

zkušeností a dovedností potřebných pro výkon práce; odborná praxe se považuje za výkon práce, za který přísluší zaměstnanci mzda nebo plat". Následný odstavec (2) definuje, kdo se rozumí absolventem pro účely definice odborné praxe absolventů, a uvádí, že se absolventem rozumí zaměstnanec „vstupující do zaměstnání na práci odpovídající jeho kvalifikaci, jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po řádném (úspěšném) ukončení studia (přípravy) 2 let...“ V neposlední řadě zákoník práce v § 132 až § 138 a § 150 upravuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

- 14 Srov. zákon o zaměstnanosti, část pátou „Aktivní politika zaměstnanosti“, Hlava I: „Opatření a nástroje“, § 113 („Společensky účelná pracovní místa“).
- 15 Toto ustanovení v zákoně o zaměstnanosti rozšiřuje nabídku pracovních míst a hmotně je podporuje. Podrobnosti ke zřizování těchto pracovních míst upravuje vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Tato vyhláška stanoví například tzv. příspěvek na zpracování, který se poskytuje jednorázově, a to zpětně za celé sjednané období, a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení písemné informace o průběhu zpracování.
- 16 Srov. § 7 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- 17 Srov. Nemocenské pojištění v roce 2010. MPSV [online]. 2010. Dostupný z [www: <http://www.mpsv.cz/cs/7/>](http://www.mpsv.cz/cs/7/). Uvádí: „Zvláštní podmínky účasti zaměstnanců na nemocenském pojištění jsou stanoveny při výkonu **zaměstnání malého rozsahu**. Zaměstnáním malého rozsahu se rozumí zaměstnání, v němž jsou splněny podmínky výkonu zaměstnání na území ČR a délky trvání zaměstnání, avšak není splněna podmínka sjednání příjmu ze zaměstnání ve stanovené výši (tj. v roce 2010 - stejně jako v r. 2009 - aspoň 2000 Kč). Jde o situace, kdy sjednaná částka započitatelného příjmu je nižší než rozhodný příjem, anebo příjem nebyl sjednan

vůbec. Při výkonu zaměstnání malého rozsahu je zaměstnanec pojištěn jen v těch kalendářních měsících, v nichž dosáhl aspoň příjmu v příslušné rozhodné výši“.

- 18 Srov. § 75 zákoníku práce.
- 19 Srov. odstavec (2) § 62 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, uvádí, že: „Na studenta, který vykonává praktickou výuku a praxi, se vztahují obecné předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a pracovních podmínkách žen“, přičemž zákon odkazuje na zákoník práce, na § 132 až § 138 a § 150 upravující bezpečnost ochrany zdraví při práci.
- 20 Srov. § 77 odst. 1 písm. b), zákoníku práce.
- 21 Srov. str. 27-28, Plán implementace reformy finanční pomoci studentům. MŠMT [online]. 31.5.2010. Dostupný z [www: <http://www.reformy-msmt.cz/financni-pomoc-studentum/sites/default/files/imce/III\\_planimplementacereformy-FPS\\_final\\_zmena.pdf>](http://www.reformy-msmt.cz/financni-pomoc-studentum/sites/default/files/imce/III_planimplementacereformy-FPS_final_zmena.pdf).
- 22 Srov. Osoby, za které je plátcem stát: Vyměřovací základ. [online]. 2010. Dostupné z [www: <http://www.vzp.cz/cms/internet/cz/Platci/Stat/Vymerovaci\\_zaklad/>](http://www.vzp.cz/cms/internet/cz/Platci/Stat/Vymerovaci_zaklad/). pro rok 2010 částka 5355 Kč.

## Literatura:

### A. Právní předpisy:

- Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon
- Zákon č. 187/2006 S., o nemocenském pojištění

### B. Publikace:

- Jakubka, J. et al. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy. 3. aktualizované vydání. [s.l.] : ANAG, 2009. 1095 s. ISBN 978-80-7263-496-5.

