1 tis., tj. 2,6 %, a na třetím místě vzdělávání o 11,2 tis., což je o 4,2 %. Relativně nejvyšší nárůst byl v informačních a komunikačních činnostech (4,8 %), absolutně o 5,1 tis. Toto odvětví roste dlouhodobě.

Pokud jde o další odvětví s dominancí státu mimo vzdělávání: ve veřejné správě a obraně se ukázal meziroční nárůst počtu zaměstnanců o 2 tis., což je relativně 0,7 %; ve zdravotní a sociální péči přibylo 5 tis. míst (1,7 %).

Zdroj: Český statistický úřad

**Průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví**

**za 3. čtvrtletí 2017**

**Odvětví Průměrná hrubá měsíční mzda**

**na přepočtené počty zaměstnanců**

**přírůstek (úbytek)**

**proti 3.čtvrtletí 2016**

**Kč Kč %**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Česká republika celkem 29 050 1 840 6,8**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 24 126 1 080 4,7**

Těžba a dobývání 31 711 1 630 5,4

Zpracovatelský průmysl 28 981 1 942 7,2

Výroba a rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 40 773 2 299 6,0

Zásobování vodou 25 781 1 093 4,4

**Průmysl celkem 29 199 1 910 7,0**

Stavebnictví 26 266 1 015 4,0

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 27 404 1 889 7,4

Doprava a skladování 27 866 2 064 8,0

Ubytování, stravování, pohostinství 17 354 1 623 10,3

Informační a komunikační činnosti 51 670 1 695 3,4

Peněžnictví a pojišťovnictví 48 969 1 341 2,8

Činnosti v oblasti nemovitostí 24 385 1 020 4,4

Profesní, vědecké a technické činnosti 34 472 1 251 3,8

Administrativní a podpůrné činnosti 19 558 1 460 8.1

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 32 267 2 435 8,2

Vzdělávání 27 410 1 289 4,9

Zdravotní a sociální péče 30 833 2 733 9,7

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 24 797 2 071 9.1

Ostatní činnosti 22 351 1 195 5,7

**Průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví**

**za 1. až 3. čtvrtletí 2017**

**Odvětví Průměrná hrubá měsíční mzda**

**na přepočtené počty zaměstnanců**

**přírůstek (úbytek) proti**

**1. až 3. čtvrtletí 2016**

**Kč Kč %**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Česká republika celkem 28 761 1 773 6,6**

v tom:

**Zemědělství, lesnictví a rybářství 22 756 1 137 5,3**

Těžba a dobývání 31 696 1 319 4,3

Zpracovatelský průmysl 28 928 1 924 7,1

Výroba a rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 42 238 2 016 5,0

Zásobování vodou 25 912 1 250 5,1

**Průmysl celkem 29 195 1 896 6,9**

Stavebnictví 25 395 1 105 4,5

Obchod, opravy a údržba

motorových vozidel 27 090 1 785 7,1

Doprava a skladování 26 903 1 603 6,3

Ubytování, stravování, pohostinství 17 363 1 940 12,6

Informační a komunikační činnosti 52 382 2 214 4,4

Peněžnictví a pojišťovnictví 52 658 1 732 3,4

Činnosti v oblasti nemovitostí 24 864 1 254 5,3

Profesní, vědecké a technické činnosti 34 826 1 309 3,9

Administrativní a podpůrné činnosti 19 225 1 384 7,8

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 31 700 2 204 7,5

Vzdělávání 26 518 1 247 4,9

Zdravotní a sociální péče 29 691 2 277 8,3

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 24 315 1 672 7,4

Ostatní činnosti 22 001 1 032 4,9

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V LISTOPADU 2017**

**Spotřebitelské ceny vzrostly v listopadu proti říjnu o 0,1 %. Toto zvýšení ovlivnil zejména růst cen v oddíle doprava. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny o 2,6 %, což bylo o 0,3 procentního bodu méně než v říjnu.**

**Míra inflace** vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v listopadu **2,4 %**.

**Meziměsíční** růst spotřebitelských cen v oddíle doprava způsobilo zejména zvýšení cen pohonných hmot o 1,6 %. V oddíle potraviny a nealkoholické nápoje vzrostly především ceny vajec o 37,8 %, drůbežího masa o 2,3 %, jogurtů o 3,0 %, pekárenských výrobků a obilovin o 0,4 %. V oddíle alkoholické nápoje a tabák byly vyšší ceny vína o 5,0 %. V oddíle bydlení se zvýšily ceny čistého nájemného o 0,3 %.

