



WORKING PAPER č. 16/2006

Regulace trhu práce v ČR

Michal Tvrdoň

Červen 2006



Řada studií Working Papers Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky je vydávána s podporou projektu MŠMT výzkumná centra 1M0524.

ISSN 1801-4496

Vedoucí: prof. Ing. Antonín Slaný, CSc., Lipová 41a, 602 00 Brno,
e-mail: slany@econ.muni.cz, tel.: +420 549491111



REGULACE TRHU PRÁCE V ČR

Abstract:

Every country has established its own legal and institutional frame of its labour market. The main goal of this regulation is protection of workers and to guarantee the right function of the system. This paper examines the institutional framework of the labour market in the Czech Republic. The paper is divided into two parts – methodological and empirical. The theoretical literature and its methodology is based on institutional aspects such as employment protection of labour, structure of wage bargaining, taxation of labour, active labour market policy and the system of unemployment and social benefits. We deal with the progress of the regulation of the labour market during the process of transformation and accessing the European Union and its impact on competitive strength. We use set of indicators such as strictness of the labour market protection, unemployment benefits and duration of providing these benefits, union coverage, level of the minimal wage or active labour market measures etc. for comparison. We find out that the regulation of the labour market is very difficult category to measure. To judge the dimension of the regulation is necessary to look at indicators not individually, but with complex view.

Abstrakt:

Tento working paper zkoumá institucionální rámec fungování trhu práce v České republice. Každá země si vyvinula svůj legislativní a institucionální rámec fungování trhu práce. Hlavním důvodem regulace je ochrana pracujících a zároveň snaha o garantování efektivního fungování systému. Práce je rozdělena do dvou částí – metodologické a empirické. Odborná literatura a její metodologie je založena na institucionálních aspektech trhu práce - legislativní ochrana zaměstnanosti, struktura mzdového vyjednávání, aktivní politiky trhu práce, zdanění práce a systém podpory v nezaměstnanosti a sociálních dávek. Všechny uvedené institucionální aspekty obsahují celou řadu indikátorů, jejichž pomocí lze posuzovat regulaci trhu práce. Zatím neexistuje jednotný soubor těchto ukazatelů a jejich výběr závisí na autorech. Hlavní výzkumný záměr je zmapovat vývoj regulace trhu práce v České republice během transformačního procesu a v procesu vstupu do Evropské unie a její vazba na konkurenceschopnost.

Recenzoval:

doc. Ing. Miroslav Brdek, CSc.

ÚVOD

Cílem tohoto working paperu je zhodnotit dosavadní vývoj regulace trhu práce v České republice. K vymezení míry regulace trhu práce se v odborné literatuře velmi často používá flexibilita trhu práce, o které můžeme říci, že ukazuje, jak rychle jsou trhy schopny se přizpůsobit externím šokům a měnícím se makroekonomickým podmínkám. Flexibilita trhu práce má několik institucionálních aspektů. Jedná se zejména o legislativní ochranu zaměstnanosti, strukturu mzdového vyjednávání, aktivní politiku trhu práce, daňové zatížení práce a systém podpory v nezaměstnanosti a systém sociálních dávek. Trh centrálně řízených ekonomik byl chráněn před vlivem světové ekonomiky skrze centrálně organizovanou produkci a distribuci. Trh práce nebyl výjimkou. Vysoká míra regulace představovala pro pracující vysoký stupeň jistoty získání a následné udržení pracovního místa. Následující politické změny vyvolaly zásadní institucionální proměnu ekonomiky ČR. Období transformace bychom mohli rozdělit na dvě období – první, které znamenalo vývoj strukturálního rámce, který měl překonat základní rysy centrálně plánované ekonomiky a vytvořit tak základy pro přechod k tržní ekonomice. Velmi důležitým aspektem celého období transformace je stanovení Evropské unie a jejího institucionálního rámce fungování ekonomiky jako vnější kotvy pro institucionální změny české ekonomiky. Druhé období, které trvá dodnes, je do značné míry ovlivněno snahou ČR o vstup do Evropské unie. K jakým změnám v oblasti trhu práce a jeho regulaci došlo v dosavadním průběhu transformace bude popsáno v následující stati.

První část je věnována metodologickému vymezení institucionálního rámce fungování trhu práce na základě toho, jak jej definuje zejména zahraniční odborná literatura. Druhá část obsahuje vývoj jednotlivých institucionálních aspektů institucionálního rámce fungování trhu v ČR a následně i vazbu těchto aspektů na konkurenceschopnost české ekonomiky.

1. METODOLOGICKÁ VÝCHODISKA URČOVÁNÍ REGULACE TRHU PRÁCE

Odborná literatura zachytila různé aspekty trhu práce (účinky buď na kolektivní utváření mezd nebo na podmínky individuální nabídky práce) tak, že vyvinula tradiční soubor institucionálních proměnných. V odborné literatuře se tedy nejčastěji rozlišují tyto instituce trhu práce:¹

- legislativní ochrana zaměstnanosti (Employment protection legislation – EPL),
- struktura mzdového vyjednávání,
- aktivní politika trhu práce (Active Labour Market Policy – ALMP),
- daňové zatížení práce,
- systém podpory v nezaměstnanosti a sociálních dávek.

1.1. Legislativní ochrana zaměstnanosti (EPL)²

Nejčastěji je EPL spojována s právními normami, které upravují najímání pracovní síly, ukončení pracovního poměru, rozvázání pracovního poměru z ekonomických důvodů, minimální výpovědní lhůtu, administrativní procedury při rozvázání pracovního poměru (povinné konzultace zaměstnavatele s příslušným státním orgánem dohlížejícím na fungování trhu práce).³

Zatímco některé z těchto právních norem byly vytvořeny jako „polštář“ pro udržení zaměstnanosti v případě dopadů snížení poptávky po práci, ostatní byly vytvořeny za účelem chránit zaměstnance před svévolným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele – tj. limitují možnosti zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem okamžitě nebo bez nákladů.

Odborná literatura velmi často spojuje úroveň legislativní ochrany zaměstnanosti s mírou regulace trhu práce. Jinými slovy – čím přísnější je legislativní ochrana zaměstnanosti, tím vyšší je regulace trhu práce.

¹ Např. Poeck - Borhijs (2001); Buscher – Dreger - Ramos - Surinach (2005); Jackman – Layard - Nickell (1996); Cazes (2002); Ederveen - Thissen(2004).

² V zahraniční odborné literatuře se velmi často vyskytují termíny Labour Market Protection (ochrana trhu práce) a Employment Protection Legislation (legislativní ochrana zaměstnanosti), které autor chápe jako dva totožné termíny a bude používat pouze legislativní ochrana zaměstnanosti (EPL).

³ Cazes (2002), str. 1.

Tabulka č. 1: Dva extrémní případy EPL

rigidní nebo ochranná	flexibilní nebo neregulovaná
standardsy při najímání	žádné standardy při najímání
práva zaměstnavatele na rozvázání prac. poměru jsou omezená	právo zaměstnavatele na rozvázání pracovního poměru není regulováno
je vyžadována výpovědní lhůta a odstupné	není vyžadována výpovědní lhůta nebo odstupné
jsou vyžadovány složité administrativní procedury při dočasném vysazení z práce	jednoduchost potřebných administrativních procedur
omezené možnosti pracovních poměrů na dobu určitou	pracovní poměry na dobu určitou nejsou regulovány
omezení pro dočasnou práci pro pracovní agentury	neregulovaná dočasná práce pro pracovní agentury
speciální restrikce pro hromadné propouštění	neexistující speciální právní úprava hromadného propouštění

Zdroj: Eamets - Masso (2003)

Boeri - Nicoletti - Scarpeta (2002) určují míru regulace trhu práce dle skupiny vládních regulačních opatření, které se týkají:

- regulace trvalého pracovního poměru,
- regulace krátkodobých forem pracovního poměru.

Regulace trvalého pracovního poměru

Určit míru regulace trvalého pracovního poměru lze pomocí několika nástrojů:

- procedurální překážky, kterým čelí zaměstnavatelé v případě rozhodnutí o rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem,
- výpovědní lhůta a platba odstupného,
- standardy a následné penalizace za „nespravedlivé“ rozvázání pracovního poměru.

Regulace krátkodobých forem pracovního poměru

Mezi ukazatele přísnosti legislativy ochrany trhu práce této formy zaměstnání patří:

- objektivní důvody, za kterých může být tato forma zaměstnání nabízena,
- maximální počet takovýchto vztahů, které mohou být po jejich uplynutí obnoveny,
- maximální doba trvání těchto kontraktů.

Autoři také identifikovali možné důsledky EPL na zaměstnanost:

- na fluktuaci zaměstnanosti,
- na úroveň zaměstnanosti – opět spíše škodlivé vlivy příliš striktní legislativy ochrany zaměstnanosti,
- na celkovou míru nezaměstnanosti,
- na složení zaměstnanosti a nezaměstnanosti,
- na přetrvávání nezaměstnanosti,
- dualismus (rozdílná úroveň přísnosti legislativy pro trvalé pracovní poměry a krátkodobé).

EPL může zvýšit náklady firem při zaměstnávání pracovní síly. Procedury propouštění jsou komplikovanější a firmy jsou obezřetnější při nabírání nových pracovních sil. Vyšší stupeň ochrany pracovního místa může vyústit ve zvýšenou vyjednávací sílu zaměstnanců. Kromě negativ se nabízejí i určitá pozitiva silnější EPL – ta může podporovat investice firem do specifického lidského kapitálu, což v konečném důsledku může vést k vyšší produktivitě a konkurenční výhodě. Legislativní kroky za účelem ochrany zaměstnanosti mohou být spíše brzdou či dokonce překážkou pro efektivní fungování trhu práce. Proto je často argumentováno, že svoboda zaměstnavatelů při rozhodování o rozvázání pracovního poměru je jednou z podmínek pro rovnovážné fungování ekonomiky. Legislativní ochrana zaměstnanosti má mnohdy tendenci zvyšovat dlouhodobou nezaměstnanost tím, že redukuje toky z kategorie nezaměstnaných zpět do kategorie zaměstnaných (důvodem je větší ostražitost zaměstnavatelů při najímání nových pracovních sil).

Ederveen - Thissen (2004) konstatují, že ochrana proti rozvázání pracovního poměru je atraktivní pro ty, kteří jsou zaměstnaní, a nepopulární pro ty, kteří pracovní místo hledají. EPL má tedy tendenci snižovat krátkodobou nezaměstnanost a zvyšovat nezaměstnanost dlouhodobou. Celkový efekt na celkovou nezaměstnanost je ale nejednoznačný.

Scarpetta (1996) došel k závěru, že striktní EPL zřejmě signifikantně zvyšuje rovnovážnou úroveň nezaměstnanosti a konstatuje, že EPL má silnější pozitivní účinky na mladistvé účastníky trhu práce a na dlouhodobě nezaměstnané.

Tabulka č. 2: Příklady zákonné regulace trhu práce

typ intervence	konkrétní příklad
zákonné zřízení a ochrana všeobecných práv pracujících	<ul style="list-style-type: none"> • právo se sdružovat • právo vyjednávat kolektivně • právo bránit se výpovědi a disciplinárním trestům
ochrana ohrožených skupin	<ul style="list-style-type: none"> • minimální věková hranice • rovnost pracovních příležitostí • rovnost mzdových odměn
determinace mzdových kompenzací	<ul style="list-style-type: none"> • minimální mzda • platba přesčasů • mandatorní nemzdové benefity
pracovní podmínky	<ul style="list-style-type: none"> • standardy bezpečnost a ochrany zdraví při práci • omezení maximální odpracované doby • minimální počet dnů dovolené
vznik a ukončení pracovněprávního poměru	<ul style="list-style-type: none"> • kontrakty na dobu určitou • důvody pro rozvázání pracovního poměru • výpovědní lhůta a požadavky na odstupné

Zdroj: Betcherman – Luinstra - Ogawa (2001, str. 4)

1.2. Struktura mzdového vyjednávání

Již před více než sto lety Sydney and Beatrice Webb definovali odborovou organizaci takto: „ *A trade union, as we understand the term, is a continuous association of wage earners for the purpose of improving the conditions of their employment.*“⁴

Ve mzdovém vyjednávání v zemích EU hrají důležitou roli odbory, které mají také vliv na náklady práce. Větší síla odborů má tendenci zvyšovat mzdy nad tržní rovnovážnou hodnotu. Tento jev může být posílen pokud existuje striktní EPL a štědrý systém sociálních dávek. Kontrakty dohodnuté odbory mnohdy zavazují nejen vyjednávací strany, ale také zaměstnavatele a zaměstnance uvnitř regionu nebo odvětví. Velmi častým jevem je také nárokování kolektivních smluv pro svou pracovní sílu zaměstnavatelem bez ohledu na to, zda jsou přítomny odbory či ne. Legislativa také mnohdy umožňuje pokrytí výsledků kolektivního vyjednávání i na firmy, které nepodepsaly tyto dohody. Kolektivní vyjednávání může dále vést ke kompresi mzdové struktury s následnou nízkou diferencí v rámci odvětví nebo regionů.

⁴ Převzato z Checchi, – Lucifera (2002), cit. str.5.

Platové hladiny pro málo kvalifikovanou pracovní sílu mohou být zvednuty, byť dochází ke zhoršení jejich vyhlídek na nalezení zaměstnání.

Van Poeck – Borghijs (2001) rozlišují mzdové vyjednávání na tři úrovně:

- decentralizované vyjednávání - v rámci firmy,
- střední úroveň vyjednávání - na úrovni odvětví,
- centralizované vyjednávání - na národní úrovni.

Na dopad stupně centralizace mzdového vyjednávání existují tři pohledy.

