

# SVĚT PRÁCE

po koronavirové (covidové) krizi a cesta k důstojné práci



ČMKOS

Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS 2021 „§ 320a ZP 2021 – Agenturní zaměstnávání (AZ) v právní úpravě a praxi, potírání nelegálních forem AZ“, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

© Českomoravská konfederace odborových svazů  
Politických vězňů 1419/11,  
110 00 Praha 1

ISBN: 978-80-86809-37-3

**Sondy, s. r. o.**  
**Praha – září 2021**

# SVĚT PRÁCE PO KORONAVIROVÉ (COVIDOVÉ) KRIZI A CESTA K DŮSTOJNÉ PRÁCI

ZPRACOVAL  
KOLEKTIV AUTORŮ

Doc. Ing. PAVEL JANIČKO, CSc.  
*vedoucí týmu*

Ing. HANA POPELKOVÁ

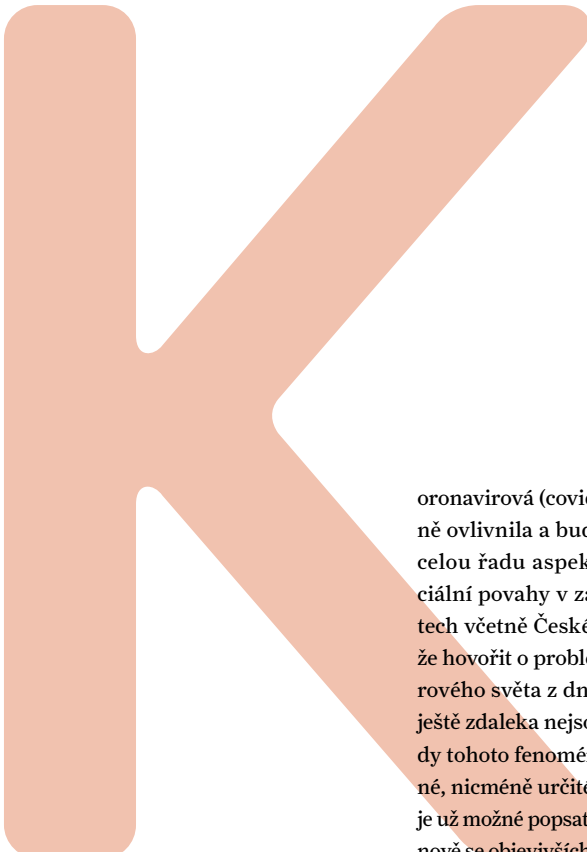
Mgr. DUŠAN MARTINEK

Ing. JIŘÍ KLEPÁČ

Mgr. TOMÁŠ PALLA

Mgr. JAKUB BARTÁK

# ÚVOD

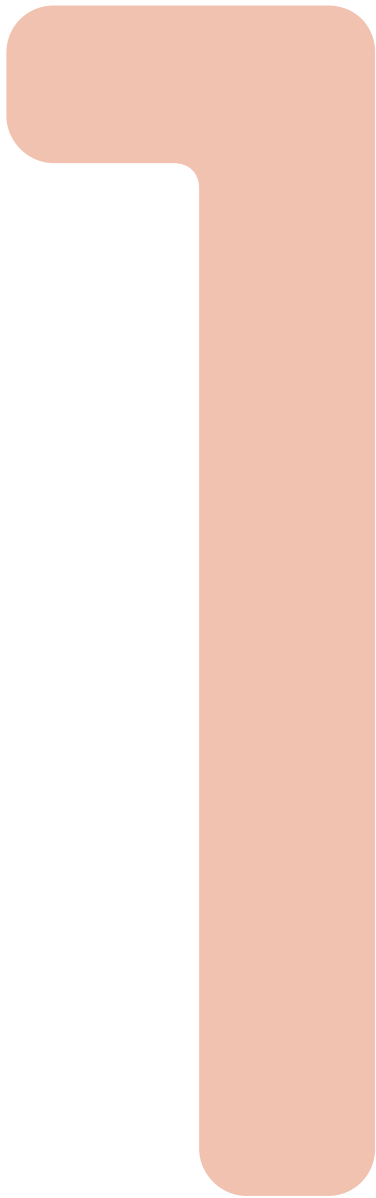
A large, stylized letter 'K' in a light orange color, positioned on the left side of the page. The letter is composed of two main parts: a vertical stem on the left and a diagonal arm on the right that splits into two branches at the bottom. The letter has rounded corners and a solid, uniform color.

oronavirová (covidová) krize nepochybně ovlivnila a bude i nadále ovlivňovat celou řadu aspektů ekonomické a sociální povahy v zasažených společnostech včetně České republiky. Je zřejmé, že hovořit o problematice postkoronavirového světa z dnešní perspektivy, kdy ještě zdaleka nejsou jasné celkové dopady tohoto fenoménu, je možná předčasná, nicméně určité obrysy tohoto vývoje je už možné popsat. Navíc některé z těchto nově se objevivších nebo nově posilujících

fenoménů nespojuje jen s vlivem koronaviru, ale mají obecnější povahu a souvisí s dlouhodobými procesy typu přechodu na ekonomiku 4.0 a jinými podobnými změnami. Podívejme se, jaké jsou postoje odborů, především ČMKOS, k dopadům pandemie a k problémům a výzvám, které přinesla pro zaměstnance a jejich rodiny a obecněji pro všechny skupiny pracujících lidí.

Období, v němž zasáhla svět koronavirová pandemie, je obdobím převratných změn. Díky průlomovým technologiím v oblasti digitalizace se proměňuje struktura současné světové ekonomiky a otevírají se možnosti pro vznik a růst nových forem podnikatelských modelů a aktivit ve všech oblastech hospodářství a rozvoj nových forem práce spojených s využíváním těchto nových technologií. To poskytuje obrovské příležitosti vyspělým ekonomikám členských zemí Evropské unie, využívajícím výhody jednotného trhu opírajícího se o silný regulační rámec a volný pohyb zaměstnanců, a umožňuje pružně a flexibilně reagovat na rychle narůstající poptávku po kvalifikované pracovní síle. S konkrétními příklady „digitální práce“ se stále častěji setkáváme ve svém životě. V období koronavirové pandemie máme možnost sledovat např. rychlý rozvoj tzv. digitálních platforem. Na straně druhé digitalizace přináší pro zaměstnance řadu výzev a rizik, jak z hlediska jejich dalšího pracovního uplatnění, tak i zajištění odpovídající ochrany v nových formách práce.

Chceme-li hovořit o tom, jak se promění svět práce po koronavirové krizi a jak bude možné udržet Českou republiku na cestě k důstojné práci, která je jedním z hlavních sociálních atributů evropské integrace, nemůžeme se vyhnout připomenutí hlavních charakteristik procesu ekonomika 4.0, který je hlavní hybnou silou hospodářské a sociální proměny současné moderní společnosti.



# PRÁCE, PRÁCE DŮSTOJNÁ, PRÁCE PREKÉRNÍ, PRÁCE ATYPICKÁ, EKONOMIKA 4.0. PRÁCE PLATFORMOVÁ, GIG EKONOMIKA A DALŠÍ FORMY PREKÉRNÍ PRÁCE

## DEFINICE PRÁCE

Práce je v ekonomii definována jako cílevědomá lidská činnost, která vede k uspokojování lidských potřeb, k vytváření statků a služeb. V klasické ekonomii je vedle půdy a kapitálu jedním z produkčních faktorů a zastupuje zde lidský činitel. Existují i ekonomické koncepce považující lidskou práci za naprosto prioritní faktor společenského pokroku. Výrobní prostředky (kapitál) pak zde vystupují jako

zvěčnělá lidská práce vynaložená v předchozích obdobích.

Práce zde vystupuje jako rozhodující faktor pro osobnostní vývoj lidského individua a jeho zapojení do společnosti. S tím souvisí i nastavení mechanismů odměňování a nabývání majetků a bohatství, kde se po celou historii lidstva řeší, do jaké míry jsou tyto mechanismy odvozeny a reflektují právě množství a kvalitu vynaložené práce a do jaké míry jsou závislé na jiných faktorech.

Je to stále aktuální a důležité téma i vzhledem ke stále rostoucím majetkovým a příjmovým propastem ve společnosti, které zdaleka neodpovídají rozdílům ve vynaložených pracovních nákladech, ale i např. i kvůli právě probíhajícím diskusím o tzv. nepodmíněném základním příjmu, tedy příjmu nezávislém na pracovním výkonu, jehož smyslem má být zajistit základní lidskou existenci.

## DŮSTOJNÁ PRÁCE

Podle definice Mezinárodní organizace práce je důstojnou prací míněna ta, která zajišťuje, že každá žena a muž mohou dostat produktivní práci v podmínkách svobody, spravedlnosti, jistoty a důstojnosti. Aby toho bylo dosaženo, je třeba propojit řadu prvků: možnost vykonávat produktivní práci, která je odpovídajícím způsobem ohodnocena; pracovní jistotu a sociální ochranu zaměstnanců a jejich rodin; zlepšení vyhlídek v osobním rozvoji a sociální integraci; svobodu vyjádřit se k problémům, organizovat se a účastnit se na rozhodování, která ovlivňují život zaměstnanců; rovnost příležitostí a rovnost zacházení s muži a ženami. Logicky sem patří i vedení sociálního dialogu jako nástroje, který realizaci důstojné práce zajišťuje.

Můžeme zde uvést i charakteristiky formulované ČMKOS.

Základem důstojné práce, a tedy požadků světového odborového hnutí, je zaměstnanost, která znamená:

- spravedlivé příjmy zajišťující důstojný život;
- rovnost zacházení a šanci pro všechny;
- dobré pracovní podmínky;
- zdraví a bezpečnost při práci;
- přístup ke smysluplné a produktivní práci;
- perspektivu v osobním rozvoji.

Práva pracujících ve vztahu k zaměstnání, která znamenají:

- právo na svobodné zakládání odborů;
- právo na svobodu slova;
- právo žen a mužů, aby se účastnili rozhodování, která se jich týkají;
- právo na kolektivní vyjednávání;
- právo nebýt obětí diskriminace;
- právo nebýt obětí nucené práce;
- právo na respektování mezinárodně uznaných zaměstnaneckých a odborových práv a možnost odvolání se v případech jejich porušování;
- existence právního státu a řádného pracovního zákonodárství.

Sociální ochrana, kde je zřetelná:

- důležitost vazby mezi produktivní prací a zabezpečením těch, kteří jsou z různých důvodů bez zaměstnání;



- ochrana při ztrátě nebo snížení příjmů z důvodů nezaměstnanosti, nemoci, mateřství, otcovství, stáří nebo v obtížných životních situacích;
- role spravedlivé a soudržné společnosti.

Sociální dialog, který zdůrazňuje, že

- zaměstnanci a zaměstnavatelé mají právo a prostředky na to, aby byli zastupováni prostřednictvím svých organizací;
- nejlepší a nejtrvalejší řešení jsou dosažena prostřednictvím spolupráce, která je jádrem sociální stability, udržitelného růstu a rozvoje;
- existují nástroje a způsoby, s jejichž pomocí mohou být projednávány a řešeny konflikty.

## PREKÉRNÍ PRÁCE

Pokud jde o analýzu flexibilních a prekérních forem zaměstnávání, tj. takových forem zaměstnávání, které jsou v současnosti propagovány jak na evropské úrovni, tak řadou našich zaměstnavatelů jako možný nástroj k lepšímu přizpůsobení nabídkové strany trhu práce poptávce i k řešení otázek sladění rodinného a pracovního života, lze říci, že tyto formy zaměstnávání na jedné straně v praxi plní do jisté míry pozitivní ekonomické funkce, a proto zaznamenávají kvantitativní nárůst, ale na druhé straně také v jisté

míře nepříznivě ovlivňují mzdové, pracovněprávní a další podmínky života zaměstnanců.

V této souvislosti se hovoří o sociálním dumpingu, jehož podstatou je nepřijatelné snižování nákladů na pracovní sílu dosažené především obcházením příslušné právní úpravy (pracovněprávní i z oblasti práva hospodářské soutěže) a snižováním pracovněprávních standardů. Cesta k jeho překonání je spatřována především v uplatnění zásady flexicurity, tj. nastavení takových podmínek, které umožňují naplnit oba cíle, tj. jak potřebného stupně flexibility/pružnosti, tak zachování mezinárodně stanovených standardů práce.

Vzhledem k tomu, že se flexibilní formy zaměstnávání začínají výrazněji využívat i v České republice a že flexibilní formy zaměstnávání se svými důsledky týkají zájmů českých zaměstnanců, je důležité se touto problematikou z pozice odborů pozorně zabývat a formulovat na základě vyhodnocení jejich přínosů i negativních dopadů požadavky a návrhy právních i ekonomických opatření, která by odstranila nebo alespoň zmírnila nepříznivé dopady související s uplatňováním flexibilních forem zaměstnávání.

Obecně bývají za flexibilní formy zaměstnávání označovány takové pracovněprávní vztahy, které umožňují na straně zaměstnavatele pružně (myšleno v čase) reagovat na výkyvy výroby a odbytu a v souladu s tím, že je mu dána možnost „disponovat“ svými zaměstnanci

v rámci pracovněprávního vztahu, a na straně zaměstnance umožňují reagovat na jeho osobní potřeby, zejména pokud jde o povinnosti k rodině. V tomto smyslu se pak také hovoří o sladování pracovního a rodinného života.

Ve své podstatě jde tedy o úpravu pracovních podmínek, zejména pokud jde o využívání pracovní doby tak, aby potřeby zaměstnavatelů i potřeby zaměstnanců byly co nejlépe v daném čase sladovány. Zatímco na straně zaměstnavatelů je pojem „flexibilní formy zaměstnávání“ obsahově vnímán širěji, neboť do něj zahrnují nejen možnost úpravy pracovní doby, ale také možnost rychlého nasazování či odvolávání z určitých pozic (převádění na výkon jiné práce a přeložení) včetně možnosti rychlého propouštění a přijímání zaměstnanců, je na straně zaměstnance vnímán užěji, tedy je pro něj akceptovatelná zpravidla jen úprava pracovní doby.

K požadavku flexibility v pracovněprávních vztazích se nutně druzí zájmy ekonomické. Na straně zaměstnavatelů jde především o snižování nákladů na mzdy (zejména pokud jde o přípatky za přesčasovou práci a za práci ve dnech pracovního klidu či ve svátek, snižování nákladů na vyplácení náhrad mezd při placených překážkách v práci na straně zaměstnance aj.), na straně zaměstnanců jde o zachování dosažených standardů, zejména pokud jde o výši mzdy.

Zájmy zaměstnavatelů i zaměstnanců jsou nepochybně ovlivňovány změnami

ekonomickými, hospodářskými i společenskými, jako je zejména globalizace, vývoj nových technologií a s tím spojené snižování podílu klasické „továrenské“ výroby a přechod ke službám, výroba jen podle objednávky (nevyrábí se tzv. „na sklad“), rozvoj informačních a komunikačních technologií (ICT), opouštění tradice „jedné profese po celý život“ a s tím spojené celoživotní vzdělávání, volný a široký přístup informacím, rozvoj „volnočasových“ aktivit, možnost cestování apod.

ČMKOS v této souvislosti nicméně preferuje kvalitní pracovní úvazky na dobu neurčitou a prosazování flexibilních úvazků považuje za možné pouze jako doplňkovou formu, umožňující uplatnění na trhu práce v některých specifických případech a pro některé specifické skupiny.

## **FORMY FLEXIBILNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ A MOŽNÉ FORMY ZPŮSOBUJÍCÍ SOCIÁLNÍ DUMPING**

Flexibilní formy zaměstnávání jsou především:

- různé rozvržení pracovní doby (staggered hours),
- různé rozvržení pracovní doby (staggered hours),
- klouzavá pracovní doba (flexitime), (pružná pracovní doba – denní, týdenní, čtyřtýdenní),

- pracovní přestávky (career breaks), (přestávka v práci, jejich délka a umístění),
- práce na kratší pracovní úvazek (part time work), pracovní poměr sjednaný na kratší pracovní dobu, částečný pracovní úvazek),
- zhuštěný pracovní týden (compressed work-weeks), (jiná vhodná úprava pracovní doby u rovnoměrně rozvržené pracovní doby, popř. u nerovnoměrně rozvržené pracovní doby),
- pracovní doba přizpůsobená školnímu roku (term-time working), (jiná vhodná úprava pracovní doby),
- sdílení práce (sharing job), (sdílení pracovního místa),
- vědecké volno (sabbatical), (např. akademičtí pracovníci),
- rodičovská dovolená (maternity leave), (mateřská a rodičovská dovolená, omluvená překážka z důvodu péče o nemocné dítě, popř. o osobu blízkou),
- dovolená za účelem vzdělávání (educational leave), (studijní volno – prohlubování kvalifikace, zvyšování či získávání kvalifikace),
- fázovaný nebo částečný odchod do důchodu (part time retirement),
- roční smlouva o počtu odpracovaných hodin (annualised hours), (konto pracovní doby).

Flexibilní formy zaměstnávání způsobující sociální dumping jsou především:

### **a) nelegální formy**

- švarcsystém,
- dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli,
- zaměstnávání prostřednictvím nelegálních agentur práce, zejména pokud jde o zahraniční zaměstnance.

Ale mohou k němu vést i formy legální:

### **b) legální formy**

- domácí zaměstnanci,
- práce na dálku (telework),
- vedlejší pracovní poměr,
- převedení na jinou práci,
- přeložení,
- pracovní cesta a reziduum dočasného přidělení,
- pracovní poměr na dobu určitou,
- agenturní zaměstnávání.

Od flexibilních forem zaměstnávání, které jsou akceptovatelné i z hlediska zaměstnanců a obecně potřeb trhu práce, je třeba odlišovat „dumpingová“ zaměstnávání, tedy především nelegální formy překerní práce.

Nelegální formou je výkon závislé práce (zaměstnávání) mimo pracovní právní vztahy. Sem je třeba řadit „švarcsystém“, tedy zastírání výkonu závislé práce, tj. výkon práce na základě jiných, především občanskoprávních či obchodních vztahů a dočasné přidělení zaměstnanců k výkonu práce u jiného zaměstnavatele, dále pak různé další formy

ilegálních pracovních forem, jak jsou uvedeny v přechozím textu.

Legálním „dumpingem“ se za určitých okolností mohou stát např. pracovní poměry na dobu určitou, zaměstnávání na základě dohody o provedení práce, zaměstnávání zaměstnanců, kteří čerpají mateřskou či rodičovskou dovolenou, zaměstnávání starobních důchodců, studentů, vedlejší pracovní poměry, práce na částečný úvazek, práce „domáckých“ zaměstnanců a také agenturní zaměstnávání, ale i některé druhy agenturního zaměstnávání.

Mezi flexibilní formy práce a dumpingové formy práce sice nelze klást rovnítko, neboť ne každá flexibilní forma práce je současně dumpingem, a ne každé dumpingové zaměstnání je současně flexibilním zaměstnáváním, nicméně z hlediska odborů je, jak už bylo řečeno, cílem dosáhnout takového typu zaměstnanosti, který by splňoval kritéria pro slušnou práci, a z tohoto hlediska je přílišná flexibilizace trhu práce potenciálním ohrožením právě tohoto cíle.

Statistické údaje svědčí o tom, že v ČR došlo v souvislosti s deregulačními procesy na trhu práce v období ekonomické a sociální transformace od první poloviny 90. let k nárůstu výskytu různých forem flexibilního zaměstnávání a také s nimi spojených problémů s dumpingem. Tento trend se v některých oblastech urychlil po vstupu do EU a přijetí odpovídajících právních norem, např.

pokud jde o agenturní zaměstnávání. Nicméně ve srovnání s průměrem EU, především s průměrem původních 15 členských zemí, jsou v ČR v řadě oblastí ještě tyto formy méně rozvinuté. Na tomto místě je vhodné připomenout, že prosazování flexibilních forem zaměstnávání je v rámci politiky zaměstnanosti EU i v souvislosti s inovovaným konceptem Lisabonského procesu, zformulovaným v r. 2005, považováno za jeden z nástrojů dosažení větší pružnosti trhu práce a zlepšení situace v oblasti zaměstnanosti. Zároveň je zde výrazně prosazován požadavek zachování vysoké úrovně pracovněprávní ochrany zaměstnanců v rámci principu tzv. flexicurity (flexibility a zabezpečení).