Na snižování celkové cenové hladiny působil v listopadu především pokles cen v oddíle rekreace a kultura vlivem nižších cen dovolených s komplexními službami o 2,1 %. Z potravin byly nižší zejména ceny zeleniny o 4,3 %, z toho ceny brambor klesly o 4,4 % a ceny plodové zeleniny o 2,8 %. Ceny nealkoholických nápojů byly nižší o 1,4 %, čerstvého másla o 5,9 %, cukru o 5,00 %, rostlinných a ostatních tuků o 5,1 %, ovoce o 0,8 %.

**Meziročně** vzrostly spotřebitelské ceny v listopadu o 2,6 %, což je o 0,3 procentního bodu méně než v říjnu. Tento vývoj byl ovlivněn zejména výrazným zpomalením meziročního cenového růstu v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kdy u řady potravin došlo buď ke zpomalení jejich cenového růstu, nebo k přechodu v pokles z říjnového růstu. Ceny čerstvého másla byly vyšší o 33,3 % (v říjnu o 50,7 %), mléka o 6,9 % (v říjnu o 11,4 %), sýrů o 6,9 % (v říjnu o 12,7 %), ovoce o 3,8 % (v říjnu o 8,2 %), nealkoholických nápojů o 0,3 % (v říjnu o 4,3 %). Ceny zeleniny přešly z cenového růstu o 10,4 % v říjnu v pokles o 2,3 % v listopadu. V oddíle odívání a obuv se zmírnil pokles cen oděvů na - 1,6 % (-1,8 % v říjnu). V oddíle stravování a ubytování ceny stravovacích služeb zmírnily růstu na 6,7 % ze 7,2 % v říjnu.

Na meziroční zvyšování cenové hladiny měly v listopadu opět největší vliv (i přes jeho oslabení) ceny v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Ceny pekárenských výrobků a obilovin vzrostly o 6,3 %, masa o 4,8 %, vajec o 60,0 %, jogurtů o 13,7 %. Druhé v pořadí vlivu byly ceny v oddíle bydlení, kde se zvýšily ceny čistého nájemného o 3,0 %, vodného o 1,2 %, stočného o 0,4 %, elektřiny o 0,3 %.Vliv na zvýšení cenové hladiny měly též ceny v oddíle doprava vlivem vyšších cen pohonných hmot o 3,7 % a ceny v oddíle stravování a ubytování (nárůst o 6,1 %).

Na meziroční snižování cenové hladiny působily nižší ceny v oddíle odívání a obuv (pokles o 0,5 %) a ceny v oddíle pošty a telekomunikace (pokles o 1,0 %). V oddíle bydlení byly nižší ceny tepla a teplé vody o 2,2 % a ceny zemního plynu o 0,8 %.

**Meziroční změna průměrného harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU** byla podle předběžných údajů Eurostatu **v říjnu 1,7 %**, což je o 0,1 procentního bodu méně než v září. Nejvíce vzrostly ceny v Litvě (o 4,2 %) a v Estonsku (o 4,0 %) a nejméně na Kypru (o 0,4 %). Na Slovensku byly ceny v září i v říjnu vyšší o 1,8 %. V Německu cenový růst v říjnu zpomalil na 1,5 % z 1,8 % v září. Podle předběžných výpočtů vzrostl **v listopadu HICP v ČR meziměsíčně o 0,1 % a meziročně o 2,5 %.** Bleskový odhad meziroční změny HICP pro **eurozónu za listopad 2017 je 1,5 %.**

Zdroj: Český statistický úřad

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

**měsíc=100 roku=100 inflace**

**09/17 10/17 11/17**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Úhrn** 100,1 102,7 102,9 102,6 102,4

v tom:

**Potraviny a nealko** 100,2 105,7 107,8 105,7 105,0

**Alkohol a tabák** 100,2 101,3 101,2 101,3 102,0

**Odívání a obuv**  99,9 100,6 99,1 99,5 100,5

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,0 102,2 102,3 102,3 101,6

**Zařízení domácností** 100,0 99,9 100,1 100,4 99,6

**Zdraví** 100,0 104,3 103,8 104,6 103,6

**Doprava** 100,5 103,0 102,5 102,8 103,7

**Pošty a telekomunikace**  99,9 98,4 98,0 99,0 99,3

**Rekreace a kultura**  99,5 101,0 101,2 101,0 100,9

**Vzdělávání** 100,0 101,6 101,6 101,6 101,9

**Stravování a ubytování** 100,0 106,8 106,6 106,1 105,7

**Ostatní zboží a služby**  99,9 100,7 101,3 100,9 101,2

**OD LEDNA 2018 SE ZVÝŠÍ NÁHRADY ZA ZTRÁTU VÝDĚLKU**

**PO ÚRAZE ČI NEMOCI**

Náhrady za ztrátu výdělku po pracovním úrazu či nemoci z povolání, ale také pro pozůstalé po zemřelých pracovnících se od ledna zvednou. Vláda ještě v listopadu schválila návrh ministerstva práce a sociálních věcí upravit je podle růstu důchodů, které se v roce 2018 zvýší o 3,5 procenta. Schválení vyšších náhrad vyplývá z předběžných výsledků jednání vlády. Odbory přidání kritizují. Podle nich by se v náhradách měl víc odrážet růst mezd, takže se měly zvýšit aspoň o pět procent.

Od roku 2005 se náhrady pravidelně valorizují stejně jako penze. Náhrada představuje rozdíl mezi průměrným výdělkem před úrazem či onemocněním a příjmem po nemoci, který zahrnuje vydělanou částku a také případný invalidní důchod. Tento rozdíl pak dorovnávají zaměstnavatelé. **Pro rok 2018 se bude náhrada počítat z průměrného pracovníkova příjmu, který se má zvednout o 3,5 procenta. O tolik se od ledna zvyšují také důchody.**

Podobně se bude postupovat i u náhrad pro pozůstalé po člověku, který zemřel v práci či po nemoci z povolání. Jeho někdejší průměrný výdělek by se měl zvednout o 3,5 procenta. Pokud živil jednu osobu, náhrada se rovná polovině průměrného příjmu. U víc vyživovaných je to 80 procent.

*"Zvýšení náhrad bude mít pozitivní sociální dopad nejen na samotné poškozené, u kterých dojde ke zvýšení fakticky pobírané částky, ale i na členy jejich rodin,"* uvedlo v podkladech pro vládu ministerstvo práce a sociálních věcí. Autoři návrhu poukázali na to, že pro mnohé lidi po pracovním úrazu či nemoci z povolání představuje náhrada jediný příjem. Pokud by se podle resortu náhrady nezvedly, klesla by jejich reálná hodnota.