Neoliberální pohled co nejvíce prosazuje tržní přístup. Tento pohled závisí na ideji odborové vyjednávací síly. Čím více je decentralizován vyjednávací proces, tím menší sílu odbory mají. Tato škola se domnívá, že vysoké zastoupení odborů a rozšiřující legislativa, která zvyšuje rozsah působnosti odborů, je nežádoucí pro správné fungování trhu práce. Tento přístup je základem doporučení OECD. De Grauwe⁵ však namítá, že v případě nabídkového šoku je obtížnější přizpůsobovací proces. Znamená to, že při takové struktuře nebude mít žádná odborová organizace snahu podniknout první krok ke snížení svých požadavků na nominální mzdu. Nebude tak riskovat situací, že by ji ostatní odborové organizace nenásledovaly, což by znamenalo snížení reálné mzdové sazby pro členy této odborové organizace.

Korporační přístup říká, že země s centralizovaným vyjednáváním mají lepší fungování trhu práce. Na rozdíl od neoliberálního přístupu se nedomnívají, že větší síla při vyjednávání vede automaticky k poptávce po vyšší mzdě, protože centralizovaní tvůrci mzdy si jsou vědomi negativních externalit spojených s vysokými mzdami. V případě nabídkového šoku (např. zvýšení cen ropy) odbory berou v úvahu inflační důsledky růstu mezd. Jinými slovy, přehnané mzdové požadavky vedou k vyšší inflaci, což znamená že reálné mzdy se nezvýší. Proto nebudou mít snahu prosazovat vysoké mzdy. A odbory si jsou také vědomy, že pokles reálných mezd jako důsledek nabídkového šoku nemůže být kompenzován zvýšením nominální mzdy.⁶

Hump-shape hypotéza, kterou vyvinuli Calmfors a Driffill kombinuje oba názory, které vyúsťují v lepší fungování trhu práce pro obě varianty – tedy buď decentralizovanou formu s vysokým stupněm konkurence nebo plně centralizovanou. Vyjednávání na úrovni odvětví má za následek přinejmenším mzdové omezení a vede k horšímu fungování trhu práce. Tato hypotéza je postavena na předpokladu uzavřené ekonomiky.

⁵ De Grauwe (2003 str.16).

⁶ De Grauwe (2003 str.16).

Dalším důležitým procesem v oblasti mzdového vyjednávání je koordinace jako konsenzus mezi vyjednávajícími partnery. Koordinace mzdového vyjednávání je mnohem obtížnější změřitelná než např. zastoupení odborů či jejich pokrytí výsledků kolektivního vyjednávání.

Jackman – Layard – Nickell (1996) uvádějí, že koordinace při mzdovém vyjednávání má silný vliv na snižování nezaměstnanosti. Nekoordinovaná ekonomika bude mít míru nezaměstnanosti dvakrát i více větší než ekonomika, kde existuje silná koordinace při vytváření mzdových dohod. Implicitně pak ekonomika s velkou mírou koordinace a s vysokým stupněm zastoupení odborů bude mít přibližně stejnou míru nezaměstnanosti jako ekonomika bez takovéto koordinace a s nízkým stupněm zastoupení odborů.

Calmfors (2002) argumentuje, že nominální flexibilita směrem dolů je vyšší, když jsou mzdy vyjednávány na centrální úrovni. Tento názor vychází z toho, že centralizované vyjednávání je více synchronizované než decentralizované a eliminuje mzdové kolísání.

Aidt – Tzannatos (2001) uvádějí, že pokud v ekonomice existuje struktura mzdového vyjednávání na firemní úrovni (decentralizované), tak tvůrci mezd tvoří pouze fragment celkové vyjednávací síly a růst jejich mezd implikuje vedlejší náklady ostatním (blíže popisuje tyto externality následující tabulka). Díky těmto externalitám je vyjednaná mzda příliš vysoká a za předpokladu ceteris paribus je výsledkem „příliš“ nízká zaměstnanost. Pokud existuje v ekonomice centralizované vyjednávání, jsou tvůrci mezd schopni nést větší podíl nákladů spojených se svými mzdovými požadavky, a to tím více, čím více pracujících je zainteresováno ve vyjednávací koalici. To pak vytváří motivaci k podpoře mzdového omezení, což za podmínek ceteris paribus vede k vyšší zaměstnanosti.

Tabulka č. 3: Externality spojené s decentralizací mzdového vyjednávání

Externalita ceny inputu	Užitky decentralizace mezd jsou přeneseny na vyšší ceny produktů čili vedou ke zvýšené ceně reálných nákladů inputů pro ostatní firmy.
Externalita fiskální	Užitky decentralizace mezd vedou k nezaměstnanosti. Náklady na podporu v nezaměstnanosti jsou neseny všemi plátcí daní, ne jen těch, kteří jsou zainteresováni do mzdového vyjednávání.
Externalita nezaměstnanosti	Užitky decentralizované mzdy zvyšují celkovou nezaměstnanost tím, že ztěžují všem nezaměstnaným najít pracovní místo.
Externalita spotřebitelských cen	Užitky decentralizace mezd jsou přeneseny na vyšší ceny produktů čili snižují reálnou mzdu všech pracujících.
Externalita	Užitky decentralizace mezd vytváří závist mezi

„závisti“	ostatními pracujícími.
Externalita účinnosti mezd	Na decentralizované úrovni firmy mají snahu zkoušet zvyšovat mzdu relativní mzdu svým zaměstnancům, aby zvýšily jejich motivaci.

Zdroj: Aidt – Tzannatos (2001, str. 11)

1.3. Aktivní politiky trhu práce⁷

Aktivní politiky trhu práce zahrnují různá opatření, mezi něž patří školící a rekvalifikační programy, poradenství při hledání pracovního místa, zprostředkovatelská činnost a různé formy dotací na podporu zaměstnanosti.⁸

Aktivní politiky trhu práce se zaměřují na zlepšení možností nezaměstnaných vrátit se zpět do pracovního procesu. Tyto politiky mají svou opodstatněnost pro nízkopříjmovou pracovní sílu (málo kvalifikovanou), která se na trhu práce stala příliš drahou (např. kvůli zvýšení minimální mzdy nebo přílivu levnější pracovní síly ze zahraničí). Výsledkem by mělo být zvýšení schopnosti zaměstnat tuto část pracujících, což by mělo zlepšit funkčnost trhu práce. Na druhé straně ALMP mohou vytvářet pnutí v nabízených nových pracovních místech, kdy zaměstnavatelé dávají přednost vytváření míst dotovaných přes ALMP.

Aktivní politika může být prováděna v několika formách. Jednak může obsahovat vytváření pracovních míst pro určité skupiny nezaměstnaných (zejména ty méně kvalifikované) ve veřejném sektoru a nebo může být zaměřena na mzdové dotace pro určité formy zaměstnání v soukromém sektoru.⁹

Pozitivní účinky aktivní politiky trhu práce identifikovali Calmfors – Forslund – Hemstrom (2002):

- *efekt na proces hledání nového pracovního místa* (tj. cílem poradenské činnosti státu pro nezaměstnané je zefektivnit tento proces, což znamená zvýšit počet úspěšných uchazečů o pracovní místo k celkovému počtu uchazečů resp. pracovních míst. Velmi často je také označován za primární funkci aktivní politiky trhu práce),

⁷ Aktivní politiky trhu práce jsou součástí politik trhu práce, které se dělí na pasivní politiky trhu práce, což jsou opatření jejichž cílem je kompenzace ztráty mzdy (příjmu) jednotlivcům skrz poskytování peněžitých dávek (podpora v nezaměstnanosti, kompenzace z důvodu nadbytečnosti či bankrotu firmy) nebo se jedná o opatření, která mají ulehčit předčasné odchody do důchodu. Druhou skupinou jsou již zmíněné aktivní politiky trhu práce, kterým je věnována v práci větší pozornost. V česky psané odborné literatuře se používá namísto zkratky ALMP (active labour market policy) zkratka APZ (aktivní politika zaměstnanosti).

⁸ Scarpetta (1996, str. 50).

⁹ Ederveen – Thissen (2004, str. 11).

- *účinky na konkurenci mezi pracovními místy* (prostřednictvím zvyšování kvalifikace nezaměstnaných mohou následně zaměstnavatelé spatřovat uchazeče, který prošel rekvalifikací, jako atraktivního oproti nezaměstnanému, který takovouto rekvalifikací neprošel),
- *účinky na alokaci pracovní síly mezi sektory ekonomiky* (např. transfery pracovní síly ze stagnujících odvětví s nízkou produktivitou do expandujících odvětví s vysokou produktivitou).

Calmfors (1994) poukázal na nejdůležitější účinky, které snižují efekt programů ALMP:

- efekt mrtvé váhy (deadweight effect) existuje z toho důvodu, že část uchazečů o zaměstnání by se zaměstnala i bez účasti v programu;
- substituční efekt (substitution effect) vyjadřuje fakt, že dotovaní pracovníci získávají pracovní místo na úkor těch, kteří nejsou zapojeni v programu ALMP;
- efekt vytlačení (displacement effect): firmy, které dostávají v rámci ALMP mzdovou dotaci, mohou získat komparativní výhodu na trhu statků a služeb oproti ostatním firmám, které tuto dotaci nedostávají a mohou tak vůči nim zvýšit svůj tržní podíl.

Kromě výše zmíněných efektů snižujících účinky programů ALMP existují i negativní aspekty těchto politik:

- efekt uzamknutí (locking-in effect) účastníci programů ALMP mají méně času na hledání pracovního místa. Jelikož se ale tyto programy zpravidla zaměřují na těžko umístitelnou pracovní sílu, je tento efekt velmi nízký;
- efekt kolotoče (carousel effect) znamená, že uchazeči o zaměstnání se ve snaze o opětovné získání sociálních dávek opakovaně formálně účastní programů ALMP, čímž snižují efektivitu těchto programů;
- efekt „sbírání smetany“ (creaming effect) představuje upřednostňování schopnějších uchazečů o zaměstnání při umísťování do programů ALMP před těmi, kteří tuto pomoc skutečně potřebují za účelem dosažení lepších hrubých výsledků těchto programů.

Scarpetta (1996) se domnívá, že ALMP mají negativní důsledky na nezaměstnanost. Zvýšení výdajů na ALMP si nelze totiž vyložit tak, že se to promítne proporcionálně stejným snížením nezaměstnanosti. Na druhou stranu tyto politiky mohou mít pozitivní účinky na angažovanost (zapojení) mladistvých na trhu práce a udržení tělesně handicapované pracovní síly.

1.4. Daňové zatížení práce

Daňové sazby jsou signifikantním faktorem při vysvětlování rozdílů v zaměstnanosti či nezaměstnanosti populace v produktivním věku v různých zemích. Nutno ale podotknout, že rozdíly v daňových sazbách vysvětlují pouze malou část těchto rozdílů, majorita je vysvětlována ostatními relevantními institucemi trhu práce.

Odborná literatura v této oblasti konstruovala tzv. tax wedge (daňový klín), který vyjadřuje celkové zdanění práce.¹⁰

$$\text{Tax wedge} = \frac{\text{Daň z příjmu} + \text{celkové odvody do systému soc. zabezpečení}}{\text{Hrubá mzda} + \text{odvody zaměstnavatele do systému soc. zabezpečení}}$$

Zdanění práce rozšiřuje klín mezi náklady zaměstnavatele a příjmy zaměstnanců. Pokud jsou daně přeneseny na zaměstnavatele, zvyšují se jeho náklady a poptávka po práci klesá. Pokud jsou daně kompenzovány nižšími mzdami, tak mzda jako náklad firmy vůči ceně produktu zůstává ve stejném poměru, ovšem poměr mzdy, která bude zaměstnancem použita ke spotřebě, a zvýšené ceny produkty, vyvolané vyšší daňovou sazbou, bude v horším poměru. Domácnosti tak dosáhnou na sociální transfery od státu (nebo se jim zvětší) a jejich ochota pracovat se snižuje.

Z tohoto důvodu rostoucí zdanění práce má negativní důsledky na zaměstnanost.¹¹

Dle Baker Glyn Howell - Schmitt (2005) daňový klín znamená, že reálná mzda, kterou si zaměstnanec odnese domů, je nižší než reálná mzda před zdaněním. Pokud se tedy daňový klín zvýší, potom mzda po zdanění a tedy růst reálné spotřeby roste pomaleji. Změny

¹⁰ Tax wedge (daňový klín) je poměr celkového zdanění práce k celkovým nákladům práce. Jinými slovy je tedy daňový klín rozdíl mezi celkovými náklady práce a čistou mzdou, kterou si pracovník odnese ze zaměstnání. Daňový klín může být rozdělen na payroll tax (všechny daně zaplacené zaměstnavatelem) a income tax (všechny daně zaplacené zaměstnancem) – na základě charakteristik daňových systémů v EU je daňový klín složen z daně z příjmů fyzických osob (personal income tax), která je odváděna zaměstnancem a odvody do systému sociálního zabezpečení (social security contributions), které jsou částečně odváděny zaměstnancem a částečně zaměstnavatelem. Tato definice vychází z terminologie Světové banky. Nickell (2004) do daňového klínu započítává kromě výše zmíněných daní ještě spotřební daně.

¹¹ S tímto faktem polemizují Daveri – Tabellini (1997) na základě konkrétního případu skandinávských zemích – proč je nezaměstnanost v těchto zemích tak nízká, když vysoké zdanění způsobuje v kontinentální Evropě vysokou nezaměstnanost? Jako jednu z možných odpovědí autoři navrhují argument, který má spojitost s vysokou úrovní centralizace a koordinace odborových organizací ve skandinávských zemích, která pomáhá mírnit mzdové požadavky.

v daňovém klínu mohou ovlivnit nejen vyjednávací postoj odborů, ale také rozhodování individuální nabídky práce. Vyšší úroveň zdanění může snížit ochotu pracovat, zvláště pak pokud jsou-li sociální dávky a podpora v nezaměstnanosti vysoké.