## C. Články a internetové zdroje:

- Agenda 2010. 10 priorit pro budoucnost ČR. Svaz průmyslu a dopravy ČR [online]. 06/2010. Dostupný z [WWW: <http://www.spcr.cz/files/Agenda\\_2010.pdf>](http://www.spcr.cz/files/Agenda_2010.pdf).
- Weidnerová, S. Příležitostná práce a praxe studentů. ISEA [online]. 3.4.2010. Dostupný z [www: <http://www.isea-cz.org/Aktuality/PosledniClankyKomentare/tabid/64/articleType/ArticleView/articleId/838/Pleitostn-prce-a-praxe-student.aspx>](http://www.isea-cz.org/Aktuality/PosledniClankyKomentare/tabid/64/articleType/ArticleView/articleId/838/Pleitostn-prce-a-praxe-student.aspx).
- Kotásek, J. et al. Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bilá kniha. MŠMT, 2001. 98 s. Dostupné z [WWW: <http://aplikace.msmt.cz/pdf/bilakniha.pdf>](http://aplikace.msmt.cz/pdf/bilakniha.pdf).
- Fišera, I. et al. Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. 2003. Národní vzdělávací fond, 2003. 51 s. Dostupné z [WWW: <http://www.nvf.cz/rozvoj\\_lz/dokumenty/strategie2003.pdf>](http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/dokumenty/strategie2003.pdf).
- EP žádá odpovídající pomoc pro studující rodiče: Práva žen/Rovné příležitosti - 19-06-2007. Evropský parlament, tisková zpráva: Plenární zasedání [online]. 19.6.2007. Dostupný z [WWW: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=CS&type=IM-PRESS&reference=20070615IPR07885>](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?language=CS&type=IM-PRESS&reference=20070615IPR07885).
- Vyhláška, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti: č. 518/2004 Sb. Portál MPSV [online]. 2004. Dostupný z [WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/v\\_518\\_2004>](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/v_518_2004).
- Nemocenské pojištění v roce 2010. MPSV [online]. 2010. Dostupný z [WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/7/>](http://www.mpsv.cz/cs/7/).
- Plán implementace reformy finanční pomoci studentům. MŠMT [online]. 31.5.2010. Dostupný z [WWW: <http://www.reformy-msmt.cz/financni-pomoc-studentum/sites/default/files/imce/III\\_planimplementacereformyFPS\\_final\\_zmena.pdf>](http://www.reformy-msmt.cz/financni-pomoc-studentum/sites/default/files/imce/III_planimplementacereformyFPS_final_zmena.pdf).
- Osoby, za které je plátcem stát : Vyměřovací základ. [online]. 2010. Dostupné z [WWW: <http://www.vzp.cz/cms/internet/cz/Platci/Stat/Vymerovaci\\_zaklad/>](http://www.vzp.cz/cms/internet/cz/Platci/Stat/Vymerovaci_zaklad/).

*Autorka je výkonnou ředitelkou Institutu pro sociální a ekonomické analýzy.*

## Kritická místa systému pojišťování pracovních úrazů v návaznosti na podnikové výdaje

Vojtěch Chlubna

**Současný systém pojištění pracovních úrazů v České republice je upraven vyhláškou o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Ta měla rychle a po přechodnou dobu nahradit úpravu předchozí a zabezpečit zaměstnance před mnohdy nepříznivými dopady úpadků a restrukturalizací podniků. Po více než dvaceti letech své existence je tento systém kritizován především pro svoji ne hospodárnost, neefektivitu a ekonomickou netransparentnost. Kritika tohoto způsobu pojištění postupně získává na významu, zvláště pak v době úsporných opatření. Finance systému jsou součástí státního rozpočtu, což je činí nepřehlednými a celkově snižuje možnost kontroly jeho hospodárnosti. Dále nastavení kritérií (rozdělení ekonomických činností či finanční motivace účastníků pojištění) není schopno reflektovat současné požadavky systému zaměstnanec - podnik - stát. Systém představuje nemalé zatížení povinnými výdaji, a to především větších podniků působících v těžkém průmyslu. Současná právní úprava nedovoluje nastavení podmínek pro zaměstnavatele tak, aby byl pozitivně finančně motivován. Výše pojistného je konstantní a nezávislá na účinnosti bezpečnostní politiky podniků. Povinné pojistné je proto podniky chápáno jako daň, neboť jeho výši nemohou ovlivnit. Nová úprava tohoto systému by měla odstranit kritizované nedostatky a zajistit jeho trvalou udržitelnost.**

Finanční systém s ročním obrátem přes šest miliard není v zemi o velikosti České republiky malým systémem. U takového systému by neměla být podceňována kontrola jeho hospodárnosti a efektivnosti. Pokud systém stávající nevyhovuje, je třeba ho změnit nebo zavést systém jiný. Nový systém pak musí splňovat požadavky nejen na hospodárnost a soulad s patřičnými směrnici, musí také dynamic-

ky reagovat na aktuální stav a potřeby všech jeho účastníků.