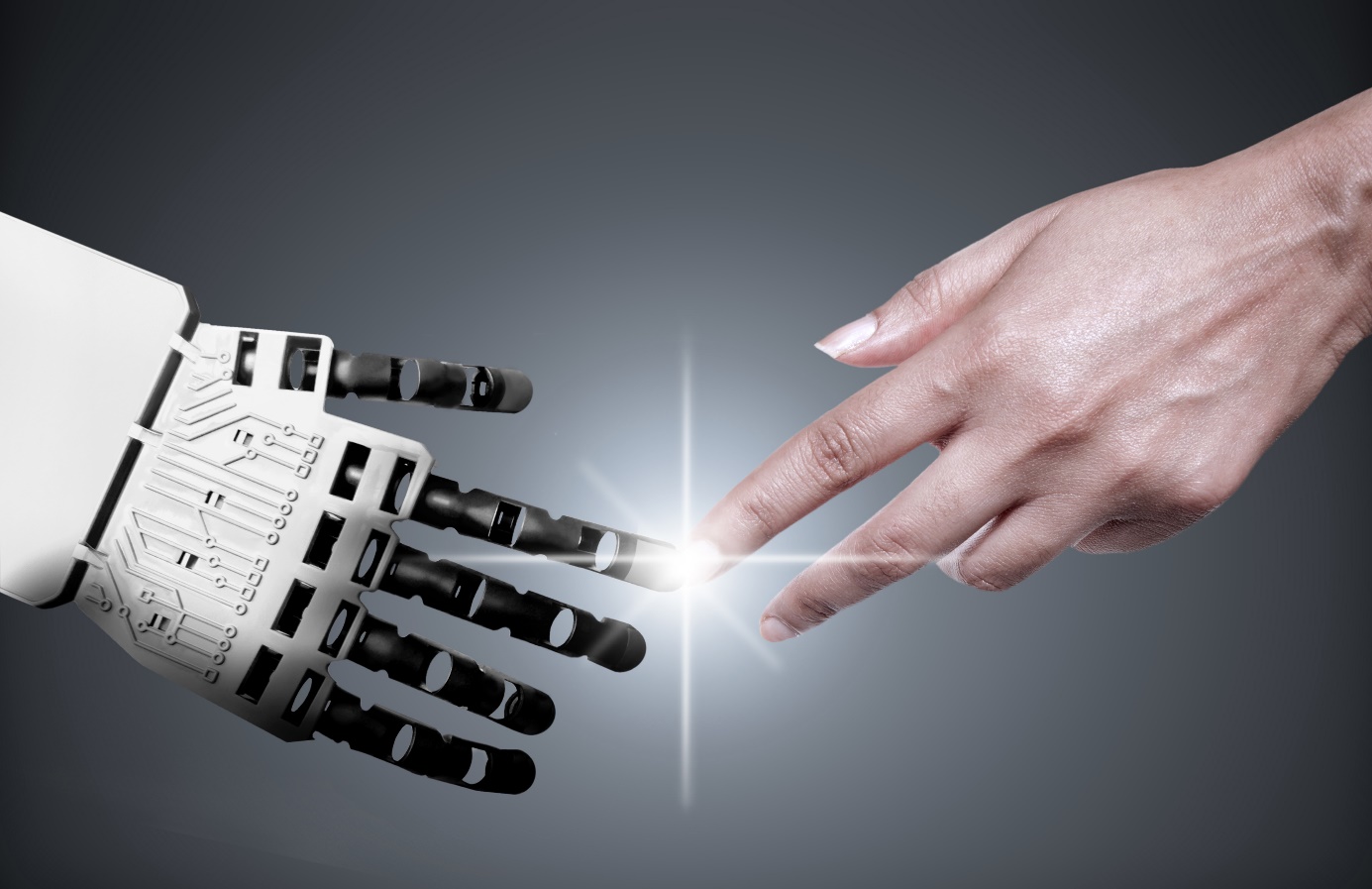
Zvyšování náhrad ukládá zákoník práce. Podle odborářů to, jak se částky zvyšují, ale normě odporuje a pro příjemce je diskriminační. Odbory poukazují na to, že podle pracovního kodexu má vláda výši náhrad upravit podle růstu mezd a životních nákladů. Stejně jako u valorizace penzí se ale zohledňuje růst životních nákladů a polovina růstu reálných mezd. Odbory požadují, aby zvýšení náhrad odpovídalo růstu průměrné mzdy. Činit by tak mělo ale nejméně pět procent.

Zdroj: Vláda ČR, 29. listopadu 2017

**Úspěšně realizovaný projekt ASO**

**„Dopady digitalizace práce na zaměstnanost, kolektivní vyjednávání a sociální zabezpečení zaměstnanců“**

*(Projekt byl financován z prostředků státního rozpočtu ČR dle § 320a zákoníku práce na podporu sociálního dialogu.)*



Asociace samostatných odborů rozhodla v roce 2017 uskutečnit projekt, který byl zaměřen na přípravu zaměstnanců na očekávané změny v důsledku digitalizace práce a z toho vyplývající změny v rámci kolektivního vyjednávání a v systému vzdělávání.

Nové technologie rychle mění tvář naší ekonomiky i náš způsob života. Čtvrtá průmyslová revoluce nepřináší zásadní změny pouze pro oblast průmyslové výroby. Ta sice stojí v jejím centru, přesah čtvrté průmyslové revoluce je však mnohem širší. Jedná se o zcela novou filozofii přinášející celospolečenskou změnu a zasahující celou řadu oblastí od průmyslu, přes oblast technické standardizace, bezpečnosti, systému vzdělávání, právního rámce, vědy a výzkumu až po trh práce nebo sociální systém. Čtvrtá průmyslová revoluce přináší řadu výzev, ale zejména jedinečnou příležitost k zajištění dlouhodobé konkurenceschopnosti České republiky v globálním konkurenčním prostředí. A naše schopnosti využít této příležitosti budou mít dopad na kvalitu života celých generací.

Tři předcházející průmyslové revoluce byly vyvolány rozmachem mechanických výrobních zařízení poháněných párou, zavedením hromadné výroby s využitím elektronických systémů a výpočetní techniky ve výrobě. Fenoménem dneška je propojování internetu věcí, služeb a lidí a s ním související nesmírný objem generovaných dat ať už komunikací stroj-stroj, člověk-stroj nebo člověk-člověk. Výrobní prostředí je rovněž formováno nástupem řady dalších nových technologií, jako jsou autonomní roboty, analýza velkých dat, počítačová simulace a virtualizace, cloud, aditivní výroba (3D tisk) nebo rozšířená realita. Ty mění celé hodnotové řetězce, vytváří příležitosti pro nové obchodní modely, ale i tlak na flexibilitu moderní průmyslové výroby nebo zvýšené nároky na kybernetickou bezpečnost a interdisciplinaritu přístupu.