Vzhledem k tomu, že pracovněprávní vztah je vztahem v zásadě nevyrovnaným, kdy ekonomicky silnější stranou jsou zaměstnavatelé, je jasné, že tlak na stále větší zavádění flexibilních forem práce a využívání stávajících forem dumpingových zaměstnání vychází především z jejich strany. Pokud by se tak mělo dít cestou současného odbourávání dosažených standardů ochrany závislé práce, je třeba takový přístup z hlediska celospolečenského považovat velmi rizikový.

V momentě, kdy by se u jednotlivých flexibilních forem zaměstnávání připustilo nepřiměřené snížení standardu ochrany závislé práce a také kdy by se připustilo neodůvodněné rozšiřování „výhod“ stávajících dumpingových zaměstnání na další formy zaměstnávání, rozšíří se tyto

zaměstnávání, které se budou „podbízet“ a mohou z trhu práce vytlačit standardní pracovněprávní vztahy. Ve svém důsledku to znamená oslabení zaměstnanců na trhu práce a jeho rozkolísání ve prospěch zaměstnavatelů.

Takovému přístupu je proto třeba čelit. Prostředkem by měla být především dobrá úroveň pracovněprávní legislativy a v prostředí liberalizovaného zákoníku práce pak kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy. Nezbytnou podmínkou je přitom zajištění vynutitelnosti pracovního práva, zejména prostřednictvím plně funkčního systému inspekce práce.

Pokud jde o úroveň pracovněprávní ochrany, měly by být právě při respektování tzv. principu flexicurity sledovány dvě cesty. První je nepřipustit snižování pracovněprávní ochrany u flexibilních forem práce, ale také nepřipustit „získávání“ určitých výhod. Druhou cestou je odstraňování „stávajících“ výhod u již existujících dumpingových zaměstnání a usilovat tak o vyrovnání podmínek i u těchto forem zaměstnání.

ČMKOS tedy dlouhodobě prosazuje následující:

- nepřipustit snížení dosažených standardů, pokud jde o výkon závislé práce,
- nepřipustit „získávání“ dalších výhod pro určité typy zaměstnání, zejména pokud jde o agenturní zaměstnávání,

- usilovat o odstranění neodůvodněných rozdílů mezi jednotlivými typy zaměstnání,
- prosazovat při změnách pracovněprávní úpravy princip „flexicurity“ (flexibility a zabezpečení).

Nezbytnou součástí pracovněprávní úpravy je zabezpečit vymahatelnost práva. V tomto směru je třeba zejména:

- prohlubovat a plně využívat kontrolní oprávnění odborových organizací,
- uvést do praxe účinnou spolupráci s orgány inspekce práce a MPSV, resp. s kontrolními orgány, tedy především s úřady práce a správou služeb zaměstnanosti včetně zajištění podílu plánování kontrol, zejména pokud jde o stanovení předmětu kontroly, a zaměřit se na dumpingové formy zaměstnávání,
- podporovat snahy o náležitě personální a technické vybavení příslušných státních kontrolních orgánů, především inspekce práce.

Účinným nástrojem zamezení dumpingového zaměstnávání by se měly stát rovněž kolektivní smlouvy, které by měly klást důraz zejména:

- na náležité rozvržení pracovní doby,
- na zdržení přesčasové práce a práce v nesociální době (zvýšení příplatků za práci přesčas a za práci o svátcích, v noci, o sobotách a nedělích),
- na řádné stanovení norem spotřeby a tempa práce,

- je-li to nezbytné, využít práva na omezení agenturního zaměstnávání.

V oblasti legislativní usilovat zejména o:

- zpřesnění kontrolních pravomocí MPSV, úřadů práce a inspekce práce,
- zpřesnění a doplnění potřebných skutkových podstat přestupků (správních deliktů),
- zpřísnění uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou,
- prosazení zákona o zákazu prodeje v obchodě v nesociální době, minimálně v neděli a ve státem uznané svátky,
- prosazování možností dotací v rámci státní politiky zaměstnanosti pro pracovníky pracující na zkrácený úvazek, a to zvláště v regionech s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti,
- prosazování povinností získat speciální licenci pro agentury práce pro oblasti s nadprůměrnou úrovní nezaměstnanosti,
- stanovení nepřekročitelných podílů pro zaměstnance „zapůjčené“ agenturami práce, trvat na zachování stejných podmínek pro kmenové i „zapůjčené“ zaměstnance.

## ATYPICKÁ PRÁCE

Pro označení forem prekérní práce se také někdy používá pojem atypická práce. Atypická práce zahrnuje práci na

částečný úvazek, dočasnou práci, práci na dobu určitou, příležitostnou a sezónní práci, osoby samostatně výdělečně činné, nezávislé pracovníky a domácí pracovníky. Přestože za poslední dvě desetiletí významně vzrostl počet pracovníků v nestandardním zaměstnání, tito pracovníci jsou nadále považováni za pracovníky v „atypickém“ zaměstnání.

Pokud jde o právní úpravu, debata se tak zaměřuje na rozlišení mezi „typickým“ a „atypickým“ zaměstnáním, které je výsledkem rozpadu standardního pracovního poměru a vzniku nových forem práce v posledních letech. Debata o atypické práci má také důležitý genderový rozměr, přičemž muži jsou neúměrně zastoupeni ve standardních pracovněprávních vztazích a zvyšuje se počet žen v pracovní síle pracujících za atypických podmínek.

Na úrovni EU má regulace atypických prací řadu variant. Jednou z nich byl pokus formulovat nový právní pojem pracovník/zaměstnanec tak, aby právní kategorie „zaměstnání“ a kritérium podřízenosti nebyly použity jako hrubý nástroj pro rozlišení mezi pracovníky. Zeleňá kniha Komise z roku 2006 s názvem Modernizace pracovního práva, jejímž cílem bylo řešit výzvy 21. století, zaznamenala nárůst podílu nestandardních nebo atypických smluv se silným genderovým a mezigeneračním rozměrem, jelikož ženy, starší i mladší pracovníci byli neúměrně zastoupeni v nestandardním zaměstnání. Politické debaty o situaci mladých

lidí na trhu práce rovněž poukazují na to, že mladí pracovníci bývají neúměrně zaměstnávání na atypických pracovních smlouvách.

Druhým směrem je zaměřit pozornost na otázku pracovní doby. Výchozím bodem je, že pracovníci s rozdílným rozvrhnutím pracovní doby by neměli být nutně vyloučeni z úvah, pokud jde o pracovní normy. Právo atypických pracovníků na rovné zacházení bez ohledu na charakteristiky, jako je pohlaví, rasa, věk a zdravotní postižení, zdůrazňuje nový rozměr zásady rovnosti. Vyžaduje rovné zacházení s pracovníky bez ohledu na pracovní dobu, délku zaměstnání, místo výkonu práce nebo povahu pracovního poměru. Tyto pojmy byly klíčové ve směrnici o práci na částečný úvazek a o práci na dobu určitou. Směrnice 97/81 / ES (15. prosince 1997) o práci na částečný úvazek ztělesňuje zásadu nediskriminace, takže tito pracovníci mají právo na rovné zacházení. Podobný model platí i pro práci na dobu určitou (směrnice 1999/70 / ES). Obě směrnice jsou výsledkem evropského meziodvětvového sociálního dialogu na základě článků 154 a 155 SFEU.

Pokud jde o práci na dálku, evropská autonomní rámcová dohoda mezi sociálními partnery EU, podepsaná dne 16. července 2002, upravuje oblasti, jako jsou pracovní podmínky, zdraví a bezpečnost, školení a kolektivní práva. V oblasti dočasné agenturní práce obsahuje směrnice 2008/104 / ES řadu důležitých

zaměstnaneckých práv, která se vztahují na dočasné agenturní zaměstnance. V podstatě stanoví zásadu nediskriminace, pokud jde o základní pracovní podmínky a zaměstnání mezi dočasnými zaměstnanci a pracovníky, kteří jsou přijímáni společností uživatele.

Nadace Eurofound provedla v roce 2010 výzkum velmi atypických forem zaměstnání v EU, jako jsou velmi krátké smlouvy na dobu určitou kratší než šest měsíců, práce na částečný úvazek kratší než 10 hodin týdně, nepsané smlouvy a nulové pracovní smlouvy s nulovým počtem hodin nebo pracovní pohotovost. Výzkum zjistil, že zatímco se předpokládá, že se zvyšuje výskyt nestandardních forem práce, v Evropě je patrný vysoký stupeň rozmanitosti v používání každého typu „velmi atypického“ kontraktu, který je většinou dán ekonomickým zázemím každé země. I když je obtížné určit trendy s jakoukoli spolehlivostí, výzkum zjistil, že typy pracovníků zapojených do velmi atypických forem práce mají tendenci být velmi různorodé, od velmi nízkokvalifikovaných pracovníků se sezónními smlouvami až po vysoce kvalifikované profesionály, smlouvy zaměřené na úkoly; pracovní situace těchto dvou kategorií se jasně radikálně liší. Některé odvětvové charakteristiky jsou také viditelné: například sezónní práce, která zahrnuje krátkodobé smlouvy na dobu určitou, převládá v odvětvích, jako je zemědělství nebo cestovní ruch a hotely, zatímco v obchodě a v některých oblastech

je běžná práce s nulovou hodnotou předpokládaných pracovních hodin.

## EKONOMIKA 4.0

Podle dostupných definic jde o tzv. čtvrtou průmyslovou revoluci, kdy budou vytvořeny „inteligentní továrny“, které budou využívat kyberfyzikální systémy a budou přebírat opakující se a jednoduché činnosti, které lidé do té doby vykonávali. To bude doprovázeno změnou na trhu práce, která by mohla ohrozit zaměstnávání lidí, jejichž počítače s novými řídicími / rozhodovacími systémy nebo robotickými systémy, ovládanými těmito systémy, nahrazují lidskou sílu. Měla by být vytvořena nová pracovní místa, ale budou vyžadovat vyšší kvalifikaci zaměstnanců.

Metody a nástroje ekonomiky 4.0 by měly ušetřit čas a peníze a zvýšit flexibilitu podniku. Mezi hlavní rizika patří hackerské útoky a zneužití dat.

V materiálu ekonoma J. Šulce (Makroekonomická reflexe agendy Průmysl 4.0 z pozice odborů ČMKOS 2016) jsou vymezeny základní charakteristiky tohoto procesu, které jej odlišují od předchozích kvalitativních a kvantitativních změn označovaných také jako průmyslová revoluce.

## JDE O TYTO ASPEKTY

### Exponencialita

Znamená to, že je možné v průběhu času (zde každého roku či půldruhého roku) získávat z jedné jednotky na vstupu (daného výrobního faktoru vstřebávajícího inovaci) dvojnásobek jednotek na výstupu, dochází k tzv. absolutní intenzifikaci. Jde tedy o urychlení inovačních procesů nad současné limity. Podle autora má tento prvek některé dopady, např. nám minulost přestává sloužit jako měřítko nejen pro současnost a tím méně pro budoucnost. Znamená to, že ve čtvrté průmyslové revoluci tu bude zřejmě více diskontinuity než kontinuity, a také budeme čelit důsledkům známého filozofického problému přeměny kvantity v kvalitu, kdy budou vznikat zcela nové jevy, procesy či produkty, a vyvstane problém jejich zvládní

### Digitalizace ovlivňuje obsah pojmů, rivalitní a nerivalitní statky

Digitální informace totiž mají dvě pozoruhodné ekonomické vlastnosti: jednak jsou nerivalitní, to znamená jsou kopírovatelné a je možno jejich spotřebu sdílet mnoha subjekty současně, a jednak pokles nákladů na jejich další reprodukci se limitně blíží k nule. S tím souvisí i fakt, že se do určité míry snižují vypovídací schopnosti tradičního makroekonomického ukazatele, hrubého domácího produktu – intuitivně je jasné, že tento typ růstu výkonnosti, v tomto případě prokazatelných úspor



času, hrubý domácí produkt jednoduše a z principu nereflktuje. Přitom četnost digitální komunikace jak vzájemně mezi lidmi, tak mezi lidmi a stroji, ale i mezi stroji navzájem systematicky roste.

### **Kombinatoričnost**

Podstata kombinatoričnosti ve fázi čtvrté průmyslové revoluce tkví ve schopnosti vzájemného propojení/kombinace již existujících či právě vyvinutých postupů (nových objevů a vynálezů) do nového statku/služby, které vykazují známky vysoké inovativnosti (mají vysokou přidanou užitnou hodnotu).

Všechny tyto aspekty vedou k domněnce, že ekonomika 4.0 bude znamenat nástup vysoce dynamických procesů i v oblasti trhů práce, jež mohou zásadním způsobem ovlivnit postavení lidské práce jako rozhodujícího faktoru lidského pokroku. Tento základní zdroj ekonomického vývoje bude totiž ještě více jakoby odstíněn technologickými procesy a zvýší se iluze, že vývoj se obejde bez přínosu zaměstnanců s možnými dopady do rozdělovacích a přerozdělovacích mechanismů. Ve skutečnosti se pouze zefektivní využití pracovních činností v určitých segmentech ekonomiky a část pracovního potenciálu společnosti se může jevit jako nepotřebná. Bude třeba hledat jiné formy jejího využití, např. ve sféře sociálních a volnočasových aktivit.

## **GIG EKONOMIKA**

Novým, často používaným pojmem v souvislosti s trhem práce a jeho prekarizací je tzv. gig ekonomika (koncertní ekonomika).

### **Definice gig ekonomiky**

Slovo „gig“ označuje přechodnou povahu samotné práce. Gig ekonomika představuje termínovanou práci různého druhu a spočívá v tom, že společnosti si místo pracovníků pracujících na plný úvazek najímají nezávislé dodavatele a externí pracovníky.

Pro gig ekonomiku doposud neexistuje rozšířený český výraz, ale bývá označována například za zakázkovou nebo kontraktorovou ekonomiku. Název vychází ze slova gig značící koncert jako jednorázovou akci. K dalším podobným konceptům patří například barter ekonomika založená na vzájemné výměně, podobná dárková ekonomika (gift economy) a také sdílená ekonomika obecně. Ta je někdy označována jako uberizace a je oblíbená zejména v USA a Velké Británii. K jejím nejznámějším představitelům patří například Uber nebo Airbnb, ale společností je mnohem více.

### **Příklady koncertní ekonomiky**

Definice gigové ekonomiky zahrnuje všechny druhy podmíněných pracovních ujednání, například:

Nezávislí pracovníci  
Konzultanti  
Nezávislí dodavatelé a profesionálové  
Dočasní smluvní pracovníci)  
**Některé firmy tohoto typu:**  
Ovladače Uber / Lyft  
Pracovníci TaskRabbit  
Pronajímatelé Airbnb  
Prodejci online na tržišti  
Dobrovolníci  
Umělci  
Pracovníci pohotovosti  
Sdílená pracovní místa  
Pracovníci na částečný úvazek  
Vysoce kvalifikovaní dodavatelé  
Sezónní pracovníci  
Konzultanti

Důvodem, proč je pojem gig ekonomika v posledních letech tak frekventovaný, je fakt, že technologie snížila bariéry vstupu natolik, že tento typ pracovní angažovanosti se stal snadno přístupným velkému počtu lidí.

To, co bylo před pár lety vnímáno jako marginální faktor, se změnilo v biliónový průmysl s milióny účastníků.

V této souvislosti je třeba ještě upřesnit i některé charakteristiky pracovních „úvazků“, které se v rámci tohoto typu pracovní činnosti vyskytují.

Nezávislý pracovník na plný úvazek označuje osobu pracující více než 15 hodin týdně, která si zvolila tento konkrétní způsob práce a v dohledné budoucnosti jej neplánuje změnit.

Nezávislý pracovník na částečný úvazek označuje osobu, která pravidelně pracuje méně než 15 hodin týdně, tato činnost pro ni znamená možnost spíše přivýdělku.

Příležitostný nezávislý pracovník je osoba, která vykonává samostatnou práci sporadicky, nejméně však jednou za měsíc.

V těchto charakteristikách však není obsažena informace o typu činnosti těmito osobami vykonávané. Nezávislý pracovník na plný úvazek tedy může například pracovat jako konzultant pro státní správu stejně jako řidič pro Uber, může jít o nezávislého umělce nebo domácího tesaře, který prodává svou práci prostřednictvím příslušné internetové sítě.

Účastníci gigové ekonomiky ji mají v některých případech jako hlavní zdroj příjmu a někdy jako zdroj doplňkový. Některé z gigových pracovních míst jsou vysoce kvalifikovaná a zde fungující pracovníci je považují za svou první a důstojnou volbu, ale pro některé z nich je tento způsob práce pouze nouzovým a přechodným řešením.

## PLATFORMOVÁ EKONOMIKA

Dalším pojmem, jehož frekvence v poslední době výrazně vzrostla, je platformová ekonomika. Pokusme se zde shrnout její základní rysy např. na základě studie „The Rise of the Platform Economy“ (M. Keney,

J. Zysman, Issues of Science and Technology, Dallas, USA 2016), kde se píše:

„Vzniká ekonomika digitální platformy. Společnosti, jako Amazon, Etsy, Facebook, Google, Salesforce a Uber, vytvářejí online struktury, které umožňují širokou škálu lidských činností. To otevírá cestu radikálním změnám v tom, jak pracujeme, socializujeme se, vytváříme hodnotu v ekonomice a soutěžíme o výsledné zisky. Jejich účinky jsou výrazné a identifikovatelné, i když rozhodně nejsou jedinou částí rychle se reorganizující globální ekonomiky. Tyto digitální platformy jsou mnohostranné digitální rámce, které utvářejí podmínky, za nichž účastníci vzájemně spolupracují. Počáteční silná transformace služeb v oblasti informačních technologií (IT) se objevila na internetu a byla částečně strategickou reakcí na intenzivní cenovou konkurenci mezi výrobci relativně podobných produktů. Transformace služeb s podporou IT byla založena na aplikaci řady vypočítatelných algoritmů na nesčetné množství aktivit, od spotřeby a volného času po služby. Přesun těchto algoritmů do cloudu, kde k nim lze snadno získat přístup, vytvořil infrastrukturu, na níž fungují celé trhy a ekosystémy založené na platformách. Platformy a cloud, podstatná součást takzvané ‚třetí globalizace‘, překonfigurují samotnou globalizaci.

Tyto digitální platformy mají různé funkce a strukturu. Google a Facebook jsou digitální platformy, které nabízejí

vyhledávání a sociální média, ale také poskytují infrastrukturu, na které jsou postaveny další platformy. Amazon je tržiště, stejně jako Etsy a eBay. Amazon Web Services poskytuje infrastrukturu a nástroje, pomocí kterých mohou ostatní vytvářet ještě více platform. Airbnb a Uber používají tyto nově dostupné cloudové nástroje k vynucení hlubokých změn v různých zavedených firmách. Společně provokují reorganizaci nejrůznějších trhů, pracovních ujednání a nakonec vytvářejí hodnoty.

Tato digitálně založená nová ekonomika dostala řadu jmen odvozených od některých jejích vnímaných atributů. Na tom, jak označíme tuto transformaci, záleží, protože štítky ovlivňují to, jak tyto digitální platformy studujeme, používáme a regulujeme. Její podporovatelé ji nazvali Kreativní ekonomika nebo Sdílená ekonomika, zatímco ti, kteří jsou méně přesvědčeni o její výhodě, ji nazvali Velká ekonomika, Precariat nebo Ekonomika 1099, zaměřená na dopad na pracovníky a na to, jak jsou odměňováni. A v rámci těchto štítků existují velké rozdíly. Zvažte sdílenou ekonomiku. Jako příklady lze uvést Uber a Airbnb, které jsou velmi vzdálené vizím Wikipedie, s komunální konstrukcí znalostí; z Napsteru, který sdílel hudbu bez ohledu na to, zda byla legální; nebo z tvorby softwaru s otevřeným zdrojovým kódem, jako je Linux a Apache. Přes atraktivní značku a podnikatelské úspěchy nejsou Uber, Airbnb a Facebook

založeny na ‚sdílení‘; spíše monetizují lidské úsilí a majetek spotřebitele. Výhoda společností založených na platformách často spočívá na arbitráži mezi praktickými přijatými platformovými společnostmi a pravidly, podle nichž fungují zavedené společnosti, jejichž cílem je chránit zákazníky, komunity, pracovníky a trhy. Lyft a Airbnb jsou podnikatelské iniciativy, které usnadňují přeměnu spotřebního zboží, jako jsou automobily a byty, na zboží, které je zpeněženo. Toto ‚sdílení‘ má více než jen podobu s ekonomikou vyřazování, která existovala před továrnami, kdy společnosti dodávaly lidem materiály na sestavování předmětů, jako jsou boty, oděvy nebo střelné zbraně, do jejich domovů. V současném projevu vyřazování má provozovatel platformy bezprecedentní kontrolu nad kompenzací a organizací práce, přičemž stále tvrdí, že je pouze prostředníkem. Na druhé straně rychlerostoucí obchody s aplikacemi pro mobilní telefony a platformy pro obsah vytvářené uživateli, jako jsou YouTube a Instagram, jsou strukturovány jako průmyslová odvětví digitálních zásilek, půjčovaná od způsobu, jakým umělci prodávají svou práci prostřednictvím galerií.