Nickell (2004) na základě empirického výzkumu uvádí, že 10 % růst daňového klínu sníží celkový input práce okolo 2 % z celkové populace v produktivním věku. Jednoznačně tak dochází k závěru, že daňový klín může mít negativní dopady na práci.

Fiorito - Padrini (2001) došli k závěru, že i) dopad daní se jeví silnější na zaměstnanost než na pracovní sílu a ii) dopad zdanění práce na nezaměstnanost je menší, protože redukce pracovní síly je částečně kompenzována poklesem zaměstnanosti. Jako hlavní hospodářsko-politickou implikaci autoři uvádějí, že snížení daňové sazby výrobních faktorů (zejména práce) a zdanění spotřeby stimuluje pracovní participaci a zvyšuje tak zaměstnanost.

1.5. Systém podpory v nezaměstnanosti a systém sociálních dávek

Vyšší podpora v nezaměstnanosti a delší doba jejich trvání redukuje mezeru mezi příjmy z pracovní činnosti a transfery, což zároveň snižuje motivaci domácností pracovat. Nezaměstnaní jsou dále více vybíraví při hledání pracovního místa a mechanismus přechodu z nezaměstnanosti do zaměstnanosti méně efektivní. Jakmile klesne strach ze ztráty zaměstnání, vzroste tlak na zvýšení mezd. Kromě těchto negativních dopadů lze popsat i pozitivní dopady výše podpory v nezaměstnanosti a délky jejího poskytování. Růst těchto dávek může zvýšit snahu pro akumulaci lidského kapitálu. S tím, jak se prodlužuje doba hledání práce, tak se zvyšuje možnost nalezení odpovídající pracovní pozice. Být součástí pracovní síly se může stát prekvizitou kvalifikování se pro tyto benefity.

Negativní důsledky štědrého systému sociálních dávek mohou být kompenzovány aktivní politikou trhu práce (pokud jsou dávky časově omezeny a jsou stanoveny podmínky typu ochoty nezaměstnaných se rekvalifikovat).¹²

Jackman Layard - Nickell (1996) se domnívají, že *čím delší je doba trvání poskytování podpory v nezaměstnanosti, tím delší je doba trvání nezaměstnanosti*. Dle nich sociální dávky fungují skrz dvojí mechanismus i) redukuje strach z nezaměstnanosti a tak přímo zvyšují tlaky odborů na mzdy; ii) snižují účinnost naplňování nových pracovních míst nezaměstnanými, což podněcuje zaměstnavatele ke zvyšování mezd. Dávky taktéž redukuje konkurenci, které nově přichozí nezaměstnaní čelí při hledání práce, což podněcuje zase odbory k nátlaku na vyšší mzdy. Druhou dimenzí podpor v nezaměstnanosti je

¹² Van Poeck - Borghijs (2001, str. 7).

jejich doba trvání. Jak je uvedeno výše, čím delší je doby jejich poskytování, tím delší je doba trvání dlouhodobé nezaměstnanosti. Z toho plyne, že sociální dávky obecně redukuje počty odchozích z kategorie nezaměstnaní. V zemích kde je běžná dlouhodobá nezaměstnanost, jsou tyto čísla mnohem nižší, než v případě krátkodobé nezaměstnanosti.

Pissarides (1997) došel k závěru, že pokud jsou dávky v nezaměstnanosti indexovány ke mzdám, reálné mzdy jsou flexibilní a jsou schopny absorbovat daňové změny bez velkých dopadů na zaměstnanost či nezaměstnanost. Pokud jsou ale tyto dávky udržovány konstantní v reálných hodnotách a dojde ke změně daní, pak reálné mzdy jsou více rigidní. Jinými slovy funkce utváření mzdy je více strmější pokud jsou dávky indexovány ke mzdám a plošší, pokud jsou indexovány k cenám.

Scarpetta (1996) došel k závěru, že vysoká úroveň podpory v nezaměstnanosti vede k vysoké úrovni nezaměstnanosti a takéž redukuje rychlost přizpůsobení trhu práce exogennímu šoku.

2. VÝVOJ REGULACE TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE

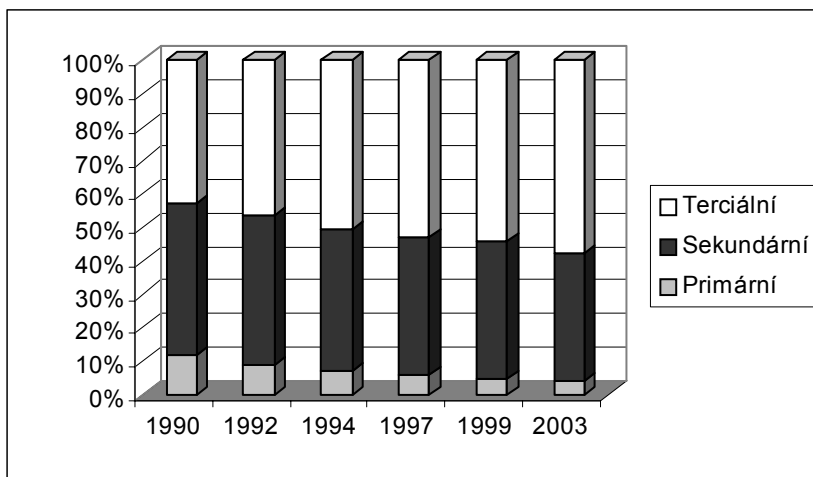
Česká republika i ostatní nové členské státy Evropské unie prodělaly pozoruhodný pokrok v restrukturalizaci ekonomiky, přeorientaci svých trhů a v neposlední řadě realokaci svých zdrojů do nových odvětví. Proto je důležité prozkoumat jak úspěšné bylo budování institucí potřebných k zajištění tržní ekonomiky a jak dalece harmonizovala svá regulační opatření trhu práce se „starými“ členskými státy Evropské unie.

2.1. Výchozí situace trhu práce na začátku transformačního procesu

Centrálně plánovaná ekonomika byla charakteristická plnou zaměstnaností a převisem poptávky nad nabídkou práce. Nutno podotknout, že plná zaměstnanost byla dosažena za cenu nízkých mezd s demotivujícími efekty na pracující. Velmi rozšířeným jevem pro centrálně plánované ekonomiky byla také přezaměstnanost, která se objevovala v mnoha sektorech, a dále vážné distorze v alokaci pracovní síly v průmyslu, což vedlo k nízkým úrovním produktivity práce.

Další specifickou charakteristikou centrálně plánované ekonomiky bylo, ve srovnání s tržními ekonomikami, stlačení a překroucení mzdové struktury. To se pak projevovalo paradoxem, kdy pracující v zaměstnání, které odpovídalo jejich kvalifikací, vydělávali méně než pracující, kteří nepracovali v oblasti jejich specializace (Večerník).

Graf č. 1: Vývoj odvětvové struktury v letech 1990-2003



Zdroj: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Jak ilustruje graf č. 1, v průběhu transformačního procesu došlo k markantnímu přesunu pracovní síly z primárního a sekundárního sektoru do terciálního, přičemž v rámci terciálního odvětví zaznamenal nejstrmější nárůst obor peněžnictví a pojišťovnictví.¹³

Spěváček a kol. (2002) na str. 248 píše: „za nejvýznamnější změnu, která se po roce 1989 na trhu práce stala, byla změna poměrů, kdy z dlouhodobě trvajících „nedostatku“ pracovních sil se téměř okamžitě setkáváme s jevem, do té doby neregistrovaným, skrytě existujícím, avšak do slovníku centrálně plánované ekonomiky nepatřícím, s nezaměstnaností.“

Trh práce v České republice v období transformace zaznamenal některé stejné a některé rozdílné zkušenosti jako ostatní země střední a východní Evropy. Na rozdíl od ostatních zemí nedoprovázela první roky transformačního procesu výrazně zvýšená míra nezaměstnanosti.

Holman (2000) tento jev vysvětluje (i) přesunem velkého počtu lidí ze smršťujícího se průmyslu do expandujícího sektoru služeb, kdy ČR patřila k té skupině zemí socialistického bloku, které neprovedly socialistické tržně orientované reformy; (ii) prudkým rozvojem soukromého podnikání; (iii) odchodem podstatné části pracujících důchodců do starobního důchodu, kdy došlo k výraznému snížení míry ekonomické aktivity, což přispělo k menšímu napětí na trhu práce a k dočasnému udržení nízké míry nezaměstnanosti.

Zlom nastává v roce 1997, kdy v průběhu tří let dochází k výraznému zvýšení nezaměstnanosti a současnému snížení zaměstnanosti (viz graf č. 2). Jak uvádí Holub a kol. (2003), krize trvala tři roky. Zároveň ale začal postupně sílit i příliv kapitálu ze zahraničí a podstatně zesílil i proces restrukturalizace. Tyto procesy sehrály pozitivní úlohu při hledání východiska z krize. K výraznému snížení nezaměstnanosti ale nedošlo, a i přes současný vysoký růst hrubého domácího produktu míra nezaměstnanosti stagnuje okolo 9 %.

Vliv na tento negativní vývoj na trhu práce mělo hned několik faktorů:¹⁴

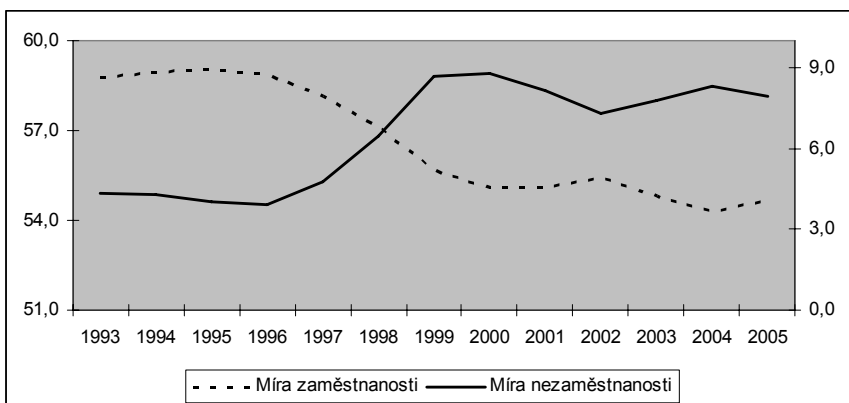
- vliv demografického vývoje;
- restrukturalizace ekonomiky na makro i mikro úrovni;
- privatizace podniků;
- zapojení národní ekonomiky do světového trhu;

¹³ Dle Spěváčka a kol. (2002) byla velkým problémem dynamika vývoje nezaměstnanosti – v roce 1990 byl vykazován nárůst registrovaných uchazečů o práci o 40 % měsíčně a existovaly katastrofické scénáře o možném milionu nezaměstnaných v roce 1992. To bylo způsobeno zejména značným propadem výroby (ztráta tradičních zahraničních trhů zemí socialistického bloku). Situaci do značné míry „zachránil“ sektor služeb, který byl v podmínkách centrálně plánované ekonomiky značně poddimenzovaný.

¹⁴ Sirovátka a kol. (2003, str.9).

- disparita mezi hospodářským cyklem ČR a evropskými ekonomikami;
- nízká cena práce;
- demotivující nastavení systému sociálních dávek;
- vysoká daňová zátěž práce;
- nedostačující poptávka po pracovní síle nepokrývá nabídku, která se přelévá zejména do nezaměstnanosti a předčasných důchodů.

Graf č. 2: Vývoj míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti v letech 1993-2005



Zdroj: Český statistický úřad

2.2. Vývoj legislativní ochrany zaměstnanosti

V systému centrálně plánované ekonomiky se pracovní síla těšila vysokému stupni ochrany pracovního místa, což v kombinaci s vysokou mzdovou kompresí vedlo k extrémní rigiditě trhu práce a její neefektivní alokaci.

Nejdůležitější právní norma Zákoník práce z roku 1965 byl zachován i nadále, došlo k jeho několikerému novelizování tak, aby byl přizpůsoben potřebám tržní ekonomiky. Nejdůležitější částí této právní normy je zejména otázka vzniku a ukončení pracovního poměru.¹⁵ Další velmi důležitou součástí je zákaz jakékoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích.

¹⁵ Jak je posléze uvedeno dále, je tato část, respektive její legislativní ošetření klíčovou pro určování míry regulace na trhu práce, kdy přední světové organizace (např. Světová banka či OECD) na základě přísnosti legislativy v této oblasti vytvářejí indexy, podle kterých posuzují regulaci na trhu práce.

Návrh nového zákoníku práce přináší podstatné změny a jedná se o nejrozsáhlejší novelizaci od roku 1990.¹⁶

Pozitivním krokem k dosažení větší flexibility trhu práce je zavedení tzv. institutu konta pracovní doby, který umožňuje firmám pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce. Zaměstnavatelé tak budou moci upravit stanovenou týdenní pracovní dobu svých zaměstnanců a zároveň jim vyplácet stálou mzdu. Firmy budou zároveň muset vést přesnou evidenci na účtu pracovní doby a také na účtu mzdy. Případné mzdové rozdíly, které vzniknou po skončení vyrovnávacího období nebo při skončení pracovního poměru, bude zaměstnavatel povinen vyrovnat.

Naopak negativním krokem (z pohledu zvýšené regulace a nižší flexibility) je další posílení úlohy kolektivních smluv, což znamená, že i nadále je budou se zaměstnavatelem moci uzavírat odborové organizace, jež v tomto případě zastupují zaměstnance, kteří nejsou jejich členy.

Diskutabilní novinkou je povinnost zaměstnavatele vyplácet zaměstnanci náhradu mzdy v prvních dvou týdnech pracovní neschopnosti (doposud nemocenskou od začátku vyplácela správa sociálního zabezpečení). Na jedné straně se stát snaží snížit poměrně vysoké výdaje tím, že když převede tuto povinnost na zaměstnavatele, dojde k efektivnější kontrole zaměstnanců (zaměstnavatel bude první dva týdny vyplácet ze „svého“ a bude si tak lépe hlídat své zaměstnance a alespoň částečně se tak sníží náklady celého systému). Na druhou stranu může tato povinnost znamenat příliš velkou zátěž, zejména pro malé podniky a živnostníky.