Průmysl 4.0 není pouhou digitalizací průmyslové výroby, je to komplexní systém změn spojený s řadou lidských činností, a to nejen v průmyslové výrobě.

Vize Průmyslu 4.0 budou mít taktéž zásadní vliv na požadované kvalifikace a na trh práce obecně, přičemž bude třeba uvažovat i o sociálních aspektech těchto dopadů. Tyto vlivy povedou k novým principům organizace práce, ke změně role zaměstnance, ke změnám ve struktuře i pracovní náplni většiny profesí, budou vyžadovat zcela nové dovednosti, projeví se dopady na vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti a budou vyžadovat nové nastavení politik trhu práce a vzdělávání. Celkově půjde hlavně o to vytvořit takové podmínky, aby se všechny změny staly příležitostí lidí jako výrobců i jako spotřebitelů a aby posílily konkurenční výhodu České republiky v mezinárodním prostředí a budoucí růst životní úrovně.

Hlavní aktivitou projektu, kromě diskuzí na diskusních fórech, seminářích a mezinárodní odborné konferenci, na dané téma, bylo zpracování 6 odborných studií, které měly specifikovat problémy, které přinese digitalizace práce zaměstnancům, jaké budou dopady na celkovou zaměstnanost, jaké budou požadavky na vzdělávání zaměstnanců, aby našli plné uplatnění při zavádění nových technologií, a také dopady Průmyslu 4.0 a Práce 4.0 do sociální oblasti.

O vypracování odborných studií byla požádána renomovaná odborná pracoviště, se kterými Asociace samostatných odborů dlouhodobě spolupracuje, zejména Trexima, spol. s.r.o. a Vysoká škola ekonomická v Praze. Jednu studii, která navazuje na studii zpracovanou pro projekt v roce 2016, zajistila Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.

**Témata odborných studií:**

1. Odborná studie na téma "**Dopady digitalizace na zaměstnanost a sociální zabezpečení zaměstnanců".**

Cílem této studie bylo zkoumání dopadu digitalizace a využívání nových technologií na pracovním trhu, zejména jejich vliv na zaměstnance i zaměstnavatele.

Podle dosud zveřejněných studií 4. průmyslová revoluce se sice postará o dostatek pracovních míst, např. v sektoru IT, ale na druhou stranu dojde ke snížení počtu pracovních míst v tradičních oborech. Tyto zásadní změny se jistě projeví vyšší mírou automatizace některých profesí a úkonů.

Nová průmyslová revoluce bude mít taktéž zásadní vliv na požadované kvalifikace, přičemž je třeba uvažovat nad sociálními aspekty těchto dopadů. Tyto vlivy budou mít za následek vytvoření nových principů organizace práce a roli samotného zaměstnance, a to důsledkem změn struktur i pracovní náplně většiny profesí. Průmysl 4.0 bezpochyby bude vyžadovat zcela nové dovednosti pracovníků, což bude mít zásadní vliv, ať už na pozitivní, ale i negativní dopady vývoje zaměstnanosti i nezaměstnanosti a budou vyžadovat nové nastavení politiky trhu práce a vzdělávání.

Tato studie si vzala za cíl zejména odhalit potenciální dopady a vliv digitalizace na trh práce v dlouhodobém horizontu. Je zapotřebí na tyto změny pohlížet jako na nutnost a strategicky se připravit na tyto inovace tak, aby byly negativní dopady minimální a ba naopak, aby se mohly transformovat jako pozitivní.

2. Odborná studie na téma "**Vliv sdílené ekonomiky na postavení zaměstnanců a připravované legislativní změny".**

Tato studie si kladla za cíl informovat o současné problematice sdíleného hospodářství. Největší neznámou, jež se v současné době ukazuje, je to, že není nikdo schopen předpovědět, jaký vliv bude mít sdílená ekonomika na postavení zaměstnanců z hlediska připravované legislativní změny na českém trhu. Celkově se trh práce postupně transformuje a jen stěží lze odhadnout, do jaké míry se pracovní trh bude měnit ve smyslu svobodného sdružování.