Upřednostňujeme termín ‚platformová ekonomika‘ nebo ‚ekonomika digitální platformy‘, což je neutrálnější pojem, který zahrnuje rostoucí počet digitálně aktivních aktivit v podnikání, politice a sociální interakci. Pokud byla

průmyslová revoluce organizována kolem továrny, dnešní změny jsou organizovány kolem těchto digitálních platform, volně definovaných. Ve skutečnosti jsme uprostřed reorganizace naší ekonomiky, ve které vlastníci platform zdánlivě rozvíjejí sílu, která může být ještě impozantnější, než byla síla vlastníků továrny v rané fázi průmyslové revoluce.“

Pokud jde o vliv koronavirové krize na tento typ ekonomické činnosti, pak lze v materiálech EOK nalézt tyto údaje:

„Platformová ekonomiky (obchod s ‚bezkontaktním‘ zbožím a službami) bude velmi profitovat z opatření na omezení ekonomických a dalších činností v zájmu ochrany zdraví. V této souvislosti bylo k udržení profesionálních vztahů a organizování schůzek a online konferencí používáno mnoho digitálních nástrojů, což vedlo k rychlému nárůstu dnešních malých společností (Zoom je zřejmým příkladem, je to společnost, která se snažila uspokojit náhlou poptávku a potřebovala rozšířit kapacity serveru téměř přes noc). Některé technologické společnosti skutečně nejenže odolávaly negativním ekonomickým dopadům pandemie, ale ve skutečnosti z ní měly prospěch. Amazon oznámil najímání desítek tisíc pracovníků (počet jejich zaměstnanců se zvýšil na 875 000 zaměstnanců) a pokračuje v přijímání. Společnost Apple, jejíž tržní kapitalizace přesáhla na konci srpna 2020 2 biliony USD, oznámila, že je jedním z největších tvůrců nových pracovních příležitostí.

Pandemie urychlila digitalizaci ekonomiky, např. v USA odpovídá za 2 miliony pracovních míst tohoto typu.

Po další analýze se však zdá, že účinek pandemie na digitalizaci nebyl stejně jednotně pozitivní pro všechna odvětví včetně ekonomiky platform. Podle projektu Layoffs.fyi Tracker, který byl zahájen po vyhlášení pandemie a který sbíral veškerá oznámení o propouštění od té doby technologických společností, byly největšími plány propouštění plány Booking.com (25 % zaměstnanců nebo 4 375 lidí jako ze dne 15. září 2020), bezprostředně následované dvěma plány propouštění v Uberu (celkem 6700 lidí nebo 27 % zaměstnanců) a dále Groupon (2800 propuštěných), Airbnb (1900 propuštěných), Yelp, Lyft, LinkedIn, Tripadvisor, atd. Mohli bychom si představit šíření těchto platform ve všech bezkontaktních činnostech (obchod, elektronická zábava, doručování, spotřeba). A konečně třetím scénářem by mohl být scénář Uber.com, dříve rostoucí společnosti, jejíž aktivity byly kvůli krizi výrazně omezeny, ale která díky diverzifikaci (Uber Eats, Uber Freight atd.) dokáže přežít za cenu restrukturalizace a snížení počtu zaměstnanců.

## SDÍLENÁ EKONOMIKA

### Definice a související pojmy

Termín „sdílená ekonomika“ se často používá nejednoznačně a může znamenat

různé charakteristiky. Například ekonomika sdílení je někdy chápána výlučně jako fenomén „peer-to-peer“, zatímco někdy byla koncipována jako fenomén „business-to-customer“. Ekonomiku sdílení lze dále chápat tak, že zahrnuje transakce s trvalým převodem vlastnictví zdroje, jako je prodej, zatímco jindy jsou transakce s převodem vlastnictví považovány za hranice ekonomiky sdílení. Jedna definice ekonomiky sdílení, vyvinutá za účelem integrace stávajících chápání a definic, založená na systematickém přezkumu, je: „ekonomika sdílení je model peer-to-peer pro komerční nebo nekomerční sdílení nevyužitého zboží a kapacity služeb zprostředkovaný IT prostřednictvím zprostředkovatele bez převodu vlastnictví“.

## BULLSHIT JOBS

Tento pojem zavedl etnolog Davida Graeber v knize Bullshit Jobs: A Theory (2018). Tvrdí, že více než polovina společenské práce je zbytečná, což se stává psychologicky destruktivní. Graeber popisuje některé typy nesmyslných pracovních míst, ve kterých pracovníci předstírají, že jejich role není tak zbytečná nebo škodlivá, jak ji oni sami znají. Uvádí např. osoby, které slouží k tomu, aby se jejich nadřízení cítili důležití, např. recepční, administrativní asistenty, průvodčí, lobbisty, právníky, telemarketery, specialisty na

public relations, programátory i opravující nesprávné a nespolehlivé programy, zaměstnance leteckých linek, kteří uklidňují cestující, jejichž zavazadla nedorazí, osoby, které vytvářejí dojem, že se něco užitečného děje, i když tomu tak není, např. administrátory průzkumů, novináře interních časopisů, kontrolory dodržování předpisů apod.

Jako potenciální řešení navrhuje Graeber univerzální základní příjem jako benefit vyplácený všem.

## NEPODMÍNĚNÝ ZÁKLADNÍ PŘÍJEM (NZP)

Definičně je základní nepodmíněný příjem určitý systém sociálního zabezpečení v podobě pravidelné peněžní dávky vyplácené státem nebo jinou veřejnou institucí ve stejné výši všem lidem a bez jakýchkoli podmínek. Důvodem pro jeho zavedení by mohlo být doplnění a vylepšení současného sociálního státu, případně zjednodušení složitého systému sociálního zabezpečení tím, že jej částečně nebo zcela nahradíme. Smyslem této dávky by bylo poskytnout základní zajištění živobytí každému bez ohledu na věk, pohlaví, rodinné zázemí a příjmy ze zaměstnání nebo jiných zdrojů.

Obdobně lze použít definice z materiálu J. Šulce „Od utopické vize k české realitě

aneb druhé kolo úvah k nepodmíněnému základnímu příjmu“:

- Bude to pravidelná peněžní dávka poskytovaná všem občanům bez ohledu na věk, pohlaví a existující příjem (příjmy), profesi atd., a to jako forma reálného naplnění jejich dosud jen proklamovaného ústavního práva na důstojný život;
- Měla by být tudíž tak vysoká, aby každému občanovi průběžně umožňovala rovné a svobodné rozhodování o vlastních aktivitách, aniž by současně musel řešit dnes běžnou otázku u většiny lidí – zajištění dostatku peněz na běžné živobytí;
- Honorovány by byly tak i činnosti, které dodnes většinou nejsou považovány za výdělečné (např. péče o rodinu, účast na veřejném životě apod.).

Autor dále komentuje některé aspekty související s tímto fenoménem:

### **Aspekt demografický**

Pokud by šlo o jednotnou dávku (bez rozdílu věku pobíratele), pak již asi není žádný vážný důvod řešit důchodovou reformu.

### **Aspekt ekonomický**

Ten bude klíčový především z hlediska fiskálního zatížení daňových poplatníků. Je třeba předeslat, že v tuto chvíli, kdy cca 4/5 příjmů státního rozpočtu ČR jsou

zajišťovány tradičním zdaněním zaměstnanců, je zhola nemyslitelné, aby dodatečné výdaje (resp. jejich saldo oproti dnes poskytovaným všem sociálním dávkám a transferům včetně úlev na daních) zaplatili zase především zaměstnanci.

### **Aspekt etický – lidskoprávní a motivační**

- Jakkoliv o smysluplnosti a potřebnosti lidskoprávního aspektu nemáme mnoho pochyb, přesto autor identifikuje jedno zásadní riziko. To spočívá v pokušení z něj udělat aspekt zcela dominující a přehlušující všechny aspekty ostatní.
- Nejspíš v této souvislosti možno zmínit i celou logiku existence vzdělávacího procesu: v dosavadním systému bylo vzdělání (mimo povinnou školní docházku) vždy chápáno jako svým způsobem investice člověka do sebe sama. Pokud se někdo „strefil“ ve výběru dobrého oboru, pak většinou i jeho budoucí sociální status i příjmy pozitivně korelovaly s výší vzdělání. Tento algoritmus by však mohl být zavedením NZP do značné míry narušen – za předpokladu, že výše NZP nebude úplně marginální.

Problematika tvorby zdrojů na financování tzv. Fondu NZP není sice meritorně dořešena, většinou se ale předpokládá, že by to mohlo být formou dodatečného znovurozdělení dnešních a budoucích příjmů

a vypláceno jako součást výdajů veřejných financí.

S ním mají nedávnou zkušenost např. Finové. Ti od roku 2017 do roku 2018 dávali náhodně vybraným nezaměstnaným ve věku 25 až 58 let měsíčně 560 eur. Experiment sice neměl jasné pozitivní výsledky, ale mnozí ekonomové argumentují tím, že nějaká forma základního příjmu je zcela nutná pro boj proti nerovnosti bohatství, který se nadále prohlubuje, a paradoxem je, že počet miliardářů se od ekonomické krize zdvojnásobil. Základní příjem také může pomoci v situaci, kdy kvůli průmyslové revoluci 4.0 mnoho odborníků očekává masový nárůst nezaměstnanosti kvůli rozvoji robotizace, přičemž by základní příjem mohl nahradit všechny ostatní dávky (včetně těch v nezaměstnanosti).

## **NÁZORY NA POSUNY PODMÍNEK TRHŮ PRÁCE V OBLASTI ZMĚNY PRACOVNÍ DOBY**

Další možností je návrat k vizi Johna Maynarda Keynesa, tedy prosazovat snížení pracovní doby. Samozřejmě není možné začít operovat s vizí patnáctihodinového pracovního týdne, ale je možno navrhnout realističtější variantu. Tuto obměnu v České republice nejvíce propaguje největší česká odborová centrála

- Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS).

Ovšem pouze snižování odpracovaného času v rámci pětidenního pracovního týdne nemusí být jedinou možnou odpovědí. Vědci z oboru psychologie práce přišli na to, že zavedením čtyřdenního pracovního týdne by produktivita práce neklesla. Naopak by se to pozitivně promítlo na zdraví a psychickém rozpoložení zaměstnanců. Ti by totiž měli dostatek času na své rodiny, na své koníčky a více času relaxovat. Tím by došlo k poklesu stresu a depresí. To ostatně potvrzují i empirická data z praxe. Například společnost Treehouse přišla s 32hodinovým pracovním týdnem už v roce 2006. Nyní debaty oživil experiment novozélandské společnosti, během něž chodili zaměstnanci do práce pouze čtyři dny, placeni však byli za pět. V závěru se zvýšila jejich spokojenost i produktivita práce.

umožnil dát práci každému, kdo si ji přeje a chce se podílet na projektech, které mají sociální, lokální či environmentální rozměr. Tyto projekty by přitom vybírali místní, tedy by byla jasná korelace mezi prací a její prospěšností pro danou společnost (např. správa parku, péče o seniory). Výhodou je, že se často jedná o práci dlouhodobou a že peníze jdou jak přímo potřebným, tak na projekty, které jsou skutečně potřebné.

## **GARANTOVANÁ PRÁCE**

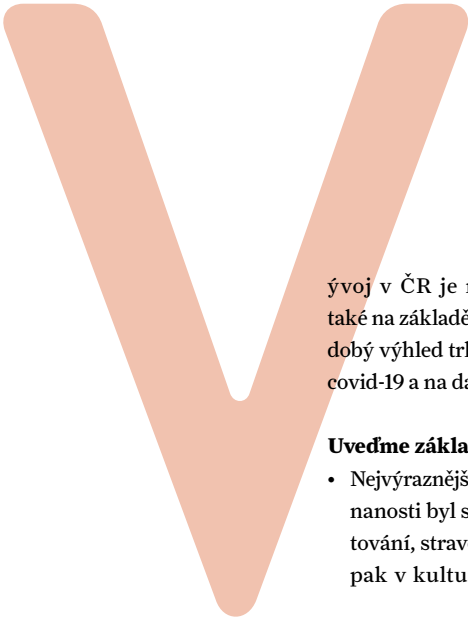
Další metodou, která by mohla dát impuls k intenzivní debatě o budoucnosti práce, je tzv. zaměstnavatel poslední instance. Hyman Philip Minsky přišel se zajímavým způsobem, kterak by bylo možno se vypořádat jak s nezaměstnaností a chudobou, tak částečně i s bullshit jobs. Přímo ze státního rozpočtu financovaný „zaměstnavatel poslední instance“ by





2

# POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A OPATŘENÍ K OMEZENÍ DOPADŮ KORONAVIROVÉ KRIZE NA TRH PRÁCE V ČR



ývoj v ČR je možno charakterizovat také na základě výstupů MPSV (Střednědobý výhled trhu práce ČR s ohledem na covid-19 a na další období – MPSV 2021).

**Uveďme základní závěry z této studie:**

- Nejvýraznější meziroční pokles zaměstnanosti byl sledován v odvětvích ubytování, stravování a pohostinství, dále pak v kulturní, zábavní a rekreační

činnosti a v dopravě a skladování. Nejvyšší absolutní meziroční pokles byl zaznamenán ve zpracovatelském průmyslu. U těchto odvětví je nepravděpodobný návrat zaměstnanosti na předpandemickou úroveň.

- V odvětvích veřejná správa, obrana, stavebnictví, vzdělávání, zdravotnictví a sociální služby nedošlo ke snížení úrovně zaměstnanosti.
- V delší časové perspektivě jsou za nejohroženější odvětví považována obchod, reality, zpracovatelský průmysl a ubytování a pohostinství.
- K zachování vysoké úrovně zaměstnanosti výrazně přispěla vládní opatření.
- Největší negativní vliv dopadu pandemie byl zaznamenán na zaměstnanost osob se základním vzděláním.
- Z genderového pohledu nebyl zaznamenán žádný významný rozdíl v dopadu.
- K zachování zaměstnanosti napomůže existence funkčního systému dalšího vzdělávání.
- Pandemie dopadla zejména na osoby vykonávající samostatně výdělečnou činnost. K omezení pracovní aktivity v důsledku covidu-19 došlo u 13 % původně aktivních lidí. V případě skupiny OSVČ jde o 23 %.
- Ve mzdové sféře došlo v některých odvětvích k meziročnímu poklesu – odvětví ubytování, stravování a pohostinství, kulturní, zábavní a rekreační činnosti a dále pak činnosti v oblasti nemovitostí.

- Zvýšená míra využívání práce z domova umožnila udržení ekonomického výkonu řady zaměstnavatelů a udržení řady pracovních míst. Práci z domova kvůli pandemii využívalo 38,3 % ekonomicky aktivních osob. Do budoucna lze ale v ČR očekávat snížení tohoto podílu.
- Pandemie přispěla k rozvoji platformové práce.
- Pandemie významně akcelerovala využití digitalizace, automatizace, robotizace.
- Další vývoj na trhu práce bude ve velkém záviset na dalším vývoji pandemické situace, na přijatých vládních opatřeních a na prosazování prvků digitalizace, automatizace a robotizace.

### **Uvedená studie rovněž explicitně definuje důsledky vlivu koronavirové pandemie na trh práce**

Na trhu práce se v současnosti projevují a nadále budou působit a ovlivňovat další jeho vývoj nejméně tři zásadní vlivy:

1. dynamický rozvoj moderních technologií,
2. diferencované důsledky pandemie na různé sektory,
3. důsledky útlumu ekonomiky z první vlny pandemie – (vč. narušení mezinárodní ekonomické směny).

Zatímco využívání moderních technologií započalo již v období před nástupem

pandemie covidu-19, která zde naopak působí ne jako impuls, ale jako urychlovač již známých, avšak méně využívaných procesů a prostředků, druhé dva vlivy se objevily jednoznačně v souvislosti s pandemií covidu-19. Zatím není nemožné odhadnout a případně diferencovat důsledky těchto impulsů a jednoznačně odlišit jejich vliv do budoucna.

Stejně tak je možné uvést jako určité shrnutí dopadů covidové krize přehled připravený CERGE (Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium Univerzity Karlovy):

Dopady krize covidu-19 na registrovanou nezaměstnanost v časech nebyvalých poklesů HDP zůstávají i téměř po roce mírné. Česko tak zůstává zemí EU s jednou z nejnižších měr nezaměstnanosti. Předvídaní vývoje nezaměstnanosti je však s ohledem na počet neznámých faktorů obtížné.

- Podíl nezaměstnaných na úřadech práce v populaci 15–64 let na konci února '21 (4,3 %) byl oproti únoru '20 vyšší o 1,3 procentních bodů (p. b.).
- Stagnace počtu nezaměstnaných je dána podobným přílivem a odlivem nezaměstnaných. Muži i ženy oproti únoru předchozího roku zaznamenali odlivy nižší.
- Nejvyšší meziroční tempo růstu počtu nezaměstnaných vykazují profese služeb a prodeje, úředníků, technických pracovníků a specialistů. Nárůsty jsou u obou pohlaví obdobné.

- Nejvyšší míru nezaměstnanosti dlouhodobě vykazují pomocní a nekvalifikovaní pracovníci; ale právě tato skupina zaznamenává společně s pracovníky v zemědělství nejnižší meziroční nárůsty nezaměstnanosti. Covidová krize nejvíce zasáhla pracovníky ve službách a prodeji, kteří vykazují nadprůměrnou míru nezaměstnanosti.
- Nejvyšší tempo nárůstu nezaměstnanosti mužů sledujeme ve věkové kategorii 20–24 let. Ženy vykazují nejvyšší tempa růstu kolem důchodového věku a také v kategorii 30–39 let.
- Míry nezaměstnanosti jsou vyšší u mladších ročníků a pracovníků okolo důchodového věku. Růsty počtu nezaměstnaných jsou však v těchto skupinách nižší.
- Podstatně výraznější tempo růstu zaznamenali lidé se středním vzděláním, bez i s maturitou.
- Česko nadále vyazuje jednu z nejnižších měr i růstů obecné nezaměstnanosti v rámci všech zemí EU od počátku krize covid-19.

## ZAMĚŠTNANOST

Následující tabulka ukazuje vývoj celkové míry ekonomické aktivity a zaměstnanosti v České republice v letech 2017 až 2020 (I. pololetí).

**TABULKA Č. 1: CELKOVÁ MÍRA EKONOMICKÉ AKTIVITY V ČR**

	2017	2018	2019	2020
Počet ekonomicky aktivních (v tis. osob)	5 377,1	5 415,4	5 312,2	5 372,0
Míra ekonomické aktivity (%)	60,2	60,6	60,4	59,8
Zaměstnanost (v tis. osob)	5 221,6	5 293,8	5 303,1	5 234,9
Míra zaměstnanosti	59,1	58,7	59,8	58,7

*Zdroj: ČSÚ*

## DEFINICE

### **Ekonomická aktivita**

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří cí pracovní sílu jsou osoby patnáctileté a starší, které splňují požadavky na zařazení mezi zaměstnané a nezaměstnané, tedy ti, kteří se aktivně účastní na fungování trhu práce.

Míra ekonomické aktivity je podíl ekonomicky aktivních na celkovém počtu obyvatelstva nad 15 let věku.

### **Zaměstnanost**

Za zaměstnané jsou považováni lidé, kteří vykonávají jakoukoli placenou práci, a rovněž ti, kteří právě nepracují

z důvodu nemoci, stávky nebo dovolené. Včetně podnikatelů a OSVČ.

Míra zaměstnanosti je podíl zaměstnaných osob na celkovém počtu obyvatelstva nad 15 let věku.

V rámci Evropské strategie zaměstnanosti (EES) 2020 byl stanoven základní cíl v této oblasti takto:

- zvýšení míry zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let na 75 %.

Z tohoto hlediska lze posoudit následující data, ukazující stav plnění tohoto základního cíle Evropské strategie zaměstnanosti k roku 2019.