I když touto změnou Zákoníku práce dochází k poměrně závažným úpravám pracovněprávních vztahů, stále není dosažena taková smluvní volnost, která by umožnila oběma stranám pracovněprávního vztahu dohodnout se na podrobnostech pracovní smlouvy dle vlastních priorit a potřeb.

Realizaci politiky zaměstnanosti v ČR odstartoval nový zákon o zaměstnanosti (č.1/1991Sb.). Jím se změnila interpretace „*práva na práci*“ (dosud vykládané jako právo na pracovní umístění v souladu s odpovídající kvalifikací) v právo na práci užitečnou a společensky prospěšnou.¹⁷

Právo na zaměstnání je v zákonu o zaměstnanosti definováno jako „*právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování*

¹⁶ Za poznámku stojí uvést, že zákoník práce, zákon č.65/1995 Sb. patří k nejdéle platným právním předpisům. Tato právní úprava byla už mnohokrát, novelizována, zejména v posledních 15 letech (celkem 46 novelizací).

¹⁷ Krebs a kol. (2005, str. 298).

zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.“

Tento zákon byl již několikrát novelizován, a to jak z důvodů strukturálních změn, tak z důvodů harmonizace české legislativy s legislativou EU. Zatím poslední novelizace proběhla v roce 2004 (zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb.). Došlo k reformě hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti, komplexní úpravě problematiky zaměstnanosti osob se zdravotním pojištěním a novému vymezení souboru nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Platné znění zákona o zaměstnanosti č.435/2004 vymezuje:

- úlohu státu při zprostředkovávání zaměstnání;
- hmotné zabezpečení v případě nezaměstnanosti;
- úlohu agentur práce při zprostředkovávání zaměstnání;
- zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí;
- aktivní politiku zaměstnanosti;
- kontrolní činnost státu.

Dalším důležitým regulačním prvkem na trhu práce bylo uzákonění minimální mzdy Nařízením vlády č. 303/1995.¹⁸

Dle tohoto nařízení se minimální mzdou rozumí (dle internetového serveru Ministerstva práce a sociálních věcí):

„Nejnižší peněžitě plnění, které je povinen podle zákoníku práce poskytovat zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci.“ Nařízením dále definuje, že minimální mzda: *„se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo v obdobném pracovním vztahu. Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou, o hlavní, vedlejší nebo souběžné pracovní poměry. Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru samostatně. Nevztahuje se však na činnosti prováděné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Minimální mzda platí jako jediná mzdová veličina pro zaměstnance v organizacích podnikatelské sféry, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší než uvádí*

¹⁸ Zatím poslední úprava proběhla v roce 2005 Nařízením vlády č. 513/2005 Sb., kterým se mění Nařízení vlády č. 303/1995 Sb., o minimální mzdě ve znění pozdějších předpisů. Je stanoveno dvojí zvýšení minimální mzdy v roce 2006, a to s účinností od 1. ledna 2006 a s účinností od 1. července 2006.

*nařízení vlády o minimální mzdě a zpravidla je této možnosti využíváno.*¹⁹

Dalším regulativními legislativními opatřeními jsou ty, které upravují poskytování a výši sociálních dávek Zákon č.117/1995 Sb. o státní sociální podpoře a Zákon č.463/1991 Sb. o životním minimu. Jak už bylo uvedeno v metodologické části, mají tyto zákony jednak pozitivní vliv na nabídku trhu práce (jedná se o pomoc nezaměstnaným a jejich rodinám k překlenutí těžkého období při ztrátě zaměstnání a postupného návratu na trh práce), jednak vliv negativní (příliš o velkoryse definované požadavky kvalifikování se pro poskytnutí těchto dávek nebo jejich štedrost mohou mít demotivující účinky k opětovnému zařazení na trh práce, protože v řadě případech vyplácené sociální dávky mohou konkurovat dosažitelným příjmům z placené práce). Zákon definuje životní minimum jako „*společensky uznanou minimální hranici příjmu pod níž nastává stav hmotné nouze.*“ Má velký význam v systému sociálních dávek. Jaký dopad mají regulativní zásahy státu v oblasti sociálních dávek, podpory v nezaměstnanosti a minimální mzdy bude pojednáno v dalším výkladu (kapitola 2.6).

Významnou součástí legislativní reformy v oblasti trhu práce byla harmonizace české legislativy s legislativou EU jako důsledek příprav na vstup do Evropské unie. V určitých oblastech znamenala zvýšení nákladů práce a z toho vyplývající efekty na poptávku po práci a konkurenci mezi podniky. Předvstupní strategie byla zaměřena na:

- brzké přijetí norem Evropské unie, které by měly učinit instituce trhu práce v České republice flexibilnějšími;
- odložení přijetí těch norem Evropské unie, které by omezovaly flexibilitu;
- postupné přijetí těch norem, které podporují harmonizaci existujícího práva.

Hlavním cílem harmonizace české legislativy s evropskou byla sociální dimenze společného trhu a Charta základních práv pracujících. Z pohledu flexibility trhu práce jsou nejdůležitějšími aspekty harmonizace právních norem následující body:²⁰

- není dovolena žádná diskriminace v přístupu ke zaměstnání, mzdě, vzdělání;

¹⁹ V praxi pak platí, že v ostatních organizacích podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí vedle minimální mzdy i minimální mzdové tarify. Minimální mzdový tarif stanovený pro první tarifní stupeň má výši shodnou s minimální mzdou. V rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech se uplatňuje vedle minimální mzdy systém platových tarífů.

²⁰ Večerník (2001, str.32).

- zaměstnanci mají právo na informace o firmě a o situace firmy by s nimi měla být konzultována. Pokud ve firmě není přítomna odborová organizace, s podporou zaměstnavatele mohou být založeny výbory zaměstnanců;
- jsou preferovány pracovní poměry na dobu neurčitou, ale také časově omezené kontrakty;
- hromadné propouštění a s ním relevantní závazky pro zaměstnavatele upraveny v souladu s legislativou EU.

Jako členský stát Evropské unie (od roku 2004) musí: „*plně respektovat a naplňovat politiku zaměstnanosti Evropské unie a uplatňovat novou generaci směrnic zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti.*“²¹

Vstupem ČR do Evropské unie došlo k zásadní změně v přístupu regulace pracovníků ze zahraničí. Právě volný pohyb pracovní síly patří do základních principů Jednotného vnitřního trhu EU a v praxi tedy znamená, že občan EU nebo EHP či Švýcarska nepotřebuje pro účely zaměstnání na území ČR povolení.

V České republice, stejně tak jako v ostatních zemích V-4, je celková striktnost EPL podobná průměru EU-15. Odlišnosti ve striktnosti EPL jednotlivých nových členských zemí jsou způsobeny přijetím nové legislativy během transitivity období, a stejně tak mohly být ovlivněny geografickou či kulturní blízkostí stávajících členských států, než napodobení jednotného evropského modelu (např. Estonsko je pojetím právní úpravy zaměstnanosti blízké Švédsku, Norsku, zatímco Česká republika Německu).

Legislativa ochrany trhu práce v České republice se podobá té, kterou uplatňují státy Evropské unie, určité rozdíly nicméně existují. Oproti průměru evropské patnáctky ratifikovala Česká republika do roku 2002 méně mezinárodních standardů trhu práce Mezinárodní organizace práce (ILO).

²¹ Sirovátka a kol. (2003, str.17).

Tabulka č. 4: Mezinárodní smlouvy a ČR

Země	Počet ratifikovaných konvencí ILO, k 31.12.02
Lotyšsko	45
Litva	34
Estonsko	31
Česká republika	68
Maďarsko	66
Polsko	84
Slovensko	67
Slovinsko	73
EU-15	88
USA	14

Zdroj: Eamets - Masso (2003)

V současnosti je legislativní rámec oblasti zaměstnanosti tvořen těmito právními normami:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, prováděcí vyhlášky č. 518/2004 Sb., 519/2004 Sb. a 524/2004 Sb.;
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek;
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů;
- Sdělení MPSV č. 487/2005 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2005 pro účely zákona o zaměstnanosti;
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, v platném znění;
- Nařízení vlády ČR č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce;
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád;
- Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, v platném znění;
- Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, v platném znění;
- Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole).

2.2.1. Formy regulace zaměstnání

I když došlo po roce 1989 k mnoha novelizacím Zákoníku práce, mnohé části zůstaly v nezměněné podobě, což do značné míry brzdí

rozvoj pracovněprávních vztahů, zejména pak jejich flexibilním formám.

Legislativní úprava trhu práce vymezuje následující dvě hlavní formy zaměstnání: (i) na dobu neurčitou; (ii) na dobu určitou.

Sirovátka a kol. (2003) uvádí další formy zaměstnání, jejichž hlavním cílem je snaha některých zaměstnavatelů o obcházení povinnosti zaměstnavatele zajišťovat plnění svých úkolů zaměstnanci v pracovním poměru (zpravidla povinnost zaměstnavatelů odvádět daně z příjmů, sociálního a zdravotního pojištění a příspěvku na politiku zaměstnanosti):

[1] Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr:

- dohoda o provedení práce,
- dohoda o pracovní činnosti.

[2] Zaměstnávání podnikatele podnikatelem (tzv. Švarc systém), který je charakterizován takto: *„právnícké a fyzické osoby, které jsou zaměstnavateli a realizují samostatně svůj předmět činnosti, uzavírají občansko právní smlouvy s občany, kteří získali živnostenské oprávnění, nikoho však nezaměstnávají a práci vykonávají nesamostatně. Důsledkem je mj. obcházení daňových zákonů a předpisů v oblasti sociálního a zdravotního pojištění.“*

Mezi další formy zaměstnání tzv. „utajené neboli zastřené pracovní poměry“, které mají podobnou funkci jako výše uvedené, ale nejsou tak obvyklé patří:

- mandátní smlouva,
- zprostředkovatelská smlouva,
- smlouva o obchodním zastoupení,
- příkazní smlouva,
- smlouva o obstarání věci.

Tabulka 5 uvádí míru regulace trhu práce v oblasti najímání a propouštění pracovní síly. K určení míry regulace je využito systému indexů, které vypracovala Světová banka v rámci programu Doing Business.²²

²² Index rigidity zaměstnanosti je průměrem tří indexů: 1) index obtížnosti najímání nové pracovní síly; 2) index rigidity pracovní doby a 3) index obtížnosti rozvázání pracovního poměru. Všechny tyto indexy obsahují několik komponent a všechny dosahují hodnot v rozpětí 0 až 100 s tím, že platí čím vyšší hodnota, tím větší rigidita regulace. Index obtížnosti najímání nové pracovní síly měří (i) zdali časově omezené kontrakty mohou být použity pouze pro dočasné potřeby (pokud ano, tak dané zemi je přisouzeno skóre 1; pokud může být použit v jakémkoliv případě, pak je to 0); (ii) maximální délka časově fixovaných kontraktů (skóre 1 pokud je doba 3 roky a méně; 0,5 pokud je mezi

Tabulka č. 5: Míra regulace trhu práce dle Světové banky

	index obtížnosti najímání pracovní síly	index rigidity pracovní doby	index obtížnosti rozvázání pracovního poměru	index rigidity zaměstnanosti	náklady najmutí pracovní síly (% mzdy)	náklady při rozvázání pracovního poměru (týdny mzdy)
2004	44	20	20	28	-	22
2005	33	20	20	24	37	21,6
OECD průměr 2005	30,1	49,6	27,4	35,8	20,7	35,1

Zdroj: Doing Business, www.doingbusiness.org

Z tabulky je patrné, že došlo ke zlepšení zejména v oblasti najímání pracovní síly, kdy se tento index podařilo snížit z 44 bodů na 33.

3 a 5 lety a 0 pokud kontrakt může trvat déle než 5let); (iii) poměr povinné minimální mzdy vůči průměrné přidané hodnotě na pracovníka (skóre 1 je pokud je poměr vyšší než 0,75; pro poměr mezi 0,50 až 0,75 je skóre 0,67; pro poměr mezi 0,25 a 0,50 je skóre 0,33 a konečně pro poměr nižší než 0,25 je skóre 0). Index pracovní doby obsahuje 5 komponent: (i) zda je regulována noční práce; (ii) zda je povolena práce o víkendech; (iii) zdali se se pracovní týden může skládat z 5,5 dnů; (iv) zdali pracovní den může dosáhnout včetně přesčasů 12 hodin; (v) zdali je počet dnů placené dovolené 21 a nižší. Pro každou tuto otázku odpověď NE znamená skóre 1, v jiném případě je skóre 0. Index obtížnosti rozvázání pracovního poměru obsahuje 8 komponent: (i) zdali je nadbytečnost považována jako férový základ pro výpověď; (ii) zdali musí zaměstnavatel informovat odborovou organizaci či ministerstvo práce o svém úmyslu rozvázat pracovní poměr s 1 zaměstnancem z důvodu nadbytečnosti; (iii) zdali musí zaměstnavatel informovat odborovou organizaci či ministerstvo práce o svém úmyslu rozvázat pracovní poměr se skupinou zaměstnanců z důvodu nadbytečnosti; (iv) zdali zaměstnavatel potřebuje svolení odborové organizace pro výpověď jednomu zaměstnanci z důvodu nadbytečnosti; (v) zdali zaměstnavatel potřebuje svolení odborové organizace pro výpověď skupině zaměstnanců z důvodu nadbytečnosti; (vi) zdali legislativa nařizuje vzdělávání či nahrazení před výpovědí; (vii) zdali pravidla priority jsou uplatňována při výpovědi; (viii) zdali pravidla priority jsou uplatňována při znovuzaměstnání. Pro každou odpověď ANO je přisouzeno skóre 1 (v případě i a iv je skóre 0); jinak je přisouzena 0.