Úrazové pojištění představuje dosud nevyřešenou kapitolu reformem z počátku devadesátých let, kdy byla přechodná řešení nástrojem efektivního a rychlého přechodu na nové systémy. Jejich rysem byla rychlá účinnost, a to i za cenu ne hospodárnosti a posléze i nesouladu s pravidly a dohodami EU. V případě zavedení

odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu se jednalo o ochranu finančního zajištění zaměstnanců pro případ platební neschopnosti zaměstnavatele či jeho nevolí platit zaměstnanci odškodné. Paušalizace sazeb pojistného však nereflkuje reálné zatížení, které podnik rizikovostí svých pracovišť, počtem úrazů a především jejich finančním dopadem představuje. Komplementární

charakter systému umožňuje sledovat pouze přímé náklady spojené s úrazem, tj. odškodnění po dobu pracovní neschopnosti. Úraz je však mnohdy spojen se zvýšenými náklady v podobě nemocenské, invalidního důchodu či rekvalifikace poškozeného. Systém negeneruje žádné finanční rezervy, kterými by kryl případný nedostatek finančních prostředků. Veškeré přebytky jsou odváděny do státního rozpočtu. Zavedení rezervního fondu, který by tuto funkci zajišťoval a oprostil systém od vazby na již tak zatížený státní rozpočet, se proto jeví jako nezbytné.

Vyjmenovat nedostatky stávajícího a obecné požadavky na nový systém úrazového pojištění v ČR není složité, jsou zřejmé a do určité míry měřitelné. Problém nastává při hodnocení přínosu navrhovaných variant. Jsou sice již připraveny minimálně tři varianty nového systému a jedna z nich je obsažena v novele zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců. Její účinnost je ovšem neustále odkládána a je možné, že v účinnost vůbec nevstoupí. K nastolení nového systému, jehož právní úprava musí projít schvalovacím procesem v Parlamentu ČR, je totiž třeba nejen uznat potřebnost změny a správnost navrhovaných řešení, ale vyžaduje také dostatek politické vůle, která doposud v Česku chyběla. Nyní po volbách svítá naděje na otevřenější přístup k řešení tohoto dlouhodobého problému.

## Náklady a systém úspor na straně zaměstnavatele

V České republice je jeden z největších rozdílů mezi celkovými náklady na zaměstnance a hrubou mzdou, což je dáno především vysokým pojistným na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a příspěvkem na státní politiku zaměstnanosti. Náklady českých podniků zvyšuje rovněž úrazové pojištění se sazbou pojistného stanovenou podle rizikovosti činnosti podniku. Náklady jsou dány součinem sazby pojistného a souhrnu vyměřovacích základů. Sazba pojistného vychází ze zařazení podniku do skupiny odvětvové klasifikace ekonomických činností OKEČ. Souhrn vyměřovacích

**Tabulka č. 1: Příklad mandatorních výdajů na pojistné v podniku**

| sazba promile | vym. základ Kč | počet zam. počet | pojistné/zam. Kč/měsíc | pojistné/zam. Kč/rok | pojistné/podnik Kč/měsíc | pojistné/podnik Kč/rok |
|---------------|----------------|------------------|------------------------|----------------------|--------------------------|------------------------|
| 8,4           | 20 000         | 100              | 168                    | 2 016                | 16 800                   | 201 600                |

základů se týká všech zaměstnanců za pojistné čtvrtletí. Pro představu uvádíme náklady u podniku klasifikovaného ve zpracovatelském sektoru (viz tabulka č. 1).

Sazba pojistného je pevně daná, neměnná a při výpočtu pojistného se vychází pouze ze zařazení podniku dle pevné klasifikace. Jednotná sazba se vztahuje na všechny zaměstnance podniku od výroby po správní útvary. Ke změně by nás mohla inspirovat úprava uplatňovaná v sousedním Německu, kde se klasifikace ekonomické činnosti podniku vypočítává váženým průměrem dle všech činností vykonávaných zaměstnanci podniku.

V tabulce č. 2 je na modelovém podniku ukázán rozdíl v nákladech na pojistné při běžné sazbě a při vážené sazbě zohledňující různé ekonomické činnosti v podniku. Příklad vychází z vážené sazby vypočítané ze sazby 8,4 % pro 80 zaměstnanců výroby a 2,8 % pro 20 zaměstnanců správy podniku.

Zařazení celého podniku do jedné sazby však v tomto směru podporuje úvaha o různé míře rizikovosti pracovišť se stejnou náplní práce, situovaných v různých odvětvích. Především se jedná o pozice nevýrobního, zejména správního charakteru. Kategorizace rizikovosti pracoviště je samozřejmě značně náročná. Rizikovost však není zkoumána ani na podnikové úrovni, kde by byla možnost individuálního přístupu pozorovatele, ani centrálně na úrovni celonárodní. Protože dopad okolí na rizikovost pracoviště není zkoumán a nejsou k dispozici patřičné informace, je uplatňována paušalizace podnikových sazeb a tím dochází k neopodstatněnému navyšování mandatorních výdajů podniku.

Touto paušalizací jsou nejvíce postiženy podniky, u nichž existují velké rozdíly v rizikovosti pracovišť. Posuďme například pravděpodobnost úrazu či nemoci z povolání u horníka a u účetní z báňského podni-

ku. Sazba dle klasifikace u hornických činností činí 5,4 % oproti 0,28 % u účetních. Propočítáme-li roční úhrny pojistného - pro zjednodušení při stejném vyměřovacím základu 240 tis., dostaneme u horníka 12 560 Kč a u účetní 672 Kč. V rámci paušalizace sazeb bude ovšem za oba odvedeno pojistné ve výši 12 560 Kč.

Výpočet pojistného nemá žádnou vazbu ani na vývoj úrazovosti v podniku, respektive nereflexuje snahu a úspěšnost zaměstnavatele při snižování úrazovosti. Pokud tedy uvedeme rovnici výpočtu pojistného a zjednodušíme její činitele **Pojistné = sazba x mzda**, vidíme, že neobsahuje jedinou nezávisle proměnou, která by ovlivňovala výši pojistného, a to bez ohledu na snahu zaměstnavatele. Přitom právě on je ze zákona povinen neustále zvyšovat bezpečnost práce a zlepšovat prevenci úrazů svých zaměstnanců. Finanční motivace zaměstnavatele na vývoji úrazovosti je tedy nulová. Jedinou finanční motivací je hrozba pokut za nedodržení pravidel bezpečnosti práce. Proto se jeho rozhodování o bezpečnostních opatřeních odvíjí pouze od otázky „**Co mohu ztratit?**“ místo od pozitivního „**Co mohu získat?**“.

V souvislosti s uvedeným příkladem budeme uvažovat podnik, který již druhým rokem nevykázal žádný pracovní úraz. Roční náklady takového podniku na pojištění pracovních úrazů činí zhruba sto tisíc korun. Podnik však není primárně finančně zainteresován na vývoji úrazovosti svého provozu, neboť není schopen výši pojistného jakkoliv ovlivnit. Z povinného pojistného se stává spíše určitá forma daně, která přispívá k již tak vysokému finančnímu zatížení českých podniků. I přes klesající trend úrazovosti navíc výše celkového pojistného plnění meziročně roste v důsledku prodlužující se doby nemocnosti, počtu vyplácených rent a rostoucí ceny léčení. Například počet

**Tabulka č. 2: Příklad výpočtu vážené sazby pojistného**

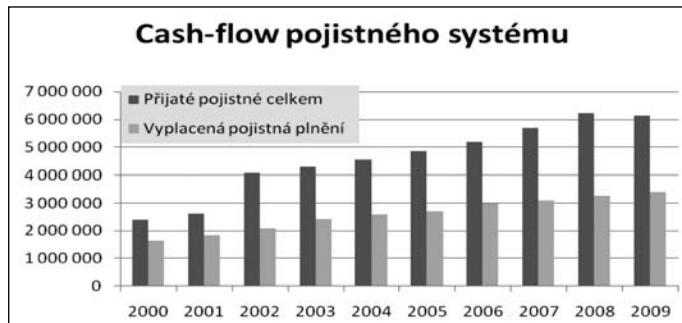
|               | Sazba dle OKEČ | Vážená sazba | Počet zaměstnanců |        |        | Vyměřovací základ (Kč) |        |        | Roční pojistné | Roční pojistné vypočtené na základě vážené sazby |
|---------------|----------------|--------------|-------------------|--------|--------|------------------------|--------|--------|----------------|--|
|               |                |              | celkem            | výroba | správa | průměr                 | výroba | správa |                |  |
| Zaměstnavatel | 8,4            | 7,3          | 100               | 80     | 20     | 20 000                 | 20 000 | 20 000 | 201 600        | 174 720  |