**GRAF Č. 1: MÍRA ZAMĚSTNANOSTI  
VE VĚKOVÉ SKUPINĚ 20–64  
V NĚKTERÝCH ZEMÍCH EU (2019, V %)**



*Zdroj: Eurostat*

I když zatím chybí některá data pro rok 2020, kdy se dá očekávat spíše snížení tohoto podílu v důsledku koronavirové pandemie, je možno říct, že cíle EES jsou plněny v ČR a také v Německu a Rakousku, i ve skandinávských zemích, naopak v zemích „jižního křídla“ EU (Francie, Itálie, Řecko, Portugalsko) tato kritéria plněna nejsou.

Z hlediska ČMKOS je růst celkové zaměstnanosti nutno vnímat pozitivně,

ní méně problematické prvky jsou „skryty“ v ne úplně ideálním vývoji její struktury.

## **VÝVOJ STRUKTURY ZAMĚSTNANOSTI**

Chceme-li posuzovat vývoj trhu práce z hlediska konceptů dobré a překérní práce, musíme vycházet z jeho následujících strukturálních charakteristik:

**TABULKA Č. 2: STRUKTURA ZAMĚŠTNANOSTI PODLE  
TYPU POZICE NA TRHU PRÁCE V ČR**

	2017		2018		2019		2020	
	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %
Celkem (počet zaměstnaných)	5138,6	100,0	5299,6	100,0	5303,1	100,0	5372,00	100,0
Zaměstnanci	4256,0	82,8	4396,4	83,0	4412,1	83,2	4350,9	83,1
Podnikatelé bez zaměstnanců (OSVČ)	693,4	13,5	705,6	13,3	705,6	13,3	705,9	13,1
Podnikatelé se zaměstnanci	161,3	3,1	165,5	3,1	160,6	3,0	149,7	2,8
Pomáhající rodinní příslušníci	27,1	0,5	25,7	0,5	26,2	0,5	28,4	0,5

*Zdroj: MPSV*

Pokud jde o strukturu zaměstnanosti, v daném období se potvrzuje setrvalý trend určitého růstu počtu zaměstnanců, nicméně ve srovnání se situací na počátku 90. let je jejich podíl asi o 10 procentních bodů nižší. Dostupná data z pololeť loňského roku dokumentují, že se zde ještě neprojevují vlivy koronavirové krize. Stagnuje počet OSVČ a podnikatelů se

zaměstnanci. Je ovšem jasné, že pokračování této krize tyto poměry pozmění.

Z pohledu potřeby odborové práce a z hlediska priorit ČMKOS a formulace jejich postojů je důležitý údaj o struktuře zaměstnanosti podle charakteru kvality pracovních úvazků.

I zde je ovšem otázkou, jak se tato situace změní v souvislosti s koronavirovou



**TABULKA Č. 3: ZAMĚSTNANOST PODLE TYPU ÚVAZKŮ**

	2017		2018		2019		2020	
	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %	Počet osob v tis.	Podíl na celkové zaměst. v %
Zaměstnanost celkem	5221,6	100,0	5293,8	100,0	5306,7	100,0	5234,9	100,0
Úvazek na dobu neurčitou nebo jako podnikatel	4785,5	91,6	4898,9	92,5	4931,6	93,0	4911,1	93,8
Úvazek na dobu určitou	433,5	8,3	392,3	7,4	367,5	6,9	321,7	6,1
Úvazek na plnou pracovní dobu	4839,1	92,7	4894,4	92,5	4894,2	92,3	4871,4	93,0
Úvazek na kratší pracovní dobu	382,3	7,7	399,3	7,5	406,2	7,7	363,3	6,9

*Zdroj: Materiály MPSV*

krizí v letech 2020/21. Zřejmě se zvýší podíl překérních pracovních úvazků.

Tyto údaje potvrzují známý fakt, že trh práce ČR je (byl) typický vysokým podílem zaměstnávání na dobu neurčitou a poměrně nízkým podílem jiných, nestandardních (flexibilních, překérních) pracovních úvazků (forem práce). Tento fakt nezměnily ani krizové jevy

v české ekonomice a na českém trhu práce v letech 2009/2010, i když k mírnému nárůstu úvazků na dobu určitou došlo. Dokonce v poslední době docházelo opět k poklesu počtu úvazků na dobu určitou i dílčích pracovních úvazků, což může souviset s tím, že v situaci koronavirové krize se v první řadě ruší překérní pracovní místa.

Je ovšem otázkou, jak se tento proces v budoucnu projeví, když kromě této koronavirové epidemie budou působit vlivy digitalizace a nástupu pracovních pozic typu *home office*.

V této souvislosti je vhodné připomenout, že ČMKOS otevřela otázku zkrácení pracovní doby na úroveň 37,5 hod. týdně bez negativního dopadu na příjmy. ČMKOS rovněž aktivně vystupuje na podporu takových flexibilních pracovních forem, které by umožnily lepší soulad rodinného a pracovního života. V každém případě však ČMKOS odmítá takové formy flexibilizace, které vedou k sociálnímu a mzdovému dumpingu a ke zhoršování pracovních podmínek zaměstnanců a mají jen nahrazovat standardní pracovní úvazky.

Česká republika bývá ze strany EU často kritizována, že nenabízí větší prostor pro užití částečných úvazků, jako nástroje k možnému řešení nezaměstnanosti, zejména u žen, resp. u rodičů s povinnostmi v rodinách. Nízký podíl těchto forem zaměstnání je však především důsledkem faktu, že nejsou dost atraktivní a pro zaměstnance je vzhledem k nízkým mzdám a nízké pracovní právní ochraně složité tato místa přijímat. Navíc zde hraje roli fakt, že v ČR je vysoká zaměstnanost ve formě OSVČ, kterou zaměstnavatelé také výrazně preferují a že ani zaměstnavatelé sami reálně příliš flexibilních pracovních míst či úvazků nenabízejí. Tuto skutečnost názorně

dokumentuje graf č. 2 znázorňující podíl flexibilních úvazků, z něhož je patrná skutečnost, že tento podíl je vysoký v zemích s vyšší úrovní příjmů.

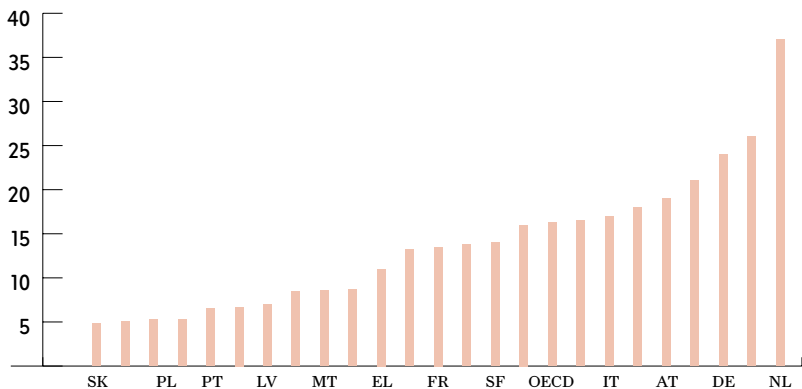
Je ovšem otázkou, jak ovlivní tuto strukturu vývoj v souvislosti s koronavirovou krizí v letech 2020–21. Zde mohou protisměrně působit různé efekty. Pro růst počtu překérných pozic bude působit digitalizace a nárůst práce z domova, proti pak snadnější ukončování překérných úvazků v době poklesu ekonomiky.

Fakt, že podíl a počet částečných pracovních úvazků je v nepřímé úměře k počtu osob v postavení „*self employed*“ (OSVČ), jasně dokresluje následující graf:

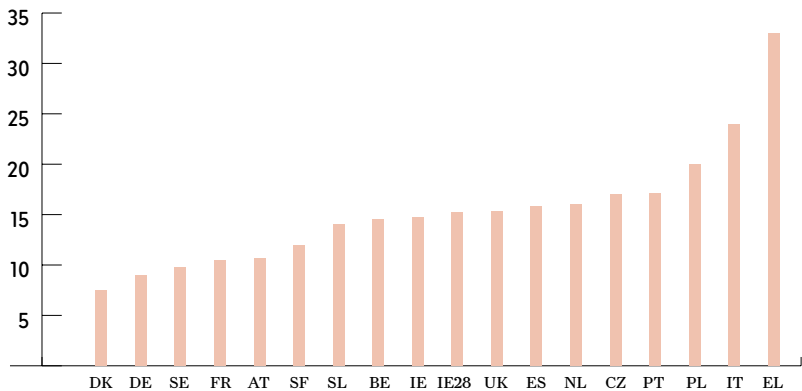
Na grafu č. 3 je zřetelně dokumentováno, že ve vyspělejších zemích je prekarita spíše reprezentována dílčími pracovními úvazky, zatímco v méně rozvinutých zemích (Řecko, Portugalsko, ale i ČR nebo Polsko) se prekarita přesunula mimo zákoník práce a zákon o zaměstnanosti do oblasti pseudoobchodních vztahů částečně definovatelných pojmem švarcsystém. Samozřejmě zde hraje roli i struktura ekonomiky, země s vyšším podílem malovýrobní činnosti (zemědělství, některé služby) mají i vyšší podíl samostatně fungujících subjektů. Pokud jde o odvětvovou strukturu zaměstnanosti a dopady koronavirové krize, pak lze uvést i následující rozbor ČSÚ.

„V souvislosti s covidem-19 došlo ke změnám v zaměstnanosti, a to jak v jejím objemu, tak ve struktuře. Zatímco změny ve

**GRAF Č. 2: PODÍL DÍLČÍCH ÚVAZKŮ NA CELKOVÉ ZAMĚŠTNANOSTI V NĚKTERÝCH ZEMÍCH EU A OECD V ROCE 2019 NEBO 2020 (V %)**



**GRAF Č. 3: PODÍL OSVČ NA CELKOVÉ ZAMĚŠTNANOSTI V NĚKTERÝCH ZEMÍCH EU (2019 NEBO 2020, %)**



Zdroj: OECD 2020

výši zaměstnanosti v důsledku covidu-19 je relativně snadné vyčíslit, postihnout změny ve struktuře je již výrazně složitější.

Uvedenou situaci potvrzují i údaje, které publikovala agentura CzechTourism, která udává, že v cestovním ruchu došlo meziročně k poklesu o více než 196 tisíc pracovních míst. Vzhledem k vývoji situace nelze očekávat, že by se v nejbližších dvou nebo třech letech vrátila úroveň zaměstnanosti v oblasti cestovního ruchu na úroveň roku 2019.

Výsledky analýzy dat VŠPS na úrovni krajů ukazují absolutní meziroční pokles (2q2019 – 2q2020) zaměstnanosti v rámci zpracovatelského průmyslu, který byl zaznamenán zejména v Praze (o 12 tis. zaměstnanců) a v krajích Moravskoslezském (o 15 tis.), Královéhradeckém a Libereckém (shodně o 7 tis.), Zlínském (o 6 tis.) a Jihočeském (o 4 tis.). V odvětví ubytování, stravování a pohostinství klesla zaměstnanost opět především v Praze (o 4 tis. zaměstnanců) a v krajích Jihomoravském (o 8 tis.), Moravskoslezském (o 5 tis.) a Karlovarském (o 2 tis.). V odvětví kulturní, zábavní a rekreační činnosti byl nejvýraznější pokles zaznamenán v krajích Jihomoravském (o 4 tis.), Moravskoslezském (o 2 tis.), Plzeňském a Královéhradeckém (shodně o 1 tis. zaměstnanců). Odvětví doprava a skladování pak vykázalo nejvýraznější pokles zaměstnanosti v krajích Ústeckém (o 10 tis.), Jihočeském (o 7 tis.), Středočeském (o 6 tis.) a Jihomoravském (o 5 tis. zaměstnanců).

## NEZAMĚSTNANOST

Koronavirová krize se rovněž určitým způsobem promítá do vývoje nezaměstnanosti.

Podíváme-li se tedy konkrétněji i na vývoj na českém trhu práce podle aktuálně dostupných dat, lze opět konstatovat, že se zatím vliv koronavirové infekce a jejích negativních dopadů na trh práce výrazněji neprojevil. V první pololetí roku 2020 se sice nezaměstnanost zvýšila, ale nijak dramaticky. Jak už bylo řečeno v předchozím textu, je tento relativně příznivý trend výsledkem poměrně razantních vládních opatření v této oblasti, zejména program Antivirus.

Lze očekávat, že pokud bude i nadále efektivně uplatňován program Antivirus, popř. nový program příspěvků v době částečné zaměstnanosti („kurzarbeit“), pak se podaří i v prvním pololetí 2021 udržet nezaměstnanost na přijatelné úrovni. Je trochu překvapující, že se na vysoké úrovni udržuje i nabídka volných pracovních míst, nicméně ČMKOS dlouhodobě upozorňuje, že tento údaj je velmi nadhodnocený. Dokonce i ministryně práce a sociálních věcí J. Maláčová uvádí, že skutečný počet reálně nabízených volných pracovních míst se pohybuje okolo sta tisíc.

ČMKOS argumentuje, že řada tzv. nabízených pracovních míst je spíše fiktivní, duplicitní nebo jsou tato místa nabízena za nízké mzdy (dokonce za minimální

**TABULKA Č. 4: VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V ČR  
(PROSINEC DANÉHO ROKU)**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Počet registrovaných nezaměstnaných (tis. osob)	596,8	541,9	453,1	381,3	280,6	280,8	215,5	291,9
Podíl nezaměstnaných (%) na počtu osob ve věku 20-65 let	8,2	7,5	6,2	5,1	3,8	3,7	2,9	4,0
Počet volných pracovních míst (tis.)	35,1	58,7	102,5	132,4	216,6	239,2	341,0	318,5

*Zdroj: MPSV*

mzdu). ČMKOS se domnívá, že hlavní příčinou tohoto jevu je snaha dosáhnout, aby tato místa nebyla za daných mzdových podmínek pro české občany atraktivní a aby tak zůstávala k dispozici pro zahraniční zájemce.

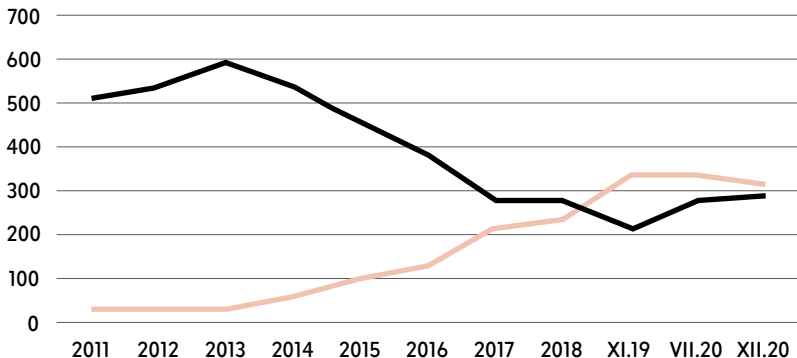
Je s podivem, že každodenně se v nabídce volných pracovních míst na portálu MPSV objevují i vysoce kvalifikované dělnické profese, ale i profese v oblasti služeb (IT), kde jsou nabízeny

mzdy hluboko pod českým průměrem. V této souvislosti by mělo hrát větší roli i zvýšení kontroly ze strany odborových organizací v podnicích i náměty na zrušení možnosti zaměstnávat cizince prostřednictvím agentur práce tak, jako tomu bylo do r. 2017.

Pro větší přehlednost ještě přidáváme graf o vývoji nezaměstnanosti a volných pracovních míst v letech 2011–2020.

## GRAF Č. 4: POČET REGISTROVANÝCH NEZAMĚŠTNANÝCH A VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST V ČR (TIS. OSOB)

- Počet uchazečů o práci
- Počet volných pracovních míst



Zdroj: MPSV

V této souvislosti přikládáme informace o vývoji trhu práce na úrovni EU.

### SPOLEČNÁ ZPRÁVA O ZAMĚŠTNANOSTI (JOINT EMPLOYMENT REPORT)

Tato zpráva o zaměstnanosti odhaduje, že míra zaměstnanosti v roce 2019 dosáhne 73,8 % a v roce 2020 74,3 %. Pokud jde o míru nezaměstnanosti od vypuknutí

pandemie v EU-27 se udrží na úrovni 7,5 % (8,3 % v eurozóně). V září 2020 bylo v EU 27 16 milionů lidí nezaměstnaných, asi o 1,8 milionu více než ve stejném měsíci roku 2019.

Jako dva hlavní důvody pro relativně nízkou míru zvýšení nezaměstnanosti lze uvést výrazné snížení počtu odpracovaných hodin na osobu (hlavně díky rychlému přijetí opatření na zkrácenou pracovní dobu) a programy k zabránění

propouštění přijaté v několika členských státech.

Zadruhé, závažnost ekonomického šoku vytlačila mnoho nezaměstnaných do nečinnosti (efekt „odraženého“ pracovníka). Potenciální dopady krize na tento indikátor budou však zřejmější až se zpožděním.

Evropská komise (EK) každoročně vydává aktualizované směry zaměstnanosti, které mají ovlivnit formování politiky zaměstnanosti v členských státech.

## SMĚRY ZAMĚSTNANOSTI 2020 (JEJICH HLAVNÍ ČÁSTI)

### **Pokyn č. 5: Zvyšování poptávky po pracovní síle**

Členské státy by měly aktivně podporovat udržitelné a tržně neutrální sociálně tržní hospodářství a usnadňovat a podporovat investice do vytváření kvalitních pracovních míst. Členské státy by měly aktivně podporovat rozvoj sociální ekonomiky.

Během hospodářského útlumu po pandemii covidu-19 by měly být k dispozici režimy krátkodobé práce a podobná opatření, aby se zabránilo ztrátě pracovních míst s dlouhodobými negativními dopady na ekonomiku, společnost a lidský kapitál.

Daňové zatížení by mělo být přesunuto z práce na jiné zdroje. Členské státy, které mají zavedeny vnitrostátní mechanismy pro stanovení zákonných minimálních mezd, by měly zajistit účinné

zapojení sociálních partnerů transparentním a předvídatelným způsobem umožňujícím adekvátní reakci mezd na vývoj produktivity a poskytování spravedlivých mezd na důstojnou životní úroveň, pozornost skupinám s nižšími a středními příjmy s ohledem na konvergenci směrem vzhůru.

## POSTOJ ČMKOS

ČMKOS podporuje opatření směřující k omezení dopadů koronavirové krize na úroveň zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR. Zejména jde o programy Antivirus a připravovanou zákonnou úpravu kurzarbeitu.

ČMKOS nesouhlasí s názorem, že sociální odvody jsou příliš vysoké. Je třeba zachovat rozpočtové zdroje pro financování sociální politiky a politiky zaměstnanosti. ČMKOS v této souvislosti podporuje vyšší zdanění zisků a sektorovou daň.

ČMKOS podporuje zvyšování minimální mzdy až na úroveň 60 % průměrné mzdy a zároveň i stanovení celoevropských (EU) pravidel na základě těch nejvyšších standardů v rámci sociálního pilíře.

### **Pokyn č. 6: Zvyšování nabídky pracovních sil a zlepšování přístupu k zaměstnání, dovednostem a kompetencím**

V souvislosti s technologickými a environmentálními přechody a demografickými změnami by členské státy měly podporovat udržitelnost, produktivitu, zaměstnatelnost a lidský kapitál, podporovat příslušné znalosti, dovednosti a kompetence po celý život lidí a reagovat na současné i budoucí potřeby trhu práce.

Členské státy by rovněž měly přizpůsobit své systémy vzdělávání a odborné přípravy a investovat do nich, aby poskytovaly vysoce kvalitní a inkluzivní vzdělávání po koronavirové krizi.

Členské státy by měly nezaměstnaným a neaktivním lidem poskytovat účinnou, včasnou, koordinovanou a na míru šitou pomoc založenou na podpoře při hledání zaměstnání, školení, rekvalifikaci a přístupu k dalším podpůrným službám se zvláštním důrazem na zranitelné skupiny a lidi, kteří byli dříve zaměstnáni v odvětvích vážně zasažených koronavirovou krizí. Komplexní strategie, které zahrnují hloubkové individuální hodnocení nezaměstnaných, by měly být prosazovány co nejdříve, nejpozději po 18 měsících nezaměstnanosti, s cílem významně snížit a předcházet dlouhodobé a strukturální nezaměstnanosti.

Členské státy by měly zajistit rovnost žen a mužů a větší účast žen na trhu práce, mimo jiné zajištěním rovných příležitostí a kariérního postupu a odstraněním překážek k účasti ve vedení na všech úrovních rozhodování. Je třeba řešit rozdíly v odměňování žen a mužů. Je třeba podporovat

sladění pracovního, rodinného a soukromého života žen i mužů, zejména prostřednictvím přístupu k cenově dostupné kvalitní dlouhodobé péči a předškolnímu vzdělávání a pečovatelským službám.