Tabulka č. 6: Regulace trhu práce dle OECD v ČR (2003)

	trvalé pracovní poměry		krátkodobé pracovní poměry	regulace hromadného propouštění
	procedurální překážky při rozvázání pracovního poměru	celková přísnost rozvázání pracovního poměru	celková přísnost regulace	celková přísnost regulace
ČR	3,5	3,3	0,5	2,1

Zdroj: Employment Protection Regulation and Labour Market Performance: in OECD Employment Outlook 2004

Dle OECD Employment Outlook 2004 patří Česká republika k těm zemím, které uplatňují přísnější legislativu ochrany zaměstnanosti v oblasti trvalých pracovních poměrů. Zatímco v oblasti hromadného propouštění se pohybuje přísnost legislativy na nižších hodnotách, v případě individuálního rozvázání pracovního poměru je legislativa vysoce restriktivní. V obou oblastech jsou hlavními aspekty regulace podmínky, za jakých lze rozvázat pracovní poměr ze strany zaměstnavatele a následné procedurální obtížnosti. Legislativa zaměstnavateli stanovuje splnění alespoň jednoho ze šesti důvodů nutných k propuštění zaměstnance (čtyři jsou založeny na organizačních změnách včetně nadbytečnosti a na zdravotních důvodech, zbylé dva důvody jsou založeny na nedostačujícím pracovním výkonu a porušení pravidel či předpisů).

Na rozdíl od jiných trhů práce v Evropské unii poměrně vysoká striktnost legislativy ochrany zaměstnanosti trvalých pracovních poměrů nevyústila v širší rozšíření pracovních poměrů na dobu určitou či částečný pracovní úvazek (ve skutečnosti pouze něco okolo 10 % pracujících, a to i přes nízkou striktnost regulace legislativy v tomto druhu pracovního poměru).²³

2.3. Vývoj struktury mzdového vyjednávání

Před rokem 1989 byl systém pracovních vztahů charakterizován státní, centrálně řízenou a kontrolovanou správou. Spěváček a kol. (2002) uvádí, že utváření mezd se opíralo o politicko-ideologické pojetí mzdy, tedy preference manuální práce konané v obtížném prostředí a její vysoké ohodnocení, a na druhé straně nízké ohodnocení kvalifikované práce, tvůrčí invence a odpovědnosti. Utváření mezd pak probíhalo na základě podrobného centrálního plánování a určování mzdových objemů.

²³ Tento nízký ukazatel je dán i faktem, že existují další atraktivní alternativy trvalých pracovních poměrů uvedených výše – zejména pracující na vlastní účet (tedy podnikatelé bez zaměstnanců) a různé jednorázové kontrakty (např. dohoda o provedení práce).

Přechod od příkazové ekonomiky k tržní, který v této oblasti trhu práce znamená změnu z povinného pracovního poměru na svobodnou volbu pracovního poměru, je procesem velmi složitým, protože do již tak komplikovaného procesu změn se i nadále promítal vliv předchozího systému. Obyvatelstvo si zvyklo na silnou státní ochranu, dále na omezenou flexibilitu pracovních míst a možných typů pracovních poměrů.

Od poloviny 90.let se stát vzdal direktivních nástrojů řízení nákladů práce a mzdového vývoje (řízení mzdového systému za pomoci státních předpisů, národohospodářský plán určující objem mzdových prostředků, mzdová regulace). Omezil se na evropsky standardní legislativní určení rámce výkonu práce a jejího ocenění (minimální mzda, zákaz diskriminace v pracovních vztazích, právo na informace a konzultace a základní pracovní podmínky včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a minimální sazby ocenění práce v mimořádných podmínkách).²⁴

Dle Baštýře měla reforma utváření mezd dva přístupy :

1. v podnikatelské sféře se mzda pojímá jako cena práce, která se utváří na základě nabídky a poptávky na trhu práce - rámcová právní úprava pak umožňuje širokou variabilitu toho, jak smluvně stanovit mzdu co do její výše, formy a závislosti na charakteristikách pracovní a hospodářské činnosti;
2. v rozpočtové sféře je mzda financována z veřejných zdrojů a platí, že mechanismus utváření mezd musí chránit veřejný zájem. Odměňování zajišťuje zaměstnancům ve vysoké míře ochranu před výkyvy nabídky a poptávky na trhu práce (na druhé straně tento způsob poskytuje jen malý prostor pro to, aby bylo možné platy stanovit smluvně individualizovat je).

Utváření mezd v podnikatelské sféře je realizováno těmito postupy:²⁵

- kolektivní vyjednávání o mzdách;
- individuální vyjednávání o mzdě;
- jednostranné stanovení mzdy.

V průběhu transformačního procesu bylo vynaloženo úsilí rozvinout tyto vztahy na úroveň typickou pro tržní ekonomiku. Byl novelizován zákoník práce, ustanoven nový zákon o zaměstnanosti a zákon o kolektivním vyjednávání, které společně vytvořily předpoklady pro garantování práv při implementaci politiky zaměstnanosti. Došlo tedy odklonu od centralizovaného systému utváření mezd ke kolektivnímu

²⁴ Baštýř a kol. (2005, str. 167).

²⁵ Spěváček a kol. (2002, str. 407).

vyjednávání na podnikové úrovni, kdy byla vytvořena tzv. tripartita jakožto nejvyšší úroveň kolektivního vyjednávání.²⁶

Vznikla tak Rada hospodářské a sociální pomoci, ve které působí tři partneři: stát představovaný vládou, zaměstnavatelé představovaní Svazem průmyslu a dopravy ČR a Konfederací podnikatelských a zaměstnaneckých svazů a zaměstnanci reprezentovaní odbory (ne však všemi, ale pouze nejsilnější odborovou centrálou: Českomoravskou konfederací odborových svazů (ČMKOS) a Konfederací umění a kultury (KUK), která byla v roce 2000 nahrazena Asociací samostatných odborů (ASO).

Cílem tripartity bylo dosáhnout dohody nebo zaujmout stanovisko k zásadním hospodářským, sociálním a mzdovým otázkám, otázkám pracovněprávních vztahů a zaměstnanosti. Mezi hlavní oblasti společného zájmu tripartity patří:²⁷

- problémy hospodářské politiky;
- problémy pracovněprávních vztahů, kolektivního vyjednávání a zaměstnanosti;
- problémy sociálních otázek;
- problémy mezd, platů;
- problémy veřejných služeb a veřejné správy;
- bezpečnosti práce;
- rozvoje lidských zdrojů;
- integrace ČR do Evropské unie.

Večerník (2001) vysvětluje, že odborové organizace se po politických změnách v roce 1989 jen těžko vyrovnávaly s cejchem spolupracovníka komunistického režimu, kdy představovaly jakousi „transmisní páku“ vládnoucí komunistické strany. Formálně bylo Revoluční odborové hnutí (ROH) po roce 1989 zrušeno a vznikly nové odborové organizace. Jak ilustruje tabulka 7, po celou dobu transformačního procesu je charakteristický trend postupného snižování členské základny odborů, i když se snažily důsledně vystupovat nepoliticky, nemít užší vztahy a tím spíše institucionální vztahy k některé politické straně.

²⁶Základní idea spočívala v tom, že kromě specifických a mnohdy protikladných zájmů a aktivit jednotlivých partnerů existují společné cíle a pro jejich dosažení je třeba vyvíjet společné aktivity, harmonizovat zájmy, hledat konsenzus. Tripartitní struktury na nižší, zejména regionální úrovni, však nebyly dlouhou dobu rozvinuty proto, že do roku 2000 nebyla naplněna příslušná ustanovení Ústavy ČR týkající se územně správního členění státu.

²⁷ Kroupa – Hála – Vašková – Mansfeldová – Šimoník (2004, str. 15).

Tabulka č. 7: Vývoj členské základny odborových organizací v ČR

	1990	1993	1995	2001	2002
pracujících (v tis.)	4 850	4 349	4 320	3 989	3 993
z toho členové odborů (v tis.)	3 820	2 680	2 000	1 075	1 000
z toho členové odborů (v %)	79	62	46	27	25

Zdroj: OECD

Kolektivní vyjednávání bylo uzákoněno zákonem o kolektivním vyjednávání v prosinci 1990 (účinnost od roku 1991). Cílem kolektivního vyjednávání v ČR je uzavření kolektivní smlouvy. Při kolektivním vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv jednají odbory za všechny zaměstnance, bez ohledu na to, zda jsou či nejsou členy příslušné odborové organizace. Dle Kroupy, Hály, Vaškové, Mansfeldové a Šimoník (2004) není tento princip přijímán jednoznačně souhlasně. Neztotožnili se s ním zcela ani odboráři; poukazují na skutečnost, že na výsledcích jejich činnosti participují i zaměstnanci, kteří nejsou členy odborů a nepřejí si, aby je odbory zastupovaly a vyjednávaly za ně. Zastupování všech zaměstnanců bez ohledu na jejich členství v odborech bývá také někdy považováno za jeden z důvodů poklesu odborové organizovanosti i menšího významu a autority kolektivních smluv.

Jak ukazuje tabulka č.8, počet firem s odborovou organizací od začátku devadesátých let rok od roku klesá. Nutno podotknout, že těžiště kolektivního vyjednávání se nachází především ve starých odvětvích, zatímco v mnoha nově založených firmách chybí formální postupy pro vedení sociálního dialogu. Prakticky všechny údaje z tabulky vykazují taktéž klesající trend.

Tabulka č. 8: Odborové organizace a kolektivní smlouvy v ČR

ukazatel	1994	1996	1998	2000	2002
počet firem s odborovou organizací	12 895	12 371	10 499	9 307	8 576
počet pracujících ve firmách s odborovou organizací (v tis.)	2 408	1 885	1 430	1 371	1 452
počet odborových organizací mající právo uzavírat kolektivní smlouvy	N/A	8 423	6 561	5 016	4 632
počet odborových organizací, které nemají právo uzavírat kolektivní smlouvy	N/A	1 749	1 318	1 122	835
počet uzavřených kolektivních smluv	5 506	6 299	4 971	4 339	4 314
počet pracujících pokrytých kolektivními smlouvami (v tis.)	1 883	1 884	1 412	1 379	1 075

Zdroj: Večerník (2001); Kroupa – Hála – Vašková – Mansfeldová – Šimoník (2004)

Tabulka č. 9: Úrovně, na kterých se vyjednává o mzdách v nových členských státech EU

	meziodvětvová úroveň	odvětvová úroveň	úroveň podniku
Česká republika		A	C
Maďarsko	A	B	C
Lotyšsko	A	A	C
Litva		A	C
Polsko		A	C
Slovensko		C	A

Poznámka:

A - existující úroveň vyjednávání o mzdách

B - důležitá, ale nikoliv dominantní úroveň vyjednávání o mzdách

C - dominantní, převládající úroveň vyjednávání o mzdách

Zdroj: Kroupa – Hála – Vašková – Mansfeldová – Šimoník (2004)

V ČR probíhá kolektivní vyjednávání zejména na firemní úrovni (viz tabulka č.9). Je to dáno hlavně neochotou zaměstnavatelů udělit vyjednávací pravomoc sektorovým organizacím, dále pak nejasným vymezením odvětví.

Dle Večerníka (2001) model kolektivního vyjednávání na firemní úrovni obsahuje následující sekce:

- úvodní ustanovení,
- vztahy mezi zaměstnavatelem a podnikovou odborovou organizací,
- procedury užívané k vyřešení stížností zaměstnanců,
- pracovní nároky a podmínky,
- ochrana zaměstnanosti,
- odměňování práce,
- kompenzace cestovních výloh,
- bezpečnost a ochrana zdraví při výkonu práce,
- sociální podmínky zaměstnanců,
- závěrečná ustanovení.

2.4. Vývoj aktivních politik trhu práce

V prosinci roku 1990 uzákonila ČR legislativu, která řídí aktivní politiky státu v oblasti trhu práce.

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku

zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“²⁸

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:²⁹

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek na přechod na nový podnikatelský program,
- poradenství.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v ČR lze rozdělit na nástroje, které jsou určeny:

1. pro zaměstnavatele:

- zřízení společensky účelného pracovního místa,
- veřejně prospěšné práce,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- rekvalifikace zaměstnanců,
- zřízení či provoz chráněných dílen a chráněných pracovišť a chráněných pracovních míst,
- přechod na nový podnikatelský program.

2. pro uchazeče o zaměstnání:

- zřízení společensky účelného pracovního místa osobou, která začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost,
- překlenovací příspěvek,
- rekvalifikace,
- zřízení chráněného pracovního místa osobou, která začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

²⁸ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. §104.

²⁹ Portál Ministerstva práce a sociálních věcí – www.mpsv.cz.

Tabulka č. 10: Hodnocení účinnosti jednotlivých opatření APZ

	úspěšnost dokončení účasti	umístění/setrvání ihned po programu	zaměstnatelnost uchazečů	jiné přínosy (prožívání nezaměstnanosti, sociální kontakty)
rekvalifikace	1,53	2,29	2,07	2,21
SÚPM a SVC	1,83	2,06	2,14	2,33
VPP	1,97	3,75	2,85	2,47
místa pro absolventy	1,57	2,00	1,79	2,05
místa pro ZPS	1,89	2,11	2,18	1,96

Zdroj: Sirovátka a kol. (2003, str. 90)

Evaluace dopadů a účinků aktivních politik práce je obsažena v tabulce č. 10. Hodnocení bylo provedeno vedoucími pracovníky úřadů práce klasickou stupnicí 1 až 5, přičemž jednička znamená výborný.

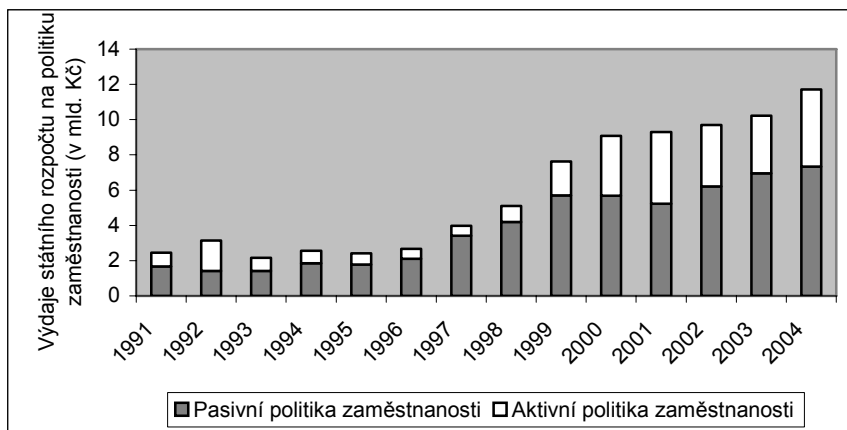
Procházková – Projsová – Ptáčnicková (2000) uvádí, že v prvních letech (1991-1993) sehrála ALMP významnou roli při přesunech pracovní síly z jednotlivých sektorů (zejména z útlumových odvětví do terciálního sektoru a nově vzniklého malého a středního podnikání). Cílem ALMP v prvních letech transformačního procesu bylo vytvořit podmínky pro alokaci stále rostoucí skupiny nezaměstnaných (do té doby neznámá skupina aktivního obyvatelstva). V této době také nebyla výdajová stránka ALMP omezena limitními stropy, prostředky byly vynakládány dle aktuálních potřeb.³⁰

V dalších letech (zejména od roku 1994-1997) dochází k omezování prostředků určených na ALMP a snaže k vynakládat větší část prostředků na konkrétní projekty. Dle doporučení Světové banky a dalších mezinárodních organizací se začínají ALMP v ČR zaměřovat na nejvíce problematické skupiny na trhu práce (absolventy, handicapované uchazeče o zaměstnání a dlouhodobě nezaměstnané).

Ke zvýšení prostředků na politiku zaměstnanosti dochází od roku 1998, a to jednak na základě hospodářské recese, jednak na základě změny vládnoucí politické strany.

³⁰ Velká přezaměstnanost ve státních podnicích a plánovaná kupónová privatizace vyvolávala obavy z masivního nárůstu nezaměstnanosti. Proto tedy nebyla zavedena výdajová omezení.

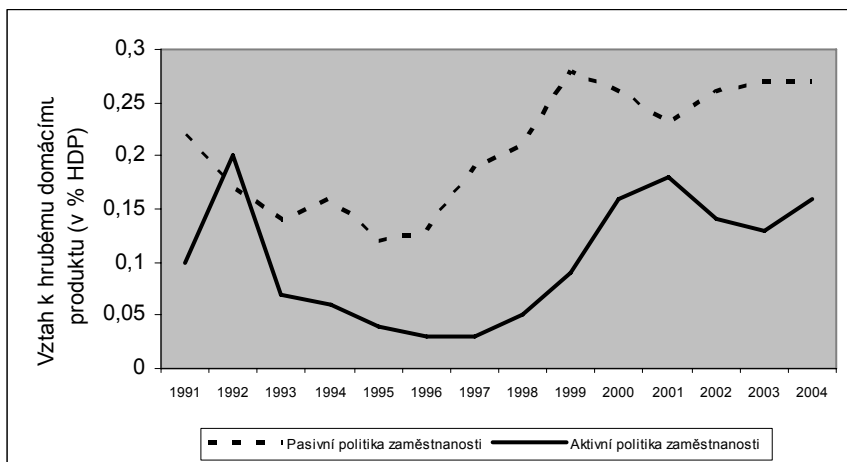
Graf č. 3: Vzájemný poměr APZ a PPZ jako výdajů na politiku zaměstnanosti



Zdroj: MPSV: Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v ČR ve vývojových řadách a grafech (2005)

Současným trendem vyspělých ekonomik je přesun finančních prostředků z pasivní politiky na aktivní (viz graf č.4). Nejinak je tomu i v případě ČR, která po velkém propadu od roku 1993 do roku 1998 zaznamenává podobný vývoj. Možný problém vidíme ve skutečnosti, že rostoucí trend výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti není doprovázen paralelním snižováním prostředků na pasivní politiku zaměstnanosti, tedy zejména výdajů na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Dochází tak ke zvyšování již tak vysokých výdajů státního rozpočtu.

Graf č. 4: APZ a PPZ a jejich vztah k hrubému domácímu produktu



Zdroj: MPSV: Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v ČR ve vývojových řadách a grafech (2005)

2.5. Vývoj daňového zatížení práce

V České republice byly základní parametry daňového systému nastaveny při jejím vzniku, tedy 1. ledna 1993.

Zdanění práce je hlavním daňovým příjmem státu (téměř polovina příjmů). Situaci ilustruje následující tabulka. Z tabulky lze vyčíst trend zvyšování tohoto podílu.

Tabulka č. 11: Vývoj sociálního a zdravotního pojištění jako součásti daňových příjmů

	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005
sociální a zdravotní pojištění (v mil Kč)	168,8	226,1	284,7	322,9	372,9	419,6	485,0
(v % z celkových daňových příjmů)	38,6	40,8	43,9	43,7	44,6	44,6	45,1

Zdroj: Jahoda (2005), www.vupsv.cz

Tabulka č.12 ukazuje vývoj daňového zatížení v ČR. Z tabulky lze vyčíst trend postupného snižování daňového zatížení u vysoko-příjmových skupin pracujících. Oproti tomu u nízkopříjmových skupin pracujících je tento trend zanedbatelný. A právě této skupiny se vysoké náklady práce týkají. Roste totiž nezaměstnanost pracovníků s nízkou kvalifikací a v důsledku toho pak i klesá celková zaměstnanost. Jak bylo uvedeno již v metodologické části, je vysoké zdanění práce z pohledu konkurenceschopnosti ekonomiky a flexibility trhu práce považováno za negativní jev. Zdanění práce v ČR je i přes postupný trend snižování vysoké. Jak upozornila Komise EU (European Commission 2001a): „...celá řada empirických studií potvrzuje existenci silné vazby indikátoru efektivního zdanění práce na jedné straně a zaměstnanosti na straně druhé. Z toho plyne, že daňová reforma a hlavně snížení zdanění práce může být dobrým nástrojem pro alespoň částečné zlepšení zaměstnanosti v EU.“

Za celou dobu transformačního procesu nedošlo k výrazným změnám daňového zatížení práce. Dolní hranice zdanění příjmů ze závislé činnosti se od roku 1993 do roku 2005 pohybovala na úrovni 15 %. Výraznějších změn doznala horní hranice zdanění příjmů ze závislé činnosti, kdy byla tato sazba postupně snižována až na úroveň 32 % v roce 2006.

Od roku 2006 dochází ke snížení na 12 %. Odvody zaměstnance do systému sociálního a zdravotního pojištění zaznamenaly sice trend postupného snižování, ovšem jeho výše je nepatrná (z 13,5 % v roce 1993 na 12,5 % v roce 2006). Obdobné je tomu i v případě odvodů zaměstnavatele (sazba 36 % v roce 1993; 35 % v roce 2006)

Tabulka č. 12: Vývoj zdanění práce v ČR

	1990-1992	1993	1994	1995	1996-1999	2000-2005	2006
daň z příjmů ze závislé činnosti (v % hrubé mzdy)	5-32	15-47	15-44	15-43	15-40	15-32	12-32
souhrnné pojištění zaměstnance placené zaměstnancem (v % hrubé mzdy,rozpětí)	1	13,5	13,25	13,25	12,5	12,5	12,5
souhrnné pojištění zaměstnance placené zaměstnavatelem (v % zúčtované mzdy)	50 ²	36,00	35,25	35,25	35,00	35,00	35,00
celkové zdanění práce (rozpětí) ³	55-82	64,5-96,5	63,50-92,5	63,5-91,5	62,5-87,5	62,5-79,5	59,5-79,5

Poznámka:

¹ zahrnuto do daně ze mzdy

² pro zaměstnavatele fyzickou osobu byl stanoven odvod ve výši 25 % tj. bez pojistného na státní politiku zaměstnanosti a zdravotního pojištění, protože to v tomto období nebylo pro tuto skupinu předepsáno

³ celkové zdanění práce se skládá z daně z příjmu zaměstnance, souhrnného pojištění zaměstnance placeného zaměstnancem a placeného zaměstnavatelem

Zdroj: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí;vlastní propočty

Na konci 90.let v zemích Evropské unie vysoké náklady práce vyvolaly snahy o snížení daňového zatížení práce s cílem stimulovat poptávku po práci a podpořit zároveň ochotu pracovat. Existují dva směry reformního úsilí. Tím prvním je všeobecné snížení daňových sazeb a odvodů do systémů sociálního a zdravotního pojištění, tím druhým je zaměření se na redukcí sazeb u nízkopříjmové a současně málo kvalifikované pracovní síly. Ve většině případů je tato snaha cílena na snížení nákladů poptávky po práci, tedy zaměstnavatelů. Tabulka č.13 ukazuje v případě ČR prakticky nulový posun v této oblasti. Oproti ostatním novým členským zemím vykazuje v obou sledovaných ukazatelích nejen vyšších hodnot, ale i mírně vzestupný trend.

Tabulka č. 13: Vývoj zdanění práce v ČR

	1996	1998	2000	2002	2004
Tax Wedge*	41,4	41,4	41,6	41,8	41,9
NMS-10***	36,0	36,6	36,4	36,7	36,1
ITR**	39,1	39,7	40,3	40,3	41,5
NMS-10***	34,1	34,8	35,0	35,0	34,7

Poznámka:

**Daňový klín pro pracujícího, stav svobodný s příjmem na úrovni 2/3 průměrného příjmu*

***Implicitní daňová sazba práce (implicit tax rate on labour) ITR*

****Průměr nových členských zemí EU*

Zdroj: European Commission: Structures of the taxation systems in the European Union, 2006 edition

Tabulka č. 14: Vývoj tax wedge v ČR (dle metodiky OECD)

	% průměrné mzdy			
	67,0	100,0	133,0	167,0
2000	41,4	42,7	44,1	44,9
2005	42,1	43,8	44,9	46,2

Zdroj: OECD: Taxing wages

Výše daňového klínu (tax wedge) v ČR patří v rámci zemí EU k těm vyšším. Z výše uvedených skutečností můžeme konstatovat, že daňový systém a zejména daňové zatížení práce v ČR je zatím rezistentní větším změnám. V současné době je diskutována otázka (po vzoru některých nových členských států EU např. Slovenska) zavedení rovné daně, která by znamenala signifikantní změnu v této oblasti regulace trhu práce.

2.6. Vývoj systému podpory v nezaměstnanosti a systému sociálních dávek

V lednu 1990 byl zaveden systém podpory v nezaměstnanosti, který byl štedrý ve srovnání s USA, ale ve srovnání se západní Evropou nevykazoval liberálnost. Systém podpory v nezaměstnanosti byl pak v průběhu 90.let několikrát změněn. Hlavním předmětem úprav bylo snížit štedrnost systému. Jak byl celý systém upravován ukazuje tabulka 13.

Požadavky přiznání podpory v nezaměstnanosti se také měnily od poměrně široce otevřených k užším a opět široce pojatým. Po celou dobu kdokoliv, kdo pracoval nejméně 12 měsíců v uplynulých 3 letech je okamžitě způsobilý pro přiznání podpory v nezaměstnanosti. Navíc pracující, s nimiž byl rozváznán pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti mají nárok na zvýšenou podporu. Dvanáctiměsíční odpracovanou

dobu lze substituovat dobou, kterou se daný nezaměstnaný soustavně připravoval na výkon povolání, byl uvězněn nebo vykonával ZVS.³¹

V letech 1990-1991 byla maximální doba poskytování podpory v nezaměstnanosti pro všechny, kteří se kvalifikovali, stanovena na 12 měsíců. Od roku 1992 do roku 2003 byla maximálně 6 měsíců. Od roku 2004 bylo přihlédnuto k faktu, že nejobtížněji se nové pracovní místo hledá uchazečům nad 50 let věku a byly podniknuty úpravy směrem k prodloužení doby poskytování podpory v nezaměstnanosti této věkové skupiny nezaměstnaných (viz tabulka č.15).

Tabulka č. 15: Délka pobírání podpory v nezaměstnanosti (v měsících)

1990-1991	12
1992-2003	6
2004	6-9-12*

*Poznámka: *u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku 6 měsíců, od 50 do 55 let věku 9 měsíců, nad 55 let věku 12 měsíců*

Zdroj: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Tabulka č. 16: Výše podpory v nezaměstnanosti (v % předchozí čisté mzdy)

1990	60-90a)
1991	50-70b)
1992-1997	50-70c)
1998-2003	40-60d)
2004	45-60e)

Poznámka:

- a) 60 % za celé období; při organizačních změnách 90 % za prvních 6 měsíců, pak 60 %; dolní a horní limity
- b) 60 % za prvních 6 měsíců, pak 50 %; při organizačních změnách 65 % za prvních 6 měsíců; při rekvalifikaci 70 % po celou dobu rekvalifikace; dolní limit, žádný horní limit
- c) 60 % za prvé 3 měsíce, pak 50 %; při rekvalifikaci 70 % po celou dobu rekvalifikace; žádné výjimky při organizačních změnách; žádný dolní limit, horní limit 1,5 násobek minimální mzdy, při rekvalifikaci 1,8 násobek
- d) 50 % za prvé 3 měsíce, pak 40 %; při rekvalifikaci 60 %; v roce 1998 žádný dolní limit, horní limit 1,5 násobek životního minima, při rekvalifikaci 1,8 násobek; od roku 1999 horní limit zvýšen na 2,5 násobek životního minima, při rekvalifikaci na 2,8 násobek
- e) 50 % za prvé 3 měsíce, pak 45 %; při rekvalifikaci 60 %; nově lze podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci pobírat i v případě trvání pracovního vztahu nebo výkonu jiných výdělečných činností, pokud jsou tyto činnosti

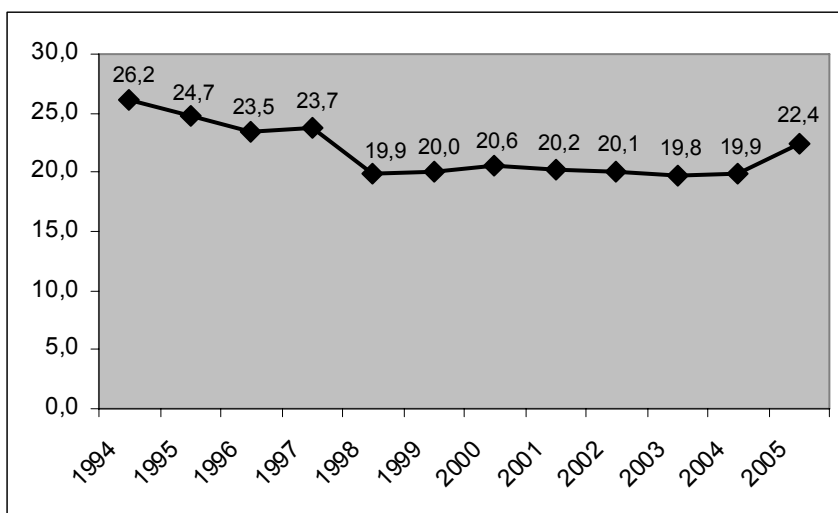
³¹ Od roku 2004 došlo i v této oblasti k několika změnám, které měly za cíl jak snížit výdaje státu při vyplácení podpor v nezaměstnanosti, tak podnitit snahu studentů o aktivní přístup k hledání práce ještě během studia.

vykonávány v rozsahu kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby a měsíční výdělek je nižší než polovina minimální mzdy.

Zdroj: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Dalším zkoumaným ukazatelem je podíl průměrné měsíční podpory v nezaměstnanosti ve vztahu k hrubé mzdě. Ve sledovaném období došlo k výraznému snížení tohoto podílu, což by mělo na základě teoretických poznatků stimulovat snahu nezaměstnaných hledat si aktivně práci. Tohoto snížení bylo dosaženo v první polovině transformačního období, v průběhu posledních osmi let osciluje úroveň podpory v nezaměstnanosti okolo hodnoty 20 % průměrné hrubé mzdy.

Graf č.5: Podíl průměrné měsíční podpory v nezaměstnanosti (v % hrubé měsíční mzdy)

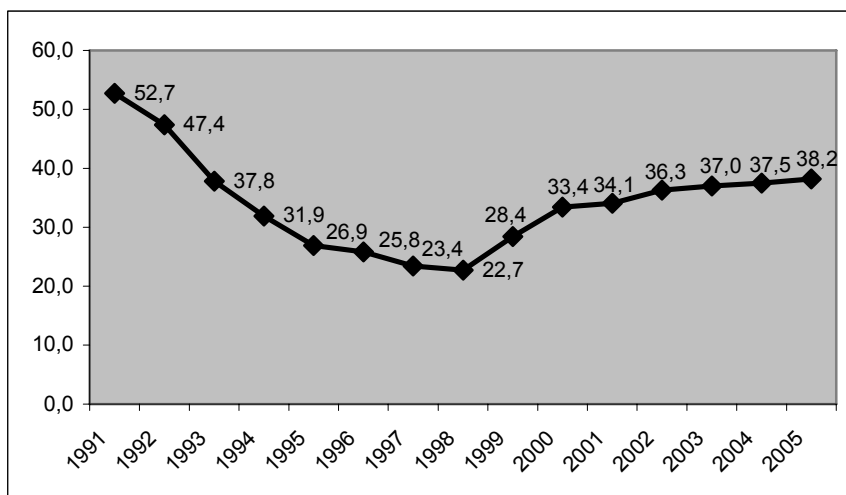


Zdroj: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

V rámci této analýzy nelze opomenout ani dnes velmi diskutovaný problém minimální mzdy (o legislativě, upravující statut minimální mzdy bylo pojednáno v části 2.2), její výše a jejích dopadů na trh práce respektive na celou ekonomiku. Minimální mzda existuje téměř ve všech vyspělých státech a má dva hlavní sociální cíle. Tím prvním je ochrana méně vzdělanější pracovní populace před nutnými životními podmínkami. Druhým cílem je snížení nerovností zhuštěním platových škál. Ač při vyrovnávání nerovností v životní úrovni obyvatelstva existují účinnější nástroje (daně a transfery), minimální mzda zůstává z historického hlediska i nadále klíčovým politickým nástrojem. Situaci ilustruje následující tabulka. Od roku 1991 se minimální mzda zvýšila více než trojnásobně. Do roku 1998 byla pozice mzdového minima při ovlivňování nákladů práce vzhledem k jeho absolutní i relativní úrovni nevýznamná (a postupně se snižovala).

Že se jedná z velké části o politicky zaměřený prvek regulace trhu práce svědčí graf č.6, který udává vývoj výše minimální mzdy vůči průměrné hrubé mzdě. Zatímco za vlády pravicové koalice tento poměr klesal (tedy až do roku 1998), po nástupu levicově orientované strany pak tento poměr podstatně zvýšil. Růst mzdového minima v tomto období výrazně převýšil dynamiku průměrné mzdy.

Graf č.6: Vývoj výše minimální mzdy vůči průměrné hrubé mzdě (v %)



Zdroj: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Tabulka č.17: Vývoj výše minimální mzdy v ČR

1991	1992-1995	1998	2000	2002	2004	2006
2000	2200	2650	4500	5700	6700	7570

Zdroj: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

V průběhu transformačního období se objevil negativní efekt minimální mzdy na trh práce, a to nárůst podílu šedé ekonomiky. Zaměstnavatelé (zejména ve stavebním průmyslu) využili minimální mzdu k obejití zákona ve smyslu najímání pracovní síly. Jestliže platí, že pracovní místo může být nabídnuto uchazeči ze zahraničí až poté, co neprojeví o toto místo zájem uchazeč z ČR, tito zaměstnavatelé účelně nabízeli tyto pozice za platových podmínek na úrovni výše minimální mzdy, kterou domácí obyvatelstvo akceptovalo jen v minimální míře. Tak se otevřely těmto zaměstnavatelům dveře pro zaměstnání levné pracovní síly ze zahraničí. Dalším možným zneužíváním minimální mzdy je fakt, že někteří zaměstnavatelé vyplácejí svým zaměstnancům hrubou mzdu ve výši minimální mzdy (odvody do systému sociálního zabezpečení tak sníží na minimum) a zbytek mzdy vyplácejí „na ruku“ bez jakékoliv evidence a tudíž i povinných odvodů do systému sociálního a zdravotního zabezpečení, což pak vede k nerovnováze mezi příjmy a výdaji systému.

2.7. Konkurenceschopnost a regulace trhu práce

Na jaře roku 2000 přijala Evropská rada tzv. lisabonskou strategii. Tato komplexní strategie, která byla rozvržena na celé desetiletí 2000-2010, byla v závěrech lisabonského zasedání Evropské rady formulována takto: „*Unie se má stát „nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností“.*

Nicméně již v polovině tohoto programu museli představitelé Evropské unie konstatovat, že tento cíl nebude možné v daném čase naplnit. Do revize původních cílů se zapojila po svém vstupu i Česká republika. V návaznosti na revidovanou Lisabonskou strategii si ČR vypracovala vlastní Národní lisabonský program na léta 2005-2008. Jedná se o integrovaný a soudružný přístup mezi makroekonomickými politikami, mikroekonomickými politikami a politikou zaměstnanosti.

V oblasti flexibility trhu práce Národní lisabonský program na str. 28 uvádí: *“Dynamický vývoj ekonomiky vyžaduje pružný pracovní trh. Pokud Česká republika podmínky pracovního trhu nepřizpůsobí, pak hrozí, že se dostane do dlouhodobých problémů doprovázených nezaměstnaností a vysokými sociálními náklady. ČR bude proto zvyšovat podíl do investic do lidského kapitálu, podporovat dojíždění a stěhování za prací a vytvoří legislativní podmínky pro flexibilní pracovní právní vztahy.“*

Hlavní oblasti reforem, které jsou relevantní obsahu tohoto working paperu jsou následovně:

- snížení daňového zatížení nízkopříjmových skupin obyvatelstva, což zvýší motivaci k aktivní účasti na trhu práce;
- rozšíření smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů (nový zákoník práce ho již obsahuje);
- zavedení stropů pojistného na sociální zabezpečení (tento krok by měl vytvořit vhodnější podmínky pro zaměstnávání vzdělané a kvalifikované pracovní síly, kterým v současné době brání mimo jiné i vysoké zákonné nemzdové náklady práce);
- zvýšení územní mobility zaměstnanců;
- modernizace politiky zaměstnanosti (zaměření zejména na posílení priorit politiky zaměstnanosti a služeb zaměstnanosti, na personální posílení a finanční krytí a změnu organizačního uspořádání služeb zaměstnanosti. Realizace politiky zaměstnanosti by měla zabezpečit, aby třetina uchazečů a zájemců o zaměstnání (tj. těch nejmotivovanějších a nejaktivnějších) mohla získat všechny informace vedoucí k jejich zaměstnání zabezpečovaných úřady práce, tj. volná pracovní místa, možnosti dalšího odborného vzdělávání, poradenství pro volbu povolání, podpora zaměstnanosti

apod., prostřednictvím internetu, call-center, informačních boxů a dalších technických opatření. Tím dojde ke snížení jejich návštěvnosti na úřadech práce a bude umožněno využít omezenou kapacitu úřadů ve prospěch ostatních uchazečů o zaměstnání.

ZÁVĚR

Pokud chápeme konkurenceschopnost jako „schopnost ekonomiky dosahovat dlouhodobý ekonomický růst“, pak trh práce, respektive jeho regulace, je jedním z jeho mnoha determinantů. V tomto working paperu jsme zkoumali vliv jednotlivých institucionálních aspektů trhu práce a implicitně pak vliv regulace trhu práce na konkurenceschopnost ekonomiky.

Celé období transformace by se dalo charakterizovat jako přechod od centrálně plánované ekonomiky k tržní. Je všeobecně známo - že možnosti dlouhodobého růstu centrálně plánované ekonomiky byly vyčerpány a tak politické změny roku 1989 s sebou přinesly nové výzvy pro hospodářskou politiku - zejména deregulaci hospodářství (nejdříve musel nastat přechod od ekonomiky ovládané státem k tržní) tak, aby byl v dlouhém časovém horizontu dosažen růst. Z celé řady hospodářsko-politických otázek transformačního období je tomuto working paperu relevantní oblast regulace trhu práce a její vazba na konkurenceschopnost.

Vývoj jednotlivých institucionálních aspektů regulace trhu práce byl popsán v předchozích částech. V této části je cílem shrnout vývoj regulace trhu práce v ČR ve zkoumaném období a jeho vazba na konkurenceschopnost. Regulace trhu práce a zejména její míra patří k jedné k nejsložitějším otázkám hospodářské politiky. Určitá míra regulace v tomto segmentu hospodářské politiky je objektivně nevyhnutelná (přičemž nejobtížnější je stanovení této míry). Většina současné odborné ekonomické literatury se shoduje v tom, že k zajištění optimálních podmínek dlouhodobého ekonomického růstu je potřeba nízká regulace v oblasti trhu práce zejména v oblasti regulace podmínek rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Mezi pozitivní kroky zcela jistě patří vytvoření legislativy odpovídající legislativě tržních ekonomik (zejména zákon o zaměstnanosti), kdy byl vytvořen legislativní rámec fungování trhu práce. Přísnost legislativy trhu práce v ČR je průměrná v komparaci se zeměmi OECD a existuje tedy prostor pro její zmírnění. Bohužel musíme konstatovat, že poslední navržené změny zákoníku práce spíše zvyšují přísnost (např. omezení v počtu odpracovaných hodin pro brigádníky mladší 18 let) a tím pádem snižují flexibilitu trhu práce.

V oblasti struktury mzdového vyjednávání je v transformačním období možno sledovat znatelný úbytek členské základny odborových organizací. Je ale potřeba upozornit, že jejich vyjednávací síla se proporcionálně nezmenšila.

Dalším zkoumaným institucionálním aspektem byly aktivní politiky trhu práce, jejichž funkci většina ekonomů považuje za pozitivní. Výdaje v této oblasti se do roku 1998 postupně snižovaly (do značné míry to souvisí s faktem, že u moci byla pravicově zaměřená vláda) a od

tohoto roku se začínají výdaje státu v oblasti aktivní politiky trhu práce zvyšovat. Vazbu na konkurenceschopnost vyjadřuje názor, že je důležité, aby se poměr výdajů na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti vyvíjel ve prospěch politiky aktivní. Ta s sebou přináší také sekundární efekty jako je zvyšování kvalifikace pracovní síly, což pak může pro konkurenceschopnost ČR znamenat výhodu v podobě přilákání jednak zahraničních investorů, kteří vyrábějí produkty s vysokou přidanou hodnotou, jednak možnost vzniku či expanze domácích firem. Pasivní politika je pak již pouze ex post výdajem státního rozpočtu bez dalších efektů. Navíc vůči průměrné mzdě vysoce nastavené sociální dávky zvyšují demotivaci nezaměstnaných k aktivnímu hledání nové práce.

Daňové zatížení práce je dalším regulačním aspektem oblasti trhu práce. Empirickým výzkumem je zjištěná vazba, že vysoké daňové zatížení práce má negativní vliv na nezaměstnanost (zejména málo kvalifikované síly) a v dlouhodobém horizontu může mít tedy vliv i na konkurenceschopnost. Vysoké zdanění práce navíc odrazuje potenciální zahraniční investory. V této studii nebyly ve sledovaném období podniknuty výraznější úpravy směrem k dosažení nižšího zdanění práce a Česká republika patří v rámci zemí EU k těm, které mají nejvyšší odvody zaměstnavatelů do systému sociálního pojištění, což společně s vysokým zdaněním příjmů právnických osob zvyšuje nákladovou stránku produkce a může způsobit v konečném důsledku odliv firem z ČR do zemí buď s nižším zdaněním právnických osob nebo nižším zdaněním práce. V dlouhodobějším horizontu by tak mohlo dojít k ohrožení dlouhodobého růstu.

Systém podpory v nezaměstnanosti a systém sociálních dávek. Tato problematika úzce souvisí s předchozí. ČR patří mezi země s velmi vysokým stupněm sociální a zdravotní péče, která je založena na rozsáhlé solidaritě. To se projevuje značným odvodovým zatížením (zaměstnanec i zaměstnavatel). Proto je snižování sazeb mandatorního sociálního pojištění placeného zaměstnavatelem nutno doprovázet s reformou důchodového a zdravotního systému, jinak hrozí nerovnováha tohoto systému. Velmi ožehavým problémem nedaleké budoucnosti je postupné stárnutí obyvatelstva a neudržitelnost stávajícího systému. Bez zásadních změn systému tedy bude dosažení dlouhodobého růstu velmi složité.

Legislativa ochrany minimální mzdy má dle našeho názoru negativní vliv na konkurenceschopnost zejména z důvodu jejích následků na nepružnost mezd směrem dolů a taktéž může způsobovat nevyrovnanost mezi příjmy a výdaji státního rozpočtu. Tato legislativa podporuje také šedou ekonomiku (společně s politikou vyplácení sociálních dávek dlouhodobě nezaměstnaným, kteří si k tomu přivydělávají „načerno“).

POUŽITÁ LITERATURA

AIDT, T. – TZANNATOS, Z. (2001): The Cost and Benefits of Collective Bargaining: A Survey. Social Protection Discussion Paper Series, No. 0120. The World Bank. 2001, 51 s.

BAKER, D. – GLYN, A. – HOWELL, D.R. – SCHMITT, J. (2005): Labour Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence. 2005, 63 s.

BALDWIN, R. – WYPLOSZ, CH. (2004): The Economics of European Integration. McGraw-Hill. 2004. ISBN 0 077 103947.

BELL, B. – NICKELL, S. (1996): Would Cutting Payroll Taxes on the Unskilled Have a Significant Impact on Unemployment? Cente for Economic Performance:London, 1996, 41 s. ISBN 0-7530-0320-1.

BERTOLA, G. – BOERI, T. – CAZES, S. (1999): Employment Protection and Labour Market Adjustment in OECD Countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement. Internation Labour Office:Geneva, 1999, 103s. ISBN 92-2-111766-9.

BETCHERMAN, G. – LUINSTR, A. – OGAWA, M. (2001): Labour Market Regulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection. Social Protection Discussion Paper Series, No. 0128. The World Bank. 2001, 65 s.

BOERI, T. – NICOLETTI, G. – SCARPETTA, S. (1999): Regulation and Labour Market Performance. 48s. <ftp://ftp.igier.uni-bocconi.it/wp/1999/158.pdf>.

BORGHIJS, A. – POECK VAN, A. (2001): EMU and Labour Reform: Needs, Incentives and Realisations. 2001, 22 s. <http://www.ingentaconnect.com/content/bpl/twec/2001/00000024/00000010/art00414>.

CALMFORS, L. (2002): Wage and Wage-Bargaining Institutions in the EMU A Survey of the Issues. Institute for International Studies: Stockholm, 2002,28s. <http://www.iies.su.se/>.

CALMFORS, L. (1994): Active Labour Market Policy and Unemployment- a Framework for the Analysis of Crucial Design Features. OECD Economic Studies No. 22. Paris: OECD, 1994. 47 s.

Calmfors, L. (2001): Unemployment, Labour-Market Reform and Monetary Union. Institute for International Economic Studies, 2001,35 s. <http://rincewind.iies.su.se/publications/seminarpapers/639.pdf>.

Cazes, S. (2002): Do Labour Market Institutions Matter in Transition Economies? An Analysis of Labour Market Flexibility in the Late Nineties. International Institute for Labour Studies:Geneva, 2002, 34 s. ISBN 92-9014-661-3. <http://www-ilomirror.cornell.edu/public/english/bureau/inst/download/dp14002.pdf>.

CAZES, S. – NESPOROVA, A. (2004): Labour Markets in Transition: Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe. 2004, 32 s. <http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/03-89bis.pdf>.

CHECCHI, D. – LUCIFERA, C. (2002): Unions and Labour Market Institutions in Europe. Dipartimento di Economia Politica e Aziendale: Milano. 2002. 65 s. <http://www.economia.unimi.it/pubbl/wp45.pdf>.

DANTHINE, J.P. – HUNT, J. (1994): Wage Bargaining Structure, Employment and Economic Integration. 1994, 13 s. <http://www.jstor.org/view/00130133/di983528/98p0005f/0>.

DAVERI, F. – TABELLINI, G. (1997): Unemployment, Growth and Taxation in Industrial Countries. World Bank, 1997, 64 s. <ftp://ftp.igier.uni-bocconi.it/wp/1997/122.pdf>.

EAMETS, R. – MASSO, J. (2003): Labour Market Flexibility and Employment Protection Regulation in the Baltic States. 2003. 39 s. http://www.mtk.ut.ee/doc/Jaan_Masso.pdf.

EDERVEEN, S. – THISSEN, L. (2004): Can Labour Market Institutions Explain Unemployment Rates in New EU Member States? European Network of Economic Policy Research Institutes, Working Paper No. 27. 2004, 47 s. ISBN 92-9079-504-2.

FIORITO, R. – PADRINI, F. (2001): Distortionary Taxation and Labour Market Performance. 2001, 24 s. <http://www.blackwell-synergy.com/links/doi/10.1111/1468-0084.00215>.

GRAUWE DE, P. (2003): Economics of Monetary Union. New York: Oxford University Press, 2003, 258s. ISBN 0-19-925651-9.

HAFFNER, R. – NICKELL, S. – NICOLETTI, G. – SCARPETTA, S. – ZOEGA, G.: European Integration, Liberalisation and Labour Market Performance. 57 s. http://www.frb.org/images/customer/report2_3_luglio99.pdf.

HOLMAN, R. (2000): Transformace české ekonomiky: v komparaci s dalšími zeměmi střední Evropy. Praha: CEP, 2000. 106 s. ISBN 80-9027-956-2.

HOLUB, A. a kol. (2003): Česká ekonomika na cestě do Evropské unie: (se zaměřením na mezinárodní podmínky). Praha: Professional Publishing, 2003. 238s. ISBN 8086419436.

JACKMAN, R. – LAYARD, R. – NICKELL, S. (1996): Combating Unemployment: Is Flexibility Enough?. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, 1996, 41 s. ISBN 0 7530 0539 5.

JAHODA, R.: Srovnávací analýza českého daňového systému s důrazem na trh práce. Praha: VÚPSV. 2003, 40 s.

KREBS, V. a kol. (2005): Sociální politika. Praha: ASPI, 2005. 502 s. ISBN 8073570505.

KROUPA, A. – HÁLA, J. – VAŠKOVÁ, R. – MANSFELDOVÁ, Z. – ŠIMONÍK, P.: Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje. Praha: VÚPSV. 2004, 166 s.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ: Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice ve vývojových řadách a grafech. 2005, 56s. ISBN 80-86878-23-6.

NICKELL, S. (2003): A picture of European Unemployment: Success and Failure. London: Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, 2003, 46 s. ISBN 0 7530 1638 9.

NICKELL, S. (2004): Employment and Taxes. London: Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, 2004, 18 s. ISBN 0 7530 1760 1.

NICOLETTI, G. – SCARPETTA, S.: Do Regulatory Reforms In Product And Labor Market Promote Employment? Evidence From OECD Countries. 38s.

NUNZIATA, L. (2003): Unemployment and Labour Market Flexibility. 2003, 39 s. <http://www.eale.nl/conference/eale2003/paper/Papers2003/Nunziata.pdf>.

OECD Employment Outlook 2005. <http://www.oecd.org>.

OECD Employment Outlook 2004: Employment Protection Regulation and Labour Market Performance. <http://www.oecd.org>.

PISSARIDES, C. (1997): The Impact of Employment Tax Cuts on Unemployment and Wages: The Role of Unemployment Benefits and Tax Structure. Centre for Economic Performance, Discussion Paper No. 361 1997, 50 s. <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0361.pdf>.

PROCHÁZKOVÁ, E. – PROJISOVÁ, I. – PTÁČNIKOVÁ, N. (2000): Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992-1999. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000. 183 s. ISBN 8085829890.

SCARPETTA, S. (1996): Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study. OECD Economic Studies No.26, 1996, 56s. ISBN 085328 754 6.

SIROVÁTKA a kol. (2003): Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí, Masarykova univerzita a Národní vzdělávací fond. Brno, Praha, 2003. 154 s.

SPĚVÁČEK, V. a kol. (2002): Transformace české ekonomiky: politické, ekonomické a sociální aspekty. Praha: Linde, 2002. 525 s. ISBN 8086131327.

THE WORLD BANK: Doing Business. [http:// www.doingbusiness.org](http://www.doingbusiness.org).

THE WORLD BANK: Czech Republic: Toward EU Accession, Main Report. Washington: The World Bank. 1999, 350 s. ISBN 0-8213-4590-7.

VEČERNÍK, J. (2001): Labour Market Flexibility and Employment Security. Geneva: International Labour Organization. 2001, 100 s. ISBN 92-2-112750-8.

V roce 2005 vyšlo:

WP č. 1/2005

Petr Chmelík: Vliv institucí přímé demokracie na hospodářskou politiku ve světle empirického výzkumu

WP č. 2/2005

Martin Kvizda – Jindřiška Šedová: Privatizace a akciové společnosti – k některým institucionálním aspektům konkurenceschopnosti české ekonomiky

WP č. 3/2005

Jaroslav Rektourek: Přístup k inovacím v České republice. Současný stav a možné směry zlepšení.

WP č. 4/2005

Milan Víturka – Vladimír Žítek – Petr Tonev: Regionální předpoklady rozvoje inovací

WP č. 5/2005

Veronika Bachanová: Analýza kvality regulace České republiky

WP č. 6/2005

Hana Zbořilová – Libor Židek: Washingtonský konsenzus v české ekonomické praxi 90. let

WP č. 7/2005

Osvald Vašíček and Karel Musil: The Czech Economy with Inflation Targeting Represented by DSGE Model: Analysis of Behaviour

WP č. 8/2005

Zdeněk Tomeš: Je stárnutí populace výzvou pro hospodářskou politiku?

WP č. 9/2005

Ladislav Blažek – Klára Doležalová – Alena Klapalová: Společenská odpovědnost podniků

WP č. 10/2005

Ladislav Blažek – Alena Klapalová: Vztahy podniku se zákazníkem

WP č. 11/2005

Ladislav Blažek – Klára Doležalová – Alena Klapalová – Ladislav Šiška: Metodická východiska zkoumání a řízení inovační výkonnosti podniku

WP č. 12/2005

Ladislav Blažek – Radomír Kučera: Vztahy podniku k vlastníkům

WP č. 13/2005

Eva Kubátová: Analýza dodavatelských vztahů v kontextu inovací

WP č. 14/2005

Ladislav Šiška: Možnosti měření a řízení efektivnosti a úspěšnosti podniku

V roce 2006 vyšlo:

WP č. 1/2006

Tomáš Otáhal: Je úplatkářství dobrá cesta k efektivnějšímu vymáhání práva?

WP č. 2/2006

Pavel Breinek: Vybrané institucionální aspekty ekonomické výkonnosti

WP č. 3/2006

Jindřich Marval: Daňová kvóta v ČR

WP č. 4/2006

Zdeněk Tomeš – Daniel Němec: Demografický vývoj ČR 1990-2005

WP č. 5/2006

Michal Beneš: Konkurenceschopnost a konkurenční výhoda

WP č. 6/2006

Veronika Bachanová: Regulace a deregulace v ČR v období 1990-2005

WP č. 7/2006

Petr Musil: Tendence na českém trhu práce v období transformace

WP č. 8/2006

Zuzana Hrdličková: Vliv sociální politiky na konkurenceschopnost české ekonomiky

WP č. 9/2006

Pavína Balcarová – Michal Beneš: Metodologie měření a hodnocení makroekonomické konkurenceschopnosti

WP č. 10/2006

Miroslav Hloušek: Czech Business Cycle Stylized Facts

WP č. 11/2006

Jitka Doležalová: Vliv politiky na konkurenceschopnost České republiky

WP č. 12/2006

Martin Chromec: Dlouhodobé efekty monetární politiky: může ČNB ovlivnit ekonomický růst?

WP č. 13/2006

Tomáš Paleta: Strukturální změny české ekonomiky ve světle privatizace a podpory malého a středního podnikání

WP č. 14/2006

Tomáš Otáhal: Vývoj korupce v ČR v období transformace

WP č. 15/2006

Jan Jonáš: Ekonomická svoboda a konkurenční schopnost české ekonomiky

WP č. 16/2006

Michal Tvrdoň: Regulace trhu práce v ČR