Proto je nutné pomocí odborných studií, konferencí a diskusních fór seznámit a informovat odbornou veřejnost, zaměstnance, zaměstnavatele i státní orgány o nejnovějších připravovaných legislativních změnách a o tom, jaký vliv na sdílenou ekonomiku tyto změny budou mít.

3. Odborná studie na téma "**Příprava na změny v systému vzdělávání v důsledku programu Průmysl 4.0"**

Vliv programu Průmysl 4.0 a digitální ekonomiky vyžaduje vytvoření zcela nově upraveného systému vzdělávání, který bude aplikovatelný v digitální praxi a současně ukáže na budoucí sociální změny.

4. Odborná studie na téma **"Problémy týkající se návratu po rodičovské dovolené na pracovní trh".**

Studie je zaměřena na problematiku zaměstnávání osob, jež znovu vstupují na pracovní trh po rodičovské dovolené. Potřeba této studie byla vyvolána aktivitou a zájmem sociálních partnerů o aktuální problematiku zaměstnávání právě těchto osob.

Cílem studie je shromáždit a prezentovat některá kritická opatření jak v legislativní, tak v exekutivní a v organizační oblasti, která nepřinášejí očekávané pozitivní výsledky ve zvýšené zaměstnanosti těchto osob na pracovním trhu.

5. Odborná studie na téma "**Problémy při práci na dálku a jejich řešení pro zaměstnance".**

Cílem této studie je řešení problematiky práce na dálku a z ní vycházející problémy. Studie se dále zbývá praktickými změnami, které měla přinést připravená novela zákoníku práce. Novela měl zamezit tomu, aby lidé pracující z domova byli neustále v pohotovosti.

Pravdou je, že práce z domova může na straně jedné zvýšit produktivitu, nicméně také přivodit deprese, nebo jiné psychické problémy na straně druhé. Dle současných výzkumů se zjistilo, že lidé, kteří pracují z domova, mohou být ve skutečnosti mnohem produktivnější než ti v kanceláři. Práce z domova dokáže zastřít hranice mezi prací a osobním životem, a pro ty, kteří pracují z domova, může být obtížné vypnout na konci nebo zapnout na začátku dne. Mnozí podceňují přínos určeného pracovního prostoru a způsob, jakým do práce dojíždí, což může navodit mysl do pracovního režimu.

6. Odborná studie na téma "**Výzkum zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám".**

Výzkum navázal na poznatky získané výzkumem, který Výzkumný ústav práce a sociálních věcí realizoval pro Konfederaci zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR v roce 2016. Jsou detailněji prozkoumána témata, která byla jako klíčová identifikována v rámci výzkumu provedeného v roce 2016, a to především:

* situace na trhu práce, přístup zaměstnavatelů k osobám propuštěným z VTOS,
* výchozí situace osob propuštěných z VTOS,
* profesní předpoklady uchazečů z cílové skupiny, překážky bránící jejich zaměstnání apod.,
* zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním osob propuštěných z VTOS.

Uvedené studie byly svými autory prezentovány na **mezinárodní konferenci, kterou Asociace samostatných odborů uspořádala dne 15. listopadu 2017 v Praze,** za účasti zahraničních hostů z Belgie, Německa, Slovenska a Maďarska. Konference se také zúčastnili zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR .

V úvodu mezinárodní odborné konference dne 15. listopadu 2017 vystoupil **předseda Asociace samostatných odborů Bohumír Dufek:**

*Vážené kolegyně, vážení kolegové, vážení hosté,*

*dovoluji si Vás přivítat na mezinárodní konferenci Asociace samostatných odborů, která se bude zabývat dopady digitalizace práce na zaměstnanost, kolektivní vyjednávání a sociální zabezpečení zaměstnanců.*

*Dovolte mi, abych nejdříve mezi námi přivítal vzácné hosty ze zahraničí a taktéž milé hosty z České republiky, ať již to jsou zástupci vlády, tripartity, zástupci spřízněných sociálních partnerů, zástupci členských odborových svazů ASO a další vítané hosty.*

*Kolegyně a kolegové,*

*dovoluji si konstatovat, že je to již třetí mezinárodní konference, kterou pořádáme, a která rozebere témata, která budou v centru pozornosti celé společnosti v následujících obdobích.*