## POSTOJ ČMKOS

ČMKOS plně podporuje prosazení individuálního přístupu k uchazečům o zaměstnání na úřadech práce. V této souvislosti požaduje zvýšení výdajů na APZ.

Stejně tak ČMKOS prosazuje zavedení takových opatření, která by co nejdříve zpřístupnila předškolní a školská zařízení pro rodiny s dětmi.

### **Pokyn č. 7: Zlepšení fungování trhu práce a účinnosti sociálního dialogu**

Aby bylo možné těžit z dynamické a produktivní pracovní síly, nových pracovních modelů a obchodních modelů, měly by členské státy společně se sociálními partnery spolupracovat na spravedlivých, transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách a vyvážení práv a povinností. Měly by omezovat a předcházet segmentaci na trzích práce, bojovat proti nehlášené práci a podporovat přechod k otevřeným formám zaměstnání. Podpora využívání flexibilních pracovních ujednání, jako je práce na dálku, je důležitá, aby bylo možné zachovat pracovní místa a výrobu v souvislosti s koronavirovou krizí. Je třeba předcházet



pracovním vztahům, které vedou k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné bojem proti zneužívání atypických smluv a prací na platformách.

Členské státy by se měly zaměřit na efektivnější veřejné služby zaměstnanosti zajištěním včasné a na míru šité pomoci při podpoře uchazečů o zaměstnání, podporou současné a budoucí poptávky po potřebách trhu práce a prováděním řízení založeného na výkonnosti.

Členské státy by měly nezaměstnaným poskytnout přiměřené dávky v nezaměstnanosti v přiměřené délce, v souladu s jejich příspěvky a vnitrostátními pravidly způsobilosti. Ke zmírnění dopadů koronavirové krize by mělo být zváženo dočasné zmírnění požadavků na způsobilost a prodloužení doby trvání dávek. Členské státy by měly podporovat sociální dialog a kolektivní vyjednávání. Sociální partneři by měli být povzbuzováni k vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv ve věcech, které se jich týkají, při plném respektování jejich autonomie a práva na kolektivní akci.

## POSTOJ ČMKOS

ČMKOS podporuje co nejintenzivnější sociální dialog na tripartitní bipartitní bázi, nicméně je třeba konstatovat, že zejména v oblasti kolektivního vyjednávání na odvětvové úrovni se odborové svazy setkávají s nechutí zaměstnavatelů.

Pokud jde o překérní formy zaměstnanosti, pak je možné akceptovat jako specifický a dočasný mechanismus řešení některých problémů, ale nikoliv jako dlouhodobý cíl, kterým musí zůstat zaměstnanost založená primárně na dlouhodobých standardních pracovních úvazcích na dobu neurčitou.

ČMKOS je zásadně proti všem formám ilegální práce a všem formám sociálního dumpingu.

ČMKOS prosazuje zvýšení podpory v nezaměstnanosti až na 80 % předchozího příjmu zejména v závislosti na zapojení uchazečů do rekvalifikačních a jiných aktivizačních programů.

## **Pokyn č. 8: Podpora rovných příležitostí pro všechny, podpora sociálního začlenění a boj proti chudobě**

Členské státy by měly podporovat trhy práce otevřené všem, a to zaváděním účinných opatření k boji proti všem formám diskriminace a podporou rovných příležitostí pro nedostatečně zastoupené skupiny na trhu práce.

Členské státy by měly zajistit včasný přístup k dostupné preventivní a léčebné zdravotní péči a dlouhodobé péči dobré kvality a zároveň zajistit dlouhodobou udržitelnost.

Důchodové reformy by měly být podporovány opatřeními, která prodlužují pracovní život, například zvyšováním skutečného věku odchodu do důchodu,

a měly by být součástí strategií aktivní-  
ho stárnutí.

Členské státy by měly navázat konstruktivní dialog se sociálními partnery a dalšími příslušnými zúčastněnými stranami a umožnit vhodné postupně zavádění reforem.

## POSTOJ ČMKOS

ČMKOS plně podporuje boj proti chudobě a prosazuje taková opatření, která vedou k udržení a zlepšení sociálního standardu. Pokud jde o důchodový systém, ČMKOS preferuje zachování průběžného veřejného systému jako jeho rozhodující složky. Dalším pozorností hodným materiálem jsou každoroční „specifická doporučení Evropské komise pro ekonomickou politiku a politiku na trzích práce členských zemí EU“. Pro ČR byla pro rok 2020 formulována následující doporučení.

## DOPORUČENÍ EK (COUNTRY SPECIFIC RECOMMENDATIONS) 2020

- V souladu s obecnou únikovou doložkou Paktu o stabilitě a růstu přijmout veškerá nutná opatření k účinnému řešení pandemie covidu-19, k udržení ekonomiky a k podpoře následného oživení. Pokud to hospodářské podmínky

dovolí, provádět fiskální politiky zaměřené na dosažení obezřetných střednědobých fiskálních pozic a na zajištění udržitelnosti dluhu a současně zvýšit investice. Zajistit odolnost systému zdravotní péče, posílit dostupnost zdravotnických pracovníků, primární péči a integraci péče a zavést služby elektronického zdravotnictví.

- Podporovat zaměstnanost aktivními politikami na trhu práce, poskytováním dovedností (včetně digitálních dovedností) a přístupem k digitálnímu učení.
- Podpořit malé a střední podniky větším využíváním finančních nástrojů k zajištění podpory likvidity, snížením administrativní zátěže a zlepšením elektronické veřejné správy. Předsunout veřejné investiční projekty ve vyšší fázi připravenosti a podpořit soukromé investice, aby se napomohlo hospodářskému oživení. Zaměřit investice na ekologickou a digitální transformaci, zejména na vysokokapacitní digitální infrastrukturu a technologie, na čistou a účinnou výrobu a využívání energie a na udržitelnou dopravní infrastrukturu, a to mimo jiné v uheľných regionech. Zajistit inovativním podnikům přístup k financování a zlepšit spolupráci veřejného a soukromého sektoru v oblasti výzkumu a vývoje.

Pokud jde o doporučení v oblasti zamě-

stnanosti, pak MPSV v Národním programu reforem (PR 2021) reagovalo takto:

Opatření je naplňováno v souladu se Strategií politiky zaměstnanosti do roku 2020 prostřednictvím realizace aktivní politiky zaměstnanosti a v rámci plnění opatření Analýzy nabídky a poptávky na trhu práce. Nástroje a opatření APZ jsou dlouhodobě součástí politiky zaměstnanosti, vymezené v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a rovněž jsou pilotovány nové či inovativní nástroje APZ. Dochází k jejich modernizaci a lepšímu zacílení ve prospěch nejvíce znevýhodněných osob. Oblast rozvoje dovedností je podporována konkrétně prostřednictvím realizace rekvalifikací a projektů podporujících vzdělávání zaměstnanců ve firmách. Rozvoj digitálních kompetencí je podporován prostřednictvím implementace opatření Akčního plánu Strategie digitální gramotnosti České republiky na období 2015 až 2020. Jedním z konkrétních realizovaných projektů v oblasti podpory rozvoje digitálních kompetencí je projekt DigiKatalog, v rámci kterého je vytvářen smart online systém, který umožní každému ověřit si úroveň přenositelných digitálních kompetencí a na základě toho mu budou nabídnuty relevantní vzdělávací kurzy.

Další oblastí, kde lze spatřit výrazný vliv opatření v rámci koronavirové krize, je politika zaměstnanosti.

## **POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A OPATŘENÍ K OMEZENÍ DOPADŮ KORONAVIROVÉ KRIZE NA TRH PRÁCE V ČR**

Státní politika zaměstnanosti je financována formálně příspěvkem, který je jako součást odvodů na sociální pojištění součástí celkových příjmů státního rozpočtu. Pokud jde o výdaje na politiku zaměstnanosti, ČMKOS v uplynulých několika letech poukazovala na jejich podhodnocení, zejména pokud jde o aktivní politiku zaměstnanosti (APZ).

Postoje ČMKOS ve vztahu k navýšení prostředků na APZ se však do jisté míry vynuceně realizovaly a především budou realizovat v současném období koronavirové krize, kdy už byly schváleny masivní programy pro udržení zaměstnanosti v postižených podnicích. Jak dokládá příložená tabulka, výdaje na APZ byly v roce 2020 významně posíleny aplikací programu Antivirus.

**TABULKA Č. 5: PŘÍJMY A VÝDAJE NA STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚŠTNANOSTI (MIL. KČ)**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Příjmy</b>									
Příspěvek na SPZ	13 680	13 885	14 303	15 118	16 800	16 750	17 600	18 757	19 309
<b>Výdaje</b>									
PZ celkem	15 130	17 929	20 076	22 521	20 318	18 399	19 447	18 583	32 457
PPZ	8 759	9 674	9 279	8 303	8 254	7 853	7 543	8 144	12 000
APZ	2 451	4 251	6 386	6 668	6 860	4 703	4 398	2 347	20 457

*Zdroj: SZÚ ČR 2020*

**TABULKA Č. 6: VÝDAJE NA STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚŠTNANOSTI (MIL. KČ)**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Politika zaměstnanosti celkem</b>	20 076	22 521	20 318	18 399	19 447	18 583	32 457
<b>Aktivní politika zaměstnanosti</b>	6 306	9 668	6 860	4 703	4 398	2 347	20 457
<b>Podíl APZ na PZ celkem v %</b>	32,4	43,2	33,8	25,5	22,6	12,6	63,0

*Zdroj: MPSV, vlastní výpočty*

Výdaje na APZ v minulém roce byly významně pozitivně ovlivněny realizací především programu Antivirus na podporu zaměstnanosti v koronavirem

zasazených podnikcích (viz další text). Pokud jde o pasivní politiku zaměstnanosti (podpory v nezaměstnanosti), lze uvést následující údaje.

**TABULKA Č. 7: PODÍL UCHAZEČŮ S NÁROKEM NA PODPORU V NEZAMĚŠTNANOSTI A DLOUHODOBĚ NEZAMĚŠTNANÝCH V PROSINCI DANÉHO ROKU**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Počet nezaměstnaných (tis. osob)	453,1	381,4	280,6	231,5	215,5	291,9
Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti (v %)	46,4	37,8	33,7	26,1	20,8	20,0
Počet uchazečů s podporou (tis. osob)	108,2	103,2	85,6	82,3	81,5	97,5
Podíl uchazečů s podporou na počtu nezaměstnaných (v %)	20,3	34,3	30,5	35,5	37,9	33,4

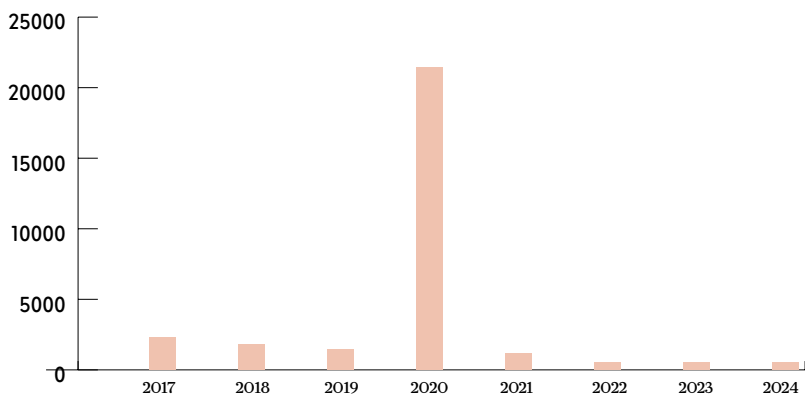
*Zdroj: MPSV, ČSÚ*

Podíl osob s nárokem na podporu v nezaměstnanosti zůstal i v roce 2020 na zhruba třetině počtu evidovaných uchazečů. Toto číslo koresponduje s úrovní dlouhodobé nezaměstnanosti, neboť maximální doba poskytování podpory v nezaměstnanosti je 11 měsíců. Průměrná výše podpory

v nezaměstnanosti se pohybuje o něco výše než 8 000 Kč.

Další oblastí politiky zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti (APZ), která je založena na tvorbě nových pracovních míst a podpoře stávajících pracovních míst.

### GRAF Č.5: VÝDAJE NA AKTIVNÍ POLITIKU ZAMĚŠTNANOSTI-SLUŽBY (MIL. KČ)



Zdroj: MPSV 2020, SR 2022

Pozn.: Údaje za roky 2021-2024 jsou odhady

**TABULKA Č. 8: POČET OSOB ZAPOJENÝCH DO PROGRAMŮ  
AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI**

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Počet osob zapojených v programech APZ	127 844	74 096	59 925	45 164	30 322	20 103
Z toho						
SÚPM	51 232	22 608	17 437	11 113	3 820	3 256
VPP	35 169	26 759	19 259	16 289	11 886	8 038
Rekvalifikace	38 078	22 548	18 174	7 231	4 292	7 411
Místa pro OZP	1 255	899	1 187	566	1 344	903
Překlenovací příspěvek	280	192	134	1 067	3 006	
Příspěvek na dopravu		644	2 910	2 458	691	484
Příspěvek na zpracování			1	6 010	5 269	
Cílené programy podle § 120 zákona o zaměstnanosti**						111
Odborné praxe mladých do 30 let	1 820					
Příspěvek na provoz	127					
Příspěvek na přestěhování			100	77	14	
Mentor		318	595	353		

Zdroj: MPSV

\*\* § 120 zákona o zaměstnanosti – programy na řešení problémů obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru, které schvaluje vláda ČR a MPSV.

Pro dokreslení přikládáme ještě přehled o počtech osob zapojených v programech APZ.

Ačkoliv počet osob zapojených do standardních programů APZ v minulém roce klesl, intenzivně se zvyšoval počet osob podpořených v antikoronavirových programech typu Antivirus (viz další text).

## PROGRAMY ANTIVIRUS

Vládou i parlamentem ČR byl v dubnu 2020 schválen „kurzarbeitový“ program Antivirus, který by měl pokrýt až 3,1 milionu zaměstnanců (ze zhruba 4,5 milionu evidovaných ČSÚ) a 280 tisíc zaměstnavatelů. Program byl prodloužen v některých formách až do konce r. 2021.

### REŽIM A

Kompenzace nákladů zaměstnavatelům, jejichž zaměstnancům byla nařízena karanténa, nebo kteří museli částečně či úplně omezit svůj provoz – příspěvek činí 80 % uznatelných výdajů zaměstnavatele, maximálně však 39 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance:

- v případě karantény pobírá zaměstnanec náhradu mzdy 60 % průměrného redukováného výdělku;
- v případě uzavření provozu nařízením vlády pobírá zaměstnanec náhradu 100 procent mzdy;

### REŽIM ANTIVIRUS PLUS (REŽIM A PLUS)

Týká se pouze zaměstnavatelů, jejichž provoz byl nuceně uzavřen (či významně omezen) krizovými opatřeními vlády nebo mimořádnými opatřeními ministerstva zdravotnictví nebo orgánů ochrany veřejného zdraví (krajské hygienické stanice).

Netýká se nařízených karantén/izolací. Pro ně nadále platí režim A.

### Parametry Antiviru Plus

- Příspěvek ve výši 100 % vyplacené náhrady mzdy + odvody. Výlučně pouze v případě, že zaměstnavatel vyplatil náhradu mzdy podle § 208 zákoníku práce, jestliže překážka v práci vznikla z důvodu nuceného uzavření provozu zaměstnavatele (nebo významného omezení – významným omezením je např. možnost poskytovat stravovací služby prostřednictvím výdejového okénka – provoz uzavřen jako takový není, nicméně je významně omezen).
- Maximálně 50 000 Kč/měsíc/zaměstnanec.

### REŽIM B

Vyplácení příspěvku na náhradu mzdy podle části osmé, hlavy III Zákoníku práce za překážky v práci na straně zaměstnavatelů vzniklé v souvislosti se šířením nákazy virem covid-19, zejména spočívajících v nepřítomnosti významné části zaměstnanců na pracovišti v důsledku překážek



v práci na jejich straně, snížení odbytu produkce zaměstnavatele nebo nedostatek vstupů produkce prostřednictvím Úřadu práce ČR:

- Překážky v práci na straně zaměstnavatele z důvodu nařízení karantény či péče o dítě u významné části zaměstnanců (30 % a více) – zaměstnanec pobírá náhradu mzdy 100 % průměrného výdělku.
- Omezení dostupnosti vstupů (surovin, výrobků, služeb) nezbytných k činnosti, kdy zaměstnanec pobírá náhradu mzdy 80 % průměrného výdělku.
- Omezení poptávky po službách, výrobcích a jiných produktech firmy, kdy zaměstnanec pobírá náhradu mzdy 60 % průměrného výdělku.

K 3. 10. 2020 bylo v programech Antivirus A a B vyplaceno 3 970 738 580 Kč, z toho v programu Antivirus A 1 207 181 616 Kč a v programu antivirus B 2 763 556 972 Kč. Podpořeno bylo celkem 486 484 pracovníků. Znamená to, že tyto programy snižují aktuální míru nezaměstnanosti na českém trhu práce o minimálně o 2 až 3 procentní body.

### REŽIM C

Firmy do 50 zaměstnanců si mohou snížit vyměřovací základ pro výpočet sociálního pojistného za měsíce červen, červenec a srpen 2020. Cílem prominutí pojistného je podpora zachování zaměstnanosti

zaměstnanců v pracovním poměru. Projmí se jen pojistné, které platí zaměstnavatel jako poplatník pojistného ve výši 24,8 % ze svého vyměřovacího základu. Výše pojistného odváděného za jeho zaměstnance se nemění.

Aktuální stav čerpání prostředků v programu Antivirus

Od zahájení realizace (6. dubna 2020) do 8. března 2021 bylo programem Antivirus.

- Podpořeno celkem 977 156 zaměstnanců – jedná se o unikátní počty, tedy každý zaměstnanec započten pouze jednou bez ohledu na to, v kolika měsících na něj byla podpora čerpána.
- Odesláno k výplatě (do ČNB): 32,8 mld. korun (tedy bude v brzké době vyplaceno), z toho již vyplaceno 28,6 mld. Kč.
- Pozn.: Podle vyjádření ministryně financí A.Schillerové (28.6.2021) bylo celkem na podporu ekonomiky ve specifických anticovidových programech vydáno 464 mld. Kč

### Za leden 2021

Podpořeno celkem 235 138 zaměstnanců, z toho:

Režim A	49 350
Režim B	75 542
Režim A+	110 246

Odesláno k výplatě celkem 3 554 737 844 Kč, z toho:

Režim A	506 030 714 Kč
Režim B	491 235 859 Kč
Režim A+	2 557 471 270 Kč

## POSTOJ ČMKOS

ČMKOS podporuje programy Antivirus jako efektivní nástroj k omezení negativních dopadů koronavirové krize na trh práce v ČR, což se koneckonců odrazilo i v relativně stabilní situaci, pokud jde o zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR. Je ovšem pravda, že programy tohoto typu mohou zakonzervovat i neefektivní výroby a mohou být i v tomto smyslu zneužívány zaměstnavateli. ČMKOS proto podporuje doplnění těchto programů mechanismy účinných rekvalifikací (v této souvislosti je třeba zmínit program MPSV Outplacement). Pokud jde o reakci na nepředvídatelné krizové stavy, pak ČMKOS prosazuje zavedení mechanismů typu „kurzarbeit“.

## POSKYTOVÁNÍ PŘÍSPĚVKU V DOBĚ ČÁSTEČNÉ PRÁCE (TZV. KURZARBEIT)

S ohledem na získané zkušenosti s realizací podpory v rámci programu Antivirus a s ohledem na obtížnou realizaci stávajícího příspěvku v době částečné nezaměstnanosti bylo vyhodnoceno, že je potřeba

legislativně ukotvit systémovou podporu, která bude schopna operativně a efektivně reagovat na všechny nepředvídatelné události nezaviněné zaměstnavatelem (ekonomická recese, pandemie, živelní události, kyberútok apod.) a která v těchto případech podpoří zachování pracovních míst.

Kompromisní verze věcné podoby, která byla zformulována na základě dohody ministryně práce a sociálních věcí Jany Maláčové, dosažené za účasti sociálních partnerů s poslankyněmi, které předložily v rámci druhého čtení vládního návrhu zákona vlastní pozměňovací návrh této normy, byla přijata PS dne 7. 5. 2021.

Kromě těchto aktuálních antikoronavirových opatření se na podobě trhu práce v následujícím období mohou projevit i další koncepční materiály, zpracované a přijaté v rámci gesce českého MPSV.

## NĚKTERÉ VLÁDNÍ MATERIÁLY DLOUHODOBĚJŠÍ POVAHY

### STRATEGICKÝ ZÁMĚR POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI DO R. 2030

V závěru roku 2019 předložilo MPSV dlouhodobý koncepční materiál Strategický záměr politiky zaměstnanosti do r. 2030, který samozřejmě nemohl zahrnout reakci na koronavirovou krizi, nicméně přesto přikládáme vyjádření ČMKOS.

Materiál je zpracován kvalitně a charakterizuje většinu základních trendů na

českém trhu u práce v krizovém a pokri-  
zovém období, tedy od roku 2008.  
V tomto smyslu je výběr zvoleného obdo-  
bí srozumitelný, neboť je zde zachycen  
poměrně plasticky vývoj v turbulentní fázi  
pokrývající krizi i její postupné překoná-  
vání až k nynější etapě relativně rychlého  
růstu ekonomiky a poklesu nezaměstnanosti.  
Jde o uzavřenou periodu ekonomického  
tržního cyklu a je tedy možné, že se  
tento vývoj bude v budoucnu opakovat.  
Z tohoto hlediska lze z těchto zkušeností  
odvodit i případné inspirace pro další  
období.

Materiál je rozdělen do čtyř základ-  
ních částí. Analytická část je věnová-  
na podrobnému popisu vývoje různých  
aspektů českého trhu práce a politiky  
zaměstnanosti a pasáž nazvaná „Východ-  
iska“ pak shrnuje některé strategické  
materiály, ve kterých byly dosud cíle poli-  
tik na trhu práce formulovány a odvoze-  
ny. Z hlediska koncepce celého materiálu  
je pak klíčová třetí pasáž, návrhová, dopl-  
něná představou o podobě implementace.

S pohledu ČMKOS lze analytické části  
vytknout, že nevěnuje větší pozornost  
otázce zahraniční zaměstnanosti a také  
oblasti agenturního zaměstnávání.

Z hlediska ČMKOS je významným  
problémem také otázka prekarizace práce,  
která je v materiálu výslovně zmiňová-  
na zejména v souvislosti s ekonomikou  
4.0, případně sdílenou ekonomikou, ale  
neřeší se zde tento jev v kontextu se sna-  
hou některých podnikatelů využít různé

metody sociálního dumpingu. Materiál  
se v této souvislosti také nevěnuje otá-  
zkám nelegální práce či pracovním formám  
obcházejícím legislativní omezení (např.  
švarcsystému).

V pasážích věnovaných politice  
zaměstnanosti přináší zajímavé údaje  
o efektivnosti, z nichž vyplývá nutnost  
zlepšit zejména poskytování rekvalifikač-  
ních kursů, což je podstatná otázka z hle-  
diska přizpůsobení trhu práce v období  
rychlých technologických změn.

Materiál však pouze konstatuje a dále  
nekomentuje drastický pokles výdajů  
na APZ v posledních dvou letech, což je  
právě faktor, jež může významně omezit  
utváření a rozšiřování takových forem  
APZ, které by umožnily zlepšit zejména  
využití dosavadního potenciálu uchazečů  
o zaměstnání. Text zmiňuje existenci  
nástroje APZ „aktivizační pracovní pří-  
ležitost“. Rovněž konstatuje, že po pilot-  
ním testování neprobíhalo pokračování,  
pouze se udržel princip práce na zkouš-  
ku v podpoře mladých uchazečů na trhu  
práce. Prosíme o vysvětlení, proč není  
tento nástroj i nadále používán v širším  
věkovém spektru, případně o jaké vyhod-  
nocení efektivity se toto rozhodnutí nepo-  
kračovat opíralo.

Při vyhodnocování nástrojů je popsá-  
na relativně nízká efektivita VPP v kon-  
textu udržitelnosti (jakéhokoli) pracovní-  
ho místa po absolvování tohoto nástroje.  
Nízká efektivita podle nás odráží nesyste-  
matický postup při aplikaci jednotlivých

nástrojů APZ. Jednotlivé nástroje na sebe v mnoha případech nenavazují. Větší úspěšnost VPP by mohlo garantovat řetězení nástrojů například v této posloupnosti: VPP, rekvalifikace, SÚPM. Uchazeč by místo jednoho nástroje dostal garantovaný set, který ho připraví na trh práce a zajistí mu, že se nezacyklí na jednom nástroji, jak je velmi časté právě u VPP.

V tomto ohledu žádáme a doporučujeme dopracování dílčích opatření v oblasti efektivizace APZ, která by reflektovala nejen systematičnost ve spolupráci s vnějším okolím, ale i vnitřním prostředím (speciálně ÚP). V oblasti „Adaptace“ je z hlediska ČMKOS poněkud sporný záměr „podpora cílené pracovní migrace“, zejména s ohledem na možné budoucí negativní výkyvy českého trhu práce a z toho plynoucí možné zvýšení domácí nezaměstnanosti. ČMKOS trvá na zachování takových regulačních opatření, která by dávala přednostní právo k zaměstnání českým občanům, případně příslušníkům států EU.

V této pasáži se také pracuje s termínem „flexibilizace trhu práce“. ČMKOS v souladu s EOK považuje za základní a prioritní formu práce plný pracovní úvazek na dobu neurčitou s odpovídajícími pracovněprávními a mzdovými podmínkami neboli prosazuje model „slušné“ práce, proto je třeba zdůrazňovat, že ČMKOS nikdy nebude souhlasit s takovou formou flexibilizace, která by měla vést k rozšíření prekérních typů práce.

## BALÍČEK ZAMĚSTNANOSTI

MPSV rovněž v roce 2019 připravilo k diskusi souhrn návrhů legislativních úprav pod názvem „Balíček zaměstnanosti“, které byly následně předmětem tripartitních diskusí.

### HLAVNÍ BODY TĚCHTO ÚPRAV

- Efektivní Úřad práce České republiky – „Změna za přepážkou“ aneb moderní a proklientský úřad
- Zohlednění individuálních potřeb klientů v rámci služeb ÚP ČR
- Zefektivnění činnosti ÚP ČR ve smyslu cílení služeb dle konkrétních potřeb klientů
- Digitalizace služeb zaměstnanosti
- Snížení administrativní zátěže a poskytování dostupných služeb v rozsahu nezbytném pro každého klienta na vysoké úrovni specializace
- Omezení zneužívání sociálních dávek – viz bod „dlouhodobě nezaměstnaní“

### POSTOJ ČMKOS

Tento záměr je zcela v souladu s politikou ČMKOS, jež sleduje cíl maximálně využít zbývající potenciál uchazečů o zaměstnání na úřadech práce. ČMKOS ovšem připomíná, že všechny tyto změny je možné realizovat pouze za předpokladu zabezpečení dostatečných prostředků na APZ.

## MODERNÍ TRH PRÁCE – BUDOUCÍ VÝZVY TRHU PRÁCE

- Efektivní reakce na globální výzvy, zejména stárnutí populace a rozvoj digitalizace, robotizace, automatizace (4. průmyslová revoluce)
- Podpora konkurenceschopnosti české ekonomiky
- Zajištění kvalifikované pracovní síly
- Příprava na stárnutí společnosti
- Sladování pracovního a rodinného života

### POSTOJ ČMKOS

Jde o souhrn velmi komplexních a komplikovaných problémů, jejichž konkrétní řešení budou nepochybně muset překonat řadu kontroverzních a protichůdných postojů. Zde opět vystupuje do popředí nutnost prosadit efektivní mechanismy sociálního dialogu, především kolektivního vyjednávání i na odvětvové úrovni a také zvýšit zastoupení zaměstnanců v podnikových rozhodovacích procesech.

### DLOUHODOBĚ NEZAMĚSTNANÍ – „NORMÁLNÍ JE PRACOVAT“

- příznivá situace na trhu práce, kdy na jedno volné pracovní místo připadá v průměru 0,6 uchazeče o zaměstnání, nestačí k úplné eliminaci všech

překážek, které znevýhodněným osobám brání vstoupit do zaměstnání,

- je proto potřeba podpořit motivaci a aktivizaci zejména dlouhodobě nezaměstnaných osob, a to jak nástroji pozitivní motivace, tak sankčními opatřeními,
- existuje skupina osob, která je sice schopna uplatnit se za jistých podmínek na chráněném trhu práce, jejich přechod na volný trh práce je však problematický,
- je proto žádoucí vytvořit nástroj dlouhodobější podpory klientů, čímž bude zvýšena pravděpodobnost jejich budoucího uplatnění na volném trhu práce,
- bude podpořena rovnováha nabídky a poptávky na trhu práce z regionálního hlediska,
- využití propojení agend zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek s cílem změny u klienta – zodpovědnost za svůj život bez dávek.

### POSTOJ ČMKOS

Jde v zásadě o pozitivní náměty, ale je třeba postupovat tak, aby nebyla narušena práva dlouhodobě nezaměstnaných na sociální ochranu.

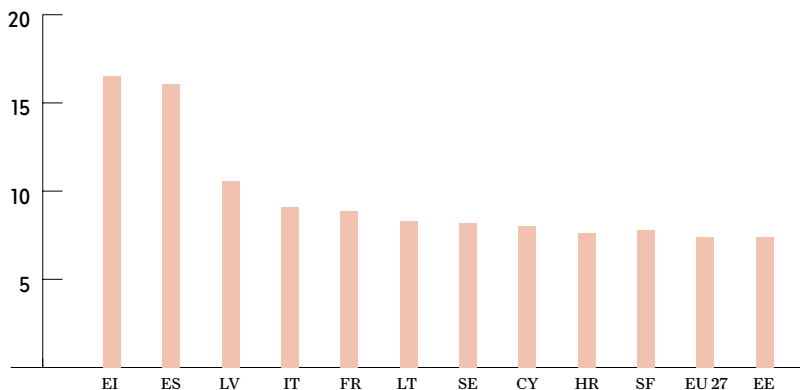
3

# POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A OPATŘENÍ K OMEZENÍ DOPADŮ KORONAVIROVÉ KRIZE NA TRHY PRÁCE V EU



čkoliv nejsou ještě k dispozici všechna data o vývoji nezaměstnanosti v daném období, přesto některé údaje existují.

**GRAF Č. 6: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V NĚKTERÝCH ZEMÍCH EU**



*Zdroj: OECD 2020*

Uvedená data demonstrují relativní účinnost antikoronavirových opatření v zemích EU. Pro dokreslení ještě uvádíme situaci v říjnu 2020.

Nezaměstnanost v eurozóně byla 8,4 % v EU 7,6 %. Existují už data i pro březen 2021 EU-27, kdy míra nezaměstnanosti dosáhla 7,3 %, což znamená, že i v prvním pololetí tohoto roku nedošlo k jejímu většímu růstu. Pro porovnání trendů ještě připojujeme údaje z října 2020.

V říjnu 2020 dosáhla sezónně očištěná míra nezaměstnanosti v eurozóně 8,4 %, oproti 8,5 % v září 2020 a vyšší ze 7,4%

v říjnu 2019. Míra nezaměstnanosti v EU byla v říjnu 2020 7,6%, ve se zářím 2020 a až ze 6,6% v říjnu 2019. Eurostat odhaduje, že 16 236 milionů mužů a žen v EU, z toho 13 825 milionů v eurozóně, bylo nezaměstnaných v říjnu 2020. Ve srovnání se zářím 2020 se počet nezaměstnaných osob v eurozóně snížil o 91 000 v EU o 86 000. Ve srovnání s říjnem 2019 vzrostla nezaměstnanost o 2,186 milionu v EU a o 1,692 milionu v eurozóně.

Omezující opatření, která vlády zavedly za účelem omezení šíření viru, vedla k zásadním úpravám situace ve



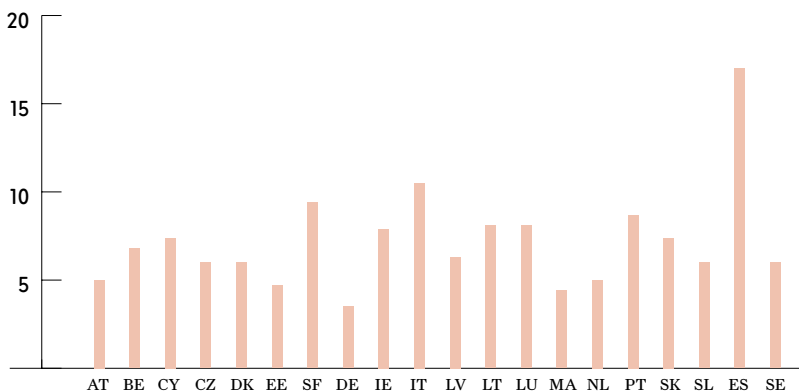
společnosti. Většina lidí potřebuje pracovat z domova, možnosti mobility a dopravy jsou omezené a některá odvětví musela dočasně úplně zavřít své kanceláře. Ekonomický dopad přinutil mnoho společností snížit počet zaměstnanců nebo jejich pracovní dobu, protože je téměř nemožné předpovědět šíření viru po pokračujícím zrušení omezení, tedy rizika dalších částečných nebo úplných odstávek.

Následující graf zobrazuje země

s nejvyšší mírou nezaměstnanosti a změny mezi lety 2014 až 2020 včetně prognózy na rok 2021.

Z uvedených dat vyplývá, že největší negativní dopady koronavirové krize na úroveň zaměstnanosti v zemích EU se očekávají v jižních zemích eurozóny. Uvedený portál rovněž sumarizuje některé další související úvahy.

**GRAF Č. 7: PERCENTUÁLNÍ ZMĚNA MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI V NĚKTERÝCH ZEMÍCH EU MEZI ROKY 2014–2021.**



*Zdroj: Eurostat*

4

# NĚKTERÉ DALŠÍ NÁZORY NA DOPADY KORONAVIROVÉ KRIZE NA ZAMĚSTNANOST A TRHY PRÁCE



a tomto místě budeme prezentovat názory některých institucí a analytiků na vývoj na trzích práce v souvislosti s koronavirovou pandemií, které mohou plasticky

dokreslit obrázek o jejich předpokládaných vlivech v této oblasti.

## MOP

Některé postoje Mezinárodní organizace práce (MOP)

Mezinárodní organizace práce je agentura OSN, která se věnuje stanovování pracovních norem, rozvoji politik a vytváření programů na podporu sociální spravedlnosti. Ve své zprávě zveřejněné v březnu 2020 se zabývá dopadem, který pravděpodobně bude mít pandemie covidu-19 na mezinárodní trh práce. Dopad lze rozdělit do tří klíčových prvků.

- Počet pracovních míst: MOP odhaduje významný celosvětový nárůst nezaměstnanosti a podzaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti se podle nejlepšího a nejhoršího scénáře zvýší mezi 5,3 a 24,7 milionu lidí. Pokles poptávky po pracovní síle navíc pravděpodobně povede k úpravě mezd a pracovní doby směrem dolů.
- Kvalita pracovních míst: Pokles nabídky pracovních sil v důsledku karanténních opatření a pokles ekonomické aktivity pravděpodobně povede k velkým ztrátám příjmů pracovníků. To se promítne do nižší spotřeby, což naruší kontinuitu podnikání a odolnost ekonomiky. Pokles příjmu bude

mít také zničující účinek na pracovníky, kteří jsou již blízko nebo pod hranicí chudoby.

- Dopad na konkrétní skupiny, které jsou zranitelnější vůči nepříznivým výsledkům na trhu práce: Tato epidemie může mít nepřiměřený dopad na konkrétní skupiny populace, a proto může prohloubit nerovnost. Skupiny identifikované jako zranitelnější vůči krizi jsou: starší a nemocní lidé, mladí odborníci a také ženy, protože jsou nadměrně zastoupeny v postiženějších odvětvích (např. sv odvětvích jako služby, zdravotnictví nebo školství), nechráněné osoby, samostatně výdělečně činné nebo pracující a nakonec migrující pracovníci.

V souvislosti se třetím prvkem zprávy MOP další zpráva Evropské komise o dopadu omezovacích opatření v souvislosti s koronavirovou krizí na trhy práce EU rovněž odhaduje, že nadprůměrně bude ovlivněna většina jižních členských států EU a také Irsko kvůli relativně vyššímu podílu odvětví, která byla touto krizí ovlivněna a nucena zavřít. Kromě toho budou ovlivněny zejména nejzranitelnější segmenty pracující populace, jako jsou pracovníci s nízkými mzdami, ženy a mladí odborníci.

Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound) je agenturou EU, jejímž posláním je zlepšovat život a práci v Evropě. S cílem zachytit

okamžité změny vyvolané pandemií spustila nadace Eurofound v dubnu loňského roku elektronický průzkum s názvem Living, working a COVID-19. První výsledky o dopadu pandemie na práci a práci na dálku jsou zobrazeny na řídicím panelu a základní data jsou otevřeně k dispozici pro všechna témata. Řídicí panel zahrnuje více témat včetně stavu zaměstnání, pracovní doby, rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, úrovně teleworkingu a jistoty zaměstnání.

MOP odhaduje, že v důsledku krize by mohlo dojít ke ztrátě 25 milionů pracovních míst na celém světě, což by donutilo miliony lidí k nezaměstnanosti, nedostačivé zaměstnanosti a pracovní chudobě.

Očekává se, že koronavirová krize ve druhém čtvrtletí roku 2020 celosvětově vymaže 6,7 procenta pracovní doby, což odpovídá 195 milionům pracovníků na plný úvazek. To se přidává k odhadovaným 30 až 40 milionům ztracených pracovních míst během prvních tří měsíců tohoto roku.

Aby se minimalizovaly sociální a ekonomické důsledky, musí podniky rychle reagovat inovativními řešeními na podporu pokračování svých obchodních aktivit, ochranu svých zaměstnanců a přípravu na zotavení. Klíčovými prvky společného řešení dopadů této krize jsou tripartitní dohody mezi vládami, organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců o podpůrných balíčcích pro podniky a sociální dialog na podnikové úrovni mezi manažery

a zaměstnanci. Toto zasedání zahrnuje diskusi o nezbytných opatřeních a politikách, které mají reagovat na výzvy, které koronavirová krize přináší ve světě práce.

MOP podporuje v této souvislosti jako aktuální opatření, zaměřená na omezení důsledků koronavirové krize na trhy práce, tyto náměty:

- využití fiskálních stimulů zahrnujících dávky v nezaměstnanosti, subvence na mzdy a další převody, snížení daní,
- odklady plateb daní,
- opatření, která kompenzují ztráty způsobené narušením trhu práce zůstatek, dluh a zvýšené potřeby půjček,
- nalezení správné rovnováhy při formování zdravotní a hospodářské a sociální politiky,
- zajistit, aby zásahy politiky byly efektivní,
- vyplnění mezery mezi rozvíjejícími se a rozvinutými zeměmi, což vyžaduje větší mezinárodní solidaritu,
- podpora politiky zaměřené na zranitelné a těžce zasažené skupiny, včetně žen, mladých, starších, osob se zdravotním postižením,
- využití sociálního dialogu jako efektivního mechanismus pro řešení problémů na trzích práce.

Kromě toho jsou dále charakterizovány následující dopady koronavirové pandemie.

## **Ztráty v pracovní době**

Poslední odhady MOP ukazují, že ztráty pracovní doby se během první poloviny zhoršily.

Během prvního čtvrtletí roku 2020 se odhadují na 5,4 procenta celosvětové pracovní doby (ekvivalent 155 milionů pracovních míst na plný úvazek) ve srovnání se čtvrtým čtvrtletím roku 2019. Ztráty z pracovní doby za druhé čtvrtletí roku 2020 relativně k poslednímu čtvrtletí roku 2019 byly 14,0 % celosvětově (ekvivalent 400 milionů zaměstnání na plný úvazek), s největším snížením (18,3 %) v USA. Faktory ovlivňující pokles pracovní doby se v jednotlivých zemích značně liší, ale relevantní údaje nejsou k dispozici.

Konstatuje se, že pandemie má nepřiměřený dopad na zaměstnankyně a přináší riziko ztráty některých zisků dosažených v posledních desetiletí z hlediska genderové rovnosti a nerovnosti na trhu práce. Na rozdíl od předchozích krizí je dopad na zaměstnanost žen vyšší zejména kvůli poklesu v sektoru služeb, kde tvoří ženy velkou část pracovníků v první linii povolání, zejména ve zdravotnictví a v oblasti sociální péče. Navíc zvýšené břemeno neplacené péče v rodinách postihuje více ženy než muže.

## **Výhled do budoucna**

Projekce MOP naznačují, že trh práce i v následujícím období bude nejistý a neúplný. Podle scénáře budou ztráty v pracovní hodině pravděpodobně stále

řádově 4,9 procenta (ekvivalent 140 milionů plných pracovních úvazků), a to ve čtvrtém čtvrtletí roku 2020. Podle pesimistického scénáře však v případě druhé vlny pandemie by v EU ztráty pracovní doby mohly být až 11,9 % (ekvivalent 340 milionů zaměstnání na plný úvazek).

## **Zásady pro zotavení**

Posílit hospodářství a zaměstnanost prostřednictvím expanzivní fiskální a měnové politiky a zvýraznění sociální ochrany.

## **Klíčové výzvy**

- hledání správné rovnováhy ekonomické a sociální politiky;
- udržování intervencí v nezbytném měřítku;
- podpora zranitelných osob a těžce zasažených skupin na trhu práce a boj za spravedlivější postavení pracovní síly,
- zajišťování mezinárodní solidarity a podpory,
- posilování sociálního dialogu a dodržování práv při práci.

Nejnovější projekce naznačují přetrvávající pracovní deficit až do konce roku 2021. Ohroženy jsou odvětví ubytování a stravování, umění a kultura, maloobchod a stavebnictví, naopak růst pracovních míst je patrný v řadě vysoce kvalifikovaných odvětví služeb (například IT), komunikace a finanční a pojišťovací činnosti. Tato divergence bude mít tendenci se zvyšovat nerovnost v rámci zemí.

## NĚKTERÉ POSTOJE ORGANIZACE PRO EKONOMICKOU SPOLUPRÁCI A ROZVOJ (OECD)

Stejně tak materiály OECD docházejí k obdobným závěrům. Koronavirová krize podle nich urychlí digitalizaci a automatizaci. To vytváří další tlak na regiony s relativně vysokým podílem pracovních míst ohrožených automatizací, které v průměru již mají méně vzdělané pracovní síly a jsou méně urbanizované. Toto zrychlení by však také mohlo vytvořit nové příležitosti k decentralizaci pracovních míst mimo tradiční centra s vysokým růstem, zejména s ohledem na rychlý rozvoj práce na dálku.

Minulé vlny technologických změn přispěly k polarizaci pracovních míst téměř ve všech regionech OECD, přičemž obzvláště polarizované jsou městské oblasti. Polarizovaný trh práce může způsobit, že místní ekonomiky budou méně odolné vůči otřesům, jako je pandemie covidu-19, a souvisí s poklesem příležitostí na trhu práce pro vysokoškolsky vzdělané pracovníky.

Covid-19 podpořil globální obchod, který již v posledních letech stagnoval. Regiony, které jsou závislé na obchodovatelných odvětvích, mohou v důsledku toho čelit krátkodobým rizikům, ale mohou také využít nové příležitosti, protože země a firmy potenciálně usilují o přehodnocení některých aspektů dodavatelského řetězce.

I když se předpokládá, že dopady zeleného přechodu (Green Deal) na čistotu zaměstnanost budou minimální, regiony s přírodními zdroji ponесou největší část ztrát pracovních míst a mohly by těžko využívat výhod vytvořených nových pracovních míst. Dopady koronavirové krize na rychlost a tempo tohoto přechodu nejsou zatím zřetelné, ale i zde může tato krize vytvořit nový impuls pro zelený přechod.

Počty ekonomicky aktivních osob se v posledním desetiletí snížily v téměř 30 % regionů.

Do budoucna dojde k největším poklesům ve venkovských oblastech a komunitách v zemích jako Litva, Lotyšsko, Japonsko, Řecko, Korea, Polsko, Portugalsko a Španělsko. Výzvy spojené se zmenšováním a stárnutím pracovní síly mohou být pro tato místa ještě naléhavější než riziko automatizace. Koronavirus a jeho dopady tyto vzorce nijak dramaticky nezmění. Pokud by se z dlouhodobého hlediska změnil preference z hlediska bydlení, mohly by na tom profitovat venkovské a jiné zmenšující se oblasti.

Kvalifikovaní pracovníci jsou stále geograficky koncentrovanější, zejména v městských oblastech. V předchozím desetiletí byla místa, která již měla vysoce vzdělanou pracovní sílu, úspěšnější při získávání a udržení dalších vysoce kvalifikovaných pracovníků, což mělo za tuto dobu stále větší rozdíly. Do roku 2018 měly nejvzdělanější regiony v zemích

téměř dvakrát tolik dospělých s vysokoškolským vzděláním než průměrně nejméně vzdělaný region. Zvýšené využívání teleworkingu v budoucnu může takovou koncentraci zpomalit, nebo dokonce začít snižovat.

Migrace obecně přináší jak příležitosti, tak výzvy, které se obvykle soustředí ve městech. Zejména proto, že migranti získali vyšší vzdělání, přinášejí do místních trhů práce nové dovednosti a mohou pomoci vyrovnat pokles původního obyvatelstva. Integrace na trh práce však zůstává výzvou, zejména pro migranty s nízkou kvalifikací. Koronavirová krize dočasně zabrzdila toky migrujících pracovníků, ale jak se to ve střednědobém až dlouhodobém horizontu odehraje, bude zřejmé teprve v příštím období.

Vzhledem k tomu, že počet ekonomicky aktivních poklesne více než se očekávalo, budou se komunity a pracovníci muset rychle přizpůsobit. Speciálně tento proces postihne starší pracovníky a osoby s nízkou kvalifikací.

V prostředí OECD lez rovněž nalézt náměty pro vyrovnání se s důsledky koronavirové pandemie na trhy práce.

### **Zdvojnásobte zvyšování kvalifikace a rekvalifikace**

V posledních letech začaly vlády, společnosti a pracovníci upřednostňovat rekvalifikace a zvyšování kvalifikace, aby se lépe připravili na novou etapu tzv. ekonomiky 4.0. I když to byl spíše

mikroskopický virus než vzestup robotů, který vedl k aktuálnímu kolapsu trhu práce, je jasné, že spád pandemie urychlí digitalizaci a automatizaci v celé řadě průmyslových odvětví. To vyžaduje nové investice a mechanismy pro zvyšování kvalifikace a rekvalifikace jak pro lidské dovednosti, tak pro digitální dovednosti. Zatímco odvětví online vzdělávání a odborné přípravy zaznamenalo prudký nárůst zájmu digitálně propojených pracovníků, je zásadní, aby zaměstnavatelé zdvojnásobili počet pracovníků zabezpečujících rekvalifikace a aby vlády proaktivně vytvářely opatření zaměřená na zvyšování kvalifikace a rekvalifikace v rámci masivního fiskálního stimulu, který do ekonomik vkládají, a nejlépe připravily pracovníky na postpandemickou ekonomiku.

### **Určete úlohy zítřka**

Světové ekonomické fórum nabídlo pohled na Jobs of Tomorrow na začátku roku 2020. Tyto nové typy profesí se hluboce koncentrují na ty, které se starají o lidi, podporují ekologii, řídí nové technologie a komunikují produkty a služby: Care Economy, Green Economy, Lidé a kultura; Data a AI, Inženýrství a Cloud Computing, Vývoj produktů; Prodej a marketing.

Vzhledem k tomu, že pandemie zdůrazňuje klíčové role, které hrají pracovníci v nemocnicích, obchodech s potravinami, ve školách a v dalších základních



profesích, očekává se, že v těchto oblastech počet pracovních příležitostí vzroste. Podobně se očekává, že množství pracovních míst poroste i v oblasti vytváření a správy technologií a elektronického obchodování. A jak se vlády budou snažit obnovit své ekonomiky, objeví se také nové zdroje růstu – a pracovních míst – v oblasti zelené ekonomiky, výzkumu, vědy a zdraví a digitální infrastruktury. Pro rozvojové ekonomiky je proaktivní nový přístup k pracovním místům zítřka ještě důležitější, protože budou znovu revidovány globální hodnotové řetězce minulosti a s nimi i zřejmě už překonaný model růstu.

### **Upřednostněte opětovné nasazení pracovních sil**

Aktivní podpora ohroženým i nezaměstnaným pracovníkům bude pro podniky a vlády zásadní. Mnoho společností již zavedlo nebo posílilo mechanismy, které v krátkodobém horizontu podporují rychlý přesun pracovníků např. v logistice za hranice jedné společnosti nebo odvětví. V zemích, kde existují systémy pro podporu zaměstnanosti, je pozice zaměstnanců lepší. Vzhledem k tomu, že vlády uvažují o další sadě fiskálních stimulů, musí také upřednostnit ty služby trhu práce, které mohou asistovat při přesouvání a opětovném zaměstnávání včetně poskytování informací o trhu práce, zprostředkování trhu práce a pomoci při hledání zaměstnání. Před deseti lety se takové politiky

úspěšně používaly k omezování nárůstu nezaměstnanosti. Vzhledem k povaze současné krize je zásadní, aby byly tyto služby rozšířeny a připraveny zvládnout období po pandemii.

### **Přehodnotit základní práci a zlepšit kvalitu pracovních míst**

Je stále jasnější, že nejzásadnějším úkolem je omezit počty pracovníků s překernými pracovními úvazky a že v mnoha rozvojových ekonomikách chybí pro většinu formálních a neformálních pracovních sil základní sociální ochrana. V období po velké hospodářské krizi a druhé světové válce došlo ve Spojených státech k formalizaci práv pracovníků a vytvoření sítí pro ochranu zdraví a bezpečnosti jejich příjmů. Stejně tak se realizovaly i rozsáhlé investice do vzdělávání v celé Evropě. Jak se však změnila povaha ekonomik, zákony, normy a mzdy nedržely krok s potřebami pracovníků – a v mnoha případech i jejich zaměstnavatelů. Souběžně s řešením naléhavých situací krize je nezbytné, aby vlády, podniky a zástupci zaměstnanců společně usilovali o nový historický posun v této oblasti.

### **ZÁVĚRY Z MATERIÁLU „JUST JOBS NETWORK“**

Autorkou materiálu je Sabina Dewan, prezidentka a výkonná ředitelka

mezinárodního think tanku zaměřené-  
ho na vytváření více a lepších pracov-  
ních míst po celém světě. Vliv koronavi-  
rové krize vede k následujícím změnám.

### **Rozdíly podle pohlaví**

Ve všech zemích EU jsou v sektorech více  
ohrožených koronavirovou pandemií více  
zastoupeny ženy (služby, telekomunikační  
odvětví, školství, zdravotnictví).

### **Rozdíly podle věku**

Mladí pracovníci jsou více zaměstná-  
ni v těch odvětvích, která jsou v důsled-  
ku koronavirové krize uzavřena, na dru-  
hou stranu jsou i silněji zastoupeni v IT  
odvětvích, která do jisté míry mohou  
z této situace profitovat.

### **Rozdíly podle typu zaměstnání**

Jedná se zejména o samostatné výdělečné  
činnosti a dočasné smlouvy běžné v uzav-  
řených sektorech, podíl nejistých forem  
zaměstnání je vyšší než v roce 2006.

### **Rozdíly podle úrovně dovedností**

Více než polovina pracovní síly (60,6 %  
po EU jako celek) v telekomunikačním  
sektoru jsou vysoce kvalifikovaní prac-  
ovníci. Obecně ale nízkokvalifikovaných  
pracovníků je více a jsou rovnoměrně roz-  
děleni do zbytku sektorů.

### **Práce na dálku**

Rozdíly podle zemí jsou velké. Někte-  
ré země již měly významné předchozí

zkušenosti z práce na dálku a jsou tedy  
pravděpodobně mnohem připravenější na  
velký rozsah přechodu k práci na dálku,  
vyvolaného koronavirovou krizí.

Bohužel některé ze zemí s nižším před-  
chozím užitím teleworkingu jsou opět  
země zasažené pandemií nejvíce (včetně  
Itálie a Španělska).

V souhrnu můžeme konstatovat, že nej-  
více negativní účinky omezovacích opat-  
ření se často soustředí na ty nejzranitel-  
nější a nejvíce znevýhodněné skupiny na  
trhu práce. Sektory, které byly vyhláška-  
mi silně omezeny (tj. pohostinství, osob-  
ní služby, volnočasové aktivity atd.), se ve  
většině zemí EU vyznačují nízkými mzda-  
mi a nejistými podmínkami zaměstnání  
a mívají i vyšší koncentrace žen a mla-  
dých. Naproti tomu existuje kategorie sek-  
torů, pro které omezení uložená zadržo-  
vacími opatřeními nejsou tak nepříznivá.  
Tuto kategorii obecně tvoří odvětví, která  
zahrnují určitý stupeň sociální interakce  
(příklady jsou vzdělávání, veřejná správa,  
telekomunikace, vědecké a technické čin-  
nosti), pro která jsou vhodné teleworking  
a home office. Tyto sektory jsou charakte-  
rizovány ve většině zemí lepšími podmín-  
kami zaměstnání:

- Podíl osob samostatně výdělečně čin-  
ných a dočasných pracovníků je poměr-  
ně nízký a mají velmi vysoké mzdy.  
Vykazují rovněž vysoký podíl kvalifi-  
kovaných pracovníků.
- Mezi těmito nejvíce a nejméně

negativními výsledky jsou další tři kategorie sektorů definované podle stupně omezení v souvislosti s koronavirovou pandemií.

### **Vlastnosti těchto sektorů**

#### **Ize shrnout takto**

Sektory považované za zásadní, kde je tedy zachována plná aktivita. Tato kategorie zahrnuje činnosti související s výrobou potravin, veřejné služby, činnosti v oblasti zdraví a sociální péče atd. Tyto sektory zahrnují v průměru asi 25 % zaměstnanosti země, s podmínkami a úrovní mezd obecně podobnými jako u průměrné pracující populace. Problém nastává v tom případě, kdy tato odvětví zaměstnávají vyšší podíl starších pracovníků.

Smíšená kategorie sektorů, které jsou částečně považovány za základní, kam patří významná část maloobchodu a výroby chemikálií a papíru.

Činnosti, které nejsou považovány za zásadní, ale v mnoha případech je zde povoleno pokračovat v práci za předpokladu, že jsou přijata preventivní opatření. Jsou to ty činnosti, které obvykle nepředstavují vysoké riziko pro širokou veřejnost, ale které nemohou být transformovány do režimu home office, kam patří některé činnosti v oblasti oprav strojů a počítačů a konstruktérské práce.

### **DOPADY NA TRH PRÁCE A POLITICKÉ DŮSLEDKY**

Dopady koronavirové krize se pravděpodobně soustředí na nejzranitelnější segmenty pracujících.

Omezení hospodářské činnosti negativně ovlivní pracovníky s nižšími mzdami a prekérními typy zaměstnaností. Významný dopad bude zřejmě i na ženy a mladé pracovníky. Je důležité poukázat na fakt, že tyto segmenty pracující populace patří současně k těm, které mají k dispozici méně zdrojů, aby čelily nezaměstnanosti a náhlé ztrátě příjmů.

Skutečnost, že krize je celosvětová, má významný dopad na investování, globální hodnotové řetězce a mezinárodním obchod. Je tedy nepravděpodobné, že zaměstnanost a hospodářský růst budou v krátkodobém horizontu stačit samy o sobě, aby došlo k restartu ohrožených odvětví. V této souvislosti se jeví jako nezbytné zavést opatření zaměřená na poskytování podpory příjmů a zajištění přístupu k sociální ochraně právě pro tyto zranitelné segmenty populace EU. Tito zranitelní lidé konečkonců podporují klíčovou konečnou poptávku, která může fungovat jako „startér pro obnovu“ ekonomik. Proto je vhodné podporovat opatření pro tvorbu nových pracovních míst a hladký přechod na trh práce včetně využívání krátkodobých pracovních programů a pro aktivní opatření na podporu uchazečů o zaměstnání.

Ve střednědobém horizontu můžeme očekávat, že ekonomické sektory, které jsou nyní nejvíce postiženy, zůstanou problematické až do doby, kdy pandemie bude skutečně pod kontrolou, neboť zde hrají důležitou roli míra osobní interakce a konečná (často externí) poptávka. Je tedy pravděpodobné, že velmi významný podíl pracovníků nyní zaměstnaných v těchto odvětvích bude ve střednědobém horizontu čelit velmi nejistým vyhlídkám a vleklé hospodářské krizi, která poskytne velmi malé příležitosti k většímu uplatnění těchto osob. Okamžité politické a ekonomické zásahy zaměřené na omezení dopadů koronavirové krize uvedené výše proto budou pravděpodobně muset být prodlouženy nebo upraveny minimálně pro střednědobé období. Chceme-li být dlouhodobě opravdu úspěšní, tato opatření by měla být kombinována s odvážnými průmyslovými a investičními politikami, které poskytují alternativní příležitosti ve velkém měřítku, jako je ambiciózní evropská zelená a digitální ekonomika.

## SVĚTOVÉ EKONOMICKÉ FÓRUM

Světové ekonomické fórum (WEF) nedávno zveřejnilo (říjen 2020) tzv. bílou knihu, nazvanou „Restart budoucnosti pracovní agendy – v postcovidovém světě“.

V této zprávě byly konstatovány následující předpokládané změny na trzích práce.

- Urychlení digitalizovaných pracovních procesů, což povede k tomu, že 84 % všech pracovních procesů budou digitální nebo virtuální/videokonference.
- Asi 83 % lidí bude pracovat na dálku – tj. nebude docházet k žádným interakcím mezi kolegy, bude to absolutní sociální distancování, odloučení lidí od sociálních kontaktů.
- Předpokládá se, že asi 50 % všech úkolů bude automatizováno - jinými slovy, lidské vstupní zdroje budou drasticky sníženy, dokonce i při práci na dálku.
- Zvyšování kvalifikace/rekvalifikace a zdokonalování dovedností nebo výcviku nových dovedností bude digitalizováno, jinými slovy, budou i zde redukovány sociální kontakty.
- Bude zintenzivněno zavádění programů na zvyšování kvalifikace/rekvalifikace – 35 % dovedností má být „předěláno“ – tj. stávající dovednosti mají být zrušeny, budou prohlášeny za zaniklé.
- Bude urychlena probíhající organizační transformace (např. restrukturalizace) – 34 % současných organizačních systémů má být „restrukturalizováno“ – jinými slovy, stávající organizační struktury budou prohlášeny za zastaralé, aby se vytvořil prostor pro nové sady organizačních rámců, digitální struktury, které poskytnou maximální kontrolu nad všemi činnostmi.
- Pracovníkům budou dočasně přiděleny různé úkoly – podle očekávání se

to má dotknout 30 % pracovní síly. To také znamená úplně jiné platové ohodnocení – nejpravděpodobněji to budou nízké platy, které budou tvořit rovněž plánovaný „univerzální základní plat“ nebo „základní příjem“ – mzda, která vám sotva umožní přežít, zajistí vám jen nezbytné potřeby. Lidé se tak stanou zcela závislí na digitálním systému, kdy nebudou mít vůbec žádnou kontrolu.

- Předpokládá se dočasné snížení pracovní síly – plánuje se, že se to bude týkat 28 % populace. Je to další navýšení nezaměstnanosti, které se v přestrojení za „dočasné“ už nikdy nezmění na plný úvazek.
- Předpokládá se ovšem i trvalé snižování pracovní síly v objemu 13 % současného stavu.
- Dojde zřejmě i k dočasnému navýšení množství pracovních sil v objemu 5 % současného stavu, není ovšem jasné, o jaký typ pracovníků půjde, pravděpodobně to bude nekvalifikovaná pracovní síla, která bude dříve či později také nahrazena automatizací, umělou inteligencí a robotizací pracoviště.

## **STUDIE „THE FUTURE OF WORK IN EUROPE“ (MC KINSEY GLOBAL INSTITUTE 2020)**

Autoři: Sven Smit je spolupředsedou a ředitelem McKinsey Global Institute,

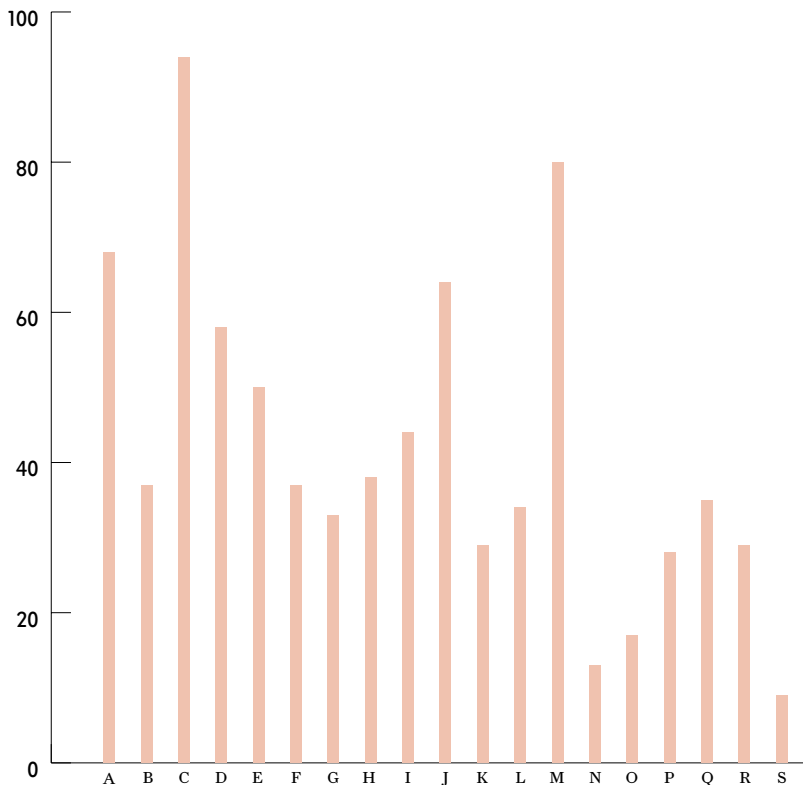
kde jsou partnery Tilman Tacke a Susan Lund, a James Manyika je spolupředsedou a ředitelem. Lea Thielová je konzultantkou v mnichovské kanceláři McKinsey.

V této studii jsou poměrně detailně rozebrány předpokládané dopady vlivů pandemie na vývoj struktury trhu práce celkem i podle jednotlivých odvětví, a to pro období 2018–2030 a jsou i naznačeny možné scénáře, jak na ně reagovat. Uvádíme některé hlavní poznatky a závěry.

V krátkodobém horizontu je ohroženo až 59 milionů evropských pracovních míst, což je 26 procent z celkového počtu, a to zkrácením hodin nebo výplat, dočasnými prázdninami nebo trvalým propouštěním. Dopad bude nerovnoměrně rozdělen s výraznými rozdíly mezi odvětvími a povoláními a v důsledku toho mezi demografickými skupinami a místními trhy práce.

Přibližně polovinu všech rizikových pracovních míst v Evropě tvoří tři profesní skupiny: zákaznický servis a prodej, stravovací služby a stavební povolání. Pracovní místa, která jsou nejvíce ohrožena koronavirovou pandemií, se do určité míry překrývají s těmi, která jsou nejvíce ohrožena vysídlením prostřednictvím automatizace. Přibližně 24 milionů pracovních míst, téměř 50 procent z počtu pracovních míst ohrožených zaváděním automatizace, je ohroženo i koronavirovou krizí i automatizací, jak ukazují následující data.

## GRAF Č. 7: PODÍL PROFESÍ OHROŽENÝCH KORONAVIROVOU KRIZÍ A AUTOMATIZACÍ



A - velko- a maloobchod

B - zpracovatelský průmysl

C - ubytovací a stravovací služby

D - stavebnictví

E - doprava

F - zdravotnictví a sociální služby

G - veřejná správa

H - vzdělání

I - administrativní obslužné profese

J - další služby

K - profesionální služby

L - finance a pojišťovnictví

M - kultura

N - zemědělství

O - informatika a telekomunikace

P - nemovitosti

Q - energetika

R - vodní hospodářství

S - hornictví

Kombinace vlivů koronaviru a automatizace, podíl jejich dopadů na změny struktury zaměstnanosti se mezi jednotlivými odvětvími liší. Například téměř 70 procent pracovních míst, která by mohla zmizet kvůli automatizaci ve velkoobchodním a maloobchodním sektoru, je také ohroženo kvůli koronaviru. Podobný kombinovaný vliv obou faktorů může platit i pro nejvíce ohrožené demografické skupiny, zejména pokud jde o dosažené vzdělání. Asi 80 procent rizikových pracovních míst (46 milionů) zastávají lidé, kteří nemají terciární vzdělání, podle našich odhadů je u zaměstnanců bez terciární kvalifikace téměř dvakrát vyšší pravděpodobnost ohrožení práce než u osob s vysokoškolským vzděláním.

### **Vliv demografie**

Významným důvodem ovlivňujícím procesy na trzích práce je i pokles počtu praceschopného obyvatelstva. Očekává se, že se evropská populace v produktivním věku do konce desetiletí sníží asi o 13,5 milionu neboli 4 procenta. Pokles bude obzvláště velký v Německu (téměř 8 procent, tj. asi 4,0 milionu lidí), Itálii (téměř 7 procent, asi 2,5 milionu lidí) a Polsku (9 procent, asi 2,3 milionu lidí). Tlak na omezení délky pracovní doby byl doplněn dalším prvkem. Od roku 2000 se průměrný počet odpracovaných hodin na obyvatele snížil o více než jedno procento (nebo téměř o 3 procenta) na 37,1 hodiny.

### **Vliv změny odvětvové struktury**

Struktura evropských odvětví se mění ve smyslu růstu sektoru služeb. Automatizace také zesiluje posun směrem k sektorům náročnějším na znalosti, jako je vzdělávání, informační a komunikační technologie a lidské zdraví a sociální práce.

Na základě našeho modelování budou tři odvětví pravděpodobně představovat více než 70 procent potenciálního růstu pracovních míst v Evropě v období do roku 2030. Největší čisté přírůstky počtu pracovních míst budou v oblasti lidského zdraví a sociálních služeb, kde by bylo možné přidat 4,5 milionu pracovních míst. Poté následují profesionální, vědecké a technické služby, které by mohly vykazat přírůstek 2,6 milionu pracovních míst.

### **Mobilita**

Nastalá situace zvyšuje význam pracovní mobility. Ve velkých sídelních místech, kde se očekává růst počtu pracovních příležitostí, odhady naznačují, že méně než 60 procent očekávaného růstu pracovních míst může být zabezpečeno stávajícími obyvateli. Vyplnění zbývajících 2,5 milionu jako mezery mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce bude vyžadovat další miliony migrantů (ekvivalent 4,4 procenta současné populace). Vzdálená práce – široce přijímaná během pandemie – by mohla představovat částečné řešení tohoto problému.

K naplnění svého růstového potenciálu budou muset regiony a města s dynamickým růstem v Evropě stále přitahovat příliv nových pracovníků zhruba stejným tempem jako v minulosti. Investice do tranzitní infrastruktury kolem hlavních metropolitních oblastí za účelem rozšíření toho, co představuje životaschopné dojíždění, je jedním ze způsobů, jak zvýšit mobilitu. Řešení nedostatku dostupného bydlení v těchto rychlerostoucích městských oblastech by umožnilo lidem, kteří se chtějí přestěhovat, lepší příležitosti. Samotná geografická mobilita nemusí tento problém vyřešit.

### **Vliv vzdělání**

Každá evropská země musí zajistit, aby její vzdělávací systém připravoval studenty na úspěch, se zvláštním důrazem na schopnosti požadované pro práce na vyžádání, jako jsou dovednosti STEM. STEM: zastupuje zdánlivě jednoduchý seznam čtyř vědních oborů (přírodních věd, techniky, inženýrství a matematiky), ale zároveň reprezentuje komplexní koncepci propojující vzdělávání, profesní oblast a produktivitu). Vytváření partnerství mezi pedagogy a zaměstnavateli by mohlo pomoci při navrhování osnov relevantních pro kariéru. Zaměstnavatelé budou pro mnohé přirozenými poskytovateli vzdělávacích příležitostí a tvůrci politik mohou zvážit poskytnutí pobídek společností, které investují do rozvoje pracovní síly. Ale jednotlivci, kteří si

musí najít nové pozice, budou potřebovat přístup ke školicím programům mimo své současné pracoviště. Splnění rozsahu této potřeby bude vyžadovat mobilizaci stávajícího evropského vzdělávacího systému, sítě pracovních agentur, vzdělávací infrastruktury a nových digitálních technologií.

### **Sociální polarizace**

Tvůrci politik musí také reagovat v souvislosti s vyhlídkou na zhoršení sociálního napětí a nerovností. Budou muset rozhodnout, zda a jak investovat veřejné peníze nebo přilákat soukromé prostředky do oblastí v relativním úpadku, aby oživilí své ekonomiky. Společnou strategií sledovanou místními vládami je poskytování ekonomických pobídek, které mají nalákat společnosti k přemístění. Dotace mohou být součástí sady nástrojů, ale musí respektovat politiku hospodářské soutěže, být podloženy důsledným obchodním případem a prosazovat komplexnější plán hospodářského rozvoje. Regiony, které ztrácejí pracovníky, možná budou muset zvýšit investice do místních vzdělávacích institucí nebo poskytnout finanční pobídky k přilákání kvalifikovaných cizinců.

### **Evropa musí i nadále zvyšovat účast na trhu práce**

Jakmile se ekonomika zotaví z koronavirové krize, bude možná nutné zvýšit účast na trhu práce, aby bylo možné vyrovnat se



s klesající populací v produktivním věku. Pro zvýšení míry zaměstnanosti bude možná nutné, aby národní vlády zvážily rozsáhlé reformy trhu práce a důchodové reformy. Jedním logickým místem kde začít, je dostat více ochotných pracovníků stranou a zaměřit se na demografické skupiny, kde existuje prostor pro růst včetně pracovníků starších 55 let a žen. Účast žen na pracovní síle zůstává výrazně nižší než u mužů, částečně proto, že ženy v Evropě stále vykonávají dvě třetiny veškeré neplacené péče. Zaměstnavatelé mohou přilákat a udržet ženy nabídkou flexibilnějších rozvrhů, práce na částečný úvazek a možností vzdálené práce. Vlády mohou také poskytnout daňové pobídky pro druhé příjmy v rodině a zajistit, aby veřejné programy péče o děti a starší osoby byly široce dostupné.

## NĚKTERÉ DALŠÍ NÁZORY

Současná krize způsobila transformaci trhu práce. Okamžitou změnou je náhlý přechod na digitální pracoviště, kde společnosti a organizace musely zavádět zásady „práce z domu“. V roce 2015 ukázal výzkum nadace Eurofound, že přibližně 20 % evropských pracovníků provádělo nějakou formu teleworkingu, buď příležitostně, nebo pravidelně. Podle Eurostatu v roce 2019 pravidelně využívalo práci z domova pouze 5,4 % pracovníků ve věku od 15 do 64 let. Tyto statistiky odrážejí,

že práce z domova byla před pandemií poměrně neobvyklá. Někteří očekávají, že tato pandemie trvale zvýší práci na dálku v Evropě. Z průzkumu Global Workplace Analytics vyplývá, že 76 % dotázaných pracovníků kanceláře chce po krizi pokračovat v práci z domova alespoň jednou týdně. Bohužel některé ze zemí, které jsou krizí zasaženy více, měly nižší přijetí teleworkingu, takže je ještě obtížnější se nyní přizpůsobit nebo se zotavit po krizi.

Kromě nárůstu práce z domova se očekává, že tato krize vyvolá některé trvalé změny pro budoucí trh práce. Po skončení pandemie zůstává obtížným úkolem předvídat chování lidí a podniků, ale některé názory (např. Politico) se již dotkly několika zajímavých transformací.

Toto období může být bodem zvratu pro trvalou digitální transformaci, a to i po krizi. S politikami typu „pracujte z domu“ a udržujte si vždy sociální odstup je stále důležitější, aby všichni, mladí i staří, disponovali určitou digitální obratností. V současné době je to nezbytné například v oblasti elektronických jízdenek ve veřejné dopravě, online nakupování a používání videokonferencí a elektronických služeb v práci.

Kromě toho by tato krize mohla vyústit ve zvýšené využívání technologií umělé inteligence a technologií založených na strojích. Strojové učení již hraje důležitou roli v reakci na pandemii. Používá se například ke studiu viru, testování potenciální léčby, diagnostice

jednotlivců a analýze dopadů na veřejné zdraví. Evropská komise navíc zahájila iniciativu ke shromažďování nápadů o relevantních řešeních umělé inteligence a robotice, která by mohla pomoci čelit probíhající koronavirové krizi.

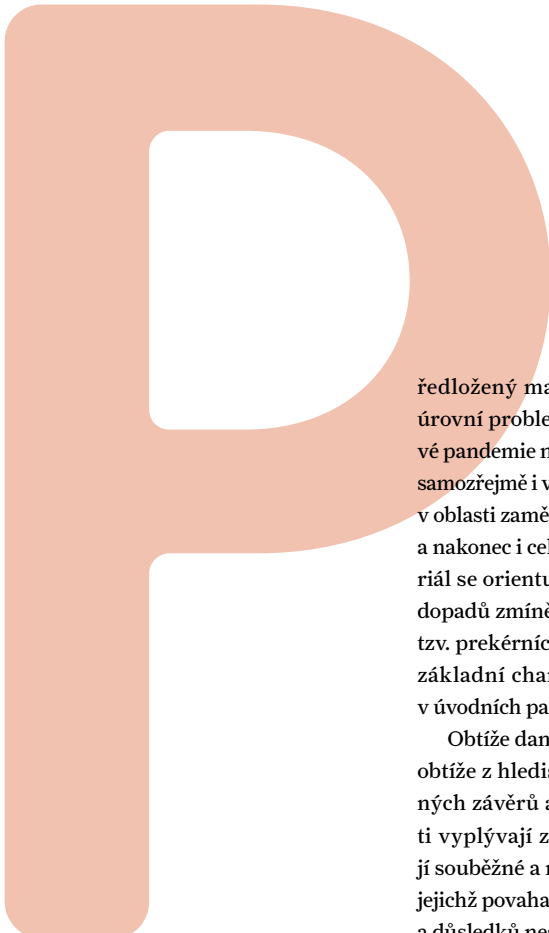
Tato krize by mohla vyústit ve zrychlení „gig ekonomiky“, kde pracovníci vykonávají flexibilní, dočasné nebo nezávislé práce, které zahrnují spojení s klienty prostřednictvím online platform. Gig ekonomika se vyznačuje schopností přizpůsobit se situaci a vyžaduje flexibilní práci a životní styl, který dobře funguje se svobodou, kterou digitální práce nabízí, a je během této krize potřebný. Práce v gigoové ekonomice však znamená, že jistota stálého zaměstnání s pravidelným platem, výhodami a každodenní rutinou se rychle stává minulostí.

Pokud budou lidé pravidelně pracovat z domova, mohlo by to mít za následek přebytek dostupných kancelářských prostor.

Celkově má současná krize, a zejména omezující opatření, zásadní dopad na trh práce. Evropská komise a národní vlády již zavedly několik finančních opatření na podporu pracovníků a společností, které se snaží přežít. Očekává se však, že se trh práce a způsob naší práce trvale změní. V tomto datovém příběhu byly zmíněny některé možné transformace, ale bude jich pravděpodobně existovat více, které dnes nelze předvídat, a musíme počkat, až uvidíme, co přinese budoucnost.



# ZÁVĚR

A large, stylized, orange-colored letter 'P' is positioned on the left side of the page, partially overlapping the text. It has a thick, rounded stroke and a white cutout in the center.

ředložený materiál mapuje z různých úrovní problematiku vlivu koronavirové pandemie na vývoj na trhu práce v ČR samozřejmě i v kontextu celkového vývoje v oblasti zaměstnanosti v celoevropském a nakonec i celosvětovém měřítku. Materiál se orientuje na prioritní posouzení dopadů zmíněných procesů na segment tzv. prekérních pracovních míst, jejichž základní charakteristiky jsou podány v úvodních pasážích materiálu.

Obtíže daného přehledu a především obtíže z hlediska formulace jednoznačných závěrů a predikcí do budoucnosti vyplývají z faktu, že se zde posuzují souběžné a mnohvrstevnaté procesy, jejichž povaha je z hlediska příčin, trvání a důsledků nestejnorodá.

Některé z nich jsou vyvolány tzv. vyšší mocí, tzn. nepředvídatelnými a mimoekonomickými faktory, jako je právě probíhající (odeznívající?) pandemie. Kromě toho působí dlouhodobé ekonomicko-technologické změny, které se dají zahrnout zejména pod hlavičku „ekonomika 4.0“, s jejími zatím částečně spíše tušenými dopady. Všechny tyto procesy se navzájem podmiňují, posilují či naopak zeslabují. Právě krátkodobé výkyvy mohou působit jako akcelerátor či naopak tlumí tyto dlouhodobější efekty, a je proto obtížné přesně analyzovat a rozlišovat příčiny jejich dopadů.

Lze přesto identifikovat základní trendy a změny, které budou zřejmě typické pro postkoronavirové období.

### **Nárůst prekérních forem zaměstnávání**

Předpokládá se expanze nestandardních pracovních pozic spojených zejména s digitalizací, prací z domova, přechodu na ekonomické modely tzv. gig ekonomiky, různé mechanismy sdílené a platformové ekonomiky

### **Pokles celkové (oficiální) pracovní doby**

Analýzy se shodují, že výsledkem výše zmíněných procesů bude snížení celkové (oficiální) pracovní doby realizované ve standardních pracovních úvazcích. Proti tomu však bude působit rozšiřující se spektrum pracovních angažmá

v nestandardních pozicích, kde bude velmi obtížné definovat pracovní dobu.

### **Snížení pracovněprávní ochrany zaměstnanců**

V souvislosti s redukcí standardních pracovních úvazků se také dá očekávat, že se velká část vykonávané společenské práce ocitne mimo stávající legislativní ochranu, např. mimo ustanovení zákoníku práce. Bude tedy nanejvýš nutné vybudovat nový typ legislativy, který by zachytil právě tyto nové formy pracovních úvazků a forem. Je ovšem velmi sporné, do jaké míry se podaří tuto výše zmíněnou tendenci k prekarizaci omezit, či dokonce zastavit.

### **Zhoršení postavení odborů**

Je také zřejmé, že změny tohoto typu budou mít negativní dopady na postavení odborů v ekonomikách a na trzích práce. Nárůst nestandardních pracovních forem zároveň znamená omezení tradičních sfér působnosti odborů a jejich aktivit, např. i pokud jde o možnosti kolektivního vyjednávání.

Je sice pravda, že v řadě materiálů, zabývajících se reakcí na koronavirovou krizi a výhledy pro postkoronavirovou situaci, se objevují názory, že by právě role sociálních partnerů měla být jedním z faktorů, které mohou přispět k přechodu do fáze další etapy relativně udržitelného rozvoje. Je ovšem otázka, do jaké míry

se podaří eliminovat ty procesy, které naopak vedou k omezení vlivu zejména odborů ve společnosti.

### **Strukturální a odvětvové změny v zaměstnanosti**

Dojde zřejmě k dalšímu posílení sektoru služeb a oslabení tradičních výrobních odvětví (průmysl, stavebnictví, zemědělství). Digitalizace dále posílí zejména pozice bankovních a finančních institucí i v globálním přesahu, což kromě některých pozitiv může znamenat i další expanzi spekulativních operací odtržených od reálné ekonomiky s rizikem nepředvídatelných výkyvů.

Nadprůměrně budou ohrožené ty skupiny zaměstnanců, kteří jsou i v současnosti v pozicích s převahou překérních prvků, jako jsou ženy (rodiče malých dětí), starší či naopak mladší osoby, osoby se zdravotním postižením apod.

Více osob zřejmě přejde do statutu „self employed“ (OSVČ) se všemi riziky z toho vyplývajícími.

### **Specifika trhu práce v ČR**

Všechny tyto aspekty předpokládaného dalšího vývoje jsou samozřejmě relevantní i pro trh práce a ekonomiku ČR, nicméně i z výše uvedených údajů lze identifikovat některá specifika, např. vysoký podíl OSVČ s možným vlivem tzv. švarcsystému, problémy se zaměstnáváním cizinců znásobované působením agentur práce, které najímají převážně málo

kvalifikované pracovníky a tím přispívají k sociálnímu dumpingu a k metodám obchodu s lidmi.

Na druhé straně koronavirová krize přispěla k aktivizaci některých prospěšných opatření. Byla široce využita opatření na bázi aktivní politiky zaměstnanosti dosud v českých poměrech podceňovaných (např. jde o úspěšně aplikovaný program Antivirus, který zabránil masové nezaměstnanosti v době antikoronavirových opatření) a také byl v této souvislosti přijat mechanismus typu „kurzarbeit“, který má potenciál reagovat na nepředvídané výkyvy ekonomiky a stabilizovat trh práce.





Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS  
„§ 320a ZP 2021 – Agenturní zaměstnávání (AZ) v právní úpravě a praxi,  
potírání nelegálních forem AZ“, který je financován z prostředků státního  
rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.