**Tabulka č. 3: Vybrané ukazatele pracovně-úrazového pojistného systému v ČR**

| Rok  |         | 2000      | 2001      | 2002      | 2003      | 2004      | 2005      | 2006      | 2007      | 2008      | 2009      |
|--|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Přijaté pojistné celkem                    | tis. Kč | 2 402 173 | 2 618 722 | 4 067 310 | 4 297 011 | 4 550 996 | 4 859 277 | 5 199 571 | 5 675 928 | 6 222 364 | 6 139 930 |
| Vyplacené pojistné plnění                  | tis. Kč | 1 639 839 | 1 849 074 | 2 079 224 | 2 415 953 | 2 595 634 | 2 713 900 | 2 973 255 | 3 098 801 | 3 269 079 | 3 397 763 |
| Podíl vyplac. plnění na přijatém pojistném | %       | 68        | 71        | 51        | 56        | 57        | 56        | 57        | 55        | 49        | 51        |
| Rozdíl mezi výnosy a náklady celkem        | tis. Kč | 172 417   | 138 818   | 1 475 760 | 1 336 982 | 1 373 458 | 1 519 768 | 1 557 413 | 1 855 962 | 2 186 391 | 1 940 860 |

Zdroj: Ministerstvo financí ČR

Graf č. 1: Grafické srovnání vybraných ukazatelů pracovně-úrazového pojistného systému



vyplácených rent mezi lety 1995 a 2008 vzrostl z 2693 na 14 101. Tento více než pětinašobný nárůst může vysvětlit pouze změna v posuzování pojistných škod, neboť závažnost případů spíše klesá.

I přes absenci pozitivní finanční motivace v systému úrazového pojištění se řada zaměstnavatelů snaží pozitivně ovlivňovat bezpečnost práce, což vede k tomu, že zátěž tohoto pojistného systému dále neroste.

### Finanční náročnost pojistného systému

Finanční náročnost systému je znázorněna v tabulce č. 3. Pro upřesnění je třeba uvést, že v roce 2002 došlo k redukci správní režie z 25 % na 13,5 % a zároveň k jednorázovému zvýšení sazeb pojistného, což způsobilo zvýšení přijatého pojistného o 55 %.

Z grafického zobrazení přijatého pojistného a vyplácených pojistných plnění (viz graf. č. 1) je zřejmý dlouhodobý trend nadhodnocení sazeb. Z druhého grafu jsou patrné příjmy státního rozpočtu, které jsou dány rozdílem mezi celkovými výnosy a náklady. Z dlouhodobého hlediska jsou velice potlačena rizika mimořádných událostí pro případ navýšení výdajů. Z toho důvodu nejsou takto vysoké finanční přebytky, které se dlouhodobě pohybují na úrovni blízké 50 % celkových příjmů systému, odůvodnitelné. Ve zkoumaném horizontu deseti let přesahují částku 13,5 miliardy korun. Veškeré tyto prostředky jsou příjmem státního rozpočtu bez toho, že by byly určeny k preventivním opatřením v oblasti bezpečnosti práce.

### Zatížení systému závazky

Ministerstvo financí predikuje, že nároky vzniklé do roku 2013 (kdy má podle plánu vstoupit v účinnost zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců a systém má

být převeden pod správu České správy sociálního zabezpečení) zatíží tento systém do roku 2057, přičemž souhrn výplat přesáhne 78 mld. Kč. Tento údaj slouží především k posouzení náročnosti přechodu na nový systém, při němž bude nutné tyto finanční závazky pojišťoven vypořádat. Vzhledem k tomu, že systém je financován s přebytky, nebude problém průběžně i tyto závazky kryt.

### Náklady správy

O správu pojistného systému se starají dvě vyhláškou určené pojišťovny (Koopera-tiva, a. s., a Česká pojišťovna, a. s.). Vedle výhradního postavení je dlouhodobě kritizována právě režie pojišťoven, a to hlavně ve srovnání s ostatními systémy v rámci EU. Například velice ostře kontrastuje s téměř poloviční 7% reží v německém systému. Tato hranice je navíc maximální výší, již tamní oborové pojišťovny („Berufsgenossenschafts“) nesmí přesáhnout. Aplikací sedmiprocentní režie na české pojistné z roku 2007 vznikne rozdíl téměř 400 mil. Kč. Budeme-li tedy považovat sedmiprocentní hranici sazby pro režijní náklady za čistě nákladovou, zbývajících 6,5 % je garantovaný zisk, přičemž pojištění odpovědnosti zaměstnavatele bylo pro jeho poskytovatele koncipováno jako neziskové.

### Zobecněné schéma systému

Na obrázku č. 1 jsou zobrazeny zobecněné vztahy mezi jednotlivými činiteli systému úrazového pojištění, tak aby byl samostatný a efektivní. Vyznačuje se přebytkovým fondem, který zajišťuje finanční nezávislost systému. Jsou v něm implikovány zpětné vazby, které umožňují nastavovat kritéria systému dle aktuální situace a regulovat tak podmínky konkrétních účastníků či jejich skupin.

### Závěr

Systém pojišťování pracovních úrazů v ČR je svou funkcí nedostačující zejména proto, že neobsahuje potřebné motivační prvky - podnik nemůže výši pojistného svou činností nikterak ovlivnit. Představuje tak neopodstatněnou finanční zátěž českých zaměstnavatelů.

Komplementární charakter systému neumožňuje identifikovat celkový finanční dopad úrazu a celkové náklady, popř. zvýšené náklady na jeho zabezpečení přebírají jinými systémy sociálního a zdravotního zabezpečení (léčení, nemocenská, invalidní důchod či rekvalifikace) od úrazu až po návrat poškozeného do práce. Jeho finanční samostatnost by mohlo přinést odstranění jeho závislosti na státním rozpočtu a zavedení přebytkového fondu.

Zcela nedostačující je statická úprava sazeb pojistného, která pozitivně nemotivuje zaměstnavatele ke snaze ovlivňovat úrazovost v podniku. Co je nejdůležitější, nerozlišuje podíl zátěže zaměstnavatele na pojistném plnění. Na podnikové úrovni se jeví neopodstatněnou paušalizace pojistných sazeb, kdy jsou zaměstnanci ve stejné skupině úrazovosti bez ohledu na charakter vykonávané práce. Dále je zcela evidentní, že režijní náklady správců pojištění jsou nadhodnocené, což potvrzuje srovnání s některými podobně fungujícími systémy v okolních zemích. Je navíc zřejmé, že pevně stanovené a k tomu nadhodnocené režijní náklady nemotivují správce systému k úsporám ve výkonu této správy a neumožňují tak zjistit její nezbytné náklady.

### Literatura:

- [1] Kučina, Pavel. *Materiál pro rozhodnutí o základních koncepčních možnostech řešení systému úrazového pojištění zaměstnanců*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005.
- [2] Kučina, Pavel. *Důvodová zpráva k vyhodnocení potřeby přijetí novely zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2005.
- [3] Svobodová, Lenka. *Problematika C/B analýz v oblasti bezpečnosti práce*. Praha: VÚBP Praha, 2008.
- [4] Kontrolní závěr 00/17. *Věstník nejvyššího kontrolního úřadu*, Praha: Nejvyšší kontrolní úřad, 2001.
- [5] Chlubna, Vojtěch. *Aspekty změny systému pojišťování pracovních úrazů. Sborník konference studentské tvůrčí činnosti*. Praha: ČVUT v Praze, 2010.
- [6] Bloch, Frank; Prins, Rienk. *Who Returns to Work and Why?* New Jersey: Transaction Publisher, 2001.
- [7] MISSOC. [online database]. Brusel: European Commission, Enter from URL: <http://ec.europa.eu/social/>.

Autor působí v Ústavu řízení a ekonomiky podniku, Fakulta strojní, ČVUT.

Obrázek č. 1: Model systému úrazového pojištění