*Jednotný digitální trh velice razantně zasáhne také pracovní trh, pracovní podmínky a postavení zaměstnanců. Digitalizace přinese také více možností práce na dálku, což bude přínosné pro sladění pracovního a rodinného života, usnadní získat práci osobám z okrajových regionů a otevře možnosti talentům všeho druhu. Nové technologie přinesou nejen odstranění fyzicky namáhavé práce, ale i možnost kvalitativního obohacení práce, zlepšení pracovního prostředí a více příležitostí pro profesní rozvoj, Zároveň však zvýší nároky na větší flexibilitu práce, komplexnost pracovních úkolů a větší přizpůsobivost pracovníků.*

*Průmysl 4.0 stejně jako všechny předchozí technologické změny povede k zániku určitých profesí a naopak ke vzniku nových. Automatizační procesy budou vytlačovat jednodušší a opakující se činnosti, což se projeví v uvolňování pracovníků z těchto dříve tradičních profesí. To by na jedné straně mohlo přinést řešení pro ta pracovní místa, která jsou dnes již obtížně obsaditelná, např. v montážních procesech, na druhé straně to bude znamenat zhoršení uplatnitelnosti málo kvalifikované pracovní síly. Kromě nízkokvalifikovaných pracovních pozic mohou být ohroženy i pozice vyžadující středoškolské či vysokoškolské vzdělání, které jsou spojeny s určitými rutinnými činnostmi, jako je administrativa, shromažďování a zpracování dat a jejich analýza, střední management apod.*

*Změny, které budou v souvislosti s konceptem Průmyslu 4.0 lidé vystaveni, budou ohromné a jejich zvládnutí bude vyžadovat celospolečenský konsensus a podporu. Na procesy uvolňování pracovní síly v důsledku zavádění automatizace a digitálních technologií by měla reagovat politika zaměstnanosti ve dvou směrech. Jednak bude třeba podporovat poptávku po pracovní síle a tvorbu nových pracovních příležitostí, podporovat sebezaměstnání, což bude vyžadovat cílené poradenství, ale současně bude nezbytné, aby politika zaměstnanosti daleko intenzivněji zajišťovala rekvalifikace a vytvořila pružné prostředí na trhu práce. To bude vyžadovat i větší odpovědnost podniků při průběžném doplňování potřebných znalostí a dovedností zaměstnanců a také větší odpovědnost jednotlivců za svůj rozvoj.*

*A k tomu budou muset přispět také* ***odbory****, které chápou účast v tomto procesu jako svoji novou úlohu, ať už spoluprací se zaměstnavateli při vytváření optimálních podmínek pro to, aby se zaměstnanci dokázali pružně přizpůsobovat změnám, k čemuž může být nápomocno také kolektivní vyjednávání, zapojovat se do procesu poskytování potřebných informací zaměstnancům s cílem usnadnit jim zvládnutí požadavků, které na ně budou v příštích obdobích kladeny.*

Mgr. Irna Procházková

**ZNÁTE ZÁSADY EVROPSKÉHO PILÍŘE SOCIÁLNÍCH PRÁV?**

**Evropský pilíř je soupisem dvaceti zásad, které jsou nezbytné pro spravedlivé a dobře fungující trhy práce a systémy sociálního zabezpečení v Evropě 21. století.**

Zásady a práva zakotvené v pilíři se člení do tří kategorií: rovné příležitosti a přístup na trh práce, spravedlivé pracovní podmínky a sociální ochrana a začleňování.

ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A PŘÍSTUP NA TRH PRÁCE

**1. Všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení**

Každý má právo na kvalitní a inkluzivní všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení, aby si udržel a nabyl dovednosti, které mu umožní účastnit se plně na životě společnosti a úspěšně zvládat přechody na trhu práce.

**2. Rovnost žen a mužů**

Rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže musí být zajištěna a podporována ve všech oblastech včetně účasti na trhu práce, podmínek zaměstnání a kariérního růstu.

**3. Rovné příležitosti**

Bez ohledu na pohlaví, rasu nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci má každý právo na rovné zacházení a příležitosti, pokud jde o zaměstnání, sociální ochranu, vzdělávání a přístup ke zboží a službám dostupným veřejnosti.

**4. Aktivní podpora zaměstnanosti**

Každý má právo na včasnou a individuálně uzpůsobenou pomoc pro zlepšení vyhlídek na zaměstnání nebo na výkon samostatné výdělečné činnosti. Mladí lidé mají právo na další vzdělávání, učňovskou přípravu, stáž nebo na nabídku pracovního místa dobré kvality do čtyř měsíců od ztráty zaměstnání nebo ukončení svého vzdělávání. Dlouhodobě nezaměstnaní mají právo na hloubkové individuální posouzení své situace nejpozději 18 měsíců od ztráty zaměstnání.

SPRAVEDLIVÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY

**5. Bezpečné a adaptabilní zaměstnání**

Bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě. Musí se podporovat přechod na formy pracovního poměru na dobu neurčitou. Musejí se podporovat inovativní formy práce zajišťující kvalitní pracovní podmínky. Musejí se podporovat podnikání a samostatná výdělečná činnost. Musí se usnadňovat profesní mobilita.

**6. Mzdy**

Pracovníci mají právo na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň. Musí být zajištěna přiměřená minimální mzda, která uspokojí potřeby pracovníků a jejich rodin s přihlédnutím k vnitrostátním hospodářským a sociálním podmínkám, přičemž však musejí být zachovány přístup k zaměstnání a motivace hledat si práci.

**7. Informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění**

Pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru včetně zkušební doby. Před propuštěním mají pracovníci právo být informováni o jeho důvodech a musí jim být dána přiměřená výpovědní doba.

**8. Sociální dialog a zapojení pracovníků**

Sociální partneři musejí být při tvorbě a provádění hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky konzultováni podle vnitrostátních zvyklostí. Pracovníci nebo jejich zástupci mají právo na včasné informování a projednávání v záležitostech, které se jich týkají, zejména v případě převodu, restrukturalizace a fúze podniku a hromadného propouštění.

**9. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem**

Rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi mají právo na vhodnou dovolenou, pružné pracovní podmínky a přístup k pečovatelským službám.

**10. Zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí a ochrana údajů**

Pracovníci mají právo na pracovní prostředí, jež je uzpůsobené jejich profesním potřebám a které jim umožní prodloužit jejich účast na trhu práce. Pracovníci mají právo na ochranu svých osobních údajů v kontextu zaměstnání.

SOCIÁLNÍ OCHRANA A ZAČLEŇOVÁNÍ

**11. Péče o děti a podpora dětí**

Děti mají právo na cenově dostupné a kvalitní vzdělávání a péči v raném věku. Děti mají právo na ochranu před chudobou.

**12. Sociální ochrana**

Bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají zaměstnanci a za srovnatelných podmínek osoby samostatně výdělečně činné právo na přiměřenou sociální ochranu.

**13. Podpora v nezaměstnanosti**

Nezaměstnaní mají právo na přiměřenou aktivační podporu od veřejných služeb zaměstnanosti, aby se mohli (znovu) začlenit na trhu práce, a na přiměřenou podporu v nezaměstnanosti.

**14. Minimální příjem**

Každý, kdo nemá dostatečné prostředky, má právo na přiměřené dávky zaručující minimální příjem, který mu umožní důstojný život ve všech etapách života a účinný přístup k podpůrnému zboží a službám.

**15. Příjem ve stáří a důchody**

Pracovníci a osoby samostatně výdělečně činné v důchodu mají právo na důchod, který odpovídá jejich příspěvkům a zajišťuje přiměřený příjem. Každý má ve stáří nárok na prostředky zajišťující důstojný život.

**16. Ochrana zdraví**

Každý má právo na včasný přístup k cenově dostupné a kvalitní preventivní a léčebné zdravotní péči.

**17. Začlenění osob se zdravotním postižením**

Osoby se zdravotním postižením mají právo na podporu zaručující příjem, který jim zajistí důstojný život, na služby, jež jim umožní účast na trhu práce a na životě společnosti, a na pracovní prostředí uzpůsobené jejich potřebám.

**18. Dlouhodobá péče**

Každý má právo na cenově dostupné a kvalitní služby dlouhodobé péče, zejména služby domácí péče a komunitní péče.

**19. Bydlení a pomoc pro osoby bez domova**

Osobám v nouzi musí být poskytnut přístup k sociálnímu bydlení nebo k pomoci v oblasti bydlení dobré kvality. Osobám bez domova musí být poskytnuto přiměřené přístřeší a služby, aby se podpořilo jejich sociální začlenění.

**20. Přístup k základním službám**

Každý má právo na přístup ke kvalitním základním službám včetně vody, hygienického zařízení, energií, dopravy, finančních služeb a digitálních komunikací.

*Celé znění Evropského pilíře sociálních práv najdete na http://ec.europa.eu (Hlubší a spravedlivější hospodářská a měnová unie).*

*Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí*