



**Vliv legislativních změn schválených v souvislosti
s pandemií COVID-19 na kolektivní vyjednávání, v
návaznosti na zaměstnanost, BOZP, mzdy a ekonomiku
v České republice**

Analýza a závěrečná zpráva k průzkumu

Asociace samostatných odborů

2020

Průzkum byl realizován v rámci projektu ASO „Role kolektivního vyjednávání v době rostoucí digitalizace práce“ (podpora sociálního dialogu dle § 320a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů).

Asociace samostatných odborů v roce 2020 v rámci projektu „Role kolektivního vyjednávání v době rostoucí digitalizace práce“ (podpora sociálního dialogu dle § 320a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů) realizoval průzkum pod názvem „Vliv legislativních změn schválených v souvislosti s pandemií COVID-19 na kolektivní vyjednávání, v návaznosti na zaměstnanost, BOZP, mzdy a ekonomiku v České republice“

Cílem průzkumu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli bylo získat aktuální informace o vlivu legislativních změn v důsledku pandemie COVID-19 na kolektivní vyjednávání v oblasti zabezpečování pracovních podmínek, na jednotlivé skupiny zaměstnanců v České republice. Průzkum byl zaměřen na identifikaci skupin zaměstnanců, které jsou v důsledku současných legislativních změn nedostatečně chráněny sociálním dialogem. Nedílnou součástí průzkumu byly otázky týkající se uplatňování dílčích opatření vlády ČR.

V rámci průzkumu byla zpracována analýza a závěrečná zpráva.

I.

Analýza k průzkumu „Vliv legislativních změn schválených v souvislosti s pandemií COVID-19 na kolektivní vyjednávání, v návaznosti na zaměstnanost, BOZP, mzdy a ekonomiku v České republice“

O B S A H

- 1. Pandemie COVID-19 a její dopady na společnost**
- 2. Pandemie COVID-19 a odborové hnutí**
- 3. Vývoj ekonomiky v roce 2021**
- 4. Bezpečnost a hygiena práce v souvislosti s pandemií COVID-19**

1. Pandemie COVID-19 a její dopady na společnost

Život ve všech státech světa byl již začátkem roku 2020 silně ovlivněn pandemií koronaviru způsobující onemocnění COVID-19. Tato pandemie se nevyhnula také České republice. Rostly počty nakažených obyvatel, plnily se nemocnice a v souvislosti s tím rostly nevídaným způsobem nároky na celý zdravotní systém státu. V zájmu ochrany zdraví a životů obyvatel musela vláda přistoupit k zásadním restriktivním opatřením, která měla dopad do všech oblastí života české společnosti. V březnu toho roku byl poprvé schválen nouzový stav, Na jeho vyhlášení navázala již uvedená restriktivní opatření, jako byl zákaz hromadných akcí a omezení maloobchodního prodeje a služeb, omezení provozu škol a školských zařízení, uložení pracovní povinnosti žákům a studentům, omezení provozu úřadů, omezení návštěv ve zdravotnických zařízeních a zařízeních sociální péče, uzavření státních hranic se sousedními státy. Byla přijata řada nezbytných hygienických opatření. K nejznámějším jistě patřilo nošení ochranných prostředků dýchacích cest a začalo se s antigenním testováním obyvatel.

Tato tvrdá opatření a zejména vyčerpávající úsilí a péče všech zdravotníků, lékařů, zdravotních sester a dalšího zdravotního personálu, hygienických stanic, pomoci celého záchranného integrovaného systému, celé vlády a také disciplinovanosti většiny obyvatel, měla za následek postupné zlepšování epidemiologické situace. Proto bylo možné s příchodem léta přistoupit k uvolnění většiny opatření a postupný návrat do normálního života. Ovšem podle soudů odborníků mělo být toto uvolnění postupnější. Nebyly také zřejmě docela odhadnuty závažnosti tohoto koronaviru, o kterém převládalo přesvědčení, že jeho nebezpečné působení bylo překonáno.

S nástupem podzimu přinášejícímu počasí způsobující rozvoj respiračních onemocnění a tím také podhoubí pro opětovný návrat koronaviru, došlo k růstu onemocnění COVID-19. Testování odhalovalo rostoucí počet nemocných. A to vedlo k nezbytnosti opět v říjnu vyhlásit na území České republiky nouzový stav, na jehož základě následovala již známá mimořádná opatření na ochranu životů a zdraví obyvatel, která mají dopad jak na podnikatele, tak také na zaměstnance i OSVČ.

A jaké byly dopady v oblasti ekonomiky a zaměstnanosti a jaká byla přijata opatření na jejich zmírnění?

Ekonomika – dopady restriktivních opatření a pomoc státu

Přijetí vládních krizových opatření způsobilo mimo jiné zavření nebo omezení provozu vybraných provozoven, podniků a kanceláří. Jednalo se hlavně o opatření týkající se omezení koncentrace většího počtu osob a omezení dopravy s dopady na maloobchodní prodej a prodej služeb v určitých provozovnách a přítomnost veřejnosti v provozovnách stravovacích služeb, ubytovacích služeb apod.

První fáze boje s epidemií COVID-19 proběhla mezi březnem a květnem. Neznali jsme vir. V Číně a posléze v Evropě jsme pozorovali nárůst případů a kolaps zdravotního systému v Itálii. Cílem první fáze bylo poznat vir, ochránit občany, zajistit funkčnost zdravotního systému. Aby personál nemocnic masivně neonemocněl, aby byla lůžka v nemocnicích. Aby se stíhali ošetřit všichni pacienti s dalšími nemocemi. Vláda proto 14. března zavřela velkou část ekonomiky (první lockdown). Cenou za to byl **hluboký propad ekonomiky v 2. čtvrtletí a nárůst schodku státního rozpočtu především kvůli kompenzacím občanům a firmám.**

Dále následovala druhá fáze boje – přechodová. Uzavřená ekonomika se postupně otevřela. Ve třetím čtvrtletí ekonomika proti druhému čtvrtletí výrazně vzrostla. Prioritou i nadále zůstala funkčnost systému zdravotní péče. Zároveň ale přibyl cíl ekonomický: vyhnout se hospodářské depresi a finanční krizi. Zabránit především tomu, že začnou padat banky, kterým by lidé a podniky přestali masivně splácet úvěry. Cenou za to byl opětovný nárůst počtu nově nakažených.

Třetí fáze měla být robustně růstová, ale dorazila druhá vlna nemoci. A druhý lockdown od 21. října s cílem zabránit ohrožení kapacity zdravotní péče.

Ve 2. čtvrtletí klesl hrubý domácí produkt mezičtvrtletně o 8,7 %. Český statistický úřad zveřejnil 30. října, že ve 3. čtvrtletí HDP mezičtvrtletně rostl o 6,2 %. Pro 4. čtvrtletí zatím převládá opatrný optimismus, tzn. že se neočekává takový propad jako ve 2. čtvrtletí.

Pozitivní efekt na odbourávání negativního očekávání ekonomických subjektů mohou mít nedávno zveřejněné skvělé výsledky testů nadějných očkovacích vakcín a léků výrazně snižujících potřebu hospitalizace lidí s COVID-19. V delším pohledu, pokud se naučíme s virem žít a poroste export, může přijít od prvního nebo druhého kvartálu 2021 meziročně růst ekonomiky – byť s omezeními. Je třeba vzít také v úvahu, že průmysl v čele s automobilovým byl i před epidemií v mírné recesi a že řada nesplacených úvěrů dopadne na banky až teď nebo v roce 2021.

Díky bezpečnostním opatřením nařízeným vládou České republiky pro zamezení šíření pandemie koronaviru a probíhající karanténě postihla **krize drobné i větší podnikatele**.

Česká správa sociálního zabezpečení na konci roku 2019 evidovala 705 627 osob samostatně výdělečně činných (OSVČ), které podnikaly na hlavní činnost. Dotyční měli povinnost (jako každý rok) hradit zálohy na důchodové pojištění. Podle statistik Ministerstva práce a sociálních věcí minimální platby posílali cca tři pětiny z nich. Ostatní měli vyměřené platby vyšší. Na vedlejší činnost loni podnikalo 325 700 lidí.

Negativní důsledky opatření pandemií nemoci COVID-19 pocítilo u svého zaměstnavatele 1,8 milionu zaměstnanců, což je 45 % všech ekonomicky aktivních lidí v ČR.

Nejvýrazněji bylo zasažené **odvětví ubytování, stravování a pohostinství, kde podíl překročil 90 %**. Na 1,4 milionu zaměstnanců předpokládalo dočasnost těchto dopadů, 314 tisíc se obávalo o své pracovní místo. Podíl 55 % se objevil **ve zpracovatelském průmyslu, který zaměstnává největší skupinu zaměstnanců, a stejně tak v peněžnictví a pojišťovnictví**.

Podíl 67 % byl v kultuře, zábavě a rekreaci, 53 % měly činnosti v oblasti nemovitostí, mírně nadprůměrný podíl (48 %) byl v obchodě. Pouze třetinový podíl zaměstnanců reflektujících dopady byl v informačních a komunikačních činnostech a **ve stavebnictví 36 %**. Nejvíce v klidu byli zaměstnanci veřejné správy a obrany, zdravotní a sociální péče, energetiky a zásobování vodou, tedy odvětví, která zajišťují nezbytné činnosti.

Mezi podnikateli (**OSVČ**) pocítilo negativní dopady **63 %** z nich, tedy bezmála 0,5 milionu osob. Také u nich byly největší dopady v odvětví ubytování stravování a pohostinství, kde je nepocítila pouhá 2 % z nich. Na druhém místě pak skončilo vzdělávání s 92 %.

Za zmínku stojí také stav **inflace**. Inflace zpomaluje. Meziroční inflace v říjnu klesla na 2,9 procenta, ze zářijových 3,2 procenta., a v listopadu klesla ještě o 0.2 % na 2,7 %. Důvodem byl především pohyb cen energií, inflace tak klesla počtvrté v řadě. Podle ekonomů se inflace pod třemi procenty zřejmě udrží i ve zbytku letošního roku, výraznější pokles ke dvěma procentům lze čekat až příští rok.

Data zveřejnil Český statistický úřad.

Jako vážné označila dopady krize čtvrtina podnikajících mužů a takřka třetina podnikajících žen.

Stát se snažil zmírnit negativní dopady a osobám samostatně výdělečně činným a podnikatelům pomoci. **A jaká to byla hlavní pomocná opatření?**

➤ **Bezúročné půjčky Úvěr COVID I**

Ministerstvo průmyslu a obchodu připravilo ve spolupráci s Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou úvěr s možností ročního odkladu splátek. Firmy si o něj mohly žádat od 16. března. Alokace byla 5 miliard korun.

➤ **Úvěry COVID II se zárukou**

Po rychlém vyčerpání programu COVID I se uvolnilo dalších 5 miliard korun do programu COVID II. Měl pomoci s průběžnými potřebami podnikatelů, kdy mohou čerpat částku od 10 tisíc korun až po 15 milionu korun. Opět se jednalo o **bezúročné půjčky s ročním odkladem**, avšak byly to úvěry od komerčních bank se zárukou státu prostřednictvím Českomoravské záruční a rozvojové banky.

➤ **COVID III**

Cílem programu COVID III je zlepšení dostupnosti provozního financování pro podnikatele, kteří zaměstnávají max. 500 zaměstnanců a jejichž ekonomické aktivity jsou omezeny v důsledku výskytu koronavirové infekce a souvisejících preventivních opatření. Podpora je poskytována formou poskytování portfoliové záruky Českomoravské záruční a rozvojové banky, a.s. bankám, zahraničním bankám vykonávající činnost na území české republiky prostřednictvím pobočky nebo spořitelním a úvěrním družstvům za provozní úvěry poskytnuté podnikatelům do výše max. 50 mil. Kč, které mají s ČMZRB uzavřenou Smlouvu o portfoliovém ručení pro Program COVID III.

➤ **COVID – nájemné**

Tento program je určen podnikatelům, kteří museli kvůli krizovým mimořádným opatřením dočasně uzavřít provozovny pro maloobchodní činnost a poskytování služeb zákazníkům v těchto provozovnách. Výše podpory činí 50 % rozhodného nájemného na rozhodné období. Na základě usnesení vlády byla dne 21. 10. 2020 alokace prostředků navýšena na celkové 3 mld. Kč.

➤ **COVID – Kultura**

Program má za cíl poskytnout podporu formou příspěvku na činnost výkonným umělcům a odborným umělecko-technickým profesím a dále podporu subjektům podnikajícím v oblasti kultury na marně vynaložené výdaje, které vznikly ve spojitosti s organizací kulturních akcí a vyvíjenou kontinuální činností v kultuře. Celková alokace činí 750 mil. Kč.

➤ **COVID – Bus**

Program realizuje Ministerstvo dopravy a představuje podporu učenou podnikatelům v nepravidelné autobusové dopravě na kompenzaci propadu tržeb v důsledku epidemie COVID-A9 v období nouzového stavu.

➤ **COVID – Sport**

Program je určen na podporu sportovních soutěží a mezi oprávněné žadatele patří profesionální a poloprofesionální sportovní kluby. Celkový navrhovaný rozpočet programu (oblast podpory A + oblast podpory B) je stanoven na 500 mil. Kč.

➤ **COVID - cestovní kanceláře, COVBID – cestovní agentury a COVID – průvodci v cestovním ruchu**

Oblast cestovního ruchu patří mezi nejvíce postižené sektory, a proto Ministerstvo pro místní rozvoj připravilo několik dotačních titulů na podporu tohoto odvětví. Podpora je zaměřena na posílení likvidity, zachování provozu těchto zařízení a udržení nabídky stávajících služeb a pracovních míst. Alokace těchto 3 výzev činí dohromady přibližně 425 mil. Kč.

➤ **COVID – Lázně, COVID – Ubytování a COVID – Školy v přírodě**

Tyto dotační tituly realizuje také Ministerstvo pro místní rozvoj. COVID-Lázně je určený pro poskytovatele lázeňské léčebně rehabilitační péče (alokace 1 mld Kč). MMR připravuje prodloužení tohoto projektu minimálně do 31. 3. 2021. COVID - Ubytování je určený pro provozovatele hromadných ubytovacích zařízení na území ČR. MMR rovněž připravuje specifický podpůrný dotační titul COVID-Školy v přírodě, určený pro provozovatele ubytovacích zařízení, která se specializují na pořádání škol v přírodě.

➤ **Ošetrovné pro OSVČ**

Dosud neměli živnostníci nárok na ošetrovné při péči o dítě ani v případě, že si hradili dobrovolně nemocenské pojištění. Na základě usnesení vlády České republiky z 19. března 2020 č. 262 o přijetí krizového opatření bylo schváleno ošetrovné pro OSVČ po dobu této mimořádné situace, uzavření základních škola mateřských školek.

Finanční příspěvek pro OSVČ byl přiznán ve výši 424 Kč za každý den v karanténě či při ošetrování člena rodiny. Ošetrovné pro OSVČ přešlo pod Ministerstvo průmyslu a obchodu. Vyplácelo ho MPO na základě čestného prohlášení podaného prostřednictvím obecního živnostenského úřadu.

Podmínky ošetřovného pro rodiče OSVČ jsou stejné jako pro rodiče zaměstnané. Ošetřovné mohou uplatnit rodiče (resp. jeden z nich) dětí až do věku 13 let. Rodiče se mohou v ošetřovném střídat, a to více než jednou během mimořádného opatření.

➤ **Odpuštění záloh zdravotního a sociálního pojištění**

Změna legislativy odpouští minimální povinné platby na zdravotní a důchodové (sociální) pojištění všem OSVČ po dobu 6 měsíců. Odpuštění odvodů se dotkne přibližně jednoho milionu živnostníků, přičemž doba od března do srpna se jim započítá do důchodového pojištění.

➤ **Kompenzační bonus pro OSVČ, společníky firem a dohodáře**

Kompenzační bonus činí 560 Kč denně a vyplácí se do konce nouzového stavu. Oproti jarní verzi se ale vyplácí jen těm, jejichž činnost byla bezprostředně zakázána či omezena protiepidemickými opatřeními v rámci aktuálně trvajícího nouzového stavu. Nárok na bonus mají i dodavatelé těchto podnikatelů.

Nově by mělo jít kompenzační bonus kombinovat s dalšími podporami (ošetřovné pro OSVČ, Antiviry).

Dalším významným, a snad nejvíce rozšířeným, je **Program ANTIVIRUS**.

V rámci zmírnění negativních dopadů pandemických opatření připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí speciální **Program podpory zaměstnanosti Antivirus**. Týká se podniků, které byly díky nařízením vlády nuceny uzavřít provoz, ale i těch, kterým se výrazně snížily tržby a byly by bez pomoci vlády nuceny uzavřít provoz.

Zaměstnavatelé jsou i v době ochranných opatření státu nuceni postupovat podle zákoníku práce, a přestože jejich zaměstnanci nepracují, případně pracují v omezeném režimu, jsou nuceni jim platit náhradu mzdy. Samozřejmě bez kompenzace výdělečnou činností zaměstnavatele.

Stát tak vyplácí zaměstnavatelům finanční příspěvek na náhradu mzdy po dobu překážek v práci. Ať už se jedná o překážku v práci na straně zaměstnance (nařízenou karanténu) nebo

zaměstnavatele ve spojení s opatřeními souvisejícími s šířením nákazy COVID-19. Ovšem jedná se o zaměstnavatele z takzvané podnikatelské sféry, příspěvek není určen zaměstnavatelům, jejichž mzdové prostředky jsou kryty veřejnými rozpočty.

Cílem Programu ochrany zaměstnanosti Antivirus je pomoc firmám ochránit pracovní místa.

➤ **Příspěvek v režimu A**

Tato varianta se týká náhrady překážky na straně zaměstnance, a to nařízení karantény, kdy zaměstnavatel poskytuje náhradu mzdy dle § 192 zákoníku práce. A dále překážky na straně zaměstnavatele, kdy došlo díky krizovým usnesením vlády a mimořádným opatřením orgánu ochrany veřejného zdraví k uzavření provozů. Jedná se o překážku dle § 208 zákoníku práce (zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům 100 % průměrného výdělku).

Výše příspěvku zaměstnavateli činí **80 % vyplacené náhrady mzdy**, včetně odvodů. Maximální měsíční výše příspěvku na jednoho zaměstnance přitom činí 39 000 Kč (je odvozena od aktuální průměrné mzdy).

➤ **Příspěvek v režimu B**

Také v tomto režimu se jedná o překážky na straně zaměstnavatele, ovšem dle § 207 až 209 zákoníku práce. Zaměstnavatel díky mimořádným opatřením nemůže přidělit zaměstnancům práci. Jde o překážky vyvolané

- nepřítomností významné části zaměstnanců na pracovišti v důsledku překážek na jejich straně (nařízená karanténa, ošetřovné) - § 208 zákoníku práce,
- snížením odbytu produkce zaměstnavatele § 208 zákoníku práce (v případě dohody s odbory nebo vydání interního předpisu § 209 zákoníku práce),
- nedostatkem vstupů (§ 207 zákoníku práce)

Dne 8. 6. 2020 vláda schválila prodloužení režimu A programu Antivirus do konce srpna 2020. Důvodem tohoto prodloužení byla zejména stávající epidemiologická situace a dosud trvající mimořádná vládní opatření, v jejichž důsledku některá pracovní odvětví stále stagnovala). Následovalo další prodloužení obou stávajících režimů programu A i B do 31. 10. 2020,

➤ **Režim programu Antivirus C**

Dne 16. 6. 2020 Poslanecká sněmovna ČR schválila režim C programu Antivirus, který spočívá v **odpuštění plateb odvodů na sociální pojištění**. Týkal se firem do 50 zaměstnanců.

A dne 14.10 2020 vláda schválila prodloužení Antiviru A do konce letošního roku, tj. do 31. 12. 2020. Uzavřené firmy budou mít nově **nárok na 100 % náhrad mezd (režim A Plus)**. V případě karantény nadále zůstává příspěvek od státu ve výši 80 % náhrad mezd. Dne 26. 10 2020 na toto rozhodnutí vláda navázala schválení prodloužení doby uznatelnosti výdajů pro Režim B rovněž do 31. 12. 2020.

O úspěšnosti Programu Antivirus názorně vypovídá **Stav čerpání Programu Antivirus k 7. 12. 2020:**

- **Počet podpořených firem: 64 290**

V rámci Programu Antivirus Úřad práce uzavřel dohodu o podpoře s každou pátou firmou, která dle údajů ČSSZ odvádí za své zaměstnance pojistné. V rámci uzavřené dohody pak firma mohla žádat o příspěvek na úhradu mzdových náhrad v jednotlivých měsících.

- **Počet vyplacených žádostí o podporu: 178 117**

Většina firem zažádáním o příspěvek na úhradu mzdových náhrad svých zaměstnanců opakovaně.

- **Výše podpory: 21,1 mld. Kč**

Výše celkové podpory byla nejvyšší v dubnu.

- **Počet příspěvků na výdělky podpořených zaměstnanců: 2 429 400 příspěvků**

V průměru MPSV pomohlo vyplatit přes 2 miliony náhrad mezd. U průměrného podpořeného zaměstnance MPSV přispělo na jeho dvě měsíční výplaty.

K výčtu všech výše uvedených podpor státu je zapotřebí uvést také **OŠETŘOVNÉ**.

V souvislosti s výskytem koronaviru, k ochraně obyvatelstva a prevenci nebezpečí vzniku a rozšíření onemocnění COVID-19 došlo od 11. března 2020 k uzavření základních škol a v měsících březnu a dubnu k uzavírání školských zařízení nebo zvláštních dětských zařízení, popřípadě jiných obdobných zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, a k uzavírání zařízení sociálních služeb (např. denní stacionáře). Na toto uzavírání, které bylo dlouhodobého charakteru (od března do června 2020), reagovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí přijetím některých dočasných úprav k ošetrovnému upravenému v ustanovení § 39 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zpracováním zákona č. 133/2020 Sb.,

Platnost opatření podle tohoto zákona skončila dnem 30. června 2020. Právní úprava finančního zabezpečení rodičů po několik měsíců pečujících o menší děti byla založena na zásadě, že těmto rodičům bude po dobu péče o dítě poskytována dávka nemocenského pojištění – ošetrovné.

Nárok na ošetrované má zaměstnanec včetně zaměstnance pracujícího na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti po celou dobu trvání mimořádného opatření uzavření školy či stacionáře, karantény. Výše dávky činí 70 % denního vyměřovacího základu, minimálně 400 Kč denně.,

S ohledem na opětovné uzavření prvních stupňů základních škol dne 14. 10 2020, budou moci rodiče dětí mladších 10 let (na jaře to bylo do 13 let) opět žádat o ošetrovné z důvodu uzavření školy.

A nejen zaměstnanci, ale také OSVČ mohou i ve druhé vlně čerpat ošetrovné na děti. Tentokrát ale jde o nižší částku, konkrétně 400 Kč denně a vyplácí se pouze na děti do 10 let věku.

Zaměstnanost – dopady restriktivních opatření a pomoc státu

Situaci v zaměstnanosti v České republice zásadním způsobem ovlivňuje ekonomika, nezbytná vládní opatření přijímaná ve snaze zvládnout epidemii koronaviru a šíření nemoci COVID-19.

Jak se situace vyvíjela? Zavedením nouzového stavu, se kterým bylo spojeno vládní opatření uzavření obchodů, restaurací, služeb, škol a dalších zařízení (viz předchozí kapitola), přišlo ze dne na den o práci mnoho zaměstnanců a muselo přestat podnikat nemálo osob samostatně výdělečně činných.

Řada pracovních míst byla zachráněno pomocí programu Antivirus a další vládní programy pomáhaly aspoň částečně přežívat také podnikatelům.

Jaký byl tedy konkrétní stav v zaměstnanosti a nezaměstnanosti podle údajů Českého statistického úřadu:

Negativní dopady opatření proti pandemii COVID-19 ve 2. čtvrtletí tohoto roku pocítilo 43 % zaměstnanců a krize se dotkla i 60 % samostatně výdělečně činných osob, což představovalo 1 868 tisíc zaměstnanců a 514 tisíc osob samostatně výdělečně činných.

Nejvíce bylo zasaženo ubytování, stravování a pohostinství, kde podíl negativních dopadů překročil 90 %. Podíl 55 % se pak objevil ve zpracovatelském průmyslu, který zaměstnává největší skupinu zaměstnanců, a stejně tak v peněžnictví a pojišťovnictví. Podíl 67 % byl v kultuře, zábavě a rekreaci, 53 % měly činnosti v oblasti nemovitostí, mírně nadprůměrný podíl (48 %) byl v obchodě.

S útlumem první velké vlny pandemie COVID-19 nastalo určité uvolnění i v oblasti zaměstnanosti. V tomto období se objem pracovní doby vrátil k obvyklým hodnotám, zaměstnanost však klesala. Ovšem vývoj v jednotlivých odvětvích byl diferencovaný.

U osob samostatně výdělečně činných lze pozorovat obdobný vývoj v odpracovaných hodinách. Jejich průměrný počet hodin se snížil nejvíce v dubnu (o 31 %). Od května se

situace začala stabilizovat. V červnu pokles o 6 % odpovídal situacím epidemie zimní chřipky, od července byly odpracované hodiny již jako obvykle, zatímco za říjen (kdy již byla opět zavedena významná opatření proti infekci) už byl zaznamenán pokles 11 %.

To pak vedlo k určitému poklesu zaměstnanosti, V závěru 3. čtvrtletí se počet pracujících osob meziročně snížil o 1,4 % na 5 233,3 tisíce osob, v meziročním srovnání se tak snížil o 72,9 tisíce osob.

Ukázalo se, že pouze část odlivu pracujících osob se stala nezaměstnanými, ostatní zůstaly, alespoň dočasně, ekonomicky neaktivní.

A jak vypadala situace v **nezaměstnanosti**?

Podíl nezaměstnaných na úřadech práce v populaci 15-64 let na konci listopadu činil 3,8 % a byl oproti listopadu roku 2019 vyšší o 1,2 procentních bodů.

Úřad práce ČR evidoval celkem 274 526 uchazečů o zaměstnání. To je o 2 841 více než v říjnu a o 77 237 osob více než před rokem. Jedná se tak o nejvyšší listopadovou hodnotu od roku 2016, kdy bylo bez práce celkem 362 755 lidí.

Na druhé straně vzrostl i počet volných pracovních míst. Zaměstnavatelé jich nabízeli v listopadu prostřednictvím Úřadu práce ČR celkem 317 972, z toho 10 761 v rámci dohod mimo pracovní poměr, tj. na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Zájem ze strany zaměstnavatelů je převážně o technické a dělnické profese a dlouhodobá poptávka je také po kvalifikovaných řemeslnících. Největší zájem je o dělníky v oblasti výstavby budov, montážní dělníky, obsluhu vysokozdvížných vozíků, pomocníky ve výrobě, uklízeče, řidiče nákladních automobilů, zedníky nebo kuchaře. Firmám dlouhodobě chybí kvalifikovaní řemeslníci, ale také odborníci v informačních technologiích.

O zprostředkování zaměstnání a zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání žádají lidé, kteří pracovali napříč všemi obory a často jejich zaměstnání bylo na dobu určitou. Jedná se zejména o lidi z oblasti veřejné správy, sektoru služeb, především maloobchodu a stravování., mimo jiné prodavači, číšníci, uklízeči, všeobecní administrativní

pracovníci. Evidovaní uchazeči o zaměstnání nejčastěji nacházeli novou práci jako pomocní pracovníci ve výrobě, montážní dělníci výrobků a zařízení a dále ve zdravotnictví, v sociální péči nebo maloobchodu.

Avšak v mezinárodním srovnání měla Česká republika podle posledních dat EUROSTATU (říjen 2020) nejnižší míru nezaměstnanosti v celé Evropské unii (sezónně neočištěná míra nezaměstnanosti ČR – 3,1 %, v EU27 7,6 %, sezónně očištěná míra nezaměstnanosti ČR 2,9 % a v EU27 78,6 %).

I když tento poslední údaj zní pozitivně, tak předpokládaný vývoj nezaměstnanosti v České republice již tak pozitivní není. Podle vyjádření ekonomů lze očekávat, že za celý rok 2020 dosáhne podíl nezaměstnaných osob průměrné úrovně cca 3,5 – 3,8 %. A v roce 2021 by se mohl podle aktuální predikce pohybovat v rozmezí 4,6 – 5,4 %.

Mzdy – jako základní příjem obyvatel i v době epidemie koronaviru

Je třeba konstatovat, že i přes veškeré ekonomické, zdravotní a sociální problémy, které s sebou přinesla epidemie koronaviru, **se průměrná hrubá měsíční mzda v České republice zvýšila.** Ke konci třetího čtvrtletí 2020 ve srovnání s odpovídajícím obdobím roku 2019 se zvýšila o 1 716 Kč, tedy v relativním vyjádření o 5,1 %, **a dosáhla tak částky 35 402 Kč.**

Ovšem důležitější je vyjádření průměrné mzdy v reálných hodnotách. Reálná mzda za toto období vzrostla jen o 1,7 %. Růst reálných mezd postupně zeslaboval maximum desetiletí (6,5 %) v prvním čtvrtletí 2018, za celý rok 2018 to bylo 5,9 % a v předchozím roce 2019 to bylo stále 3,5 %. Vliv má kromě nominálního zpomalení také inflace, která letos přesáhla tři procenta – v současnosti to bylo 3,3 procenta.

Je tedy zřejmé, že dynamika růstu mezd velmi výrazně zvolnila. Na tento vývoj měla zásadní vliv přijatá opatření a omezení ekonomické aktivity v řadě odvětví, podniků i firem v souvislosti s pandemií koronaviru.

Vývoj mezd charakterizovaly zejména tyto skutečnosti:

- klesající dynamika růstu meziroční průměrné nominální mzdy v národním hospodářství,
- pokles kupní síly výdělků zaměstnanců,
- nižší dynamika poklesu mezd oproti poklesu produktivity práce,
- zvýšení meziodvětvové diferenciaci
- stagnace mzdové diferenciaci na úrovni jednotlivých zaměstnanců.

Pokles kupní síly výdělků byl nižší než vykázaná dynamika produktivity práce, a tak pokračovala tendence, která se započala již v předchozím období. Dynamika úhrnné produktivity práce (v pojetí hrubého domácího produktu ve stálých cenách na 1 pracovníka v národním hospodářství) poklesla ve sledovaném období meziročně o 5,3 % a byla o 4,6 procentního bodu nižší, než činil pokles průměrné reální mzdy.

V I. pololetí letošního roku byl zaznamenán nárůst průměrného nominálního platu ve všech odvětvích tzv. veřejné služby a správy, s výjimkou odvětví „kulturní, zábavní a sportovní činnosti“. K nejintenzivnějšímu zvýšení průměrného platu o 6,2 % došlo v odvětví „vzdělávání“. Vývoj průměrného platu v rámci tohoto odvětví byl však značně diferencovaný. Zatímco ve školách a školských zařízeních, jejichž zřizovatelem je kraj nebo obec, vzrostl průměrný plat o 8,2 %, ve státem zřizovaných školských zařízeních se průměrný plat zvýšil pouze o 0,9 %. Výrazně méně odlišný byl vývoj průměrného platu v rámci odvětví „zdravotní a sociální péče“. Zatímco v oblasti zdravotní péče vzrostl průměrný plat o 5,1 %, v oblasti sociální péče byl jeho nárůst o 1,4 procentního bodu vyšší a dosáhl 6,5 %. Odvětví „kulturní, zábavní a sportovní činnost“ vykázala pokles průměrného platu o 2,3 %.

Na vývoj průměrné mzdy **v soukromé sféře** působily v I. pololetí především tyto faktory:

- **zásadní omezení ekonomické aktivity v celé řadě podniků a firem v souvislosti s pandemií koronaviru,**
- **pokles zaměstnanosti a nárůst nezaměstnanosti.**

Je třeba také uvést, že **nejnižší průměrná mzda byla v odvětvích „ubytování, stravování a pohostinství“** (v I. pololetí to bylo 19 187 Kč a ke konci 3. čtvrtletí pak 20 704 Kč), „administrativní a podpůrné činnosti“ (v I. pololetí 23 782 Kč a ke konci 3. čtvrtletí 25 068 Kč) a „ostatní činnosti“ (v I. pololetí 24 492 Kč a ke konci 3. čtvrtletí 27 051 Kč). V tomto posledním uváděném případě se jedná např. o činnosti podnikatelských, zaměstnavatelských a profesních organizací a odborových svazů, opravy počítačů a komunikačních zařízení a výrobků pro osobní potřebu, praní a chemické čištění, kadeřnické, kosmetické činnosti, pohřební služby apod.

V letošním roce by mohl přírůstek průměrné nominální mzdy v národním hospodářství České republiky dosáhnout cca 3,0 % a v roce 2021 by se mohl pohybovat kolem 2,0 %. Reálná mzda by při zohlednění predikované míry cenové inflace mohla letos poklesnout o 0,2 % a v příštím roce by si měla zachovat svou kupní sílu.

Reakce Evropské unie v boji proti pandemii

Již v dubnu tohoto roku Evropská komise se vyjádřila k podpoře úsilí partnerských zemí v boji proti pandemii koronaviru. Společná akce EU se rozhodla zaměřit na řešení bezprostřední zdravotní krize a z ní vyplývajících humanitárních potřeb, na posílení zdravotnických, vodohospodářských a hygienických systémů v partnerských zemích a na jejich kapacit v oblasti výzkumu a připravenosti na zvládání této pandemie včetně zmírňování socioekonomických dopadů.

Na podporu těchto opatření EU by měla poskytnout partnerským zemím finanční podporu ve výši více než 15,6 miliardy eur ze stávajících zdrojů na vnější činnost.

Reakce EU kombinuje zdroje EU, jejích členských států a finančních institucí, zejména Evropské investiční banky a Evropské banky pro obnovu a rozvoj, a má za cíl podpořit partnerské země a řešit jejich krátkodobé potřeby, stejně jako dlouhodobější strukturální dopady na společnost a hospodářství.

Na opatření mimořádné reakce je vyčleněno 502 milionů eur.

Na podporu výzkumu, zdravotnictví a vodohospodářských systémů je vyčleněno 2,8 miliardy eur.

Na řešení hospodářských a sociálních důsledků je vyčleněno 12,28 miliardy eur, kdy mimo jiné:

- poskytuje partnerským zemím přímou rozpočtovou podporu a zvýhodněné finanční prostředky na přijímání reforem pro socioekonomický rozvoj a snižování chudoby a na přijímání opatření k ochraně pracovníků během krize,
- prostřednictvím záruk, zajištění likvidity a technické pomoci podporuje soukromý sektor, zejména malé a střední podniky a osoby samostatně výdělečně činné, a dále přesměrovává záruky z Evropského fondu pro udržitelný rozvoj na krátkodobě sdílení rizika úvěrů,
- poskytuje půjčky veřejnému sektoru z Evropské investiční banky, zejména pokud jde o zdravotnické vybavení a prostředky,
- spolupracuje s mezinárodními organizacemi a evropskými společnostmi s cílem vybudovat silné a odolné hodnotové řetězce ve strategických odvětvích a zajistit pracovní práva a sociální odpovědnost podniků,
- podporuje formy oddlužení, které Mezinárodní měnový fond zvažuje v případě zasažených zemí.

Kolektivní vyjednávání ve stínu pandemie koronaviru

V posledních letech bylo kolektivní vyjednávání stále obtížnější. A to i přesto, že ekonomika rostla a výraznější problémy nemělo žádné odvětví. Přesto se dařilo dojednat jak podnikové kolektivní smlouvy, tak kolektivní smlouvy vyššího stupně. Největší úskalí při jednáních odborových organizací a odborových svazů se zaměstnavateli a svazy zaměstnavatelů vždy představovala oblast odměňování zaměstnanců. Většina zaměstnavatelů již z podstaty svých cílů a snažení nerada zvyšuje náklady práce, tedy zejména mzdy a platy.

O to obtížnější bude kolektivní vyjednávání o mzdách a platech v kolektivních smlouvách na rok 2021. Pod vlivem dopadů pandemie koronaviru v roce 2020 a nejistotě dalšího vývoje v roce 2021 nelze počítat s velkou ochotou zaměstnavatelů na zvyšování mezd a platů, a to snad ve všech odvětvích.

K určitému růstu mezd bude muset dojít, už vzhledem k navýšení minimální mzdy od 1. 1. 2021. Ta byla schválena ve výši 15 200 Kč měsíčně a v hodinovém vyjádření ve výši 90,50 Kč. Zaměstnanci v pracovním poměru, jejichž mzda není dohodnuta v kolektivní smlouvě, jsou chráněni před poskytováním příliš nízkých mezd „zaručenou mzdou“. Pro zaměstnavatele tak není závazná pouze minimální mzda, ale je třeba odměňovat zaměstnance minimálně na úrovni příslušných skupin nejnižší úrovně mzdy zaručené. A ta roste s každým zvýšením mzdy minimální.

Avšak vzhledem k předpokládanému růstu životních nákladů v příštím roce, k obtížné finanční situaci většiny rodin v důsledku všech dopadů epidemie koronaviru a nemoci COVID-19, bude nezbytné zintenzivnit kolektivní vyjednávání na všech úrovních a zaručit prostřednictvím kolektivních smluv zaměstnancům odpovídající a spravedlivé mzdy a platy. Jinak evropských průměrných minimálních mezd dlouho nedosáhneme.

2. Pandemie COVID-19 a odborové hnutí

Pandemie Covid 19, která začala, jako relativně neznámá nemoc na sklonku roku 2019, postupně zasáhla celý svět - jak vyspělé země, tak i země méně vyspělé, země rozvojové. O jejím skutečném rozsahu sice existují určitá data, ale jejich spolehlivost – zejména pokud jde o země s méně rozvinutým zdravotnictvím – lze zpochybnit. Proto lze předpokládat, že skutečný zásah v lidské populaci v planetárním měřítku je vyšší než ukazují tato data.

Některé země jsou více zasaženy a zjevně to není ani vlivem vyspělosti zdravotních systémů. Konkrétně např. v prosinci 2020 si touto nemocí již prošlo 5 % obyvatel České republiky, podobně i Belgie. Naproti tomu sousední země – Německo, Rakousko - kde probíhají intenzivní hospodářské styky s ČR, existuje nemalý rozsah přeshraničního dojíždění do práce, je dosahováno podstatně nižších hodnot. Jejich obyvatelstvo zatím bylo zasaženo méně než ze dvou procent – i když situace se velmi rychle mění.

Situace, které dnes celý svět čelí, tedy kdy dochází k masovému šíření choroby Covid, která řadu nepříznivých následků pro zdraví člověka, které ani zdaleka nejsou ještě prozkoumány a

jak se rozšiřuje okruh zasažených osob, roste i výčet zdravotních komplikací, které jsou postupně zjišťovány.

Přitom se zdá, že jediným účinným prostředkem, jak šíření Covidu bránit, je omezení kontaktů mezi lidmi. To je zásadní preventivní opatření, které je v současnosti k dispozici v širším měřítku a jeho náklady jsou relativně malé.

Představy o tom, že by se podařilo dosáhnout v krátké době očkováním omezit působení koronaviru Covid-19 jsou pravděpodobně málo reálné. Jednak zatím neexistuje skutečně účinná očkovací látka. Vyvíjené vakcíny jsou přijímány i odbornou veřejností s omezenou důvěrou, protože jejich účinnost může být doprovázena vedlejšími účinky, které se mohou projevit teprve v delším časovém horizontu.

A samozřejmě, že problémem bude, v jakém rozsahu se podaří dosáhnout vysokého stupně proočkovanosti populace a také – jak se upozorňuje – účinnost vakcíny. Některé zdroje upozorňují, že její účinnost může být jen kratší dobu než jeden rok. Nešlo by tedy o trvalou vakcinaci, jako tomu bylo v případě jiných očkování – např. proti neštovicím v minulosti.

Jedním z hlavních ohnisek nákazy resp. míst, kde se nákaza předává mezi lidmi je právě zaměstnání, místo výkonu práce, pracovní prostředí, kde se lidé v pracovním procesu potkávají, spolupracují apod.

Proto má smysl hledat všechny možnosti, jak omezit tento kontakt. V dané situaci je proto nejlepším řešením odvedení zaměstnanců mimo dosavadní zaměstnání, z dosavadního pracovního místa do systému práce na dálku, tedy home office.

Tato pandemie zásadně mění i poměr mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Nikoli v tom smyslu, že jde o vztah mezi námezdní resp. najatou pracovní silou a poskytovatelem pracovní příležitosti resp. tím, kdo pracovní sílu k výkonu práce najímá. Tento vztah zůstává zachován. Tradiční vazba – kdy zaměstnanec dochází do zaměstnání, má své konkrétní pracovní místo – „svoji židli“ – se stále více – právě vlivem této epidemie – mění.

I když tendence k tomu, že některé profese mohou být vykonávány tzv. mimo tradiční pracovní místo, zde byly již před pandemií, teprve právě masově rozšířená pandemie, vytvořila masově nový fenomén – home office.

Ten anglický název asi není úplně dobrý ve smyslu, že je to další anglismus v češtině. Český ekvivalent – práce z domova, práce na dálku – zase není moc užívaný a navíc je delší na psaní. Naproti tomu home office se dá i dobře zkrátit – HO.

Přirozeně, že v systému home office nemohou pracovat všichni zaměstnanci. Nicméně je řada profesí, kde tento systém se dá s úspěchem aplikovat. Může jít o celý systém účetních operací, agendy zakázek a prodeje, stejně jako velmi rozšířený systém IT služeb, rozšíření doznal i systém ve školství, ve vzdělávání obecně, přirozeně i ve výzkumu, dá se sem převést i správní agenda atd. V podstatě jakákoli kancelářská práce se sem dá převést, stejně jako projekční činnost.

Home office jako nový společenský jev

K samotnému fenoménu home office již začíná vznikat řada studií, esejů, pojednání, které se zabývají nejen vznikem, ale především společenskými důsledky tohoto jevu.

Velmi podnětně o problému home office hovoří Ivo Šebestík, který ve svém článku velmi podrobně rozebírá některé souvislosti tohoto jevu především z pohledu zaměstnance.¹

Podle jeho názoru jsou to především nadnárodní korporace, pro které byla sice pandemií covidu-19 také překvapením, nicméně když už se stalo, dokázaly velmi rychle využít situace, která v důsledku pandemie urychlila některé stránky negativního vývoje ve vztazích mezi velkým kapitálem a jeho zaměstnanci. Prostě tyto velké firmy dokázaly reagovat rychle – což je na jedné straně také překvapivé, neboť velké organizace, které jsou z definice zpravidla velmi rigidní a pomalé ve svém rozhodování, tentokrát reagovaly bezprostředně.

Důvodem byl patrně jednodušší, než by se na první ohled zdálo. Jev home office není nový, o jeho možnostech se diskutovalo již dlouho a k jeho rychlému rozšíření bránil zjevně nějaký vnější podnět. A tím se dnes stal Covid. Navíc rozšíření home office bylo podpořeno i zájmem samotných zaměstnanců, kteří pochopili, jak nebezpečným jevem Covid je a přirozeně se mu chtěli bránit.

Home office proto ochotně zavedly korporace, velké i menší podniky, firmy, instituce, vlastně každý subjekt, který produkuje (hlavně či mimo jiné) činnost, jakou je možno svěřit

¹ Ivo Šebestík – Home office – odvrácená tvář - viz <http://casopisargument.cz/?p=32966>

virtuálnímu prostoru, si mnozí zaměstnanci začali pochvalovat, neboť nemusí dvakrát denně vážit někdy i dlouhou cestu do práce a z práce zase zpět domů. Ve velkých městech taková cesta trvá někdy hodinu i více, a to oběma směry.

Některé doprovodné jevy home office:

- lidé jsou doma, ve svém prostředí, u svého počítače. Obědvají to, co si sami nakoupí a připraví,

- pracují plně na své náklady – spotřebovávají elektřinu, kterou si sami platí. Jdou-li si uvařit kávu, napustí si do konvice svoji vlastní vodu. Musí také plně platit veškeré náklady na síťové připojení.

- pracují-li doma, musí také topit – na vlastní náklady.

- pracovní doba není omezena. Z pozice zaměstnavatele nemají žádné prostoje, nechodí nikam kouřit, nepohybují se neplodně po chodbách instituce, jejíž smysl – zejména pokud jde o různé správní úřady (z pohledu průměrného občana, který nemá rád podobné úřady) - spočívá pouze v udržování sebe sama v chodu a svého rozpočtu na stoupající trajektorii. Nestane se, že by zaměstnanci spěchali z práce domů.

- nehrozí pracovní úrazy. To je velmi odvážné tvrzení, které lze uvést pouze s určitou nadsázkou. Naopak – jde o oblast, které je zatím neřešena, a nejsou pro ni zatím patrně žádné judikáty. Nicméně je pravdou, že cestou do práce a z práce nehrozí žádný úraz, ale úrazy při práci doma přece jen hrozí. Pokud zaměstnanec onemocní, může pracovat z domácí postele.

Jak uvádí Šebestík, podle jeho názoru velkopodnikatelé, jejichž životní filozofií jsou co nejvyšší zisky s co nejnižšími náklady na práci, zaměstnance, suroviny, zdroje, energie, dopravu i vybavení, už dlouho – nejméně od času, kdy se vytratil účinný lidový, akademický i kulturní odpor vůči jejich systému – pracují na úplném ovládnutí životů i myšlení „zbytku“ lidstva. Pokud se home office stane trvalou součástí výkonu zaměstnání, tak na tomto systému kapitál docela dost ušetří či vlastně vydělá.

Autor však uznává, že v situaci, kdy se začala rozvíjet pandemie, byl rozvoj home office naprosto rozumným a v dané chvíli jedině možným řešením.

Má náklady na svoji práci hradit zaměstnanec?

Je faktem, že pro zajištění kontaktu mezi firmou a významnou částí zaměstnanců, kteří pracují jako home office postačí jedna velká místnost plně vybavená nábytkem a technologiemi, namísto desítek či stovek kanceláří.

Zaměstnavatel bude tedy vytápět a zajišťovat elektřinou, plynem a vodou nepoměrně menší prostory. Pokud jde o velkou firmu, která zpravidla zajišťuje závodní stravování pro zaměstnance, pak i tato starost odpadne. Nebude třeba kantýn a kantýnských, ubude stanovišť s kávovary a barely pitné vody. Nebude třeba stavět kouty pro kuřáky a vybavovat veliké zasedací sály vším potřebným. Méně podlahových krytin, méně kobereců, méně světél pod stropy. Prostě všeho, co „konzumují“ resp. slouží zaměstnancům, může být méně, mnohem méně.

Rozvoj home office se zásadně dotkne potřeby kancelářských ploch. S jistou mírou nadsázky je možné uvažovat nad tím, že už nebude patrně potřeba firemních mrakodrapů, které v krátké době mohou být poloprázdné. Mrakodrapy ze skla, betonu, gumy, plastů a oceli netřeba bourat, ale najdou se pro ně jiné účely? Už dnes se pronikavě mění realitní trh. Už není poptávka po velkých prostorech tzv. open space, kde seděly desítky lidí u svého stolu a počítače a musely poslouchat hovory dalších osob. Jak mnozí uvádějí – takové prostředí bylo mimořádně vysilující a vyčerpávající pro lidskou psychiku.

Tato tendence je našem realitních trhu již patrná. Zatím nelze zcela oddělit vliv přechodu firem zaujímajících tyto velké kancelářské prostory plynoucí z masového přechodu na home office v důsledku pandemie od vlivu, který plyne z nastupující hospodářské krize. Nicméně opouštění dosavadních kancelářských ploch, zmenšování požadavků na nové plochy je nezpochybnitelným faktem.

Ubude též i služebních cest, s nimiž se také pojí jisté náklady. Lze očekávat, že IT-týmy budou vytvořeny postupně takové počítačové aplikace, s jejichž pomocí se zaměstnanec na nižším stupni řízení doma ve svém pokoji může spojit se svými kolegy v pracovním týmu a jeho fyzická účast při takových pracovních konferencích nebude nezbytná.

Tyto jevy povedou k tomu, že náklady na zaměstnance a jeho pohodlí tak velkým podnikatelům výrazně klesnou. Nebude třeba tolik ohromných budov se stovkami kanceláří,

ani tolika malých poboček. Tedy nebude jich třeba pro zaměstnance, mohou zůstat snad pouze pro prezentaci, na efekt. Zaměstnanci budou sedět doma a náklady si budou platit sami. Ostatně, velký kapitál neusiluje o privatizaci pouze těch sektorů, které se mu nevyplácejí. Náklady na ně ponechává velkoryse státům. Tak proč nepřenechat náklady na práci pro něj na bedrech zaměstnanců? Toto je jedno z nebezpečí, na která autor stati upozorňuje.

Vidí však ještě další spíše společenské důsledky takového překotného rozvoje home office. Zaměstnavatelé si také uvědomují, že zaměstnanec, který nemusí cestovat hodiny autem, metrem, tramvajemi, autobusy či vlakem do práce a z práce, nemusí také tolik dbát na svoji garderobu (doma si může udělat pohodlí a být třeba v županu).

Pak je otázkou, co bude s jeho dosavadní mzdou. Nemohla by mu stačit jiná – nižší mzda? Pokud ta dosavadní vycházela z toho, že by měla pokrýt i všechny tyto náklady? Anebo by měl mít vyšší mzdu, nese-li nově náklady, které před tím neměl, a byly to náklady jeho zaměstnavatele?

A další otázka – jak to bude s bonusy, které firma poskytovala či poskytuje? Ty zpravidla oceňují aktivitu, mimořádnou práci zaměstnance a takovou aktivitu lze zpravidla hodnotit nejlépe v rámci bezprostředního styku – nadřízený – podřízený. A to v home office není tak přímé či bezprostřední.

Autorův závěr je – z hlediska zaměstnance - poněkud tristní. Podle jeho názoru lze „očekávat, že velcí podnikatelé (a po jejich vzoru možná i ti menší) sníží zaměstnanci, co sedí doma v teplákách u svého ústředního topení a pod svým světlem, jeho mzdu. Nejprve možná maličko, později výrazně. Každopádně, sbohem valorizace! Zaměstnanec si pak najde ještě jednu práci nebo i dvě. Samozřejmě také na home office“. Takové tvrzení je v každém případě velmi emocionální a sotva je možné ho nějak racionálně vysvětlit, protože na cenu práce – mzdu – má přece vliv i řada dalších faktorů.

Negativní důsledky omezení osobních kontaktů

Omezení osobních kontaktů mezi lidmi pro zaměstnance přináší spíše nevýhody. Nesrovnatelně lépe se z práce propouští zaměstnanec, se kterým se jeho šéf setkal pouze jednou, a to při podpisu zaměstnanecké pracovní smlouvy. Pár minut osobního kontaktu za rok! Ovšem ani toto nemusí být podmínkou. Vždyť zaměstnanecký poměr se dá také uzavřít

on-line a šéf může pro zaměstnance zůstat postavou z Kafkova Zámku. A vlastně, když bychom to dovedli až ad absurdum, nemusel by fyzicky ani existovat. A to by mohlo představovat další úsporu. Nicméně taková představa je spíše básnickou licencí, než popisem reálného stavu.

Zkušenosti z reálné praxe současnosti jsou bohužel takové, že i na propouštění zaměstnanců jsou najímány personální agentury. Prostřednictvím call centra zaměstnancům jen oznámí, že jim přišel mail a požádají je, aby jim potvrdili, že tento mail dostali a tento mail si přečetli. K tomu slouží nahrávka hovoru.

V tom mailu je oznámení o propuštění resp. o ukončení pracovního poměru dohodou – námitky se neočekávají. To vše probíhá zcela mimo dosavadní řídicí struktury a propouštěný zaměstnanec, který je na home office má k datu přijetí mailu smazány všechny přístupové kódy do systému, zamezen vstup do budovy atd. Kdyby mu tuto výpověď poslal přímo robot, nebo rovnou umělá inteligence, vyšlo by to nastejno.

Výrazně snížená mobilita osob vede k oslabení socializace lidí, takže zase ve fantazii – řekněme pesimistů - během jedné či dvou generací nebudou lidé možná už vůbec vědět, jak se chovat a jak jednat v úplně nejběžnějších situacích každodenního života. Chodit po ulici s rozvázanými tkaničkami od bot a riflemi spuštěnými na půl žerdi už nebude věci frajeřiny, ale důsledkem toho, že ve školce nahradily skutečné učitelky počítače a rodiče A + B se stali(y, e, a, u, o) sice nezávislími na biologickém pohlaví a zároveň také zcela neschopnými vychovávat děti.

Absurdita systému home office dovedená do těchto důsledků by nakonec mohla vést do stavu, kdy obyvatelstvo bude bezmocné a dokonale dezorientované v nejběžnějších situacích. K takovému konci by - jakkoli to zní absurdně – mohlo masové nasazení home office vést. Je to opět spíše představa hororová, než odraz nejbližší budoucnosti.

Fakticky však už k takovému stavu dnešní vývoj směřuje. Vytváří se postupně skupina lidí, kteří mohou pracovat z domova. Jejich sociální postavení může být úplně jiné než těch, kteří jsou v zaměstnaneckých kolektivech např. ve velkých montážních továrnách typu automobilka. Postavení těchto zaměstnanců ostře kontrastuje s těmi, kteří mohou pracovat home office např. z pobytu v zahraničí, což je dnes zatím ještě spíše výjimkou, než běžnou praxí, nicméně tato tendence sílí, nebo z rekreačních domů atd.

Tito zaměstnanci se tak dostávají sociálně do pozice lidí se svobodným zaměstnáním. Přitom odtud je jen krok k tomu, aby tito lidé velmi rychle a v podstatě bezproblémově přešli do postavení osob samostatně výdělečně činných (OSVČ). Právě opuštění zaměstnaneckého poměru má pro tyto osoby výhodu v tom, že při současném systému nastavení daňových sazeb se podstatně zvýší jejich čistý příjem - a naopak klesne jejich daňová povinnost a tedy i daňové inkaso státního rozpočtu.

Úplně samostatným problémem je pak sociální dimenze. Změna statutu ze zaměstnance na OSVČ se bez větších pochybností projeví nejen v chování populace, ale i např. v jejich politických postojích, volebních preferencích atd. je pod velkým otazníkem.

I. Šebestík své představy o možném budoucím vývoji společenských důsledků home office dovádí do podobností „o moudrém velkopodnikateli jako velkém hospodáři velkostatku“. Má pole, sady, vinice, stáda skotu, ovcí, koz a k tomu všemu i početnou čeleď. Ideálem velkostatkáře je, aby zaměstnanci pracovali za byt a stravu. Někaké požadavky z jejich strany jsou nežádoucí, politická práva zbytečná, odborové sdružování zločinné a vzpoury trestuhodné.

Hospodář se rozhoduje, že letos toto pole vzdělá a ono ponechá úhorem. Jedno stádečko nechá porazit, jiné ostříhat, další podojit a konečně poslední určí na chov. Jednu skupinu čeledi ponechá hospodář v čeledníku, pro druhou, čeleď „manažerskou na nižším stupni“ nechá postavit pěkné stavení. Hnulo se v něm srdce. Šafář smí bydlet v domku s bazénem a stejně tak i majordomus má kromě slušivé livreje k dispozici parádní pokoj. Inu, hierarchie musí být i mezi čeledí. Pořádek je pořádek!“

Hospodář nepřipouští nic, co by mu zhatilo jeho plány. Přesně takový je ideál velkého kapitálu. Vydělávat a nenechat si od nikoho a ze žádné strany tento výdělek jakkoliv omezovat.

V zásadě stejně se, podle názoru autora tohoto podobení, chovají také předáci politických stran. I oni chtějí vládnout pořád a nikdo by jim v tom neměl překážet. Proto jsou pro ně problémem demokratické volby. Snad proto se obyvatelstvo západních zemí při posuzování událostí svého prostředí nejsnáze zorientuje tak, když předem, tedy *a priori*, předpokládá, že co je chystáno pro ně, je spíše míněno proti němu. Opravdu se při tomto přístupu občan zmýlí jen málokdy.

Další důsledky rozvoje home office

Home office spojený s omezením kontaktů mezi lidmi nejsou jediné způsoby, jak dosáhnout oslabení pozice člověka v pracovně právních vztazích resp. tímto prostřednictvím i případný vliv např. odborového hnutí vůči ke korporacím, ale také těm nástrojům, které mají velkopodnikatelé k dispozici v politické, institucionální a mediální rovině.

Některé studie už prý údajně prokazují, že digitalizace školství (a nyní rozvinuté do podoby on-line školství) snižuje kvalitu vzdělání, neboť v systému on line nelze věrohodně kontrolovat, zda student nepoužívá nějaké nápovědy a tedy nelze věrohodně prokázat, zda skutečně jsou to, co prezentuje, jeho vědomosti, či nikoli. V tomto systému chybí osobní kontakt, což je nezbytné právě při obhajobě názorů a vědomostí.

Tento systém založený na osobním kontaktu je zásadně důležitý pro nejnižší stupně vzdělání. Ve vyšších stupních, kde už jde o praktickou aplikaci, lze daleko snáze pochopit, nakolik jsou myšlenky či kontrolované vědomosti skutečně osvojené či naopak jsou výsledkem jen bezduchého opakování naučených frází.

Systém on line posuzováno v obecné rovině výrazně omezuje schopnost lidí pracovat s informacemi, a vůbec přemýšlet v souvislostech. Nemluvě o tom, že „vzdělávání“ zbavené osobních kontaktů studentů s učiteli (profesory) a spolužáky (kolegy ze studií), jde zcela proti smyslu původního akademického prostředí, jaké znaly už univerzity ve středověku.

Právě v diskusích se rodily nové myšlenky. Oponentura názorů byla a je zdrojem rozvoje skutečného poznání a také zdrojem nových myšlenek. Tak se tento systém vyššího vzdělávání formoval po celá předchozí staletí.

Takový je do značné míry tradiční náhled na vývoj akademického prostředí odrážející éru, kdy hlavním prostředkem předávání zpráv mezi lidmi byl papír. Dnes postupně vyrůstá generace těch, kteří od raného dětství používají moderní prostředky šíření informací – internet a všechny další od něho odvozené modifikace. Je pro ně „normální“ sednout k počítači a diskutovat se svými kolegy na dálku. Potřebují tito lidé se vůbec setkávat při řešení pracovních problémů?

Existují na druhé straně varovná pozorování či úvahy vyvozující, že probíhající vizualizace všeho (počítače, videa, filmy, virtuální studijní programy, obrazové firemní prezentace, reklamy a podobně) nahrazuje četbu, která je důležitá pro rozvíjení vlastní obrazotvornosti.

Co je vizualizováno, to se dostává k myšlení lidí v hotové podobě, ovšem tato hotová podoba je svým původem cizí.

Člověk si tedy své představy neutváří sám, ale dostává je hotové. Co se však stane, pokud by se ukázalo, že jsou nesprávné a dokonce úmyslně zkreslené? Je také známo, že takových úmyslně zkreslených, deformovaných zpráv ve virtuálním prostoru koluje mnoho. Existuje pak vůbec reálná možnost nahradit je takové představy vlastními? To může být problém tam, kde chybí možnost diskuse nad řešením, což ovšem rozvoj práce na dálku či ve vzdáleném přístupu nevylučuje.

V systému digitalizovaného školství - podle některých kritických názorů – nejsou žáci vedeni k takové samostatnosti myšlení prostě vedeni a vzdělávání. Jsou-li jim předkládány hotové obrazy, pak, jak vykládají jejich kritici, už je nelze tříbit diskuzí. Výměna názorů se redukuje na výměnu hotových obrazů jednoho druhu. Životy lidí se samostatným myšlením a schopností vytvářet si skutečně vlastní názor se v takových podmínkách ovlivňují jen velice obtížně.

Spíše půjde o to, jak dalece bude v těchto podmínkách ochota hledat vlastní názor, pochybovat. Jak praví filosof – „dubito, ergo cogito, ergo sum.“ To ovšem žádný home office nenahradí, nebude-li taková vůle. Proto by taková skepse, kterou vyjadřuje autor úvahy I.Šebestík, nemusela nevyhnutelně nastat.

Nevyhnutelné pokračování systému práce home office

Od počátku devadesátých let se v české ekonomice rozvinul tzv. švarcsystém, kdy podnikatelé přišli na to, že se vyplatí zaměstnance nikoli zaměstnávat, ale najímat si je jako osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), které si daně, sociální a zdravotní pojištění platí samy. A také pracují na své náklady. Prostě ze svých zaměstnanců udělali soukromé podnikatele. Ačkoli tito lidé konají pro zaměstnavatele úplně stejnou práci, na stejném pracovním místě jako zaměstnanci

Je přitom zajímavé, že tento systém byl v prvním období výrazně potlačován. To bylo za vlády vedené V. Klausem, která se sice deklarovala jako pravicová vláda, ale byla si dobře vědoma, že tento švarcsystém – prostřednictvím výhodnějšího zdanění OSVČ – by při masovém rozšíření zcela vyprázdnil daňové příjmy státního rozpočtu. V současné době,

ačkoli tento systém stále takto funguje, je tlak finančních úřadů na jeho potlačování již mírnější, protože finanční správa již má nástroje, jak ho potlačovat. Je jinou otázkou, nakolik tak činí a zda vůbec.

Home office, který se rozvinul covidové éře, je další formou, jak ušetřit náklady na zaměstnance a jejich část přenést na jejich vlastní bedra. Otevírá – podle některých názorů – také cestu ke snížení mezd resp. dynamiky mezd, což by mohlo v některých případech vést až k omezení spotřeby. Pokud však máme na mysli ekonomiku jako celek, pak ovšem spotřeba poroste, neboť se bezpochyby zvýší nabídka nejrůznějších bankovních produktů vycházející ze systému spotřebních půjček, což v konečném důsledku povede k růstu spotřeby.

Součástí finální vize vývoje digitalizace společnosti by také mohlo být zrušení finanční hotovosti. Je to představa, že nebudou existovat peníze v papírové podobě, jak je dosud známe, ale že veškeré peníze přejdou - tzv. do posledního haléře - do virtuální roviny. Budou všechny jenom na účtech. To by znamenalo, že se vůbec nic, ani nejmenší peněžní jednotka - v našem případě jedna koruna – se ani na jedinou sekundu neocitne mimo peněžní toky bankovního kapitálu.

Peníze spotřebitelů resp. občanů budou putovat „po drátech“ pouze z jedné podnikatelské kapsy do jiné, kolovat mezi kapsami a kapsičkami majitelů firem, bank, obchodních řetězců, leteckých společností, hotelů, poskytovatelů služeb, restaurací a zaměstnanec si na ně vlastní rukou už nikdy nesáhne.

Taková vize je příliš vzdálená, naivní a podle všeho nedosažitelná, byť lidstvo nikdy ve své historii nemělo takové prostředky k zúčtování či náhradě peněžního oběhu jako má dosud. V minulosti každý takový pokus nahradit peníze a fungovat bez peněz skončil neúspěchem. A to by mělo být i varováním před podobnými úvahami v současnosti. Prostě o nahrazení či dokonce vyloučení peněz už snilo nemálo snů či reformátorů lidské společnosti. V historii bychom je jistě bez větších problémů našli – ale všechno skončilo neúspěchem.

V takové vizi by se peněženky vyráběly už jen pro kreditní karty a plastové kartičky všech možných obchodních řetězců, ve kterých je občan-spotřebitel členem a věrným zákazníkem. Jednoduše řečeno, právě prostřednictvím těchto obchodů spotřebitel – zaměstnanec realizuje svoje virtuální peníze, a vrací je zpět tam, odkud je před časem získal, tedy do „pokladen“ firem resp. do bank.

Také se člověk nikdy nedozví, zda ony „peníze“ vůbec kdy existovaly a existují a jsou podloženy nějakými hmatatelnými hodnotami (že by zlatem?). Je-li současný svět přeplněn klamem, jako tomu v té míře nebylo nikdy předtím, pročpak by k čirým iluzím neměly přibýt i iluze výdělků? Až k takovému závěru dovádí autor svoji úvahu.

Na závěr této podnětné úvahy o home office, kterou vyvolává současná tendence v zaměstnávání a také důsledek pandemie Covid, ještě malou poznámku autora či spíše temnou vizi. V ní předpokládá, že bude-li obyvatelstvo stále důvěřivější a vzdělávacím systémům se za pomoci digitalizace časem podaří už úplně zlikvidovat schopnost uvažování, a home office spolu s celodenním vysedáváním mládeže u počítačů a mobilních telefonů přispějí vydatně k ještě dalšímu omezení socializace, pak jsou „světlé“ zítřky už opravdu za dveřmi.

Je to sice „temná vize“ budoucnosti o společnosti zcela rozpadlé jen na jednotlivá individua, ale nelze nevidět, že mnohá negativa takového vývoje jsou patrná již dnes. Společnost jako celek se může ještě více diferencovat a mohou se dále vyostřit sociální problémy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci či přímo ve skupině zaměstnanců. A bude otázkou další, jak tento rozpor zájmů dopadne.

Odborové hnutí v období Covidové pandemie

Jak už bylo výše uvedeno, v nastupující etapě společenských změn bude významnou roli hrát odborové hnutí se svou staletou tradicí hájení zájmů zaměstnanců. Nebude však snadné pokračovat v dosavadních metodách práce a bude bezpochyby hledat jiné cesty, jak v nových společenských podmínkách být stejně efektivní.

Odborové hnutí vzniklo v polovině devatenáctého století jako živelné hnutí, které mělo bránit zájmy manuálně pracujících – tehdy především dělníků pracujících v průmyslu tj. ve strojírenství, hutnictví či hornictví. Právě např. v hornictví spočívala jeho úloha v prvé řadě v tom, že hájilo bezpečnost práce, řešilo četné pracovní úrazy a samozřejmě obhajovalo mzdové požadavky.

Jeho charakteristickým rysem bylo, že vznikalo v tehdejších nově vznikajících továrnách, na které se přeměňovaly dosavadní manufaktury a na rozdíl od nich s již vysokým stupněm koncentrace zaměstnaných. Byla to právě vysoká koncentrace osob, která dodávala vznikajícímu odborovému hnutí sílu. Proto také mohla tato hnutí dodávat sílu svým argumentům stávkou - jako hlavnímu nástroji boje za své požadavky. Bylo možné se v tomto

větším kolektivu domluvit na zastavení práce a vydržet, dokud nebudou naplněny požadavky stávkujících.

I v současnosti zůstává stávka nejsilnějším nástrojem odborového hnutí, jak prosazovat své požadavky. Není to však nástroj jediný. V průběhu let se ukázalo, že stávka je sice nástroj, jak prosadit své požadavky, ale je to také nástroj destruktivní, který může firmu zásadně oslabit a dovést v krajní podobě až ke krachu. Navíc v situaci, kdy podstatně narostl zahraniční obchod, rozvinula se mezinárodní dělba práce, specializace výroby a další tendence, kterými je typická moderní ekonomika, bylo oběma stranám konfliktu – zaměstnavatelům a zaměstnancům - zřejmé, že je nutno hledat prostor pro vyjednávání.

Přitom požadavky odborového hnutí se staly také předmětem politického boje. Vznikající politické strany – schematicky uvedeno v dělení na pravici a levici – začaly více reflektovat resp. respektovat tyto požadavky v rámci svého boje za politickou moc. Proto také politická moc - a byly to strany hlásící se k politické levici - byla více ochotna přebírat některé odborové požadavky do svých politických programů. Byly také ochotny – pokud se tyto strany dostaly k politické moci - tyto požadavky začlenit do příslušných zákonů a vést jednání s odborovými centrály o jejich požadavcích.

Odtud se zrodilo kolektivní vyjednávání, které by mělo stanovit určité zásadní parametry, za nichž budou zaměstnanci zaměstnáváni. Tento postup měl i potřebnou politickou podporu, protože masové stávkové hnutí – v poválečných letech – v padesátých a šedesátých letech minulého století – ochromovalo společnosti vyspělých zemí západní Evropy. Bylo jasné, že je nutné některé požadavky zaměstnanců ukotvit v zákonech a tedy už to není jen otázka vyjednávání na úrovni firem či odvětví, ale jde o zásadní celospolečenskou otázku.

Kolektivní vyjednávání se stalo normou v těchto zemích a jako takové přešlo i do reality české ekonomiky po roce 1989, kdy se vymezovala základní pravidla pro fungování vznikající tržní ekonomiky. Ne vždy bylo a je kolektivní vyjednávání respektováno v naší praxi, jako tom svědčí občasné výpady některých představitelů průmyslových firem či zájmových organizací zaměstnavatelů vůči požadavkům zaměstnanců.

Největšího rozmachu doznalo odborové hnutí ve velkých firmách, kde pracovalo tisíce zaměstnanců v nejrůznějších profesích. Tam také první odbory vznikaly a odtud – z velkých továren - se potom rozšiřovalo i na menší firmy.

Podmínky pro odborovou organizovanost

V současné době trvalý vzestup produktivity práce a doprovázený hlubokou změnou struktury výroby podstatně proměnil velikostní strukturu firem. Stále méně osob je vlivem růstu produktivity práce zaměstnáno v průmyslu, kde vlastně odborové hnutí vznikalo. V současné době v průmyslu ČR pracuje zhruba třetina všech zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců. Přitom v průmyslu je necelá polovina – 47 % - zaměstnáno ve firmách s více než 250 zaměstnanci. Jde tedy přibližně o 650 tis. osob, které jsou zaměstnány v těchto firmách.

Fakticky tedy nejlepší podmínky pro rozvoj odborového hnutí se týkají zhruba 15 % zaměstnanců v celé ekonomice. Pokud bychom započítali i zaměstnanost ve firmách o velikosti 50 – 250 osob, pak bychom mohli hovořit o potenciálu pro odborové hnutí kolem 22 - 24 % z celkové zaměstnanosti.

Právě v takových firmách – ve větších kolektivech – je dostatečný prostor pro vznik odborového hnutí. Také proto, že velká většina těchto firem má určitou tradici a v nich přetrvávaly odborové struktury z minulosti.

Naproti tomu v nových firmách, kde není taková tradice, se odborové hnutí s obtížemi dokáže etablovat - ať už z důvodů obav z nepřízně vedení takových firem vůči členům odborů, možná někdy i pro negativní ohlasy, které ve veřejnosti šíří zejména média a v neposlední řadě i negativní nálady, které vůči odborovému hnutí projevuje především pravicová část politického spektra. Přitom většina firem střední velikosti jsou nově vzniklé firmy a ty už nemají tradici a tedy ani přirozenou návaznost na odborovou minulost.

Novým jevem – oproti minulosti, kdy vznikalo odborové hnutí – je nárůst zaměstnanosti mimo tradiční průmyslové firmy, především ve službách. Tam ovšem jsou typickým fenoménem spíše menší firmy. Snad jen v případě obchodních firem (velké supermarkety), nebo zasílatelské firmy lze hovořit o větším počtu zaměstnanců, kteří jsou soustředěni na jednom místě. Provozovny osobních služeb jsou zpravidla menší, stejně jako nejružnější servisní služby, případně IT služby, projekční činnost apod.

Relativně větší potenciál pro odborové hnutí představují banky, pojišťovny, kde je soustředěn velký počet zaměstnanců. Ovšem prostředí finančních institucí je zpravidla málo „přátelské“ k odborovému hnutí.

Samostatně je nutno pohlížet na zaměstnance samospráv a zaměstnance státu. Velké kolektivy např. ministerstva, kde přetrvávají odborové organizace z minulosti, stejně jako nově vznikající instituce typu daňových a celních správ mohou být potenciálem pro vznik nové odborové organizovanosti.

Dalším takovým prostorem jsou také zdravotní instituce a školství. V obou odvětvích lze navazovat na minulost předchozích let do roku 1990.

Tyto instituce nepatří historicky mezi klasické obory, kde vznikalo odborové hnutí. V té době bylo nepředstavitelné, že by mohla vzniknout odborová organizace v nemocnici nebo ve škole. Nicméně dnes právě tato odvětví tvoří významnou část odborového hnutí, kdy je pozorovatelná tendence k přesunu jeho těžiště právě do této sféry služeb. Není to zcela mimo hlavní trend rozvoje ekonomiky.

V současné době tvoří zaměstnanost v sektoru služeb kolem 60 % veškeré zaměstnanosti. Jde však o jinak chápaný sektor služeb, než je často uváděné chápání sektoru služeb. V tomto našem pojetí sem patří jak státní správa a samospráva, zdravotnictví, školství, bezpečnost a armáda a k nim také doprava, finanční sektor, celý sektor vědy a výzkumu atd.

Obvykle se za sektor služeb považují právě takové služby, jako jsou osobní služby typu kadeřnictví, masáže a dále restaurace a ubytovací služby, což je v souhrnu kolem 300 tis. osob a tedy necelá desetina z celkového počtu zaměstnanců. Samotný sektor restaurací a ubytování představuje jen necelých 5 % celkové zaměstnanosti v české ekonomice.

Logicky proto s přesunem zaměstnanosti by mělo docházet k přesunu těžiště odborového hnutí resp. členské základny do tohoto sektoru.

Home office v české praxi

Home office se i v české praxi stalo realitou – jak to vyplývá z výše uvedeného textu – a nevyhnutelně to ovlivní i české odborové hnutí.

V první řadě to bude vliv Home office na odborovou organizovanost. Tam, kde lidé začnou pracovat na dálku, kde nebudou v kontaktu s kolektivem spolupracovníků, se kterým denně řeší pracovní problémy, nevyhnutelně dojde k určitému odcizení. Jeho součástí bude přirozeně i individualizace nároků, představ o svém mzdovém ocenění, o svých pracovních

podmínkách. V takových podmínkách se vytratí smysl pro společné úsilí, společné řešení pracovních úkolů atd.

Home office prostě vytváří jednotlivce, kteří jen vzdáleně komunikují - a možná ani to mezi nimi neprobíhá. V této situaci pak je obtížné hovořit o solidaritě, která je také - možná především – základem pro odborové hnutí.

Jsou lidé pracující v systému home office ochotni se spojit ke společnému boji za prosazení svých mzdových požadavků? Mohou být vůbec oni součástí resp. cítí se vůbec být součástí nějakého většího kolektivu?

Lze se domnívat, že systém home office, zejména pokud bude mít trvalou povahu, tedy lidé budou v podstatě stále pracovat home office, pak může vést k oslabení odborového hnutí. Jaký smysl by mělo trvat na nějakých společných požadavcích, když v tomto systému bude každý sám za sebe.

Vytvářet nějaké společné odborové organizace, jejich vedení tj. jednatele, předsedu atd., který bude vyjednávat s vedením firmy o pracovních podmínkách – to bude velmi složité.

Možná by pomohlo, kdyby existoval systém individuálního členství, který by byl vázaný jen na určité odvětví resp. profesi v nějaké firmě. Potom by se ovšem redukovaly požadavky odborů jen na základní otázku vývoje mezd a případně dovolenou apod.

Přitom z toho, co výše bylo uvedeno, vyplývá, že je řada problémů, které by pro zaměstnance pracující v home office bylo nutné společně s firmou poskytující home office dohadovat. Přitom vzniká i problém, komunikace představitele odborové organizace se zaměstnancem na home office. Pokud jsou oba na stejném pracovišti ve firmě, je tento kontakt v podstatě bezprostřední, ale jinak bude probíhat jen nahodile?

Jsou to zejména náklady, které nese zaměstnanec – např. topení, spotřeba elektrické energie, internetové spojení apod. Jakým způsobem se promítnou tyto náklady do jeho odměny za práci. Budou tedy existovat dva různé mzdové tarify – jeden pro home office a druhý pro zaměstnance pracujícího trvale ve firmě, v jejích prostorách? ²

² O problému určité kompenzace těchto nákladů se např. diskutuje v Německu. Tato diskuse ještě není u konce. Jeden z návrhů např. navrhuje, aby home office platil paušální daň 5 eur za jeden den, maximálně však by mohl uplatnit 600 eur za rok tj. za 120 dnů v roce a další příjem by se zdaňoval podle normální sazby.

Jak se pak bude stanovovat mzdový nárůst, bude-li součástí tarifu home office i úhrada nákladů na elektřinu či topení a to za situace, kdy by např. jejich cena rostla rychleji, nebo naopak při poklesu tarifů na síťové připojení?

Bude potom jeho odměna za práci vyšší než zaměstnance, který stejnou činnost vykonává ve firmě tradičním způsobem, nebo bude nižší? Kdo nakonec určí, že je objem činnosti adresovaný zaměstnanci na home office srovnatelný se zaměstnancem ve firmě a není tedy tento zaměstnanec neúměrně zatěžován.

Podobně je tomu i s problematikou bezpečnosti práce. Co se stane, když zaměstnanec na home office doma upadne např. při cestě na toaletu a zraní se na ruce a nebude moci používat plnohodnotně počítač? Je to pracovní úraz či nikoli? Kdo zkontroluje, že jeho pracoviště domácí je z hlediska bezpečnosti práce v pořádku? Existují zde přestávky v práci atd?

Patrně nejde o veškeré problémy práce na home office, ale jsou to spíše jen náměty, které jistě bude nutno při větším rozšíření home office řešit. A jde o problémy, kde je pole působnosti pro odborové hnutí, pro kolektivní vyjednávání.

Je zjevně nesporné, že by bylo nutné se problematice home office z pohledu zaměstnance trvaleji věnovat právě s cílem definovat jednak pole pro odborovou organizovanost a její formy. Druhým zásadním problémem je pak samotný obsah toho, co bude zaměstnanci pracujícím home office hrazeno navíc proti jeho mzdě, kdyby pracoval ve firmě a také bude oceněna – alespoň v základních položkách – úroveň těchto nákladů.

Z toho by pak bylo možné formulovat i základní požadavky pro kolektivní vyjednávání.

3. Vývoj ekonomiky v roce 2021

Velká míra nejistoty bude typická pro ekonomický vývoj příštích let, nikoli jen roku příštího, ale i let následujících. Faktorů, které budou určovat míru oné nejistoty, bude více a snad postačí uvést jen některé.

V prvé řadě je to dopad koronavirové epidemie. Ještě v první polovině letošního roku panovala téměř plná shoda v tom, že obnova ekonomiky po jejím útlumu v letošním prvním pololetí bude poměrně rychlá a již v příštím roce se ekonomika vrátí na úroveň minulého roku. Dojde jen k malému zpoždění. Po návratu na úroveň minulého roku, kdy se jakoby

vyrovná růstová křivka a pak znovu se ekonomika vrátí na růstovou dráhu a růst bude pokračovat podobným tempem jako dosud – možná pomaleji. Ale nic zásadního se nezmění.

Takových úvah bylo v počátcích této koronavirové krize publikováno mnoho. Je pro ně typické, že se sice liší – podle toho, čemu jejich autoři přikládají větší či menší váhu a možná i podle toho, zda jde o výzkumnou instituci či instituci, která má blízko k reálné ekonomice např. průmyslu – ale shodovaly se v tom, že útlum ekonomiky bude krátkodobý. Lze to dokumentovat na prognózách německých institucí.

V počínající koronavirové krizi byl rozptýl prognóz o poklesu HDP od minus 5 % až do minus 20 % a to záviselo především na odhadu doby, po kterou bude „zastavena“ ekonomika z důvodů karanténních opatření. Současné úvahy, které odrážejí již probíhající ožívování hospodářského života, se přiklánějí k intervalu poklesu mezi 5 – 10 %, přitom se v čase mírně zhoršují. Ale toto zhoršení již má charakter upřesnění poklesu v řádu do jednoho procenta.

Pro českou ekonomiku je významný rozměr poklesu německého HDP. Ukazuje se, že velikost jeho poklesu je do značné míry podobná či shodná s poklesem českého HDP. Jestliže v prvním čtvrtletí byl pokles německého HDP mezičtvrtletně 2,3 % a ve druhém čtvrtletí meziročně dokonce 11,7 %, pak český pokles HDP byl podobný – v prvním čtvrtletí mezičtvrtletně 3,3 %, pak ve druhém čtvrtletí to bylo již 11 % meziročně.

Pro třetí čtvrtletí je naše situace lepší. Mezičtvrtletně došlo – podle očekávání k růstu HDP o 6,7 % a v meziročním propočtu pak HDP klesl o 5 %, což je docela dobrý výsledek.

Z dat za první pololetí by bylo možné usuzovat, že je na tom česká ekonomika poněkud lépe, ale ten rozdíl může být dán odlišnou strukturou HDP. Český HDP má vyšší podíl průmyslu a menší podíl služeb, které byly poklesem zasaženy nejvíce – jak v ČR, tak i v Německu.

Ve vazbě na tato data se také postupně vytrácí původní optimismus, pokud jde o obnovení růstu. Stále více se začíná prosazovat názor, že obnovení hospodářského růstu bude pomalejší, že to nebude jen několika měsíční pokles, který se rychle podaří zahladit.

Diskuse o tom, zda obnovení růstu bude probíhat po křivce V nebo po křivce blízké L probíhají při každé podobné situaci. Tak tomu bylo i při relativně nedávné krizi v letech 2008 – 2009. Také tehdy se zprvu ozývaly hlasy, že obnovení růstu proběhne po křivce V, ale nakonec to byl pozvolnější návrat na původní trajektorii.

Podobně tomu bude i nyní, neboť každá taková významná krize, hlubší pokles růstu sebou nevyhnutelně nese strukturální změny a ty vždy vedou k tomu, že ekonomika se navrací k růstové křivce za jiných podmínek.

Analýza současných trendů je patrná z grafu (na konci pojednání) zachycujícího podnikatelská a spotřebitelská očekávání. Z nich právě vyplývá, že původní relativně optimistická očekávání o krátkém průběhu krize se v současnosti nenaplnují a že jsme tam svědky střízlivého očekávání pomalého návratu k původní trajektorii pozitivních očekávání. Přitom je zjevné, že tato trajektorie očekávání do značné míry kopíruje o růstovou křivku HDP.

Strukturální dopady poklesu ekonomického růstu

Stručně – nikdy se ekonomika nevrací ke stavu před krizí. Kdyby tomu tak bylo, pak proč vlastně ke krizi došlo? Smyslem krize je přece nastolit nové vztahy uvnitř ekonomiky tak, aby se stejná krize neopakovala.

Dokazují to prognózy nejen z tuzemska, ale také z okolních zemí. Najednou se ukazuje, že pokles výroby za prvních deset měsíců letošního roku jednoho z tahounů ekonomiky - automobilového průmyslu – je výraznější, než se očekávalo. V sousedním Německu dnes dosahuje kolem 35 %, přitom ještě na počátku krize byly odhady poklesu kolem 5 – 10 %. Počet vyrobených automobilů v českých automobilkách za stejné období byl mírnější a dosáhl více než 20 % oproti minulému roku.

Původní odhady poklesu německé ekonomiky z prvních měsíců současné krize počítaly s poklesem HDP letos až o 6,3 %, současné prognózy hovoří o menším poklesu – o 5,8 %, což není tak výrazný rozdíl a může být dán především uplynulým časem, kdy se již projevuje přesnější znalost dopadů do jednotlivých odvětví.

Pro nás však je důležitější úvaha o příštím roce – a ta je horší. Současné německé úvahy hovoří o růstu ekonomiky v příštím roce o 4,4 % oproti původně odhadovaným 5,2 %. Jestliže původní odhad počítal s tím, že se v podstatě podaří dosáhnout během příštího roku předkrizové úrovně, pak současný odhad takovou možnost již nepředpokládá.

Při výše uvedené provázanosti české a německé ekonomiky, je právě ono zpomalení obnovy hospodářského růstu jedním ze zásadních parametrů, které musíme brát v úvahu.

Z úzké vazby obou ekonomik také vyplývá, že dopad útlumu automobilového průmyslu na české firmy – dodavatele pro německé koncerny - může být ještě větší, než ukazují současná čísla. Podle německých analýz dochází ke snižování počtu pracovních míst, firmy uvádějí, že mají nízkou zajištěnost výroby – jen na dva až tři měsíce a očekávají jen velmi pozvolné obnovení výroby na předkrizovou úroveň – zpravidla až v roce 2023.

Navíc na automobilovém trhu dochází k výrazné strukturální změně – k nástupu elektromobility. Za období leden - srpen 2020 bylo na německém trhu zaregistrováno více než 160 tisíc elektromobilů a oproti minulému roku je to vzestup jedenapůlkrát a podíl na trhu nově registrovaných automobilů již dosáhl 9 %.

Tento strukturální posun v poptávce bude mít i jeden zásadní dopad na český automotive. Elektroautomobily mají jiné požadavky na dodávky součástí – především motor je jiný, podstatně jednodušší apod. To změní celkovou strukturu dodavatelů dílů pro jejich montáž, což se odrazí do kooperace. Lze předpokládat, že by ve větší míře neměli být zasaženi ti dodavatelé, kteří jsou součástí mezinárodních skupin. Právě proto se však dá očekávat, že tato změna kooperace může zasáhnout některé české dodavatele. Kromě toho, že je nutno vzít v úvahu i skutečnost, že mnozí výrobci - odhady hovoří minimálně o polovině - omezují svoji výrobu a připravují poměrně rozsáhlé redukce pracovních míst.

Z tohoto pohledu je tedy měnící se trh impulsem pro změny na české straně a rozhodně nelze očekávat, že by se mohlo podařit tyto změny poptávky po české produkci vkrátké době a snadno překonat.

Problém Green deal v české ekonomice

Dalším faktorem, který ovlivní českou ekonomiku v příštím a zejména v dalších letech je politika EU orientovaná na tzv. Green deal. Jeho součástí je také úsilí o odstranění spalování uhlí. V první řadě se tento tlak EU bude týkat kapacit českých tepláren, které by měly být během několika let převedeny na spalování zemního plynu. Velká část tohoto záměru bude financována z dotací EU a může tedy jít o významný investiční impuls, který by mohly české firmy využít.

Realisticky lze však očekávat, že větší příliv těchto investičních peněz ve smyslu nárůstu investiční poptávky se může v české ekonomice projevit nejdříve v roce 2022 - s ohledem na

přípravu akcí, jejich schvalovací proces atd. Samozřejmě, že jak to bývá, musí tomuto nárůstu poptávky předcházet financování z tuzemských zdrojů a to jak z rozpočtových peněz, tak z bankovní sféry. A protože většinou jde o alokace těchto zdrojů do infrastruktury, mohou být požadavky na rozpočtové financování vysoké.

V současnosti se vytvářejí poměrně smělé plány, které počítají s urychlením výstavby dálniční sítě a celkově vyššími investicemi do infrastruktury. Zda se podaří tyto plány naplnit je otázkou, neboť vedle nutné administrativy potřebné pro zahájení staveb, zde může úsilí české vlády narazit na nedostatek odpovídajících kapacit.

Zatím však problémem české stavební výroby je pokles produkce právě v inženýrské výstavbě. To může také znamenat nižší zahajování, nižší přípravu staveb a tedy o pomalý růst v dalších letech.

Mezinárodní podmínky pro obnovení hospodářského růstu

Určitým způsobem – spíše však v dlouhodobém horizontu - bude do možností oživení hospodářského růstu zasahovat také vývoj mezinárodní situace. Pro ni je v posledních letech příznačný výraznější neklid, než tomu bylo v předchozích letech. Dochází k omezování mezinárodní spolupráce, k vyhlášení embarg na rozvoj vzájemného obchodu a v důsledku toho i k uzavírání některých teritorií pro volný obchod. Značný vliv – zatím málo kvantifikovatelný – bude mít i odchod Velké Británie z EU. Právě pro českou ekonomiku je britský trh jedním z nejdůležitějších.

Je tu přirozeně – v globálním měřítku – i rozvíjející se konflikt mezi největšími světovými ekonomikami – USA a Čínou. V každém případě jde o konflikt, který může mít dopad na naši ekonomiku. Čína je významným dodavatelem na tuzemský trh a také velkým trhem pro exporty evropských výrobců, zejména německých automobilek, kde je rozsáhlá kompletace oo českých dodavatelů z automotive.

Pro český trh, zejména pak turistický ruch bude mít dlouhodobý dopad také cesta českých senátorů na Tchaj-wan. Omezení cest čínských turistů do ČR ohrozí především kapacity v Praze. Krátkodobě nelze tento výpadek příjmů nijak nahradit.

Celá oblast cestovního ruchu bude v příštích letech neuralgickým místem. Kapacity cestovního ruchu vytvořené v minulých letech jsou zjevně nadměrné a množství příjíždějících

turistů se k počtům před nástupem koronaviru nevrátí. Tyto kapacity – nejen ubytovací zařízení, ale i restaurace - vč. počtu zaměstnanců budou muset být redukovány a to vyvolá další problémy – je tam úvěrová angažovanost, uvolněná zaměstnanost bude muset být rekvalifikována.

Problematické mohou být i další kroky americké administrativy ve vztahu k uvažovaným magistralním plynovodům z Ruska do Evropy. Tyto kroky mají své důsledky i na plány záměny spalování uhlí v systémech centralizovaného zásobování teplem v mnoha českých městech. Až dosud se počítalo – také s využitím fondů EU – se záměnou spalování hnědého uhlí zemním plynem s tím, že tato záměna může proběhnout do 3 – 4 let. Je potom otázkou, zda budou v té době dostupné zdroje zemního plynu a v jaké cenové relaci oproti stávajícím dodávkám hnědého uhlí používaného k výrobě tohoto tepla.

Nelze v této souvislosti nezmínit ani dlouhodobé důsledky některých dalších politicky motivovaných kroků. Tak v reakci na embargo na vývoz do Ruska některých citlivých technologií bylo z ruské strany vyhlášeno embargo na dovoz potravin a zemědělských produktů na ruský trh.

Český export toto embargo významněji nezasáhlo - český potravinářský export na toto teritorium vzrostl v tradičních komoditách jako je pivo, chmel. Došlo k zásadní změně v českém potravinářském dovozu, protože se současně přesunul export západoevropských výrobců především masa, původně směřovaných na ruský trh, na český trh. Většina těchto dodávek masa směřovala do obchodních řetězců, které operují na vnitřním trhu a vytlačují tak české výrobce z trhu. Dnes jsou to právě řetězce, které diktují cenu a jejich cenová politika je zdrojem výrazného růstu cen potravin. Za ještě neúplný letošní rok – jedenáct měsíců - jejich ceny vzrostly v průměru o 5 %.

Při tomto vnějším tlaku na náš vnitřní trh se v posledních letech snížila soběstačnost české ekonomiky v pokrytí spotřeby masa a také zeleniny, ovoce a dalších komodit, protože tito výrobci nemohou vydržet tlak dotovaného dovozu.

Tato tendence bude pokračovat i v dalších letech. Její součástí je také zvýšená orientace na rozvoj rostlinné výroby a odklon od živočišné výroby v zemědělství, která je pracovně náročnější a její produkty jsou vystaveny tvrdé konkurenci z EU, kde výrobci jsou stimulováni národními dotacemi, které čeští producenti nedostávají atd. Omezování živočišné

výroby pak vede k nedostatku humusu v půdě a nakonec se promítá do nedostatečné schopnosti půdy vázat vodu a přispívá k erozi půdy a dalším negativním jevům.

Vzestup inflace

Právě nízký stupeň krytí potřeb tuzemského trhu vlastní produkcí je jednou z příčin výraznějšího růstu cen potravin na tuzemském trhu a přispívá k růstu inflace. Proto inflace bude jedním z vážnějších problémů budoucího vývoje.

V současnosti je česká inflace jednou z nejvyšších v EU a pravděpodobně úroveň inflace kolem 3 % ročního růstu přetrvá i do dalších let.

Inflace a narůstající nezaměstnanost, kterou v současné době brzdí vládní opatření, výrazně ovlivní příjmovou situaci obyvatelstva a tedy vývoj celkové národohospodářské poptávky a ve svém souhrnu i hospodářský růst.

Klasické metody potlačování inflace – zvyšování repo sazby - které v minulých letech prováděla centrální banka, nebudou účinné v podmínkách současné hospodářské krize. Současná inflace není stimulována jenom poptávkově, ale z velké části jde i o nákladovou inflaci, kterou nelze potlačit restrikcí nabídky peněz. Jednak je tu fluktuace kurzu resp. znehodnocení kurzu koruny vůči euru a pak je zde poměrně rychlý růst mezd a případně i dalších nákladů. Tuto inflaci proto může zbrzdít především pohyb kurzu koruny vůči euru a také relativní stabilita cen hlavních energií na světovém trhu (což dohody v rámci OPEC zatím zaručují).

V současné krizi není jiná možnost pro centrální banku než udržovat základní sazbu banky na úrovni blízké nule. Pokud by se centrální banka pokusila zvyšovat základní sazbu, pak by nevyhnutelně došlo i ke zvýšení sazeb pro podnikatelské úvěry, což by v současné době brzdilo obnovování ekonomické aktivity firem a zcela evidentně by prohloubilo tuto krizi. Zhoršení schopnosti firem hradit úvěry by nakonec se projevilo i v kondici bankovního sektoru.

Kromě toho by zvýšení této sazby zdražilo i úvěry poskytované obyvatelstvu, především spotřebitelské poskytované nebankovními subjekty. Právě tyto úvěry mohou být ohniskem napětí, neboť jsou poskytovány za relativně vysokých sazeb a za podmínek, které v případě nesplácení apod. mohou vést k exekucím atd.

Zvyšování úrokových sazeb by také mohlo potlačit dosavadní boom cen na nemovitostním trhu s nedostatkem vhodných bytů zejména v některých městech. Právě nedostatek bytů je dalším ohniskem růstu inflace, v první řadě nájemného. Situace na tomto trhu bude v příštích letech napjatá a zřejmě se stane dalším ze zdrojů nerovnováhy a napětí na spotřebitelském trhu.

Trh práce

Při současné úrovni zaměstnanosti by trh práce mohl zatím fungovat bez větších problémů. Nicméně lze předpokládat, že po té, co bude ukončena platnost některých opatření na ochranu zaměstnanosti (zejména tzv. Antivirus) může začít narůstat počet nezaměstnaných. Z prohlášení vládních představitelů však vyplývá, že se bude i po oficiálním ukončení programu Antivirus – měl by být ukončen ke konci roku 2020 - znovu v něm pokračovat, dokud nebude přijat zákon o tzv. kurzarbeitu. Již v současnosti dochází k redukci zaměstnanosti v hlavních krizí zasažených sektorech, jako jsou restaurace a hotely a další služby vázané na turistický ruch.

Omezování zaměstnanosti bude pokračovat i v průmyslových firmách. V říjnu 2020 ve srovnání s minulým rokem je již evidován pokles zaměstnanosti o 4,1 % a tento pokles se zrychluje. Zatím globální čísla o nezaměstnanosti neukazují na větší vzestup nezaměstnanosti – především proto, že k uvolňování zaměstnanců dochází s odstupným a tudíž zatím nedochází k registraci na úřadech práce.

Pokud jde o vývoj trhu práce, zde bude docházet k prolínání dvou tendencí. První z nich je z minulosti pokračující nedostatek pracovních sil. Až dosud česká ekonomika zvládala požadavky na zvyšování produkce dovozem pracovních sil ze zahraničí. V současnosti jsou tyto možnosti vlivem pandemie omezeny a tak nedostatek pracovních sil je významnou bariérou růstu.

Problém nedostatku pracovních sil - který je dlouhodobý a je odrazem nedostatečné úrovně technického vybavení práce - nedostatečných investic do automatizace, robotizace výrobních procesů - však není jenom problémem průmyslových odvětví. Zasahuje stále intenzivněji do sféry služeb, kde není dostatek zaměstnanců především ve zdravotnictví a sociálních službách atd.

Pokud se proto nepodaří v relativně krátké době obnovit příliv těchto pracovních sil na náš trh ve větším měřítku než dosud, pak lze očekávat, že některé firmy budou muset omezit – pro nedostatek pracovních sil – svoji výrobu. Totéž se bude týkat i sezonních pracovníků především v zemědělství a také v lesním hospodářství při zvládání kůrovcové kalamity.

Druhou tendencí je strukturální problém trhu práce. Existuje poměrně velká poptávka po profesích technického charakteru – pro výrobní firmy, ovšem zpravidla s nižší platovou úrovní, protože to jsou obvykle obslužné profese nevyžadující vyšší kvalifikaci. Uchazeči o zaměstnání však na tuto nabídku nereagují. Má to dvě příčiny. Zaprvé, je to relativně nízká mzda, která vyplývá z nízké požadované kvalifikace.

Zadruhé, je to nesoulad mezi místem bydliště a místem budoucího pracoviště. Lidé se těžko mohou stěhovat za práci – jde-li o málo placenou práci a při současném trvalém růstu nájmu. Tato nová pracovní místa vznikají v místech, která jsou vzdálena od bydliště tuzemských zaměstnanců resp. od regionů, kde se rozvíjejí tato nová místa. Přesun zaměstnanců za novými pracovními příležitostmi je podmíněn dostatkem příležitostí pro bydlení atd. Mobilita tuzemských pracovních sil je proto limitována a zejména není realizovatelná v krátké době.

Proto je daleko vhodnější, jestliže na tato pracovní místa se umísťují zahraniční pracovníci, kteří se za práci mohou snadno pohybovat za prací. A také zahraniční pracovníci zde mají nižší životní náklady. Přijeli sem pracovat. Proto se smíří s nízkou kvalitou bydlení, nemají zde rodiny atd. Jejich životní náklady zde jsou nižší oproti životním nákladům tuzemského zaměstnance.

Kromě toho, není odpovídajícím způsobem ani rozvinut systém rekvalifikací řízený úřady práce. Podle některých zjištění rekvalifikaci např. v roce 2019 absolvovalo 9 651 osob, z toho zvolené rekvalifikace se zúčastnilo 5 269. Kurzy orientované na výkon povolání v rozsahu 15 hodin v roce 2019 absolvovalo 13 tis. osob, z toho 8 tis. bylo na vzdělávání a sociální péči. Kurzy v rozsahu více než 100 hodin zaměřené na technické dovednosti absolvovalo 641 osob v 220 kurzech tedy 3 lidé na jeden kurz.

Tato čísla jen dokazují, že současný systém rekvalifikace je velmi málo účinný a v podstatě není schopen zajistit profesní přípravu nezaměstnaných v souladu s požadavky trhu práce. Proto také trh práce resp. nedostatek vhodných pracovních sil budou jednou z bariér pro oživení ekonomiky.

Mzdový vývoj

Podle dat za první pololetí letošního roku rostou průměrné mzdy jen minimálně – růst o plus 0,5 % nominálně a reálně dochází k poklesu o 2,5 %. V průmyslu sice průměrné mzdy rostou – za deset měsíců je to vzestup o 2,5%, ale současně klesá zaměstnanost o 4,1 %. TZp znamená, že jsou propouštěni především profese s nižšími platy.

Již za první pololetí klesly mzdové náklady o 4,9 % oproti minulému roku. Lze proto očekávat, že objem mezd za letošní rok bude reálně minimálně o 2,5 - 3 % nižší než loni.

Pokud jde o prognózu vývoje objemu mezd na příští rok, je nutno vyjít z toho, co dosud vláda slíbila – a to je zvýšení platů pro pedagogické pracovníky, pro zdravotnictví a sociální služby. Další zvýšení platů v rozpočtové sféře se patrně nepředpokládá, neboť v nepodnikatelské sféře jsou v současnosti vyšší platy než v podnikatelské. Navíc se dá předpokládat, že rozpočtová situace povede spíše k úspornosti při úvahách o možnostech růstu platů v rozpočtové sféře, především ve státních institucích.

Nutno také očekávat, že i podnikatelská sféra bude ve své mzdové politice velmi zdrženlivá.

Kromě toho se do růstu objemu mezd promítnou také záměry vlády ve snižování daní resp. zrušení superhrubé mzdy, což pro vývoj celkového objemu mezd a platů znamená jeho zvýšení o zhruba 80 - 90 mld (odhadnuto na základě pravděpodobného dopadu na nižší inkaso rozpočtů) tj. celkový objem náhrad zaměstnanců by se tímto navýšil o zhruba 2 %. Je nutno také počítat s tím, že zavedení stravenkového paušálu povede nesporně k daňovým optimalizacím, což bude mít další dopad na vývoj objemu mezd a platů (při daňové optimalizaci nepředpokládáme růst mezd, ale přerozdělení zdaňované a nezdaňované části mzdy při stagnaci výše konkrétní mzdy). Navíc je nutno započítat i vliv zvýšení daňového odpočtu na poplatníka, který se oproti minulému roku zvýšil.

Z tohoto důvodu je možné očekávat růst objemu mezd a platů mírně nad úroveň inflace, tedy růst reálných mezd asi tak do jednoho procenta, což je v podstatě stagnace, kterou běžný zaměstnanec ani nepocítí.

Reálná stagnace objemu mezd resp. jen mírný vzestup celkového objemu mezd, pravděpodobně prohloubí diferenciaci mezi domácnostmi, zejména tam, kde jsou domácnosti zatíženy splácením hypotéčních úvěrů a současně nemají možnost jinak zvyšovat své příjmy. Sociální situace se tak v některých lokalitách může vyhrotit.

Růst HDP v příštím roce

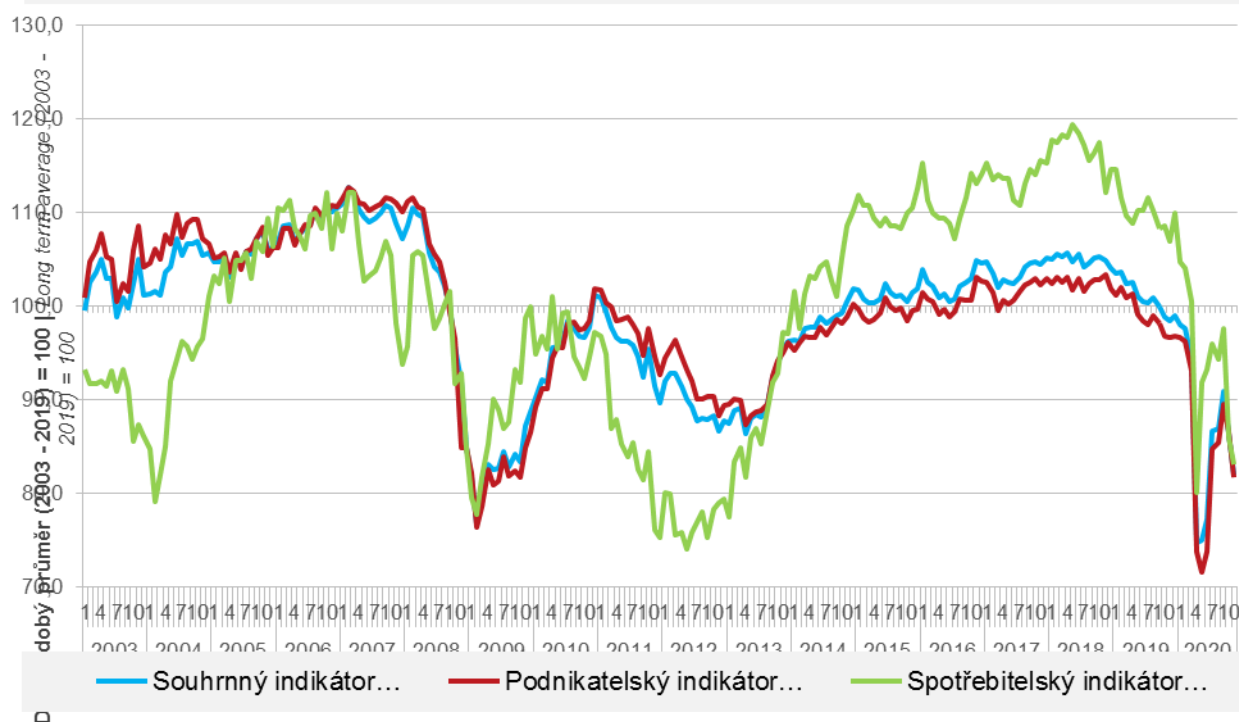
Pokud jde o vývoj investiční poptávky, pak pravděpodobně si významný podíl na růstu celkového objemu investic zachová růst infrastrukturálních investic, především do dopravní infrastruktury. Nicméně, i přes deklarovaný výrazný růst investic do dopravních staveb bude zpomalovat jejich postup pomalá příprava a také nejasnost priorit např. ve výstavbě vysokorychlostních železnic. Právě v dopravních investicích citelně chybí velké projekty, na které by se soustředilo investiční úsilí, stavební kapacity apod. Stále ještě chybí postavit více než 600 km základní kostry dálniční sítě, což při současném tempu výstavby je úkol na minimálně 15 let.

Soukromé investice při současné finanční situaci investorů budou záviset na úvěrovém financování, které bez podpory ze strany státu – navrhovaný systém garancí za bázi státní pojišťovny EGAP – bude omezeno. Nominální růst objemu investic tak lze odhadnout na růst do 5 % v roce 2021 se zlepšením v dalším roce – v závislosti na celkové konjunkturální situaci, přípravě investic, využití fondů EU atd.

Vývoj spotřeby jako největší části HDP bude nesporně akcelеровán růstem spotřeby vládních institucí především nárůstem výdajů na zdravotnictví a sociální léči. Soukromá spotřeba bude ve svém růstu limitována pomalým růstem příjmů obyvatelstva – i před trvalé valorizace starobních důchodů – proto se dá očekávat její vzestup na úrovni 4 – 5% nominálně.

Vzestup HDP by pak mohl dosahovat nominálně 4,5 – 5 %, což by byla i v mezinárodním srovnání velmi dobrá úroveň růstu. Nicméně i tato úvaha zatím není schopna plně zachytit jen sotva předvídatelný vývoj koronavirové epidemie v příštím období.

Sezónně očištěné indikátory důvěry – bazické indexy



4. Bezpečnost a hygiena práce v souvislosti s pandemií COVID – 19

Bohužel musíme konstatovat, že celosvětová pandemie koronavirus SARS-CoV-2 způsobující onemocnění COVID-19 mění celou naši společnost. Zaměstnavatelé jsou vynuceni přijímat zvláštní opatření, která nikdy nikdo dříve nevyzkoušel. Jsou omezeni v rámci jednotlivých pracovních činností, mění se i bezpečnost a hygiena práce.

Zaměstnavatelé musí přijmout opatření, která musí zabránit přenosu onemocnění COVID-19 z jednoho zaměstnance na druhého.

Jakým způsobem lze omezit fyzický kontakt lidí:

1. V první řadě je nutné snížit počet pracovníků na pracovišti, a to hlavně využitím home office, volně přeloženo – práce z domova

Během 2. vlny koronaviru, pokud to bylo možné, začali lidé pracovat z domova. Vláda dokonce home office doporučila, zákoník práce ale tento typ činnosti nijak dopodrobna neřeší. Home office má celou řadu výhod jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, ale přináší firmám i zaměstnancům určitá rizika. Pokud se nedohodnou na jasných podmínkách, může vzniknout řada „třecích ploch“.

Problém bude, když se na home office zraníte, bude váš úraz uznán jako úraz pracovní? Jak se k případnému úrazu postaví pojišťovna, když se nestal přímo na pracovišti zaměstnavatele? Kdo vám proplatí náklady na případnou spotřebu energií, jako jsou například elektřina a teplo, které potřebujete pro svou práci? Máte nárok také na stravenky, když vám není znemožněno stravování z domova? To jsou otázky, které je nutné s tímto novým druhem práce co nejdříve vyřešit.

2. Je nutné zamezit vstupu na pracoviště cizím osobám a zaměstnancům, kteří vykazují i když jen mírné příznaky respiračního onemocnění. Je třeba zaměstnance seznámit s těmito příznaky a případně nařídít, ač to může být někomu nepříjemné, měření teploty těla před vstupem na pracoviště. S ohledem na symptomy COVID-19, dochází po dobu nouzového stavu k měření teploty zaměstnanců. Jestliže zaměstnavatel na základě vyhodnocení rizik přijme opatření k ochraně zdraví při práci spočívající v omezení přístupu na jeho pracoviště osobám, které mohou jevit příznaky infekčního onemocnění, je oprávněn stanovit i způsob zjišťování takových osob. Oprávnění zaměstnavatele určit, jaká teplota na teploměru bude limitní pro vpuštění zaměstnance, ale i jiné fyzické osoby, na jeho pracoviště, je založeno v ustanoveních § 101 a § 102 zákoníku práce.

Zákaz vstupu pro všechny vykazující respirační onemocnění musí být nekompromisní.

3. Dále je nutné omezit fyzický kontakt mezi pracovníky, např. během schůzek a přestávek. Není možné, aby se v době přestávek zaměstnanci sdružovali v šatně nebo někde jinde. Plán přestávek se musí upravit tak, aby se zaměstnanci vzájemně nepotkávali na svačinách nebo na obědě. Zasedací pořádek v jídelnách se musí upravit tak, aby minimální vzdálenost mezi strážníky byla dva metry, a to jak ve frontách na jídlo, tak u jídelního stolu. Zaměstnanci a všichni strážníci musí být vyzváni k tomu, aby se v jídelně zdržovali co nejkratší dobu. Stejně tak musí být upraven režim kuřáren i ostatních míst, kde dochází ke kontaktu, jako jsou například šatny, sprchy, WC a podobně.

4. Bezpodmínečně je nutné eliminovat nebo omezit fyzický kontakt se zákazníky a mezi nimi. Zaměstnance, kteří přicházejí se zákazníky do styku je třeba chránit zvláštními ochrannými prostředky, a to nejlépe hromadnými – jako jsou třeba plexiskla u pokladen našich prodejen, která by ale byla žádoucí vylepšit tak, aby vytvořila pro zaměstnance „ochrannou bublinu“. Stávající jedna deska je podle našeho názoru nedostatečná.
5. Důležité také je snížení veškerých možných kontaktů, a pokud je to nezbytně nutné, je třeba omezit nevyhnutelný kontakt na dobu kratší než 15 minut. Je nutné také dbát na to, aby nedocházelo ke kontaktu mezi jednotlivými pracovními skupinami na začátku a na konci směny, proto je nutné upravit začátky těchto směn.

Situace je opravdu vážná, je třeba, aby si všichni, zdůrazňuji všichni, zaměstnavatelé uvědomili, že napadení jejich firmy virem COVID-19 je jenom otázkou času. Jenom dodržováním striktních opatření se podaří snížit následky epidemie jak pro jejich firmu, tak pro celou společnost.

Všichni zaměstnanci proto musí být dostatečně seznámeni s opatřeními na ochranu proti onemocnění COVID-19. Zde je třeba pověřit osobu /vedoucího zaměstnance/, který obecnou osvětou zdůrazní zaměstnancům a všem dalším osobám vyskytujícím se na pracovišti téma respirační hygieny či základní hygieny.

Přitom by měly být sdíleny přinejmenším tyto informace:

- příznaky onemocnění COVID-19 a jak reagovat pokud se vyskytnou – musí být prosazována zásada - „Jestliže máte příznaky, zůstaňte doma“
- dodržování základních hygienických zásad,
- požadavky na dodržování fyzického odstupu mezi osobami,
- společná opatření a pravidla,
- pravidla pro konkrétní pracoviště a změny pracovních postupů,
- postupy pro sledování vlastního zdravotního stavu a hlášení případných problémů,
- správné zacházení s ochrannými prostředky, způsob jejich používání, údržby a likvidace
- péče o hygienu pracoviště - je třeba jednotlivé povrchy a předměty pravidelně omývat běžně dostupnými mycími prostředky, popřípadě otírat dezinfekcí, podporovat pravidelné a důkladné mytí rukou u zaměstnanců, dodavatelů a zákazníků,
- opatření stanovená státem.

Provádění školení BOZP a zaučení zaměstnanců v době pandemie, případně v době vyhlášení nouzového stavu.

Zaměstnavatel je povinen i v době nouzového stavu provádět proškolení zaměstnanců k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

V souladu s ustanovením § 103 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Způsob zajištění školení, stejně jako odpovědnost za jeho provedení, je na zaměstnavateli. Stejně tak je povinen provádět následné kontroly zařízení a vůbec všechny preventivní kroky předepsané pracovněprávními předpisy. Použije-li k výkonu práce dobrovolníky, pak je povinen zajistit i u nich provedení preventivních opatření stejně jako u svých zaměstnanců. **Této povinnosti nebyl zaměstnavatel zproštěn.** Vzhledem k možnosti, že onemocnění COVID-19 by za určitých okolností mohlo být kvalifikováno jako nemoc z povolání, je na místě intenzivněji informovat o rizicích a zavádět adekvátní preventivní protipatření. Navíc je nutno mít na paměti, že právě pro tuto situaci, kterou nyní prožíváme, pracovněprávní předpisy předvídají zosílené poučovací a zaškolovací povinnosti pro zaměstnavatele. Ať již zaměstnavatelé realizují preventivní opatření jakýmkoliv způsobem, musí mít neustále na paměti, že je nutno proškolení, resp. kontrolní prohlídky dostatečně písemně zdokumentovat, neboť dojde-li k újmě na zdraví, budou kontrolní orgány Oblastních inspektorátů práce (OIP) prošetřovat, zda zaměstnavatel dostatečně zajistil bezpečnost svých zaměstnanců.

Naše svazová inspekce bezpečnosti práce v minulosti nebyla nakloněna školení BOZP pomocí E-learningu, ale v době pandemie doporučujeme tento způsob všem zaměstnavatelům.

Problematika zdravotních prohlídek v době nouzového stavu

Na základě usnesení vlády ČR ze dne 23. března 2020 č. 280, o přijetí krizového opatření, vláda nařizuje, že po dobu trvání nouzového stavu není u zaměstnanců potřeba provádět

periodické lékařské prohlídky ve smyslu ustanovení § 11 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče). Pokud jde o vstupní lékařské prohlídky: V usnesení vlády ze dne 23. března 2020 č. 280, o přijetí krizového opatření se vychází z čestného prohlášení. Tímto prohlášením se nahrazujete **bud' zdravotní průkaz, nebo posouzení zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání**. Zde je třeba podotknout, že toto opatření platí jen po dobu nouzového stavu, po něm by měl zaměstnanec řádně absolvovat lékařskou prohlídku. Stejně jako periodickou lékařskou prohlídku.

MPSV zatím preferuje zdraví zaměstnanců. Je totiž důvodná obava z toho, že zaměstnavatel neproškolí adekvátně své zaměstnance a pošle je k výkonu rizikové práce s fatálními účinky pro ně i pro společnost.

Z každé nové mimořádné události na pracovišti, která přichází často nepředvídatelně, je dobré si vzít ponaučení. Jak se říká: „všechno špatné, je pro něco dobré“. A ani s příchodem koronavirové pandemie tomu není jinak. Je třeba zařadit už teď do firemního registru rizik také opatření týkající se epidemie/pandemie, jako je [koronavirus SARS-CoV-2](#) a firma bude o krok napřed. Ačkoliv se jedná o registr rizik zaměřených na koronavirus SARS-CoV-2 způsobující onemocnění známé jako COVID-19, některé tipy a doporučení v registru rizik jsou aplikovatelné na pandemii obecně. Jedná se tak o obecná pravidla použitelná pro všechna odvětví a druhy podnikatelských činností.

Je nutné myslet na to, že konkrétní rizika a pokyny mohou být u různých provozů odlišné z důvodu rozdílných pracovních podmínek, typu provozované činnosti, umístění pracoviště, množství zaměstnanců apod. Registr rizik je proto nutné vypracovat pro každou firmu individuálně.

Protože se jedná o známé riziko (COVID-19), nemusí ho zaměstnavatel vyhledávat a rovnou přejít k analýze rizika. Ta spočívá v načerpání a následném zpracování všech dostupných informací. Ty může zaměstnavatel čerpat například z vládních webů ([koronavirus.mzcr.cz](#)), mezinárodních agentur (např. WHO, EU-OSHA) a jiných specializovaných webů. Tyto informace zpracuje a vyhodnotí. Bude je potřebovat k identifikaci daného rizika ve svém podniku. Je proto třeba znát co konkrétně představuje koronavir, kdo je nemoci COVID-19 vystaven a jaký je zdroj/příčina onemocnění.

Kdo hradí náklady na roušky a jiné ochranné prostředky v souvislosti s rizikem COVID-19

Podstatné je, zda je povinnost roušek stanovena státem formou mimořádného opatření nebo bez jeho existence v rámci hodnocení rizik u zaměstnavatele. Pokud zde existuje mimořádné opatření státu, které jejich používání vynucuje na všech občanech, a to i při výkonu práce, lze mít za to, že zajištění roušek, jejich údržba a používání je odpovědnostně spíše na jednotlivci. Pokud však již žádné takové restrikce státu nejsou a zaměstnavatel na nošení roušky či obdobného prostředku bude trvat jako na opatření z hlediska BOZP, pak je již odpovědnost za jejich obstarání, údržbu a kvalitu na zaměstnavateli. Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn vyžadovat od zaměstnanců nošení ochranných prostředků dýchacích cest, které brání šíření kapének, i za okolností, kdy se na ně zákaz podle mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví nevztahuje, ale pouze jako opatření k minimalizaci ohrožení zdraví zaměstnanců, pokud je přijetí tohoto opatření založeno na vyhodnocení rizik a řádně zdokumentováno.

Covid-19 jako nemoc z povolání

Nařízení vlády č. [290/1995 Sb.](#), ve znění pozdějších předpisů, v ustanovení § 1 stanoví, že nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání, který je přílohou uvedeného nařízení vlády.

Nemoci z povolání člení do šesti kapitol podle příčin, které onemocnění způsobují. Kapitoly obsahují jednotlivé položky s jejich číslem, označením nemoci z povolání a definicí podmínek jejího vzniku. COVID-19 je přenosné infekční onemocnění způsobené koronavirem SARS-CoV-2. Jedná se o vysoce infekční onemocnění, které se přenáší z člověka na člověka. Existuje tedy rovněž možnost přenosu onemocnění při výkonu povolání, při práci.

Pro uznání COVID-19 za nemoc z povolání podle současné legislativy musí být onemocnění klinicky manifestní a potvrzené laboratorním vyšetřením. Současně musí být ověřeno hygienickým šetřením splnění podmínek práce uvedených v seznamu nemocí z povolání (kapitola V, položky 1 a 3). U nemocí přenosných z člověka na člověka je v seznamu nemocí z povolání uvedeno, že nemoci vznikají při práci, u níž je prokázáno vyšší pravděpodobnost přenosu nákazy při výkonu práce než v jiném kontaktu s jinými osobami při epidemickém výskytu nemoci.

Podle Stanoviska výboru Společnosti pracovního lékařství ČLS JEP by mělo platit, že pokud osoba (zdravotník i nezdravotník) s podezřením na vznik nemoci z povolání COVID-19 onemocněla klinicky manifestním onemocněním s laboratorně potvrzenou diagnózou

COVID-19, a v inkubační době tohoto onemocnění přišla prokazatelně v zaměstnání do úzkého profesního kontaktu s pacientem nebo s jinou osobou (např. sociální pracovníci, policisté, hasiči) s prokázanou pozitivitou na COVID-19 v inkubační době tohoto pacienta nebo jiné osoby nebo v době manifestních projevů nemoci, pak jsou splněna kritéria pro nemoc z povolání. Pokud osoba (zdravotník i nezdravotník) byla pozitivně testována na přítomnost viru (nasofaryngeální výtěr a/nebo serologicky), avšak neonemocněla klinicky manifestním onemocněním COVID-19 (neměla klinické příznaky, například byla pouze v karanténě), pak nejsou splněna kritéria a není to nemoc z povolání.

Proces zjištění nemoci z povolání

Nemoc z povolání musí být zjištěna předepsaným postupem. Podmínky a náležitosti posuzování nemocí z povolání stanoví zejména zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, hlava IV a vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání. Každá nemoc z povolání musí být zjištěna lékařským posudkem od poskytovatele pracovnělékařských služeb, který má povolení k uznávání nemocí z povolání od ministerstva zdravotnictví. Takový lékařský posudek je vydán na základě odborného posouzení zdravotního stavu posuzované osoby a dále na základě šetření krajské hygienické stanice u zaměstnavatele.

Nároky nakaženého zaměstnance

Druhy a výši náhrad při prokázání nemoci z povolání u zaměstnance zakotvuje zákoník práce a prováděcí právní předpisy. I při nákaze přenosnou nemocí z povolání typu COVID-19 bude náležen poškozenému zaměstnanci bolestné, jehož výše je stanovena pro většinu zaměstnanců nařízením vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Podle Přílohy č. 2 Kapitoly V. Pol. 5.1. tohoto předpisu bude činit základní hodnocení bolesti u předmětného onemocnění 50-200 bodů, pokud onemocnění trvalo kratší dobu než 1 měsíc, což však patrně nebude pravidlem. Pro případ nákazy tímto koronavirem je třeba počítat spíše s hodnocením rozsahem 201-400 bodů, což platí pro onemocnění, která objektivně trvala 1 až 2 měsíce, vyžadovala

hospitalizaci i pracovní neschopnost. U ještě déle trvající léčby a velmi komplikovaných případů je pak základní sazba 401-600 bodů. Připomeňme, že hodnota 1 bodu činí 250 Kč. Rovněž je třeba upozornit na to, že bodové ohodnocení je možné za podmínek uvedených v ustanovení § 6 nařízení vlády č. 276/2015 Sb. dále navýšit.

Prozatím nelze jednoznačně vyloučit, že onemocnění COVID-19 zanechá u některých pacientů trvalé následky. V takovém případě, který by snad měl být spíše výjimečný, vznikne poškozenému zaměstnanci nárok na náhradu za ztížení společenského uplatnění. Z dalších nároků pak lze uvést nárok na náhradu za ztrátu na výděлку po dobu pracovní neschopnosti, nárok na péči o poškozenou osobu a její domácnost, nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením zaměstnance, případně v odůvodněných (výjimečných) případech také nárok na náhradu za ztrátu na výděлку po skončení pracovní neschopnosti (tzv. renta).

Pracovní úrazy a nemoci z povolání v období pandemie

Naše svazová inspekce nemůže zatím potvrdit zvýšený počet pracovních úrazů v době pandemie. Vyhodnocení bude provedeno až po skončení roku 2020, a to ve spolupráci se státními orgány. Co je však již dnes zřejmé, že vlivem onemocnění COVID – 19 naroste prudce počet nemocí z povolání. Nechá se také očekávat řada soudních žalob, které budou podány v souvislosti s uznáním tohoto onemocnění jako nemoci z povolání.

Co však naše svazová inspekce i oblastní pracovníci našeho svazu zaznamenali, je větší výskyt podnětů, které signalizují, že spousta zaměstnanců se v současné době potýká s pracovním stresem. Stres nejčastěji pociťují z důvodu pracovního přetížení a pocitu nejistoty, který přinesla koronavirová krize. Důvodem stresu na pracovišti bývá nejčastěji přetížení, nevyhovující pracovní procesy nebo vztahy s kolegy a nadřízenými. Velkou roli hrají mezilidské vztahy na pracovišti, třeba i spory mezi „rouškaři a popírači roušek“, hlavně když na pracovištích nejsou dodržována vládní nařízení. K tomu se přidávají v současné době stále častěji i obavy o místo i o své blízké.

V této době je více než kdy jindy důležitá vstřícnost zaměstnavatele, tzn. že zaměstnanci, kteří pociťují vstřícnost svého zaměstnavatele, jsou spokojenější, v práci méně často stresu podléhají.

Co říci na závěr

Pandemie spojená s nemocí COVID-19 výrazně urychlila nové trendy na pracovním trhu, které se začaly prosazovat už v předchozích letech. Řada firem se dosud bránila ve větší míře práci z domova, letos ji naopak firmy musely nařizovat. Zrychluje se také proces digitalizace, robotizace a automatizace, tedy nástup Průmyslu 4.0. V příštích deseti letech zanikne zhruba 30 procent pozic v rámci robotizace a automatizace. Další profese zaniknou vlivem onemocnění COVID-19, kvůli němuž jsou zaměstnavatelé a celá společnost vynuceni přijímat zvláštní opatření, která vlastně nikdy nikdo dříve nevyzkoušel. Pokud tato opatření zklamou, nebo je nebudeme řádně dodržovat, tak nás a naše děti čeká těžká budoucnost.

Zdroje

1. Zpráva o realizaci Národního programu reforem ČR 2020, Úřad vlády ČR, 2020
2. Evropská komise: Tisková zpráva: Koronavirus – Globální reakce EU v boji proti pandemii, Zastoupení Evropské komise v ČR, Praha, 2020
3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
4. Usnesení vlády ČR ze dne 23. 3. 2020 č. 280, o přijetí krizového opatření
5. Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách
6. Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání
7. Vyhláška č. 104/2012 SB., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání
8. Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání
9. Evropská komise: Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii
10. Nařízení vlády č. 487/2020 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy a vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

11. Analýza vývoje příjmů a výdajů domácností ČR v 1. pololetí 2020 a predikce na další období, MPSV, říjen 2020
12. Tisková zpráva Úřadu práce ČR: Nezaměstnanost v listopadu mírně vzrostla, prosinec 2020
13. Webové stránky Ministerstva průmyslu a obchodu. Opatření proti šíření pandemie koronaviru
14. Webové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí "PCR. Antivirus – podpora zaměstnanosti
15. Informační centrum vlády – www.vlada.cz/media
16. Indexy spotřebitelských cen – inflace, říjen 2020, Český statistický úřad, Praha
17. Indexy spotřebitelských cen - inflace, listopad 2020, Český statistický úřad, Praha
18. Průměrné mzdy – 2. čtvrtletí roku 2020, Český statistický úřad, Praha
19. Průměrné mzdy – 3. čtvrtletí roku 2020, Český statistický úřad, Praha
20. Vývoj českého trhu práce v druhém čtvrtletí 2020, Český statistický úřad, Praha
21. Vývoj českého trhu práce ve třetím čtvrtletí 2020, Český statistický úřad, Praha
22. Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – říjen 2020, Český statistický úřad, Praha
23. Home office – odvrácená tvář. Ivo Šebestík, <http://casopisargumentn.cz/?p-32966>

Autoři: Ing. Naděžda Pikierská, CSc. a kolektiv autorů

II.

Závěrečná zpráva

z průzkumu „Vliv legislativních změn schválených v souvislosti s pandemií COVID-19 na kolektivní vyjednávání, v návaznosti na zaměstnanost, BOZP, mzdy a ekonomiku v České republice“

Obsah

Úvod.....	60
1. Zdroj dat a metodika	60
1.1. Omezení výzkumu	61
2. Výsledky.....	61
2.1. Sociální dopady	61
Zájem o vývoj epidemie Covid-19.....	61
Obavy z nákazy Covidem-19	65
Vládní opatření	68
První a druhá vlna pandemie	71
2.2. Ekonomické dopady	71
Obava ze ztráty zaměstnání a poklesu příjmu	71
Výše úspor.....	75
Práce z domova	77
Zapojení odborů	17
Závěr.....	78

Úvod

V roce 2020 není diskutovanější a sledovanější téma než koronavirová krize po celém světě. V rámci studie „Vliv legislativních změn schválených v souvislosti s pandemií COVID-19 na kolektivní vyjednávání, v návaznosti na zaměstnanost, BOZP, mzdy a ekonomiku v České republice“ byl proveden kvantifikovaný průzkum, který měl za úkol zjistit hlavní dopady pandemie na lidi z hlediska ekonomických faktorů, ale také například jak ovlivnila sociální aspekty životů občanů. Průzkum byl zaměřen na identifikaci jednotlivých skupin obyvatel (nejen zaměstnanců) a určení těch ohrožených. Nedílnou součástí průzkumu byly otázky týkající se uplatňování dílčích nařízení vlády.

Struktura závěrečné zprávy je následující. V první kapitole je popsán průběh šetření a rozsah výběrového souboru, včetně popsání omezení provedeného výzkumu. Druhá kapitola je věnována výsledkům, které byly kvantifikovány z dat ve výběrovém souboru. V této kapitole jsou popsány jednotlivé vlivy Covidu-19 na obyvatele České republiky podle jejich zařazení do skupin na základě věku, vzdělání, pohlaví a dalších. V závěru jsou shrnuta zásadní zjištění.

Členění závěrečné zprávy na jednotlivé podkapitoly by mělo umožnit jednoduché nacházení relevantních informací pro určitá témata v rámci obsahu zprávy.

1. Zdroj dat a metodika

Dotazníkové šetření o dopadech Covidu-19 probíhalo pro zkvalitnění sociálního dialogu mezi sociálními partnery. Hlavním cílem bylo získat relevantní informace o dopadech pandemické situace přímo na životy lidí v České republice z hlediska pohlaví, věku, vzdělání nebo způsobu obživy.

V rámci tohoto šetření bylo během prosince 2020 získáno 683 vypracovaných odpovědí od respondentů formou elektronického dotazníku. Získaná data byla upravena kvótním výběrem, aby soubor reprezentoval dospělou populaci ČR v jednotlivých skupinách.

1.1.Omezení výzkumu

Omezením kvantitativní části výzkumu je zejména datový zdroj, se kterým výzkumný tým pracoval a který se zúžil při kvótním výběru odpovědí, aby nedocházelo ke zkreslení výsledků v rámci některých dotazovaných skupin. Na výsledky je proto potřeba nahlížet s rezervou. Samotný vzorek je z hlediska zastoupení respondentů poměrně reprezentativní. Výsledky tak předně dokumentují situaci v čase provedení výzkumu před vypuknutím pandemie pro uváděné skupiny respondentů.

2. Výsledky

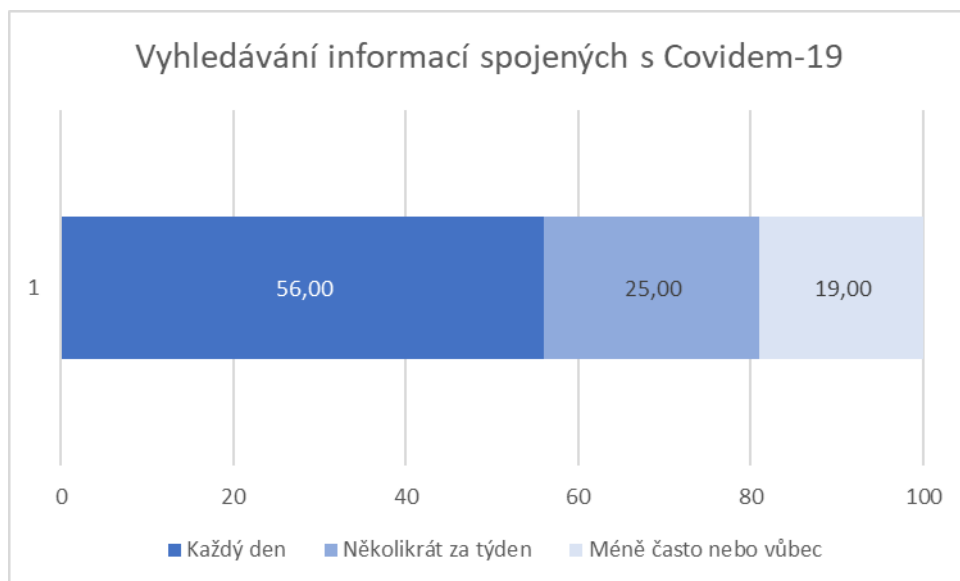
2.1.Sociální dopady

V rámci sociálních dopadů jsme u respondentů získávali informace ohledně jejich zájmu současnou situací, jejich obav z Covidu-19 a také ohledně důvěry v současná vládní opatření. Údaje spojené se zaměstnáním, jako je obava z jeho ztráty, jsme přenechali do ekonomických dopadů.

Zájem o vývoj epidemie Covid-19

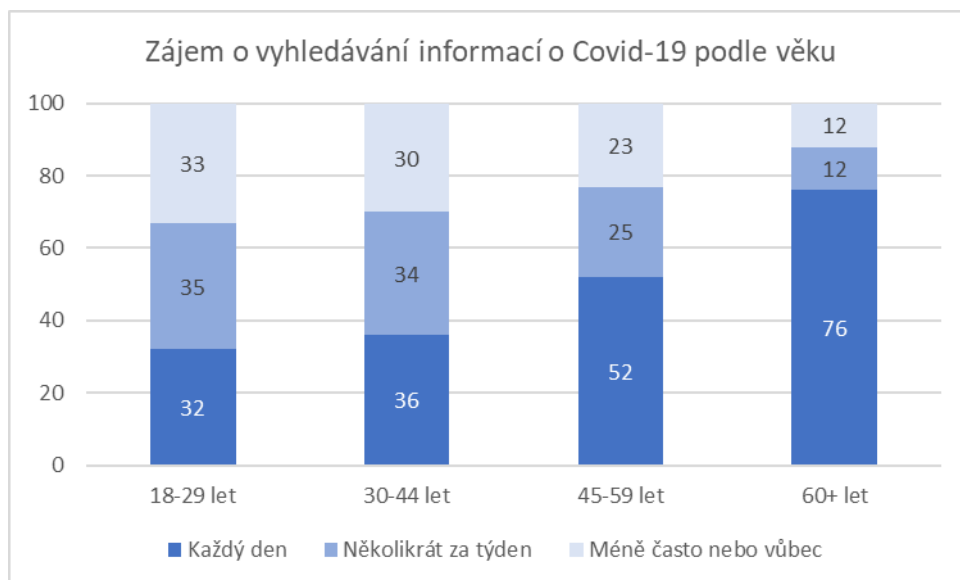
V rámci výzkumu bylo zjišťováno, jaký význam má situace s Covidem-19 pro občany České republiky. Respektive jaký zájem o současné dění lidé projevují rok poté, co krize začala.

Ze získaných odpovědí se dle očekávání ukázalo, že je o situaci veliký zájem. Každý den si nové informace spojené s koronavirem hledá 56 % dotázaných a několikrát za týden sleduje dění každý čtvrtý. Méně často nebo vůbec pak informace hledá 19 % respondentů. V rámci otázky šlo o aktivní zájem ze strany respondentů.



Obrázek 1: Jak často respondenti vyhledávají aktivně informace o situaci s Covid-19 [%]

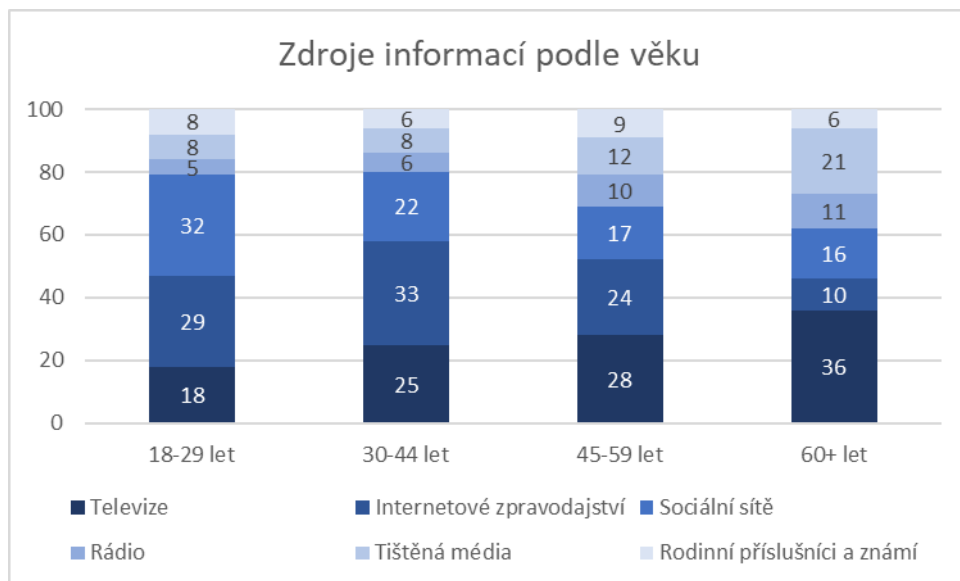
Projevený zájem o informace významně kolísá podle věku respondentů. Stejně jako forma, kterou pro uspokojení zájmu jednotlivé skupiny využívají. Mezi mladými lidmi zprávy o Covid-19 skoro každý den sleduje téměř třetina, mezi staršími 60 let to je více jak tři čtvrtiny. Celkový vývoj ukazuje, že si nové, resp. aktuální informace vyhledávají častěji starší skupiny respondentů.



Obrázek 2: Jak často respondenti vyhledávají aktivně informace o situaci s Covid-19 v závislosti na věkové skupině [%]

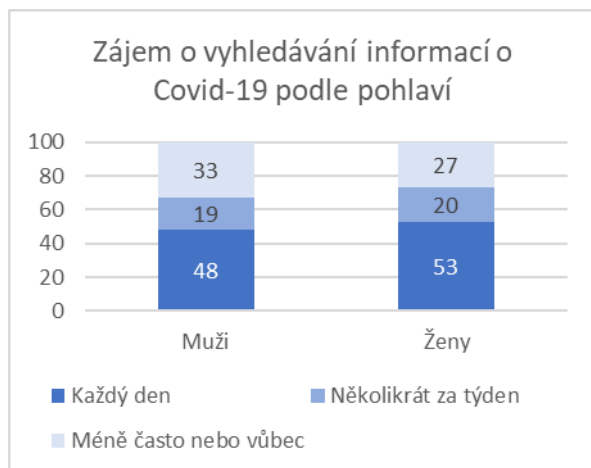
Podle věku se liší i zdroje získávání informací. Zatímco mladší skupiny respondentů se obrací více na internetová zpravodajství, případně informace sdílené skrz sociální sítě, starší skupiny

využívají tradičnějších médií ve formě televize. Možná lehce překvapujícím je podíl zdrojů ve formě rodiny nebo známých, který se významně neliší napříč jednotlivými věkovými skupinami.

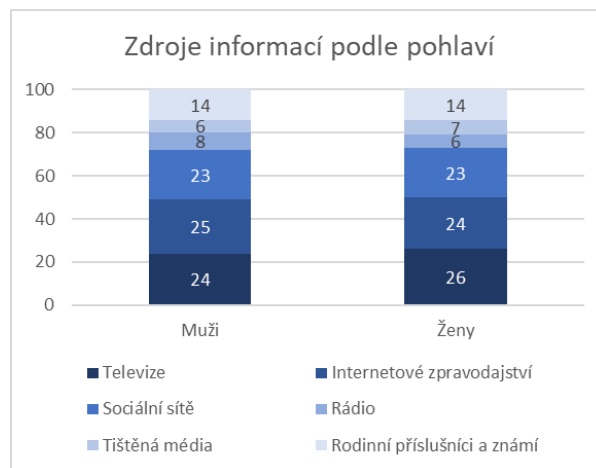


Obrázek 3: Zdroje informací podle věku [%]

Rozdíly v zájmu mezi muži a ženami jsou jen minimální, stejně jako ve využívání jednotlivých zdrojů informací. Lze akorát říct, že ženy se zajímají o něco více – ať už na denně nebo celkově.

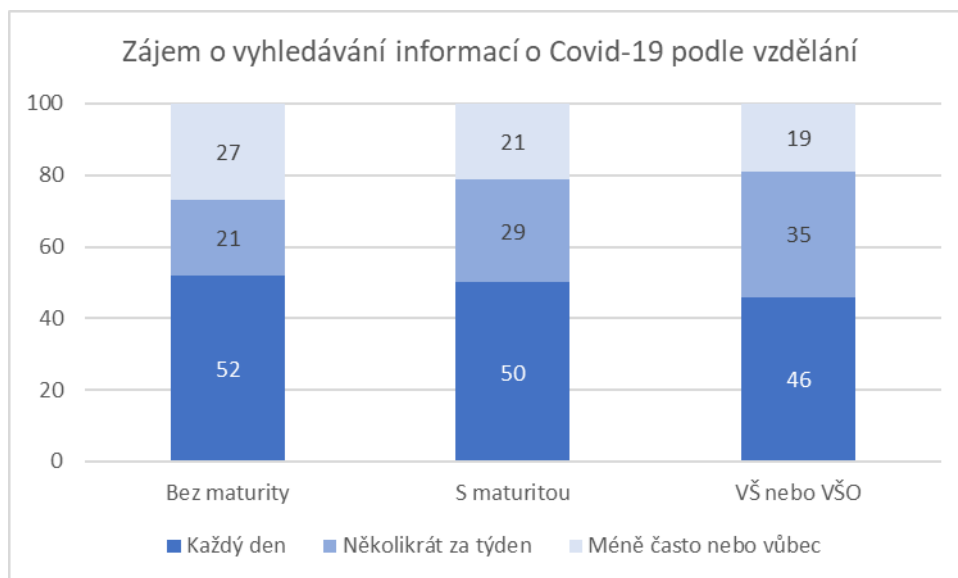


Obrázek 4: Jak často respondenti vyhledávají aktivně informace o situaci s Covid-19 podle pohlaví [%]



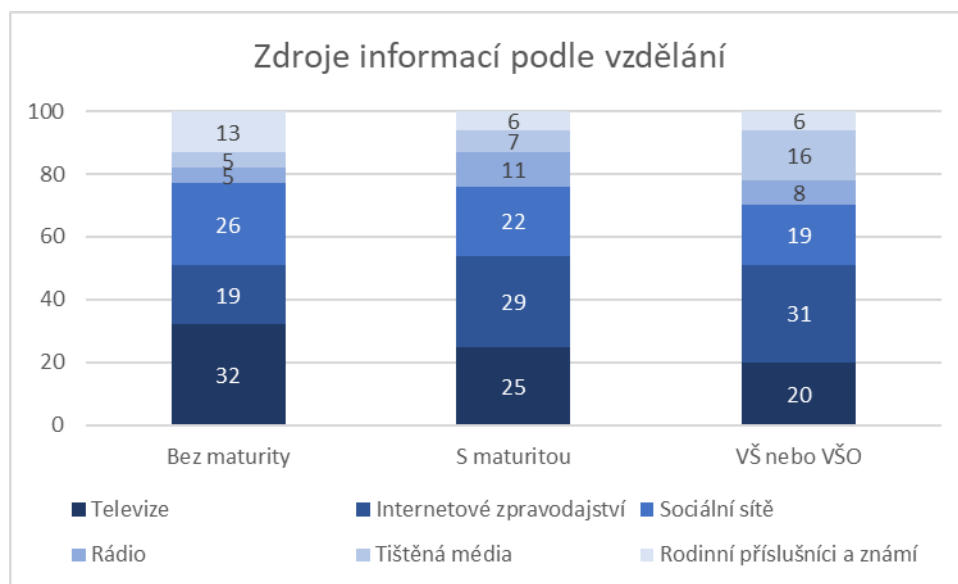
Obrázek 5: Zdroje informací podle pohlaví [%]

Zajímavější je pak pohled podle dosaženého vzdělání. Na každodenní bázi si informace vyhledává více lidí bez maturity. Ovšem stejná skupina má celkově nižší zájem o nové informace. Lze tedy vyvodit, že je více polarizovaná v tom, jaký zájem o koronavirovou situaci má. Se zvyšujícím se nejvyšším dosaženým vzděláním tak klesá denní zájem, ale roste celková potřeba o nové informace.



Obrázek 6: Jak často respondenti vyhledávají aktivně informace o situaci s Covid-19 v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání [%]

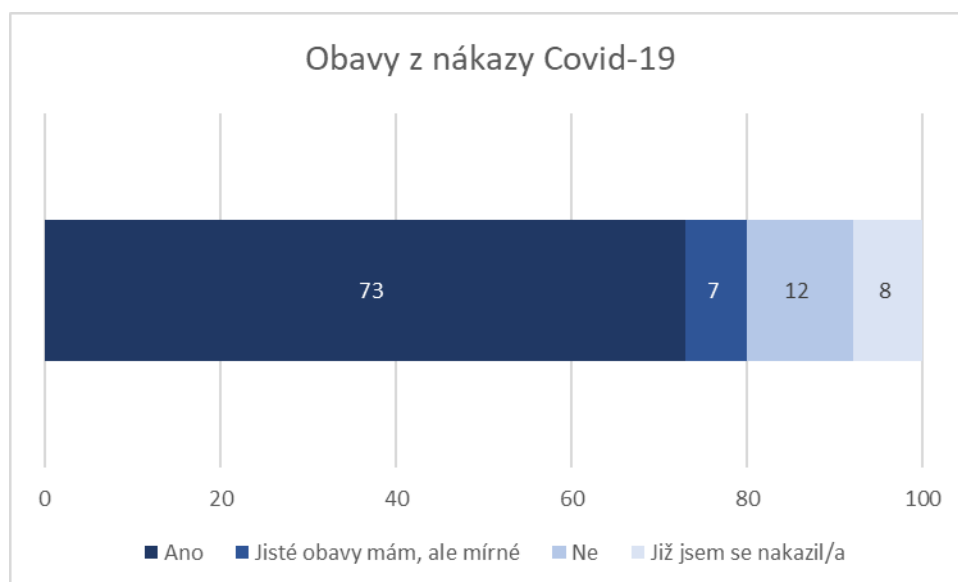
Podle nejvyššího dosaženého vzdělání se liší i přístup k jednotlivým zdrojům informací. Kdy klesá míra zastoupení televize a sociálních sítí a roste význam internetového zpravodajství a pro vysokoškolsky vzdělané respondenty hrají značnou roli i tištěná média.



Obrázek 7: Zdroje informací podle nejvyššího dosaženého vzdělání [%]

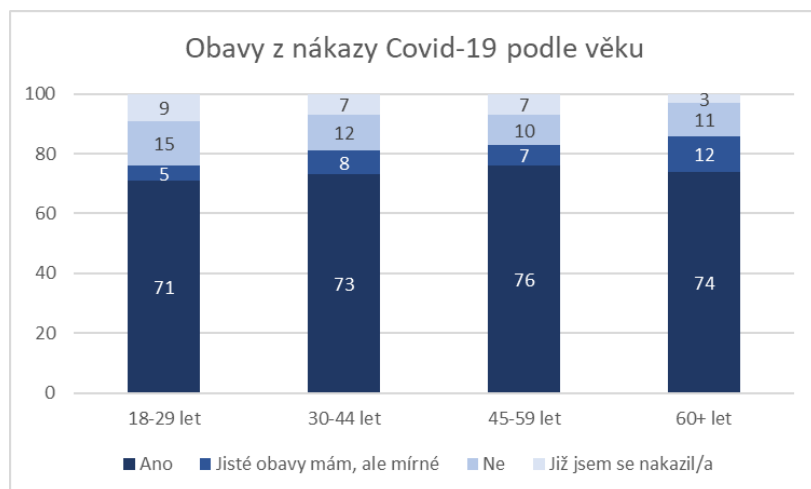
Obavy z nákazy Covidem-19

Téměř tři čtvrtiny respondentů se v současnosti obává, že se nakazí koronavirem. Včetně mírných obav je to rovnou 80 %. Pouze 12 % respondentů nemá z nákazy obavy. V rámci otázky se nerozlišovalo, zda jde o dopady případné nákazy nebo samotnému nakažení.

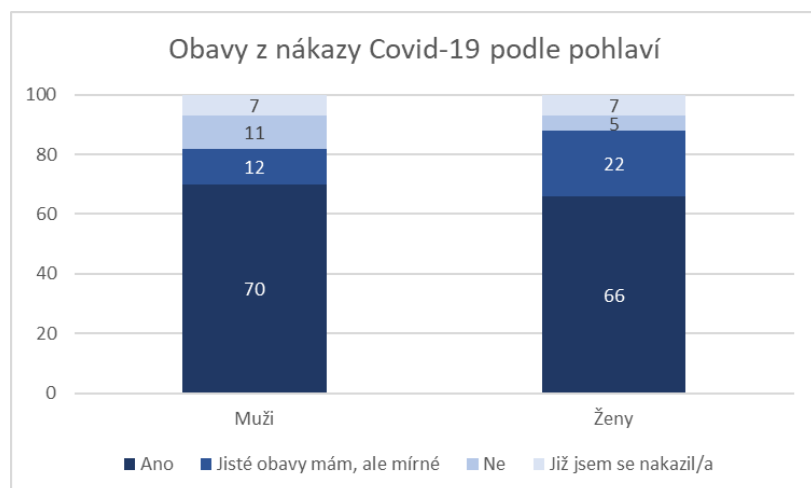


Obrázek 8: Obavy z rizika nákazy [%]

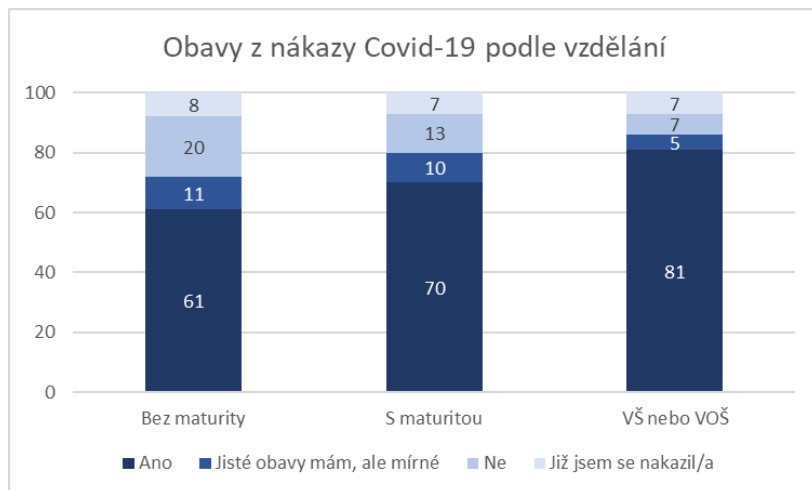
Pocit rizika nákazy se zvyšuje podle dosaženého vzdělání a příliš se neliší podle věku nebo pohlaví.



Obrázek 9: Obavy z rizika nákazy podle věku [%]

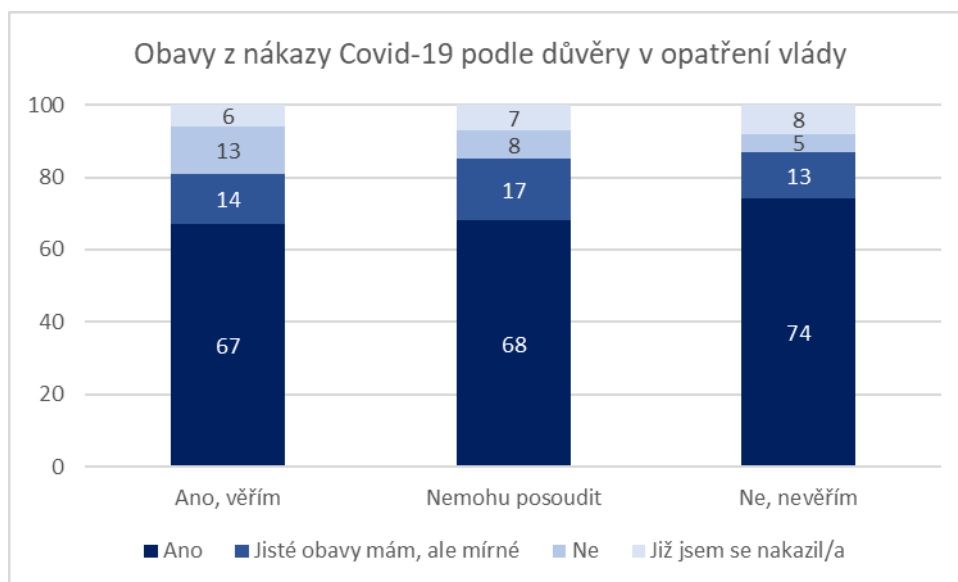


Obrázek 10: Obavy z rizika nákazy podle pohlaví [%]



Obrázek 11: Obavy z rizika nákazy podle vzdělání [%]

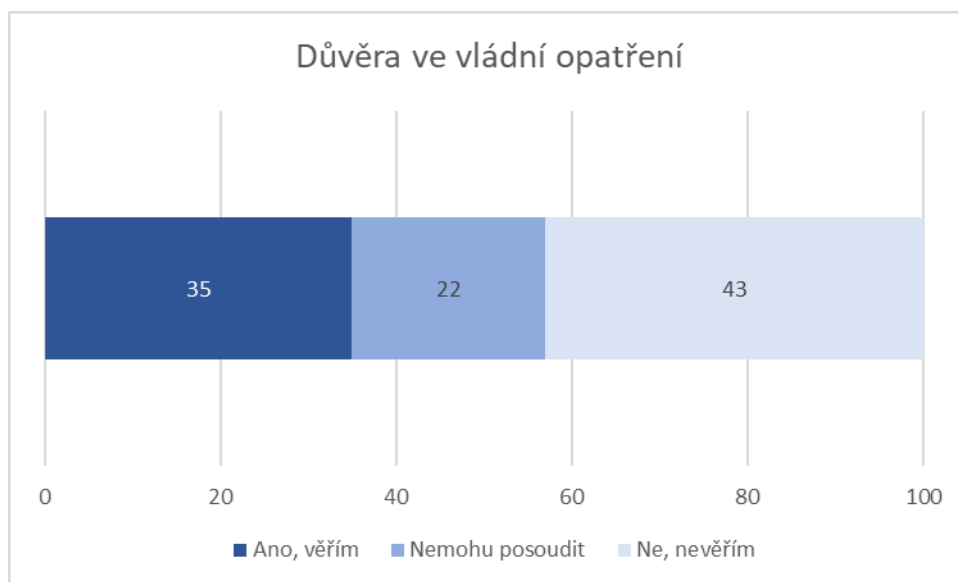
Zajímavým pohledem na přístup lidí k obavám z koronaviru je ve srovnání na základě toho, zda důvěřují v opatření, která vydává vláda, aby řešila koronavirovou situaci. S větší důvěrou v opatření klesá obava z vlastního nakažení.



Obrázek 12: Obavy z rizika nákazy podle důvěry respondentů v opatření vlády [%]

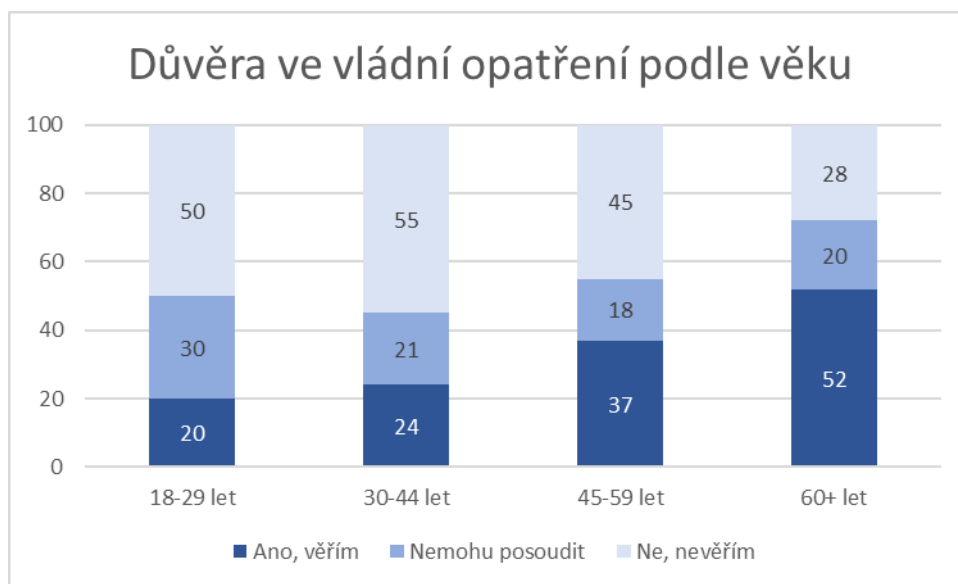
Vládní opatření

V rámci naznačených informací a v souvislosti s cíli projektu odpovídali respondenti i ohledně jejich důvěry ve vládní opatření. Na konci roku 2020 převažuje na základě získaných dat podíl lidí (43 %), kteří ztratili důvěru ve schopnost vládních opatření krizi řešit. Přičemž pětina lidí nemá jasný názor.



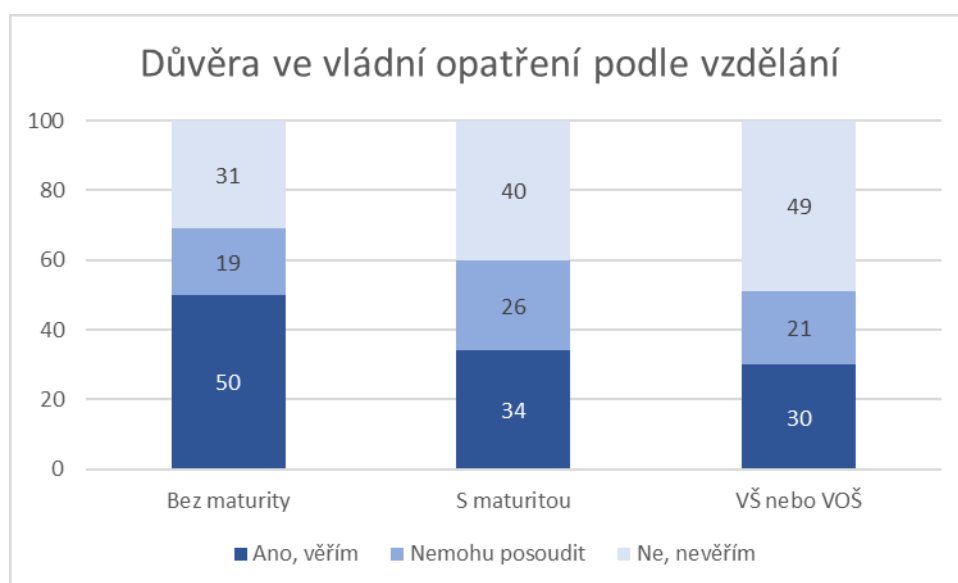
Obrázek 13: Důvěra ve vládní opatření [%]

Starší lidé častěji důvěřují vládě, že krizovou situaci zvládne. Mladší skupiny respondentů důvěřují vládě mnohem méně, ale také tvoří větší skupinu nerozhodnutých. Ve vládní opatření v číslech věří každý druhý občan nad 60 let, ale jen každý pátý respondent mezi 18-29 lety.



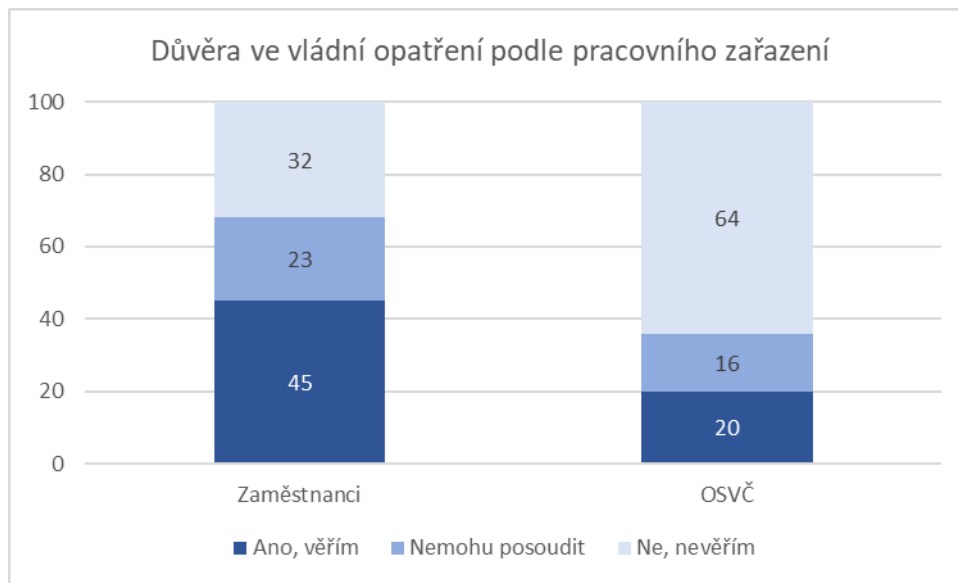
Obrázek 14: Důvěra ve vládní opatření podle věku [%]

Podle vzdělání pak dochází k poklesu důvěry u lidí s maturitou nebo vysokoškolským vzděláním. Téměř každý druhý vysokoškolsky vzdělaný respondent již vládním opatřením nevěří.



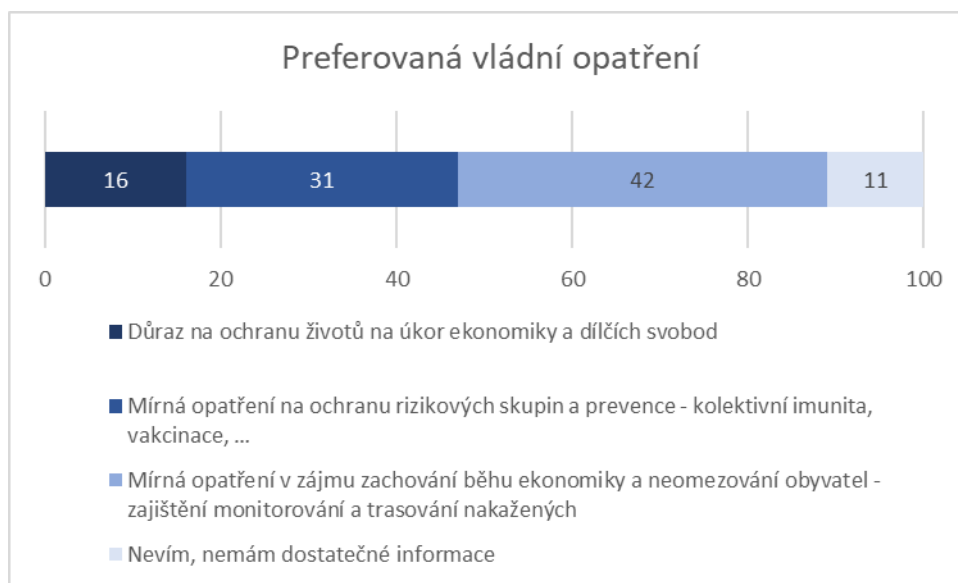
Obrázek 15: Důvěra ve vládní opatření podle nejvyššího dosaženého vzdělání [%]

Zajímavým zjištěním je i značná nedůvěra ve vládní opatření ze strany OSVČ, která pravděpodobně koresponduje s jistou nejistotou, kterou musí OSVČ v současnosti podstupovat v některých odvětvích.



Obrázek 16: Důvěra ve vládní opatření podle pracovního zařazení [%]

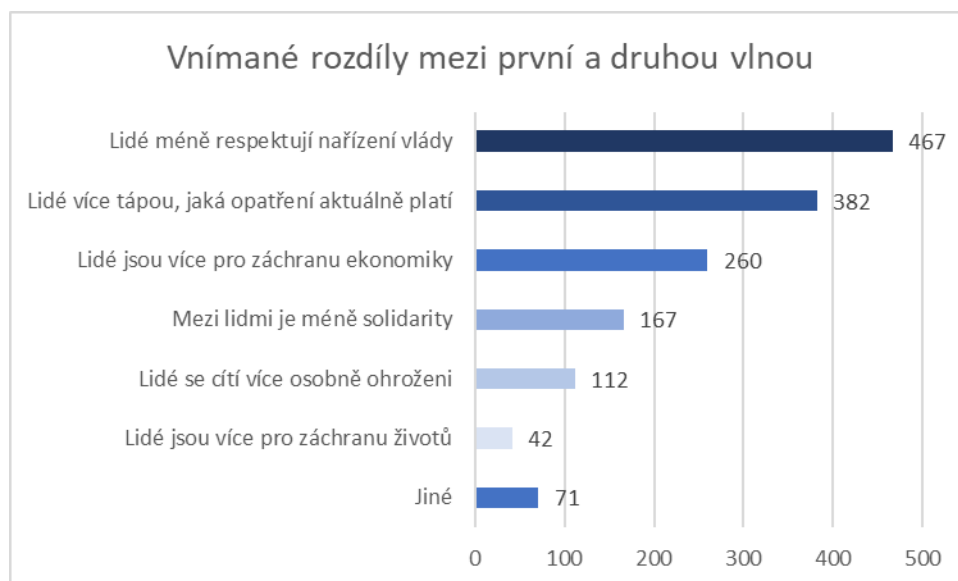
Kromě klesající důvěry respondentů ve vládní opatření z dotazníku také vyplynulo, že v současnosti preferovaná opatření jsou spíše mírnějšího rázu, spoléhající na prevenci a důsledné mapování kontaktů. Opatření, která lidi omezují, případně zasahují významněji do ekonomiky podporuje pouze 16 % respondentů.



Obrázek 17: Preferovaná vládní opatření ze strany řešitelů [%]

První a druhá vlna pandemie

V rámci dotazníku jsme také zjišťovali, jaké rozdíly lidé vnímají mezi první (jarní) vlnou a druhou vlnou. Hlavními změnami jsou podle respondentů větší nepřehlednost v nařízeních, menší respektování nařízení ze strany společnosti a větší snaha o zachování ekonomiky. Mezi jinými odpověďmi bylo často zmiňováno šíření fake news (často ve spojitosti s vakcínou) nebo přechod na home office (větší pracovní zapojení).



Obrázek 18: Vnímané rozdíly mezi první a druhou vlnou pandemie (bylo možné zaškrtnout více možností)

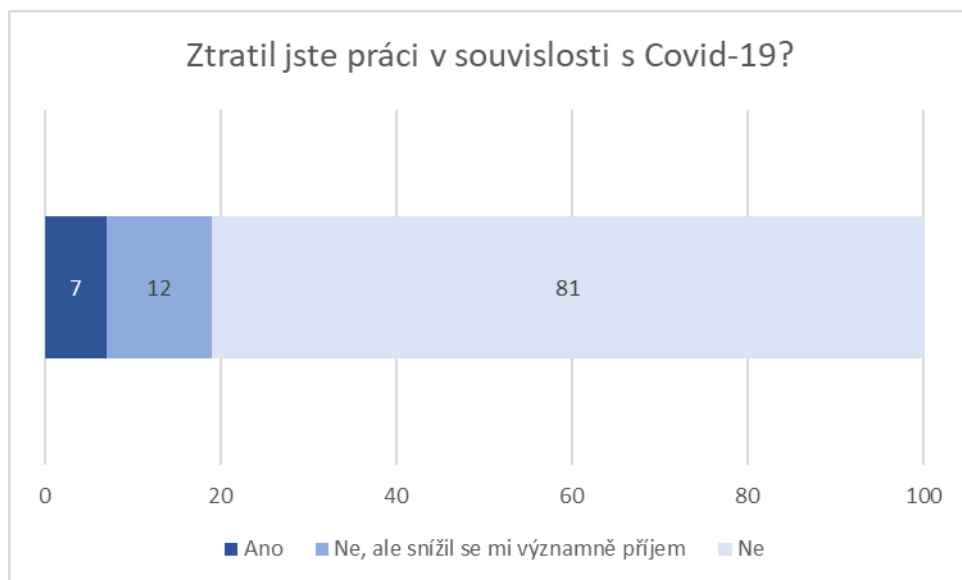
2.2. Ekonomické dopady

V rámci ekonomických dopadů jsme sledovali hlavně míru ztracených zdrojů obživy, případně obavu ze ztráty příjmu. Dále výši úspor respondentů a případné problémy se splácením závazků. Zvláštního zájmu se taky těšila problematika home office, jejíž značný rozmach během koronavirové krize, kdy se přestala tato forma chápat spíše jako pracovní benefit, povede k tlak na sociální partnery, aby jí i dalším flexibilním formám zaměstnávání dodali potřebné legislativní jistoty.

Obava ze ztráty zaměstnání a poklesu příjmu

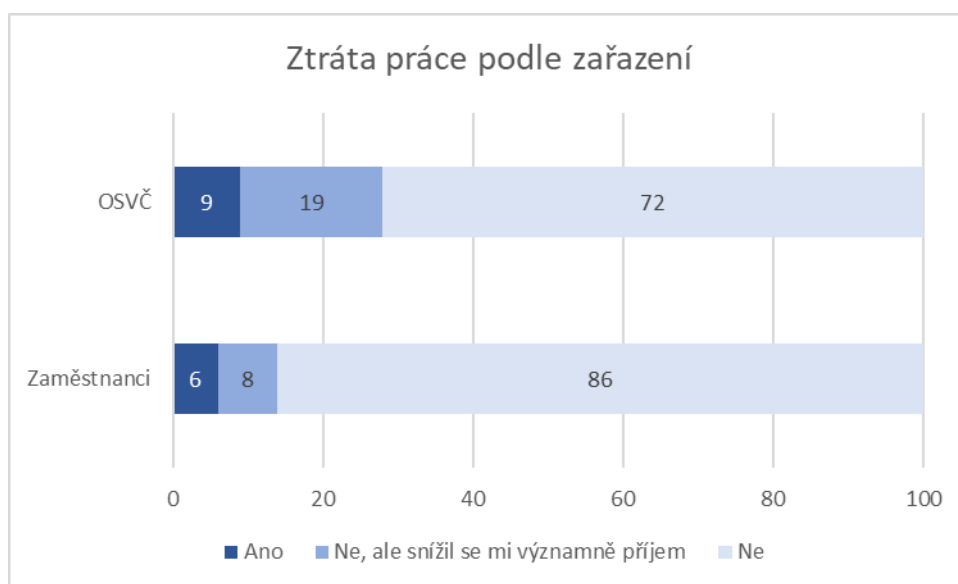
V rámci dotazníkového šetření 7 % respondentů uvedlo, že ztratili svoji práci v souvislosti s probíhající koronavirovou krizí. Každý desátý pak zaznamenal významné snížení svých

příjmů. Ovšem 8 lidí z 10 možná poněkud překvapivě uvádí, že je Covid-19 nezasáhl, co se týče jejich příjmů.



Obrázek 19: Poměr respondentů, kteří ztratili obživu v souvislosti s Covidem-19 [%]

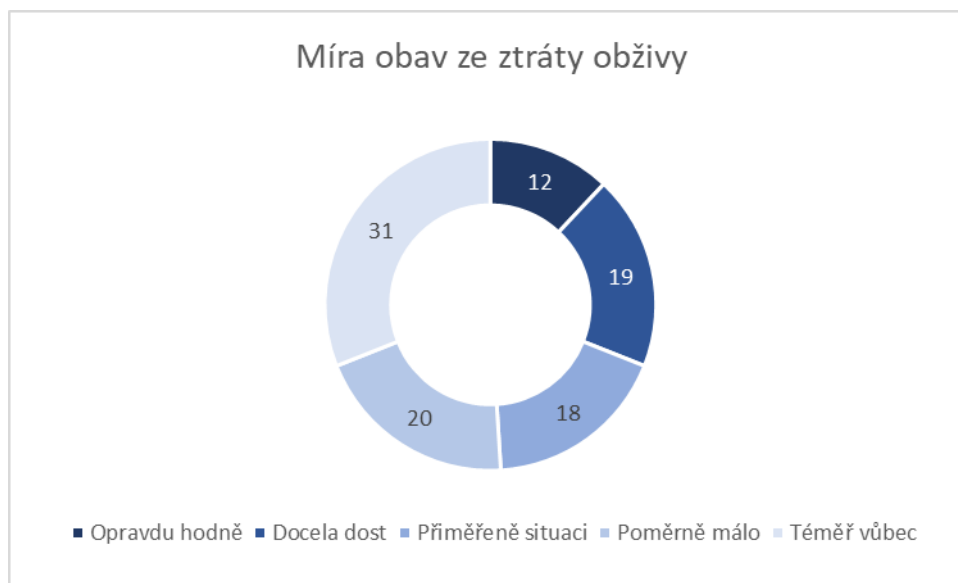
Větší dopad na ztrátu obživy případně snížení příjmů můžeme vysledovat u OSVČ.



Obrázek 20: Poměr respondentů, kteří ztratili obživu v souvislosti s Covidem-19 podle pracovního zařazení [%]

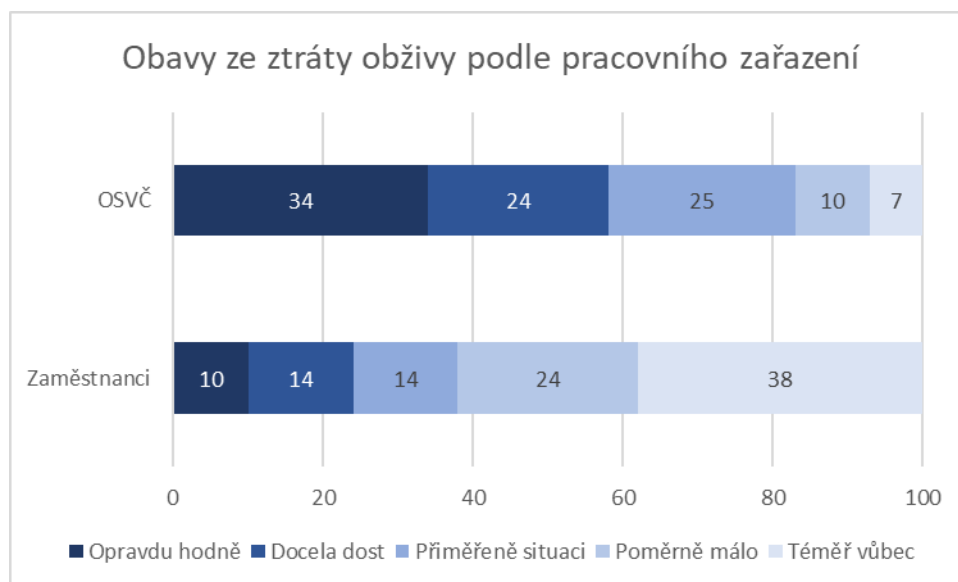
V rámci obav o možnou ztrátu zaměstnání můžeme sledovat, že jsou spíše mírnější. Pravděpodobně to reflektuje již to, že Covid-19 je ve společnosti delší dobu, a tak lidé, kteří o

práci dosud nepřišli, očekávají, že jim zůstane i nadále. 31 % respondentů se téměř nebojí a na druhou stranu pouze 12 % má opravdu velké obavy.



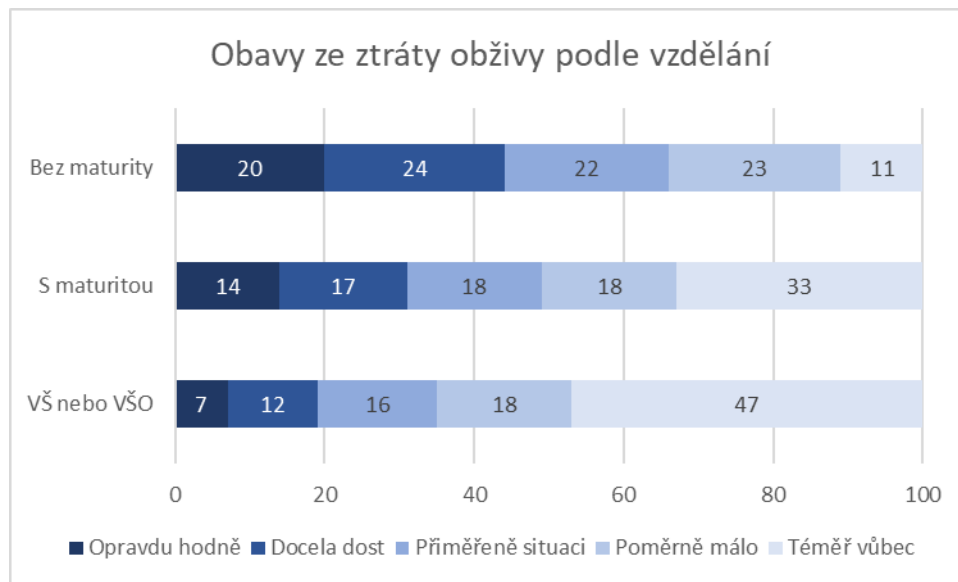
Obrázek 21: Obavy respondentů ze ztráty obživy (práce) [%]

Velmi či poměrně silně se obává více než polovina OSVČ a čtvrtina zaměstnanců. Téměř 40 % zaměstnanců se téměř neobává, že přijde o svou obživu.



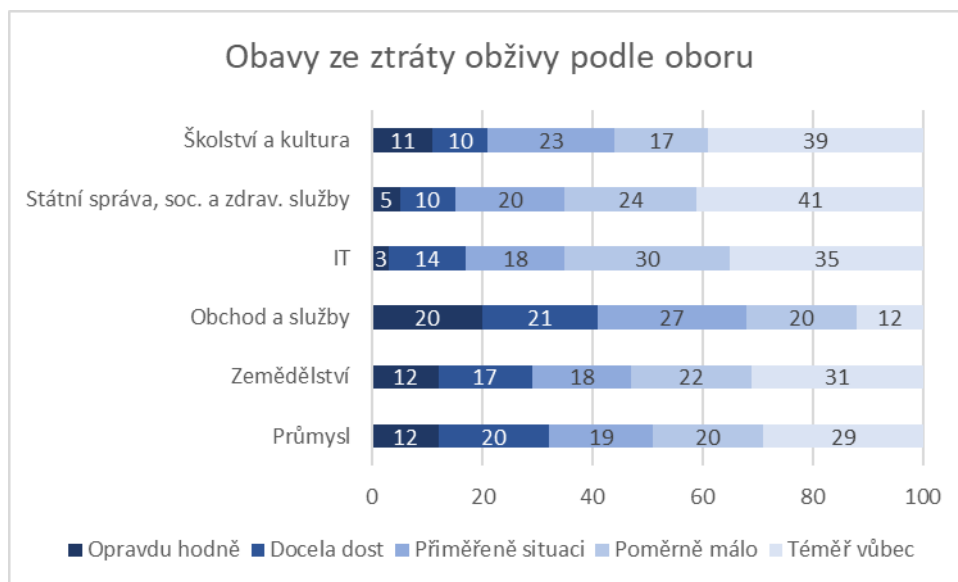
Obrázek 22: Obavy ze ztráty zaměstnání podle pracovního zařazení [%]

S nižším dosažením vzděláním lze také vysledovat větší obavu o ztrátu zaměstnání. U respondentů bez maturity se ztráty obživy obává přes 40 %, ale u vysokoškolsky vzdělaných pouze necelých 20 %.



Obrázek 23: Obavy ze ztráty zaměstnání podle nejvyššího dosaženého vzdělání [%]

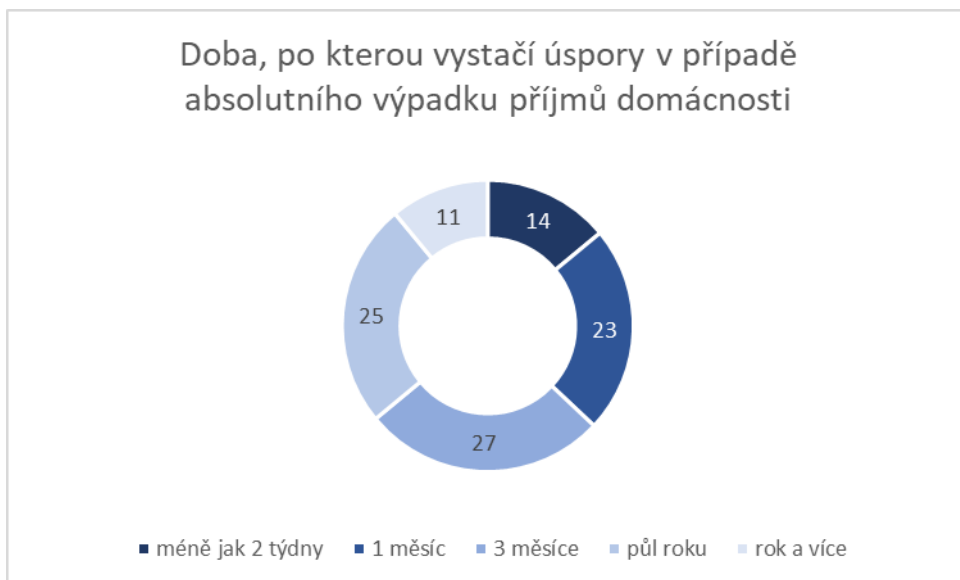
Největší obavy panují v oblasti obchodu a služeb (41 %), ale také v průmyslu a zemědělství. Naopak značně jistí svojí prací jsou si lidé působící v oboru IT.



Obrázek 24: Obavy ze ztráty zaměstnání podle oboru [%]

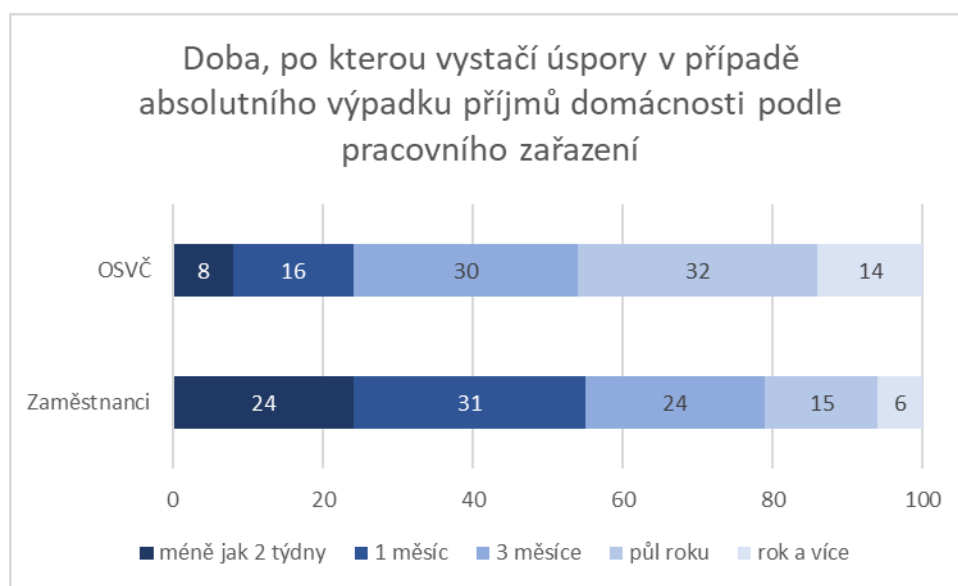
Výše úspor

Více jak jedna třetina domácností dotazovaných ve výzkumu má úspory, které by při výpadku příjmů stačily pouze na měsíc provozu či dokonce méně. Ovšem další třetina má potom úspory na půl roku a více.



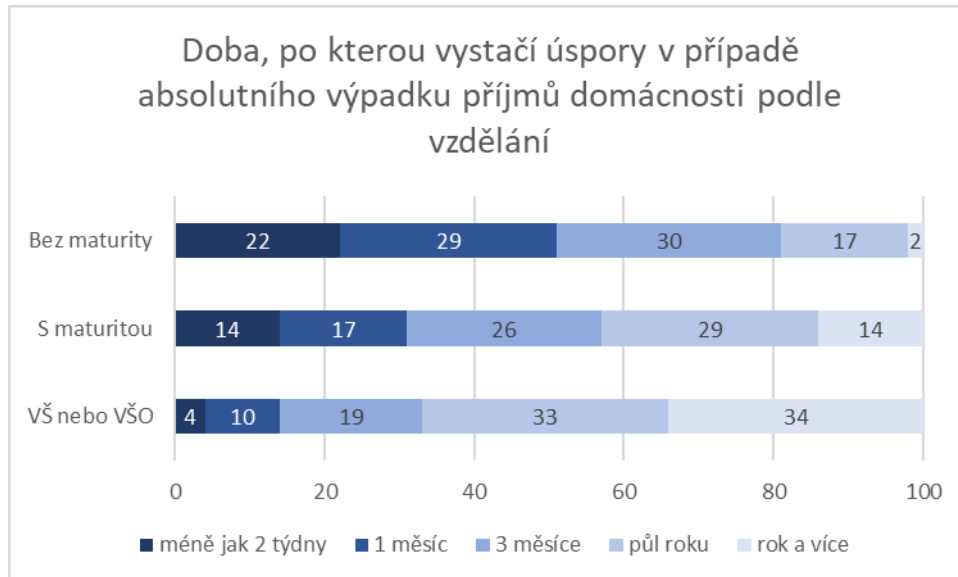
Obrázek 25: Maximální doba, po kterou vystačí úspory v případě výpadku všech příjmů domácnosti [%]

Vysoký podíl rizikových domácností (mají úspory maximálně na měsíc) je mezi zaměstnanci (55 %), přičemž téměř 23 % má úspory pouze na 2 týdny. V rámci OSVČ má měsíční úspory 24 % dotázaných a 46 %, tedy téměř každý druhý, má úspory alespoň na půl roku.



Obrázek 26: Maximální doba, po kterou vystačí úspory v případě výpadku všech příjmů domácnosti podle pracovního zařazení [%]

Podle úspor na základě členění dle nejvyššího dosaženého vzdělání je nejohroženější skupinou ta bez maturity. 51 % lidí bez maturity má úspory maximálně na měsíc. Ve skupině vysokoškolsky vzdělaných je to 14 % (přesto 4 % mají úspory menší jak na 2 týdny).

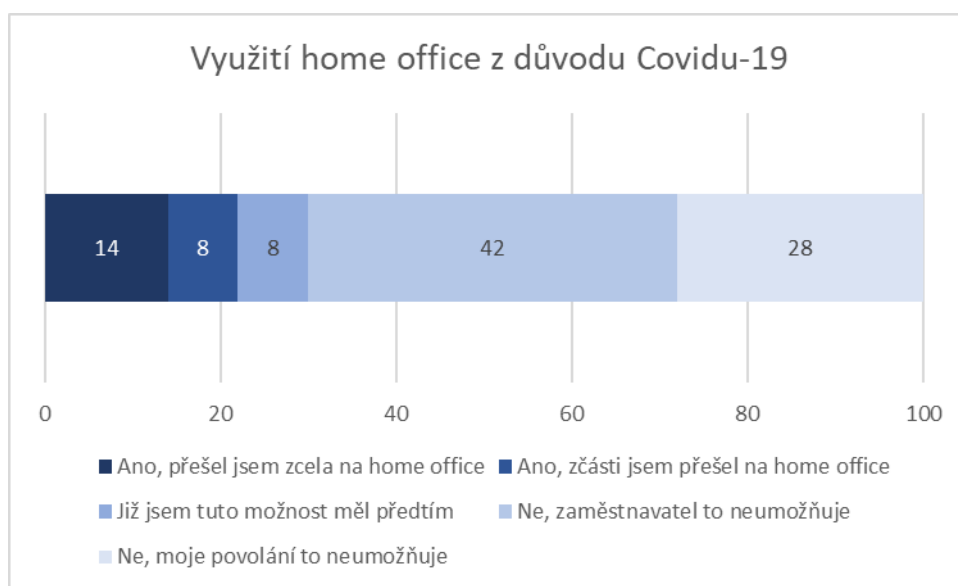


Obrázek 27: Maximální doba, po kterou vystačí úspory v případě výpadku všech příjmů domácnosti podle nejvyššího dosaženého vzdělání [%]

Práce z domova

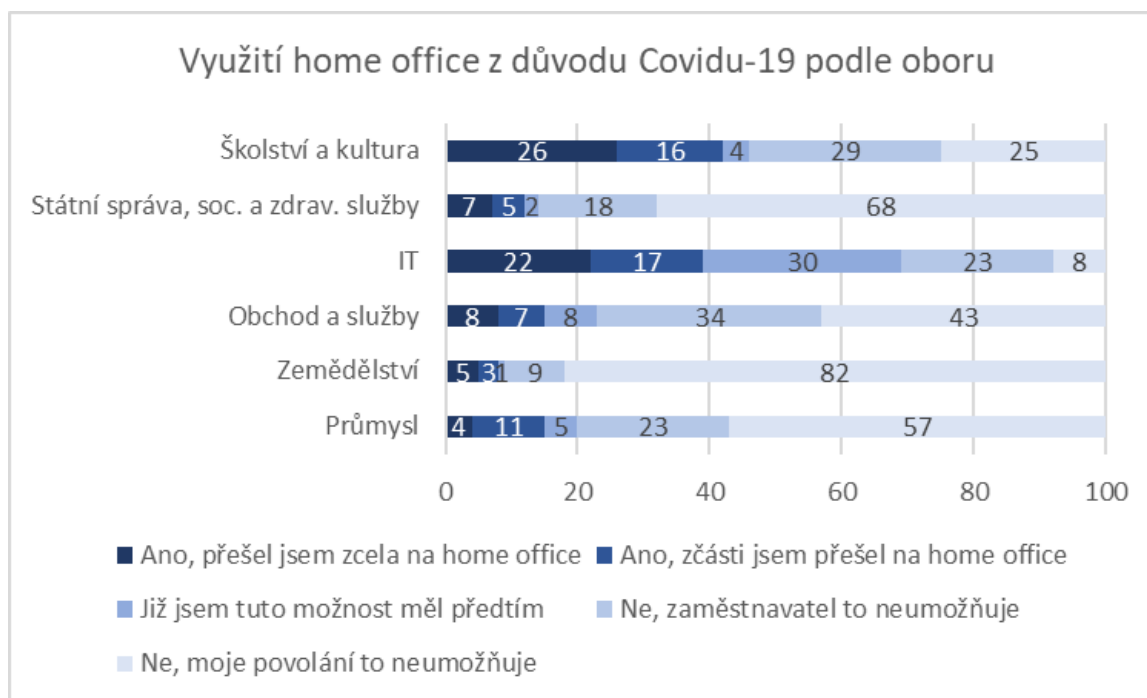
Práce z domova (případně home office) bývala brána jako určitý zaměstnanecký benefit. V nastalé situaci se ale podniky museli přizpůsobit a ve snaze ochránit své zaměstnance digitalizovali práci a pokusili se tuto možnost flexibilního zaměstnávání rozšířit.

Podle průzkumu vyplývá, že v případě, že zaměstnavatel umožnil práci z domova, se jednalo o celkový přesun. Celkem 22 % zaměstnavatelů umožnilo úplný nebo částečný přechod na práci z domova. 28 % lidí pak tuto možnost nemělo z důvodu vykonávané práce.



Obrázek 28: Využití práce z domova kvůli koronaviru [%]

V rámci věku není významný rozdíl, ten se projevuje hlavně v rámci jednotlivých oborů. Krom velkého využívání práce z domova v IT před krizí se i v tomto oboru rozmohla tato forma práce. V současnosti může tuto možnost využít dvě třetiny zaměstnanců. Nejmenší míru zastoupení mají zemědělství, soc. a zdrav. služby se státní správou, obchod a služby a průmysl. Překvapivě vysokého podílu dosáhl společný obor školství a kultury. Zatímco výuka se přesunula téměř celá na distanční formu, ani v rámci kultury nezůstaly pozadu pokusy o adaptaci v nových podmínkách jako byli online koncerty, divadelní představení a další.



Obrázek 29: Využití práce z domova kvůli koronaviru podle oboru [%]

Závěr

Výsledky dotazníkového šetření ukázaly, jak nastalá pandemická situace v roce 2020 ovlivnila jednotlivé skupiny obyvatel České republiky.

V rámci sociálních dopadů se dá říct, že současná situace ve společnosti stále rezonuje. O aktuální informace se pak zajímají spíše starší občané. Ti k tomu využívají většinou tradičních médií jako je například televize. Mladší generace poté dají více na informace získávané z internetového zpravodajství. Dalším poznatkem je, že v přístupu ke koronaviru není významný rozdíl mezi muži a ženami. Rozdílný je přístup na základě dosaženého vzdělání, kdy s vyšším vzděláním roste i obava ohledná Covidu-19. V rámci důvěry respondentů ve vládní opatření pak bylo zjištěno, že skupina, která již ztratila v opatření důvěru, tvoří 43 % vzorku. Tuto skupinu pak tvořila hlavně mladší generace respondentů, lidé s vyšším dosaženým vzděláním a v neposlední řadě OSVČ. U nich je to zapříčiněno pravděpodobně jistou nejistotou s budoucím fungováním, kterou již dostatečně nevyvažují státní programy

podpory. Naopak mezi lidmi nad 60 let pak vládě důvěřuje každý druhý dotázaný. Lidé by také uvítali spíš mírnější opatření, což koresponduje i s jejich vnímáním rozdílů mezi první a druhou vlnou. S postupem času respondenti pozorují upadající důvěru, neochotu dodržovat opatření (ať již vědomě nebo kvůli problematické orientaci v nařízeních), ale i snahu o větší význam zachování fungující ekonomiky při rozhodování.

Hlavní zjištění ekonomických dopadů krize je aktuální obava o ztrátu obživy. Ta již není tak významná. Pravděpodobně z důvodu toho, že si lidé zvykají na nové formy práce (např. home office) nebo celkově směřují svůj výhled k tomu, že se povedlo stabilizovat práci během tohoto roku. Přičemž významně větší obavy o svoji budoucnost mají OSVČ. Je pak otázkou, jak velká skupina z nich poté ještě dále zaměstnává další osoby a jestli nedochází u zaměstnanců k vytváření určité iluze jistoty. V rámci oborů se dá říct, že práce v IT je podle očekávání bezpečná, a naopak, že služby mohou být nadále turbulentní. Překvapivě velkou nejistotou trpí lidé pracující v zemědělství a průmyslu, ačkoliv první skupiny se zatím koronavirus úplně devastálně netýká a druhá si musela projít značnou adaptací – hlavně v automotive – ale také stále funguje.

Průzkum ukázal ale na to, že zaměstnanci, a to hlavně z řad lidí s nižším dosaženým vzděláním, má minimální úspory. To je může následně existenčně ohrozit. Ohledně této skupiny by měla probíhat ze stran sociálních partnerů větší práce. Nejen se zaobírat dopady boje s koronavirem na ekonomiku, ale i sledovat, v jakém stavu poté vyjdou ohrožené skupiny – nízkokvalifikovaná pracovní síla, samoživitelky, důchodci. Jim hrozí z důvodu zvládnutí svých potenciálních finančních problémů v budoucnu dluhy z půjček, ale i zdravotní – psychické problémy.

V dotazníku jsme se věnovali i problematice flexibilního zaměstnávání, přesněji formou práce z domova. K ní se během vládních opatření, ale i z důvodu ochrany zaměstnanců a zajištění fungování společností, uchýlilo mnoho zaměstnavatelů. Na sociálních partnerech je zase zajištění do budoucna výši ochrany zaměstnanců v rámci jakýchkoliv nových forem zaměstnávání, protože i přes určitou míru návratu se jejich zařazení v rámci nabídek na pracovním trhu rozhodně akcelerovalo. Kromě možného snížení nákladů na straně zaměstnavatelů pak hlavně nesmí docházet k přenášení jednotlivých nákladových položek například za výpočetní techniku na zaměstnance. Navíc budou-li zaměstnavatelé flexibilní formy dále nabízet, je potřeba, aby byli zaměstnanci, kteří je budou využívat, na stejné úrovni

jako ostatní, co se týče možného kariérního růstu nebo benefitů. Nové formy zaměstnávání by mohly významně pomoci nejen v boji s koronavirem a udržení pracovních míst a jejich náplně, ale i s celkovým začleněním ohrožených skupin zaměstnanců později.

Sociální partneři by měli společně pracovat na dalších postupech a podporovat se, aby došlo ke zlepšení vnímání ze strany veřejnosti a snazší implementaci zvolených opatření.

**Účast zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při
práci**

Praktická příručka



Účast zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

PRAKTICKÝ PRŮVODCE



Evropská agentura pro
bezpečnost a ochranu
zdraví při práci



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)



Zdravé pracoviště

Obsah

Předmluva	4
Úvod: Proč je účast zaměstnanců důležitá	6
Úloha zaměstnavatelů	9
Úloha zaměstnanců	10
Úloha zástupců zaměstnanců	12
Kontrolní seznamy pro účinnou účast zaměstnanců	13
Zdroje a další informace	17
O kampani	18

„Zaměstnanci a manažeři musí úzce spolupracovat, aby našli společná řešení pro společné problémy.“



Předmluva



Christa Sedlatscheková,

ředitelka Evropské agentury pro
bezpečnost a ochranu zdraví při práci



Evropští pracovníci se v posledních desetiletích mohli těšit ze zlepšení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví. Nicméně pracující v Evropě musí nadále platit nepříjemně vysokou daň v podobě úrazů, nemocí a úmrtí souvisejících s jejich prací. Má-li dojít ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, musí zaměstnanci a manažeři úzce spolupracovat, aby našli společná řešení pro společné problémy.

Z hlediska zaměstnanců jde o to, aby sami předcházeli poškození zdravotního stavu vlivem práce. Z hlediska zaměstnavatelů jde o to, aby získali pomoc při zjišťování skutečných problémů a nalézání správných řešení a měli motivovanou pracovní sílu. Z těchto důvodů je **kampaň agentury EU-OSHA pro období 2012–2013** s názvem **Zdravé pracoviště** zaměřena na podporu manažerů, zaměstnanců, jejich zástupců a ostatních zúčastněných subjektů, aby spojili své síly v zájmu zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví.

Tento praktický průvodce pro účast zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci popisuje, co efektivní účast znamená v praxi a jakou roli mohou zaměstnanci a jejich zástupci hrát při snižování rizik na pracovišti. Zdůrazňuje, že zaměstnanci musí vystupovat aktivně a spolupracovat s kolegy a manažery, aby na svém pracovišti dosáhli smysluplných zlepšení. Vysvětluje, jak se mohou jednotliví zaměstnanci více zapojit, ale měl by také pomoci zástupcům zaměstnanců, aby spolupracovali se svými zaměstnavateli na zlepšování účasti všech pracovních sil – manažerů, zaměstnanců i jejich zástupců. Celkovým cílem je přispět k podpoře otevřeného dialogu a kultury, ve které je bezpečnost a ochrana zdraví součástí úkolů každého jednotlivce.

Evropská odborová konfederace (EOK) tohoto průvodce plně podporuje, protože základní zásadou naší organizace je právo na důstojné pracovní podmínky a podpora bezpečnosti, ochrany zdraví a dobrých životních podmínek pracovníků ve prospěch všech. EOK, naše členské vnitrostátní odbory a evropské odvětvové federace považují informování zaměstnanců, konzultace s nimi a jejich účast za klíčové pro dosažení těchto cílů a podporu inovací, produktivity a růstu v Evropě.

Z těchto a mnoha dalších důvodů aktivně podporujeme pracovníky a jejich zástupce, aby se svými zaměstnavateli spolupracovali na zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. K posílení této podstatné součásti řízení bezpečnosti budeme podporovat naše členské organizace a zaměstnavatele, aby průvodce používali a zajistili tak, aby byl nastolen opravdový a skutečný dialog o bezpečnosti a ochraně zdraví. Budeme také prosazovat, aby inspektoři práce plnili svoji roli při propagování skutečného zapojení pracujících a odstraňování špatných postupů.

Budeme řešit rostoucí problém týkající se zástupců zaměstnanců, kteří musí odpracovat hodiny navíc, aby splnili svoje běžné pracovní úkoly a zároveň i úkoly spojené se zastupováním zaměstnanců. Chceme, aby zástupci pracujících měli potřebnou podporu nejen ze strany zaměstnavatelů, ale i od zaměstnanců, které zastupují, a od odborových svazů. Vedeme kampaň zaměřenou na posílení účasti zaměstnanců, zástupců zaměstnanců a odborových svazů, abychom pomohli zajistit, že se po pracovním dni budou zaměstnanci vracet domů bez úhony.



Bernadette Ségolová,

generální tajemnice EOK



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Úvod: Proč je účast zaměstnanců důležitá

V Evropské unii přijde každoročně více než 5 580 osob o život v důsledku úrazu na pracovišti. Dalších 159 000 osob umírá následkem nemocí z povolání. Mnohé z těchto životů by bylo možné zachránit, pokud by rizika na pracovišti byla rozumně a řádně řízena tak, že by byla předvídaná a byla by zavedena vhodná opatření.

Zatímco zaměstnavatelé mají povinnost zajistit, aby na pracovištích byla prováděna řádná kontrola zdravotních a bezpečnostních rizik, ze zákona je vyžadována také pomoc zaměstnanců. Kromě toho musí zaměstnavatelé jakožto součást celého procesu konzultovat problematiku se svými zaměstnanci a jejich zástupci. Manažeři neznají řešení pro všechny problémy související s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Zaměstnanci a jejich zástupci mají podrobné znalosti a zkušenosti s tím, jakým způsobem práce probíhají a jak se jich dotýkají. Z tohoto důvodu mají pracoviště, kde zaměstnanci aktivně přispívají k bezpečnosti a ochraně zdraví, často nižší rizikovost a úrazovost ⁽¹⁾.

Co znamená účast zaměstnanců?

Účast zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví je jednoduchým dvousměrným procesem, při kterém zaměstnavatelé a jejich zaměstnanci/zástupci zaměstnanců:

- spolu hovoří,
- vzájemně naslouchají obavám druhých,
- vyhledávají informace a sdílejí stanoviska,
- ve vhodnou dobu diskutují o problémech,
- berou v úvahu to, co má každý na srdci,
- rozhodují společně,
- vzájemně si důvěřují a respektují se.

Zaměstnanci musí být informováni, poučeni a proškoleni o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví a tyto otázky s nimi musí být konzultovány. Spoluúčast jde nad rámec pouhých konzultací – zaměstnanci a jejich zástupci jsou také zapojováni do procesu rozhodování.

„Pokud zaměstnanci dostanou možnost podílet se na utváření bezpečných pracovních systémů, mohou doporučovat, navrhopvat a požadovat zlepšení.“



⁽¹⁾ EU-OSHA – Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, Worker representation and consultation on health and safety – Analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (Zastoupení zaměstnanců a konzultace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – analýza zjištění Evropského průzkumu podniků na téma nových a vznikajících rizik) (ESENER), 2012.



Hlavní důvody, proč by zaměstnanci měli aktivně ovlivňovat rozhodování managementu:

- Účast zaměstnanců napomáhá rozvoji efektivních způsobů ochrany pracovníků.
- Tím, že se zaměstnanci podílejí na určitém problému ve fázi plánování, seznámí se lépe s důvody pro přijetí konkrétního opatření, budou nápomocni při hledání praktických řešení a ztotožní se s konečným výsledkem.
- Pokud zaměstnanci dostanou příležitosti podílet se na utváření bezpečných pracovních systémů, mohou doporučovat, navrhopvat a požadovat zlepšení, čímž přispějí k včasnému a finančně výhodnému rozvoji opatření pro prevenci pracovních úrazů i nemocí z povolání.



Rámec pro účast zaměstnanců

- Zaměstnavatelé jsou povinni konzultovat problematiku se svými zaměstnanci a/nebo jejich zástupci a umožnit jim účastnit se jednání o všech otázkách týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyváženým způsobem.
- Zaměstnanci/ zástupci zaměstnanců mají právo požádat zaměstnavatele o přijetí vhodných opatření a předkládat konkrétní návrhy.
- Národní právní předpisy a/nebo praxe stanoví konkrétní požadavky na poskytování informací a konzultací, zejména pokud jde o zástupce pracovníků a jejich práva a zřizování takových skupin, jako jsou společné výbory BOZP.
- Obvykle je lepší využívat kombinaci opatření a metod, jak formálních, tak i neformálních. Zejména přímá účast zaměstnanců a zástupců zaměstnanců by neměla být považována za alternativní, ale za metody různého druhu, které by měly být kombinovány co nejefektivnějším způsobem.

Úloha zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé jsou ze zákona odpovědní za řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. To znamená, že se musí ujistit, zda jsou zaměstnanci chráněni před vším, co může způsobit poškození zdravotního stavu, a to tak, že provádějí účinnou kontrolu veškerých rizik, která by mohla vzniknout na pracovišti a způsobit úraz nebo ohrozit zdraví.

Podle právních předpisů týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví jsou zaměstnavatelé povinni vyhodnocovat rizika na pracovišti. Hodnocení by mělo být prováděno s ohledem na veškerá rizika, která by mohla způsobit poškození zdravotního stavu osob na pracovišti, aby mohla být stanovena potřebná nápravná opatření.

Zaměstnavatelé musí poskytovat zaměstnancům informace o rizicích na pracovišti a o způsobech ochrany a zároveň je i poučit a naučit je tato rizika zvládat.

Zaměstnavatelé musí problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví konzultovat se zaměstnanci. V závislosti na národních právních předpisech mohou být zaměstnanci konzultováni přímo nebo prostřednictvím zástupců zaměstnanců. Často je používána kombinace obou těchto způsobů. V některých případech je třeba, aby zaměstnavatelé vytvořili společný bezpečnostní výbor zaměstnanců a zaměstnavatelů, v jehož rámci mohou být projednávány záležitosti strategické povahy.

Zaměstnavatelé musí propagovat kulturu, v níž je bezpečnost a ochrana zdraví součástí úkolů každého jednotlivce. Konzultace musí probíhat bez ohledu na velikost organizace. Zásady jsou stejné: podporovat otevřený dialog, poslouchat, co se říká, poučit se z toho a jednat podle toho – forma se však bude lišit.



„O bezpečnost a ochranu zdraví se staráme společně!“



Úloha zaměstnanců



Odpovědnost za péči o zdraví a bezpečnost při práci mají jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci. K hlavním povinnostem zaměstnavatelů patří prevence rizik ohrožujících jejich zaměstnance spočívající v tom, že zavedou ochranná opatření zahrnující bezpečné pracovní postupy, bezpečné vybavení, vhodné osobní ochranné prostředky a informace, pokyny a školení pro zaměstnance. Zákony však rovněž vyžadují, aby zaměstnanci plnili svoji úlohu a pomáhali zaměstnavateli při své vlastní ochraně tak, že budou:

- pečovat o svou vlastní bezpečnost a zdraví,
- aktivně spolupracovat se svým zaměstnavatelem v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví,
- jednat v souladu s odborným školením, které jim bylo poskytnuto za účelem bezpečného vykonávání pracovní činnosti a používání zařízení, nástrojů, látek apod,
- upozorňovat určité osoby (zaměstnavatele, nadřízeného nebo zástupce zaměstnanců), pokud se budou domnívat, že samotná práce – nebo nevhodná bezpečnostní opatření – ohrožují něčí bezpečnost nebo zdraví.

Do právních požadavků jsou promítnuty důvody pro takové zapojení zaměstnanců, které by vedlo ke zvýšení zdravotních a bezpečnostních standardů jak samotných zaměstnanců, tak i jejich spolupracovníků. Bezpečnost a ochrana zdraví slouží především k tomu, aby při práci přestalo docházet k poškozování zdravotního stavu. Zaměstnanci navíc znají rizika na svém pracovišti a měli by přispět k jejich zvládnutí.

„Odpovědnost za péči o zdraví a bezpečnost při práci mají jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci.“



Zaměstnavatelé musí především propagovat kulturu bezpečnosti a ochrany zdraví, která podporuje účast zaměstnanců. Zaměstnanci by však potom neměli omezovat svoji účast pouze na pasivní spolupráci a dodržování bezpečnostních pravidel. Mají-li zaměstnanci co nejúčinněji chránit své zdraví a bezpečnost, pak musí na svém pracovišti plně využívat opatření zaměřená na účast zaměstnanců.

Způsoby zohledňování názorů zaměstnanců a jejich zapojování jsou následující:

- Kladení otázek, nastolování problémů a předkládání návrhů při jednáních, projednávání záležitostí v týmech, školení, individuální pohovory s nadřízenými nebo manažery.
- Účast v jakékoliv konzultační činnosti. Může jít o účast v průzkumech nebo podílení se na zpracování souboru návrhů či účast v soutěžích týkajících se BOZP.
- Účast v testech, např. při výběru osobních ochranných pracovních prostředků.
- Dobrovolná účast v aktivitách souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při práci jako jsou pracovní skupiny.
- Podávání zpráv o úrazech, tzv. „skoronehodách“ nebo o jakýchkoliv jiných událostech, které by mohly být nebezpečné, zdraví škodlivé nebo představovat překážku, ale také předkládání námětů na zlepšení.
- Diskutování se zástupci zaměstnanců, pokud byla tato funkce zřízena, a účast na všech aktivitách, které pořádají (jednání, průzkumy, atd.). Zastupování je považováno za dobrovolnou činnost.
- Podílení se na zpravodajství o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci pro informační bulletin společnosti.
- Uplatňování znalostí z odborné přípravy při plnění pracovních úkolů.
- Poskytování dobrého příkladu pro nové zaměstnance a pomoci v otázkách souvisejících s bezpečností a ochranou zdraví při jejich pracovní činnosti.



„Mají-li zaměstnanci co nejúčinněji chránit své zdraví a bezpečnost, pak musí na svém pracovišti plně využívat opatření zaměřená na účast zaměstnanců.“



Úloha zástupců zaměstnanců



© EU-OSHA/Jim Holmes



© EU-OSHA/Jim Holmes

Působení zástupců zaměstnanců představuje v kombinaci s přímou účastí zaměstnanců účinný způsob pro získávání stanovisek a zapojování zaměstnanců do problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Úlohou zástupce zaměstnanců je zajistit, aby zaměstnanci přispívali k manažerským rozhodnutím při vytváření preventivních a ochranných opatření tím, že budou zohledňovány jejich stanoviska, obavy a nápady. Tato role je odlišná od úlohy vedoucích zaměstnanců, u nichž náplň práce zahrnuje i úkoly napomáhající řízení bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Jejich práva a povinnosti jsou definovány národními právními předpisy. Zahrnují i placené volno pro výkon jejich funkcí a pro odbornou přípravu.

Mohou existovat i společné výbory zaměstnanců a zaměstnavatelů, jichž se zástupci zaměstnanců účastní. Podnikové výbory BOZP jsou využívány jako diskusní fórum a poradní orgán při řízení firmy. Díky výboru BOZP se zástupci zaměstnanců, specialisté pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a vedoucí zaměstnanci mohou scházet a identifikovat problémy v dané oblasti a společně ovlivňovat výsledky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví v podniku. Opět platí, že vznik a fungování těchto výborů jsou upraveny národními právními předpisy. Jejich členy by měli být zaměstnanci a manažeři ve vyváženém počtu a výbory by měly projednávat témata strategické povahy a závažnější problémy.

Zástupci zaměstnanců mohou být také představiteli odborů. Odborové organizace hrají důležitou úlohu při podpoře a odborné přípravě svých zástupců a poskytování nezávislých informací o bezpečnosti a ochraně zdraví na pracovišti. Často spolupracují se zaměstnavateli na projektech pro řešení problémů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

„Úlohou zástupce zaměstnanců je zajistit, aby zaměstnanci přispívali k manažerským rozhodnutím.“



Kontrolní seznamy pro účinnou účast zaměstnanců

Následující dva kontrolní seznamy zahrnují klíčové body, které je třeba vzít v úvahu při přípravě opatření k účinnějšímu zapojení zaměstnanců. První kontrolní seznam je určen pro zaměstnance a druhý pro zástupce zaměstnanců. Otázky s odpovědí „ne“ je třeba chápat tak, že se musíme zamyslet nad tím, co lze udělat jinak. Nejsou vyčerpávající a měly by být chápány pouze jako vodítko pokrývající hlavní body.

	ZAMĚSTNANCI	Ano	Ne
1	Jsou pracovníci konzultováni a zapojováni do procesu hodnocení rizik souvisejících s jejich prací?		
2	Byli zaměstnanci vyškoleni, aby pochopili, jak jsou obecné zásady prevence aplikovány na přípravu opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví?		
3	Jsou pracovníci povzbuzováni, aby předkládali náměty na zdokonalení opatření pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci?		
4	Jsou pracovníci školeni, aby podávali zprávy o rizicích a jakýchkoliv nedostatcích v opatřeních zaměstnavatele na ochranu osob?		
5	Jsou pracovníci konzultováni a zapojováni do zpracování pokynů, postupů, strategií atd.?		
6	Pokud jsou plánovány změny, jsou pracovníci konzultováni a zapojováni do jejich přípravy před přijetím konečných opatření?		
7	Jsou zaměstnanci školeni k aktivnějšímu přístupu při snaze o zdokonalování opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví?		
8	Jsou pracovníci konzultováni a zapojováni do výběru nástrojů, pracovního vybavení a osobních ochranných pracovních prostředků dříve, než jsou tyto předměty nakoupeny?		
9	Jsou řešení „testována“ se zaměstnanci k získání jejich připomínek před přijetím konečného rozhodnutí?		



	ZÁSTUPCI ZAMĚŠTNANCŮ PRO BOZP	Ano	Ne
1	Existují schválené postupy pro účast zástupců zaměstnanců pro BOZP?		
2	Jsou se zástupci zaměstnanců konzultovány všechny otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to včetně: hodnocení rizik, stanovení opatření, určení zaměstnanců odpovědných za bezpečnost a ochranu zdraví, první pomoc apod., zdravotní a bezpečnostní školení, zavádění nových zařízení, technologií atd.?		
3	Jsou zástupci zaměstnanců konzultováni a zapojováni do zpracování pokynů, postupů, strategií atd.?		
4	Podílejí se zástupci zaměstnanců na přijímání rozhodnutí týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, např. prostřednictvím poradních orgánů a pracovních skupin?		
5	Jsou do auditů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci aktivně zapojováni zástupci zaměstnanců pro BOZP a manažeři?		
6	Je zástupcům zaměstnanců doporučováno, aby informovali o případových studiích správné praxe, které by mohly být uloženy v databázi organizace?		
7	Jsou zástupci zaměstnanců plně zapojováni do vyšetřování úrazů?		
8	Je zástupcům zaměstnanců udělováno placené volno k projednání záležitostí a poskytování zpětné vazby pracovníkům, které zastupují?		
9	Je zástupcům zaměstnanců poskytována administrativní součinnost, aby byli plně podporováni při výkonu svých funkcí?		
10	Jsou zástupci zaměstnanců řádně vyškoleni, pokud jde o obecné zásady prevence a uplatňování těchto zásad na pracovišti? Jsou zástupci zaměstnanců vyškoleni k tomu, aby rozvíjeli své dovednosti v oblasti zastupování zaměstnanců v oblasti BOZP?		



Zdroje a další informace

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) <http://osha.europa.eu>

Na internetových stránkách kampaně byla vytvořena specializovaná sekce Zdravé pracoviště, aby poskytla zaměstnancům a jejich zástupcům další rady a pokyny. Stránky obsahují odkazy na různé publikace a internetové stránky a také tuto příručku, kterou si lze prohlížet on-line nebo stáhnout.

Tato sekce internetových stránek je k dispozici ve 24 jazycích a naleznete ji na adrese:
www.healthy-workplaces.eu

Agentura EU-OSHA vypracovává různé zprávy o správné praxi v oblasti vedení a účasti zaměstnanců, které budou k dispozici v průběhu kampaně. Na internetových stránkách budou rovněž specializované sekce věnované vedení (www.healthy-workplaces.eu/leadership) a účasti zaměstnanců (www.healthy-workplaces.eu/worker-participation).

„Plná účast jde nad rámec pouhých konzultací – zaměstnanci a jejich zástupci jsou také zapojováni do rozhodování.“



Evropská odborová konfederace (EOK)

www.etuc.org

Konfederace zpracovala různé publikace o účasti zaměstnanců.

European Trade Union Institute (ETUI) working conditions, health and safety department (Evropský odborový institut (ETUI) oddělení pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví)

www.etui.org/Topics/Health-Safety

Viz například:

- Main topics – safety reps (Hlavní témata – zástupci pro oblast bezpečnosti)
- Publications (Sekce věnovaná publikacím o zástupcích zaměstnanců)
- HesaMag (Články v časopise HesaMag o problematice zástupců zaměstnanců)

Vnitrostátní odborové organizace poskytují praktickou podporu a školení svým zástupcům zaměstnanců a publikují různorodé informace o bezpečnosti a ochraně zdraví na pracovišti.

Vnitrostátní orgány pro oblast BOZP poskytují informace a pokyny týkající se právních požadavků a správné praxe. Například Health and Safety Executive (Úřad pro bezpečnost a ochranu zdraví) ve Spojeném království má internetové stránky věnované zapojení zaměstnanců:
<http://www.hse.gov.uk/involvement/index.htm>

Různé

Zero harm worker involvement – the missing piece, 2011, (Nulové poškození zdraví, Zapojení zaměstnanců – chybějící článek, 2011)
<http://www.workerinvolvement.co.uk>

Hazards Magazine (Úrazovost) – viz například oddíl věnovaný zdrojům souvisejícím s organizací a zástupci odborových svazů pro otázky bezpečnosti práce:
<http://www.hazards.org/resources/index.htm>

Barefoot research (výzkum provedený metodou Barefoot research) – příručka pro zaměstnance týkající se organizování v oblasti bezpečnosti práce, International Labour Organisation (ILO), 2002, <http://www.ilo.org>

0 kampani

Kampaň **Zdravé pracoviště** je koordinována Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a jejími partnery ve více než 30 zemích a podporuje rozsáhlou řadu aktivit na vnitrostátní a evropské úrovni. Kampaň pro období 2012–2013 týkající se „**Partnerství při prevenci rizik**“ zvyšuje povědomí o významu vedení v oblasti BOZP a účasti zaměstnanců pro prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Hlavní data

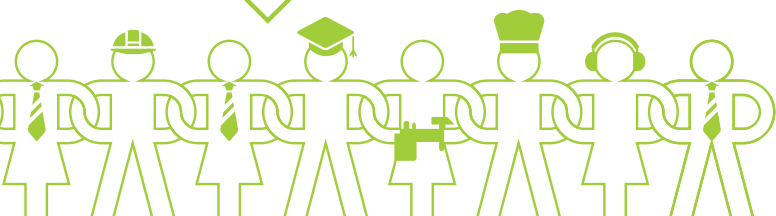
- Zahájení kampaně: 18. dubna 2012
- Evropské týdny bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v říjnu 2012 a 2013
- Slavnostní vyhlášení soutěže Ceny za správnou praxi: duben 2013
- Summit Zdravé pracoviště: listopad 2013

www.healthy-workplaces.eu

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) přispívá k cíli, kterým je učinit z Evropy bezpečnější, zdravější a produktivnější místo pro práci. Agentura provádí výzkum, vývoj a distribuci spolehlivých, vyvážených a nestranných informací v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pořádá celoevropské osvětové kampaně. Agentura, kterou zřídila v roce 1996 Evropská unie a která má sídlo ve španělském Bilbao, umožňuje spolupráci zástupců Evropské komise, vlád členských států, organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců i předních odborníků ze všech 27 členských států Evropské unie i dalších zemí.

Evropská odborová konfederace (EOK) je odborová organizace, která byla založena v roce 1973, nyní zastupuje 83 odborových organizací ve 36 evropských zemích a 12 odvětvových federací. Hlavním cílem EOK je podporovat evropský sociální model a pracovat ve prospěch rozvoje sjednocené mírové a stabilní Evropy, kde pracující a jejich rodiny mohou plně využívat lidských a občanských práv a vysoké životní úrovně. Evropský sociální model ztělesňuje společnost kombinující udržitelný hospodářský růst s neustále se zlepšujícími životními a pracovními standardy, včetně plné zaměstnanosti, sociální ochrany, rovných příležitostí, kvalitních pracovních míst a sociálního začlenění, a otevřený a demokratický proces vytváření politik, v němž se občané plně podílejí na rozhodování, které se jich týká. EOK je přesvědčena, že konzultace se zaměstnanci, kolektivní vyjednávání a sociální dialog spolu s dobrými pracovními podmínkami jsou klíčem k podpoře inovací, produktivity, konkurenceschopnosti a růstu v Evropě.

„Zdravé pracoviště je největší evropská kampaň v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“



Účast zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – Praktický průvodce

Zaměstnanci svou práci často důkladně znají a vědí, jak ji mohou vykonávat bezpečněji. Tento průvodce ukazuje, jak mohou pracovníci tyto znalosti využít k aktivní spolupráci s manažery při zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Objasňuje příslušné role, odpovědnost a právní povinnosti pracovníků, jejich zástupců a zaměstnavatelů a přináší konkrétní příklady smysluplných kroků, které mohou všichni zúčastnění učinit ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tento průvodce obsahuje rovněž užitečný „kontrolní seznam“, který mohou pracovníci a jejich zástupci využít jako vodítko, že pro omezení rizik dělají maximum.



Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, ŠPANĚLSKO

Tel. +34 944794360

Fax +34 944794383

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

Evropská odborová konfederace

International Trade Union House (ITUH),

Boulevard Roi Albert II, 5/Koning Albert II-laan 5

1210 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË

Tel. +32 22240411

Fax +32 22240454

<http://www.etuc.org>

ISBN 978-92-9191-589-7



9 789291 915897



Úřad pro publikace