

PRAVIDLA A VYBRANÁ OPATŘENÍ PRO TRH PRÁCE V KONTEXTU EKONOMIKY 4.0



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

PRAVIDLA A VYBRANÁ OPATŘENÍ PRO TRH PRÁCE V KONTEXTU EKONOMIKY 4.0

The logo consists of a solid red square with the text "ČMKOS" in white, uppercase, sans-serif font centered within it.

ČMKOS

PRAHA
Srpen 2021

Zpracoval: KOLEKTIV AUTORŮ

Doc. Ing. Pavel Janíčko, CSc.;

Ing. Hana Popelková;

JUDr. Jiří Vaňásek;

Mgr. Dušan Martinek

Tento dokument byl zpracován v rámci projektu „Sociální dialog a Společnost 4.0“, Reg. číslo CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010266, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

© Českomoravská konfederace odborových svazů

www.cmkos.cz

Praha 2021

ISBN: 978-80-86809-26-7

OBSAH

Úvod	4
Ekonomika 4.0.....	5
Trh práce (teoretický úvod)	9
Právo na práci (zaměstnanost)	12
Nezaměstnanost a pasivní politika zaměstnanosti.....	24
Aktivní politika zaměstnanosti.....	31
Koncepční materiály v oblasti politiky zaměstnanosti.....	36
Osoby se zdravotním postižením (OZP)	40
Cizinci na českém trhu práce	42
Agentury na českém trhu práce	44
Reakce na nástup ekonomiky 4.0 v mezinárodním měřítku	48
Zaměstnanost a kolektivní smlouvy na podnikové úrovni v ČR	52
Závěr	57

ÚVOD

Tato příručka je zaměřena na shrnutí základních parametrů českého trhu práce a s nimi souvisejícími legislativními úpravami a pravidly jeho fungování s výhledem na procesy a dopady fenoménu, který je označován jako „ekonomika 4.0“ nebo „průmysl 4.0.“. Proto je první část materiálu věnována dostupným charakteristikám tohoto fenoménu. Další část materiálu je pak věnována a orientována na souhrn opatření a postojů ilustrujících především pozici vládních institucí ČR a jejich reakce na situace na českém trhu práce, pozice institucí EU k této problematice, a především postoje odborové centrály ČMKOS. Struktura materiálu je koncipována na základě zákona o zaměstnanosti (ZoZ 435/2004 Sb.), jehož ustanovení pokrývají v zásadě celou problematiku trhu práce.

EKONOMIKA 4.0

Průmysl 4.0 (také Ekonomika 4.0 nebo čtvrtá průmyslová revoluce) je označení pro současný trend digitalizace, s tím spojenou automatizace výroby a změny na trhu práce.

Koncept vychází z dokumentu představeného na veletrhu v Hannoveru v roce 2013. Podle této myšlenky budou rozhodujícími subjekty ekonomiky „chytré továrny“, které budou využívat kyberfyzikální systémy. Přebírají opakující se a jednoduché činnosti, které lidé do té doby vykonávali. To povede ke změnám na trhu práce, kde budou zaměstnávání pracovníci a specialisté, kteří budou tyto digitální systémy tvořit a ovládat, a naopak budou vytěšňovány ty typy profesí, které budou nahrazovány novými řídicími/rozhodovacími systémy nebo robotickými systémy, případně univerzálními výrobními linkami, které nahrazují pracovníky s nižší kvalifikací.

Metody a nástroje ekonomiky 4.0 by měly přispět ke snížení nákladů a zvýšit flexibilitu podnikání. Mezi hlavní rizika kromě technických a technologických aspektů, jako jsou např. hackerské útoky a zneužití dat, patří především sociální aspekty. Průmysl 4.0 přináší určitá zlepšení v oblasti kvality práce a obecněji kvality života prostřednictvím zvýšením produktivity práce a zánikem monotónních a fyzicky náročných profesí. Na druhé straně se tento proces vyznačuje rozšiřováním prekérních forem práce a nutností zajišťovat jiné typy příjmů než ty, které jsou odvozeny od pracovní činnosti. V této souvislosti se hovoří zvláště o tzv. nepodmíněném příjmu, který má však svá pozitiva a negativa.

Podívejme se i na další možné specifikace. Např. materiály organizace Unido (l United Nations Industrial Development Organization) z roku 2016 konstatuje, že pojem Průmysl 4.0 se dá označit jako etapa 4. průmyslové revoluce. Zatímco první průmyslovou revoluci charakterizovalo využití síly vody a páry, které umožnilo přetvořit lidskou práci na mechanický proces, podstatou druhé průmyslové revoluce bylo využití síly a možností elektrické energie a masové výroby. Třetí průmyslová revoluce je definována jako proces využívající elektroniku a automatizované informačních technologie. Čtvrtá průmyslová revoluce je založena na automatizaci a výměně dat ve výrobě a při sdílení technologií. A jejím hlavním poznávacím prvkem je digitalizace. Digitální technologie umožňují nové výrobní, pracovní a obchodní modely.

Klíčovým faktorem je nejistota, je třeba experimentovat např. v oblasti vzdělávání, rekvalifikací a učení. Dalším prvkem je exploze dat. Odhaduje se, že v současnosti je už pět miliard různých typů propojení a toto číslo za pět let vzroste na téměř 20 miliard. Dalším důsledkem bude, jak už bylo řečeno, transformace pracovní síly. Změna struktury zaměstnanosti bude postupná, ale hluboká. Rozšíří se různé formy digitální práce, jako je používání chytrých dronů, do systému vstoupí roboti. Objeví se nová průmyslová odvětví, jako je digitální medicína, přesné zemědělství a nová pracovní místa, např. návrháři lékařských robotů a manažeři modernizace sítě.

V materiálu ekonomy 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 zvládnutí.

Digitalizace ovlivňuje obsah pojmů, rivalitní a nerivalitní statky“

Digitální informace 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 snižuje vypovídací schopnost tradičního makroekonomického ukazatele *hrubý domácí produkt* – intuitivně je jasné, že tento typ růstu výkonnosti, v tomto případě prokazatelných úspor času *hrubý domácí produkt* jednoduše a z principu nereflexuje. 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 ekonomiky 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.

Je asi zřejmé že právě pozice osob, které ve společnosti obecně a na trhu práce zvláště figurují ve vysoké míře závislosti na struktuře a fungování podniků, a to jak z technického a technologického hlediska, tak i z hlediska vlastnického a sociálně ekonomického, bude tímto vývojem nejvíce zasažena. Přitom v důsledku digitalizace mohou pozici práce v celkovém technologickém procesu výrazně proměnit ve smyslu celkového poklesu její váhy

a důležitosti především, pokud jde o méně kvalifikované profese. S tím se samozřejmě s velkou pravděpodobností zvýší i tlak na snížení podílu práce (resp. zaměstnanců) na celkovém produktu, jež je i tak už dnes atakován rostoucím společenskou a politickou silou držitelů kapitálu po skončení studené války. Tento trend může mít různé podoby, od absolutní ztráty pracovních míst až po různé formy flexibilizace pracovních vztahů a úvazků. Je tedy naprosto oprávněné pokusit se zformulovat alespoň některé základní principy a východiska, které musí odbory v této souvislosti brát v úvahu a prosazovat.

Poměrně komplexní pohled na tuto záležitost podává materiál MPSV „*K problematice digitalizace ekonomiky*“, kde se v úvodu říká:

V rámci studií dopadů digitalizace na český trh práce je odhadováno, že v průběhu následujících 20 let bude 10% pracovních míst vysoce ohroženo automatizací práce, což čítá zhruba 420 tis. osob. Podle projekce ČSÚ však o zhruba podobný počet ubude pracovních sil. Největší pravděpodobnost ztráty místa v ČR z důvodu komputelizace mají především profese s největším podílem rutinních činností především manuálního (ale i kognitivního) charakteru. 4. průmyslová revoluce však není jen hrozbou, ale také výzvou přinášející nové příležitosti. MPSV se snaží zmapovat situaci a připravit případné scénáře, opatření, jak adekvátně na tyto změny reagovat. Byla vypracována studie Iniciativa práce 4.0, na základě níž byl ve spolupráci s hospodářskými a sociálními partnery zpracován Akční plán Práce 4.0 navrhuující konkrétní široce pojatá opatření pro oblast trhu práce, zaměstnanosti, sociálních aspektů i vzdělávání. Obsahuje 4 strategické cíle a 24 opatření – př. u sociálních aspektů – zvýšení minimální mzdy, právo zaměstnanců na nedostupnost ve volném čase, definice a regulace práce přes online platformy v rámci sdílené ekonomiky, změny systému sociálního a důchodového zabezpečení, zvýšení flexibility trhu práce, sladování rodinného a pracovního života. Na tento akční plán navazuje Akční plán pro Společnost 4.0. Přístup k dávkám sociální podpory a pomoci mají všechny osoby bez ohledu na jejich status na trhu práce, jsou poskytovány na residenčním základě. Přístup do pojistných systémů je „omezen“ výši příjmů, které nemusí být zpojistněny, jedná se o velmi nízké výdělky. Přístup do pojistného systému je umožněn všem zaměstnancům a OSVČ (povinně nebo dobrovolně). Nestandardní ekonomické aktivity jsou zpravidla spojeny s nedostatečnou ochranou standardními schémata sociální ochrany dotýkající se zejména nezaměstnanosti, nemoci, mateřství, otcovství, úrazů v práci a nemoci z povolání či invalidity a stáří. Jedním z řešení by mohlo být tyto nestandardní práce zařadit do samostatných výdělečných činností a tím je včlenit do klasických systémů sociální ochrany. Přenositelnost práv přes hranice je řešena koordinacním nařízením u dávek v jeho věcném rozsahu, případně bilaterálními smlouvami o sociálním zabezpečení se třetími zeměmi opět u dávek určeném věcným rozsahem těchto smluv (jedná se zejména o důchody).

Pokud bychom tedy měli předchozí poznatky shrnout, pak můžeme vymezit základní vliv digitalizace ekonomiky v oblasti reprodukčního ekonomického procesu tímto způsobem:

- vznik „chytrých“ továren, v nichž budou některé činnosti vykonávány automatickými systémy
- budou zaváděny strojové systémy autokonfigurace, autodiagnostiky a počítačového propojení strojů

- podniky se budou řídit samy bez přímé účasti lidského faktoru
- nové technologie a technický pokrok budou mít nejspíš souběžně vlastnosti, kdy současně budou exponenciální a digitální a kombinatorické
- digitální ekonomika bude dále zamlžovat rozdíl mezi hmatatelnými a nehmotnými výsledky ekonomických činností
- předpokládá se i vytváření sítí výrobních kapacit a stírání hranic mezi výrobcí, prodejci a spotřebiteli na jedné straně a průmyslem a sektorem služeb na straně druhé
- v oblastech, kde převládne digitalizovaně vyráběná hromadná produkce, pak bude docházet k významnému poklesu tzv. mezních nákladů produkce
- digitalizované informace se stanou strategickou surovinou
- budou realizovány nové obchodní modely na bázi tzv. oboustranných trhů, kde už nebude hrát roli striktní rozdělení na výrobce a spotřebitele
- předpokládá se i posílení principu „vítěz bere vše“
- struktura ekonomiky se „přeorganizuje“ ve prospěch velkých podniků produkujících digitalizovaně masovou produkci a menších a středních firem orientovaných na specifickou kusovou produkci
- s poklesem nákladů v oblasti hromadné produkce tím bude souviset i odklon pod tendence převádět výrobu do levnějších destinací, naopak nově digitalizovaná produkce bude spíše lokalizována v regionech a zemích s odpovídající vědeckotechnickou základnou
- dojde pravděpodobně k masivnímu vzniku nových typů profesí a zániku profesí a pracovních míst jiného typu
- lze také očekávat zásadní změny z hlediska typu a podstaty vztahů na trhu práce, zejména pokud jde o charakter vztahů zaměstnavatel-zaměstnanec
- dojde k posunu směrem k vyšší flexibilizaci práce

Než otevřeme další konkrétní otázku, totiž problém vlivu koronavirové krize a souběžně působících procesů ekonomiky 4.0 na situaci na trzích práce a na změny v charakteru práce ve smyslu práce důstojné a překérní, je třeba tyto pojmy poněkud přesněji definovat.

Abychom mohli přejít k vymezení těchto pojmů, je dobré na tomto místě připomenout i obecné charakteristiky trhu práce a jeho legislativní úpravy v podmínkách ČR. Další text bude totiž strukturován právě na základě těchto legislativních úprav.

TRH PRÁCE (TEORETICKÝ ÚVOD)

Trh práce je jako každý jiný trh založen na vztahu dvou veličin – nabídky a poptávky – toho, kdo svoji práci nabízí, a toho, kdo o nabídku jeví zájem a je ochoten nabízenou práci zaplatit. Snahou nabízejícího je svou práci prodat za přijatelnou, tj. za co nejvyšší cenu. Kupující má zájem na tom, aby cena byla co nejnižší a současně co nejkvalitnější.

Subjektem nabídky, tedy nabízejícím na trhu práce, jsou osoby, které nabízejí svou práci a které se tedy pokoušejí stát zaměstnanci. Subjektem strany poptávky trhu práce jsou firmy, které potřebují tyto zaměstnance získat. Rozhodujícím parametrem, který ovlivňuje tato rozhodování je cena práce neboli mzda. Nabízející (zaměstnanci) chtějí dosáhnout mzdy co nejvyšší a naopak firmy (podnikatelé) mzdy co nejnižší. Vzájemnou interakcí nabídky a poptávky by se pak měla vytvořit jakási rovnovážná mzda přijatelná pro obě strany. V neoklasické teorii se někdy konstatuje, že základním principem chování na trhu práce je svobodné rozhodnutí nabízejícího, zda svou práci nabídne, a neméně svobodné rozhodnutí kupujícího, zda za práci zaplatí. Ve skutečnosti je tento princip oslaben tím, že strana nabídky (zaměstnanci) jsou obvykle ve slabším postavení než strana poptávky (zaměstnavatelé) a jsou nuceni přistoupit i na nevýhodné podmínky.

Velkou pozornost, zejména v počátcích zahájení diskusí o fenoménu Práce 4.0, vzbudily obavy ohledně zániku pracovních míst v důsledku nahrazení lidské práce roboty, a to jak fyzické manuální práce, tak rovněž ale administrativních úkonů prostřednictvím sofistikovaných softwarů a umělé inteligence. Je pravdou, že s vysokou mírou pravděpodobnosti přispějí nové technologie k omezení lidské práce v rutinních, algoritmizovaných, činnostech. Na druhé straně však lze očekávat s technologickou změnou vznik profesí zcela nových, včetně souvisejících pracovních míst, a to jak ve službách, tak i ve výrobě. To však neznamená, že by pracovní místa musela zanikat jako celek, ale lze očekávat spíše, že dojde ve velkém rozsahu k jejich proměně, kombinaci činností a kombinaci lidské a strojové práce. Při hodnocení kvantitativních dopadů 4. průmyslové revoluce na trh práce je nutné přihlídnout jak k predikci zániku pracovních míst, tak rovněž ke genezi nových. Třetím faktorem jsou demografické změny, přičemž v dohledné době budou tyto spočívat výhradně v úbytku objemu produktivní složky obyvatelstva, tedy v úbytku disponibilní pracovní síly. Dosavadní studie naznačují, že v následujících 20 letech by v podmínkách ČR mohlo dojít k úbytku cca 10 % pracovních míst a silně ovlivněno automatizací by mohlo být cca 35,7 % pracovních pozic. V absolutních číslech se tedy jedná do roku 2029 zhruba o zánik o 420 tisíc míst a změnu u zhruba 1,4 milionu pracovních míst. Zároveň však dojde k úbytku pracovních sil, a to v predikovaném rozsahu 400 tisíc osob ve stejném období. Při prostém srovnání těchto trendů lze dovodit, že než vlastní objem zanikajících míst bude pro ČR stěžejní spíše jejich kvalitativní přeměna, a to nejen u těch profesí, které proměnou projdou, ale i v případě pracovníků, které bude nutné uplatnit v jiných zaměstnáních na trhu práce v důsledku zániku jejich původní profese. Legislativní pravidla na českém trhu práce určují příslušné zákonné normy, převážně tedy:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Tyto zákony definují také soubor opatření, který je označován jako státní politika zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje:

- o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Tyto zákony rovněž určují příslušné subjekty, které mají státní politiku zaměstnanosti realizovat a prosazovat.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)
- Úřad práce ČR

Úřad práce ČR (ÚP) je orgánem státní správy s právní subjektivitou, jehož nadřízeným orgánem je MPSV – Sekce trhu práce (STP MPSV).

Státní politika zaměstnanosti především

- vede evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhoduje o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- organizuje, zabezpečuje a usměrňuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst; podporuje vytváření a provoz chráněných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením;
- vydává a odnímá povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky;
- spolupracuje s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních a racionalizačních opatřeních, dále spolupracuje s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz ÚP.

ÚP má tyto funkce:

- sleduje a hodnotí stav na trhu práce, zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti v jednotlivých regionech, přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- informuje občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informuje zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;
- zprostředkovává vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytuje občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací
- vede evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhoduje o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- organizuje, zabezpečuje a usměrňuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst; podporuje vytváření a provoz chráněných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením;
- vydává a odnímá povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky;
- spolupracuje s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních a racionalizačních opatřeních, dále spolupracuje s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz ÚP.

PRÁVO NA PRÁCI (ZAMĚSTNANOST)

Právo na práci je upraveno kromě zákona o zaměstnanosti (dále jen ZoZ) také primárně v Listině základních práv a svobod, a to v článku 26:

„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon. Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.“

Podobné ustanovení obsahuje i ZoZ v části 1 hlava VI.:

„Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.“

Zde je třeba rozlišovat různé typy pracovní aktivity na českém trhu práce. Zatímco obecné ustanovení Listiny popisuje všechny druhy ekonomických činností, jež mohou zabezpečit příslušné osobě prostředky k obživě, tedy kromě zaměstnaneckého vztahu i samostatnou výdělečnou činnost či podnikání, pak ustanovení zákona o zaměstnanosti se týkají pouze pozic zaměstnanců v závislém postavení.

Toto strukturální rozdělení se pak odráží i při pohledu na statistické údaje popisující celkovou zaměstnanost na českém trhu práce. Kategorie „zaměstnanost“ proto někdy vyvolává matoucí dojem, že zahrnuje pouze zaměstnance. Ve skutečnosti však pokrývá všechny osoby ekonomicky aktivní, tedy i OSVČ a podnikatele. Ve statistických datech se objevuje sice rozdíl mezi počtem ekonomicky aktivních a zaměstnaných, ten je dán dílčími metodickými odchylkami při započítávání žen na mateřské dovolené nebo pomáhajících rodinných příslušníků.

Samotné podmínky pro zabezpečení práva na zaměstnání jsou vytvářeny v rámci státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. Z pohledu státu zabezpečuje státní politiku zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Jak již bylo uvedeno v samotném úvodu v souvislosti s fenoménem ekonomiky 4.0 resp. práce 4.0 vznikla Iniciativa práce 4.0, která charakterizovala možné změny a dopady v souvislosti s technologickými změnami.

Na základě studie Iniciativa Práce 4.0, vytvořilo MPSV návazný Akční plán Práce 4.0. Jedná se o soubor konkrétních opatření, která si kladou za cíl reagovat na výše identifikované výzvy vyplývající pro trh práce ze 4. průmyslové revoluce. Akční plán navazuje na Iniciativu Průmysl 4.0 a navrhuje široce pojatá konkrétní opatření, spojená s očekávanými dopady digitalizace na oblast zaměstnanosti, trhu práce a na vybrané, s těmito oblastmi spojené, sociální aspekty. Značná pozornost je věnována také otázkám dalšího vzdělávání.

Akční plán je rozčleněn na 4 strategické cíle:

1. strategický cíl: Regulace dopadů technologických změn na poptávku po pracovní síle
2. strategický cíl: Podpora dalšího vzdělávání
3. strategický cíl: Nastavení podmínek na trhu práce v souvislosti s technologickými změnami
4. strategický cíl: Regulace dopadů technologických změn na vybrané sociální aspekty

Akční plán Práce 4.0 byl sice vytvořen pro období let 2017 až 2019, v zásadě lze ale očekávat, že jím vytčené strategické cíle budou platné i pro následující desetiletí. V reakci na 4. průmyslovou revoluci se česká politika zaměstnanosti bude muset vypořádat s otázkami souvisejícími s regulací dopadů technologických změn na trh práce, včetně sociálních aspektů. Při tom je nutné, aby tato regulace nebyla rigidní, ale naopak podpořila technologický pokrok a maximálně využila příležitostí, které nabízí pro efektivnější fungování trhu práce a optimální rozložení nabídky a poptávky. K tomu je nutné vymezit adekvátní podmínky, včetně zabezpečení dostatečné ochrany pracovníků při zachování výhod nových forem organizace práce v oblasti jejich flexibility a včetně podpory adaptability jak pracovníků, tak jejich zaměstnanců prostřednictvím rozvoje dalšího vzdělávání.

V následujícím textu se zaměříme obecně na charakteristiky českého trhu práce i s ohledem na příslušné cíle EU.

Zaměstnanost a její struktura

Strukturu zaměstnanosti nejlépe ukazují čísla v následující tabulce:

Tabulka 1: Celková míra ekonomické aktivity v ČR

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

Na tomto místě připomínáme příslušné definice:

Ekonomická aktivita

Ekonomicky aktivní jsou všechny osoby představující pracovní sílu – zaměstnaní (pracující) a nezaměstnaní. Mezi zaměstnané patří všechny osoby ve věku 15 a více let, které jsou v rozhodný okamžik v placeném zaměstnání jako zaměstnanci, patří mezi sebe zaměstnané (zaměstnavatelé, samostatně činní, členové produkčních družstev) nebo pomáhající členy rodiny.

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.

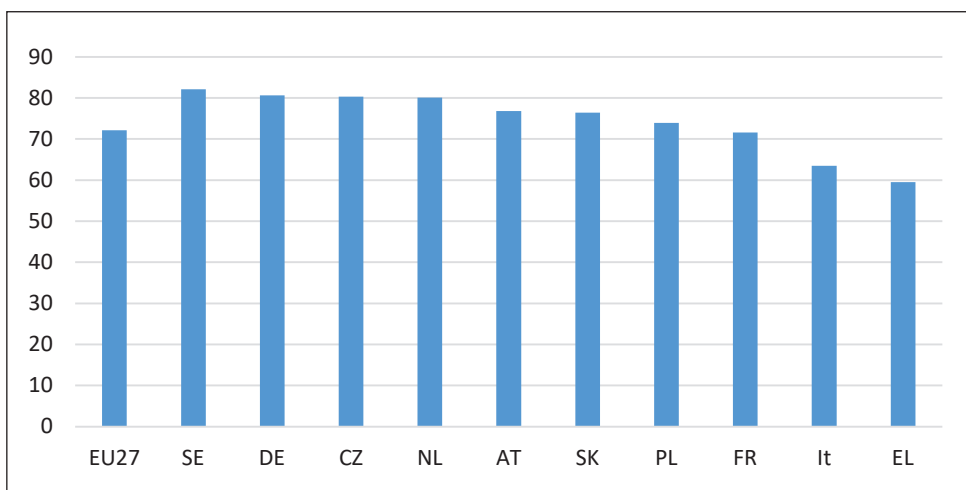
V rámci Evropské strategie zaměstnanosti (EES 2020) byl stanoven základní cíl v této oblasti takto:

Evropská strategie zaměstnanosti 2020 v oblasti celkové zaměstnanosti, ke kterým se zavázala vláda ČR, stanovuje za cíl:

- **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 1: Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 v některých zemích EU (2019, v %)



Zdroj: Eurostat

I když nejsou zatím plně k dispozici data pro rok 2020, kdy se dá očekávat příše snížení tohoto podílu v důsledku koronavirové pandemie, je možno říci, že ve cíle EES jsou plněny např. i v ČR a také ve 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, nicméně problematické prvky jsou „skryty“ v ne zcela ideálním vývoji její struktury (viz další text)

Pokud jde o ekonomiku 4.0 a digitalizaci, jsou v dalším textu uvedeny odhady o možných redukcích počtu zaměstnanců zejména v méně kvalifikovaných odvětvích a profesích. Je tedy otázkou, zda bude možné takto vysokou úroveň míry zaměstnanosti udržet a v jaké kvalitě.

Vývoj struktury zaměstnanosti podle typu úvazků

Tabulka 2: Vývoj zaměstnanosti v ČR 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	5245,0	100,0
Úvazek na dobu neurčitou nebo jako podnikatel	4785,5	91,6	4898,9	92,5	4931,6	93,0	4926,9	93,9
Úvazek na dobu určitou	433,5	8,3	392,3	7,4	367,5	6,9	321,6	6,0
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

Tabulka 2 Zaměstnanost podle typu úvazků

Tyto údaje potvrzují známý fakt, že trh práce ČR je typický vysokým podílem zaměstnávání na dobu neurčitou a poměrně nízkým podílem jiných nestandardních (flexibilních, prekérních) 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.

Je ovšem otázkou, jak se v budoucnu projeví jednak vliv koronavirové epidemie, ale také s tím související proces digitalizace a vliv 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 a mzdy. 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

Slušná (decent work) a překerní práce se dá rozlišit tímto způsobem:

Kontrast s řádným a dočasným zaměstnáním

Pojem „nejistá práce“ je často spojován s následujícími typy zaměstnání: „zaměstnání na částečný úvazek, samostatná výdělečná činnost, práce na dobu určitou, dočasná práce, pracovní pohotovost, domácí pracovníci a práce z domova.“ Pojem nejistá práce“ s používá v kontrastu se „standardním pracovním poměrem“, což je termín, který se používá k popisu nepřetržitého pracovního poměru na plný úvazek, kdy zaměstnanec pracuje v prostorách svého zaměstnavatele nebo pod dohled zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou za stanovenou mzdu, která podléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění a se standardizovanou pracovní dobou. Z uvedeného „standardního pracovního poměru“ plynou při splnění podmínek následně nároky na sociální zabezpečení např. ve formě podpory v nezaměstnanosti nebo důchodů.

Konkrétní rysy slušné práce podle definice MOP jsou:

„Dobrá práce“ (plnohodnotná práce) zahrnuje takové formy zaměstnanosti, které jsou realizovány v podmínkách svobody, rovnosti, bezpečí a důstojnosti.

„Dobrá práce“ zajišťuje:

- spravedlivý příjem
- jistotu pracovního místa
- sociální ochranu pro zaměstnance i jejich rodiny
- dobré možnosti osobního rozvoje svobodu vyjadřovat své názory a organizovat se k obhajobě svých zájmů
- rovnost a odstranění diskriminace

V této souvislosti je vhodné uvést definici překerní práce, která podle definic MOP má tyto charakteristiky:

- nízké mzdy, resp. příjmy (working poor)
- nejistota pracovního úvazku, případně jeho transformace na statut „self employment“
- nedostatek ochrany pracovního místa z hlediska legislativy i bezpečnosti

Pojem „nejistá práce“ je často spojován s následujícími typy zaměstnání: „zaměstnáním na částečný úvazek (s výjimkou zaměstnání na částečný úvazek uzavřených na dobu neurčitou),

samostatnou výdělečnou činnost, práce na dobu určitou, dočasná práce, pracovní pohotovost, domácí pracovníci a práce z domova.“ „Nejistá práce“, kontrastuje se „standardním pracovním poměrem“, což je termín, který je používán k popisu pracovního poměru na plný úvazek, kdy zaměstnanec pracuje v prostorách svého zaměstnavatele nebo pod dohled zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou se standardizovanou pracovní dobou a sociálními dávkami, jako jsou důchody, dávky v nezaměstnanosti a zdravotní pojištění

Jsou také uváděny následující rysy překerní práce:

Dlouhodobá chudoba pracujících

Nízký příjem z pracovních míst placených pod úroveň minimálních mezd v jednotlivých zemích je zdrojem chudoby pracujících. Práce prováděná bez smlouvy a na základě platby v hotovosti navíc jednotlivcům ztěžují dokumentaci jejich historie zaměstnání a přístupu k pracovním výhodám. Uspořádání příležitostné práce rovněž brání kariéernímu postupu, který je dalším zdrojem chudoby pracujících.

Nejistý život

Pracovníci, kteří dostávají výplatu v hotovosti pod minimální národní mzdou (NMW) nesplňují požadavky pronajímajících agentur. Jejich jedinou možností je nelegální podnájem v přeplněném ubytování, kde jejich vklady nejsou chráněny a jsou vždy pod hrozbou vystěhování.

Společenská izolace

Špatně placená práce často nutí lidi pracovat více hodin, aby vyrovnali finančně nejistou povahu práce. Tento tlak na zvýšení pracovní doby ponechává málo času na socializaci, což zase poškozuje psychickou pohodu jednotlivce a narušuje vztahy v komunitě.

Administrativní omezení

V případě *pracovníků* může neprokázání statusu pracovníka po 3 měsících např. pobytu ve Spojeném království vést k administrativnímu odebrání ze Spojeného království a zákazu opětovného vstupu na dobu až 2 let. Po brexitu může absence pracovní dokumentace znesnadnit splnění kritérií žádosti o status zúčtování v EU, což povede k dočasnému stavu.

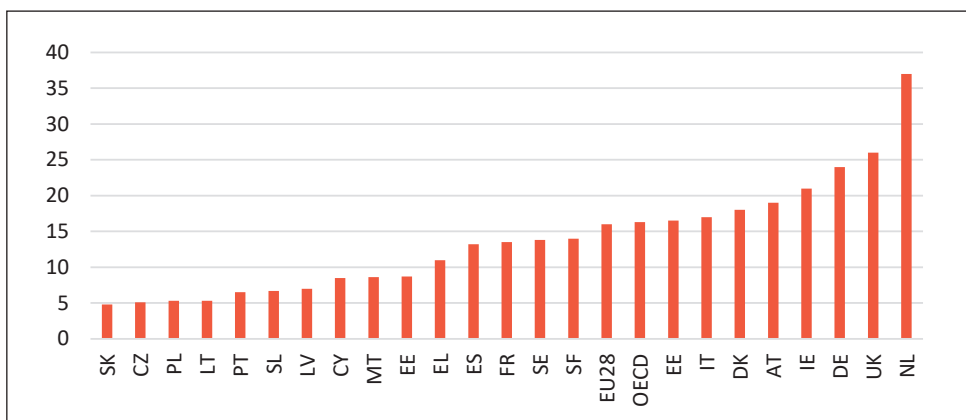
Zatímco nejistá práce může mít dopad na každého, nejvíce ohroženi jsou migrující pracovníci s nízkou úrovní vzdělání, základními znalostmi domácího jazyka a IT gramotností. Jedná se o překážky bránící porozumění statusu zaměstnání a souvisejících práv, přístupu k formálnímu zaměstnání a přijetí opatření v případě porušení zaměstnaneckých práv.

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 k rodině. Nízký podíl těchto forem zaměstnání je však především důsledkem faktu, že nejsou dost atraktivní a pro zaměstnance je složité vzhledem k nízkým mzdám a nízké pracovněprávní ochraně tato místa přijímat. Navíc zde hraje roli fakt, že v ČR je vysoká zaměstnanost ve formě OSVČ, a obecně není dostatečné množství volných

flexibilních pracovních míst (např. zaměstnání na zkrácený – částečný úvazek apod.) na trhu práce nabízeno. Tuto skutečnost názorně dokumentuje graf 2 znázorňující podíl flexibilních úvazků, z něhož je patrná skutečnost, že tento podíl je vysoký v zemích s vyšší úrovní příjmů.

V dalším textu je rovněž uveden počet osob zaměstnávaných agenturami a počet zaměstnanců ze třetích zemí mimo EU, které jsou jaké nadprůměrně ohroženy prekarizací.

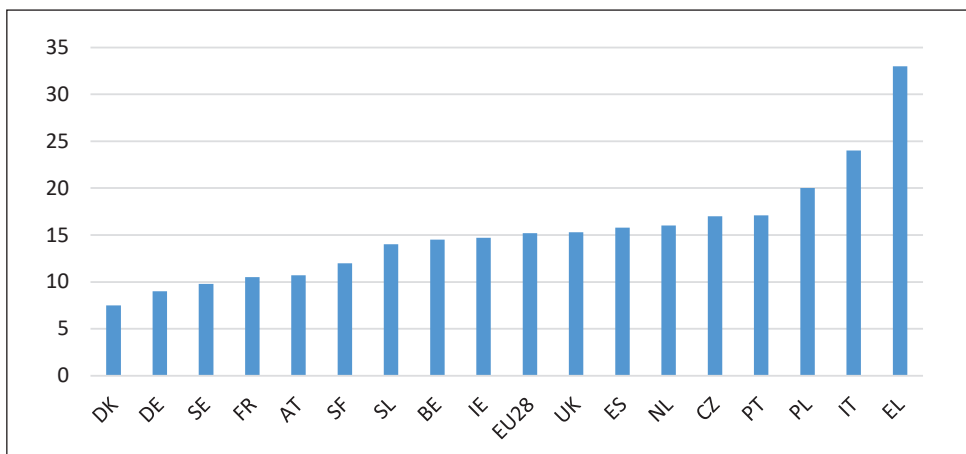
Graf 2: Podíl dílčích úvazků na celkové zaměstnanosti v některých zemích (2019 a 2020, v %)



Zdroj: OECD 2020

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

Graf 3: Podíl OSVČ na celkové zaměstnanosti v některých zemích EU (2019,2020, v %)



Zdroj: OECD 2020

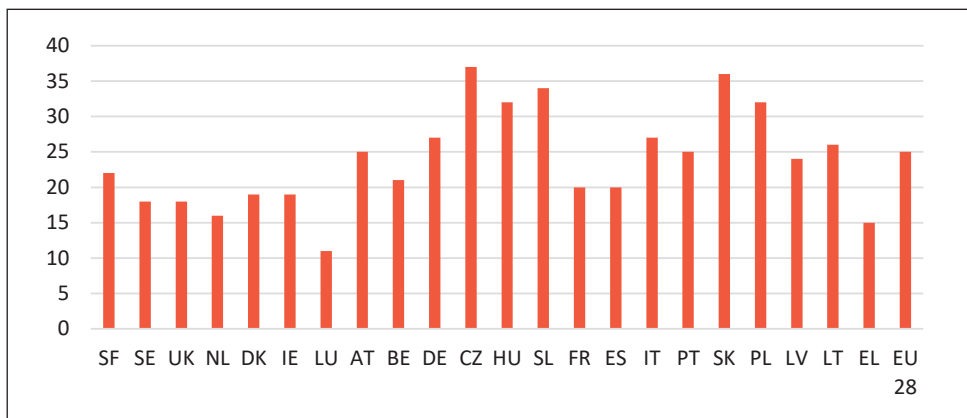
Tyto údaje potvrzují známý fakt, že trh práce ČR je (byl) typický vysokým podílem zaměstnávání na dobu neurčitou a poměrně nízkým podílem jiných, nestandardních (flexibilních, překerních) pracovních úvazků (forem práce). Tento fakt nezměnily ani krizové jevy v české ekonomice a na českém trhu práce v 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 covidové krize se v první řadě ruší překerní 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.

Následuje informace o struktuře zaměstnanosti v základních sektorech ekonomiky, kde je možné zjistit i vliv a potenciál předpokládaných posunech v oblastech souvisejících jak s koronavirovou epidemií a dalším možným růstem prekarizace, tak i se současným potenciálem v oblasti IT sektoru a tedy i s jeho možným rozvojem v souvislosti s ekonomikou 04 a digitalizací.

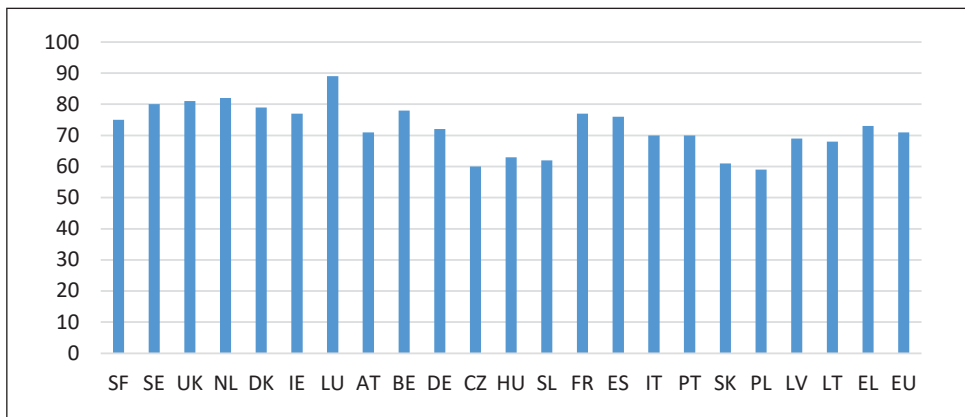
Zaměstnanost podle sektorů a rizika ekonomiky 04 podle profesí

Graf 4: Podíl zaměstnanosti v průmyslu na celkové zaměstnanosti (2019, v %)



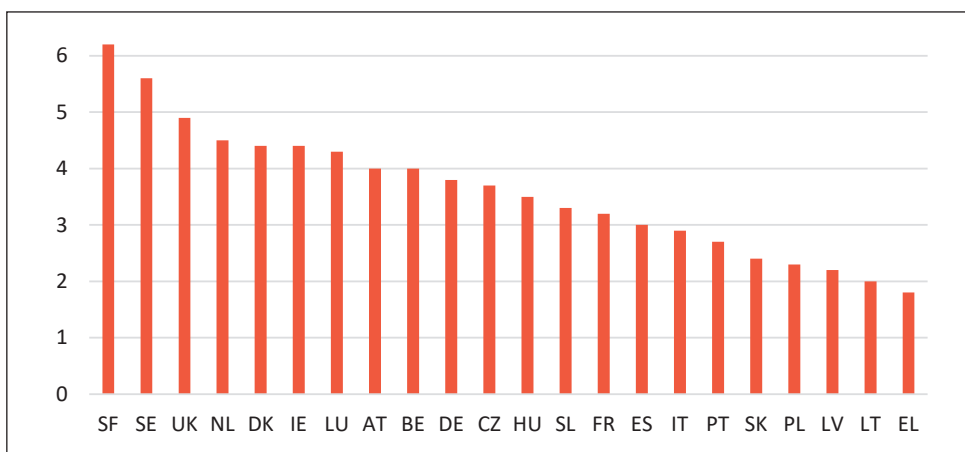
Zdroj: OECD

Graf 5: Podíl zaměstnanosti ve službách na celkové zaměstnanosti (2019, %)



Zdroj: OECD

Graf 6: Podíl zaměstnanosti v IT sektoru na celkové zaměstnanosti (2019, %)



Zdroj: OECD

Z uvedených údajů vyplývají tyto závěry:

- středoevropské členské země EU mají nadprůměrně vysoký podíl sektoru průmyslu
- pokud by tento sektor nebyl dominantně závislý na automobilovém průmyslu ve vlastnictví zahraničních firem, bylo by možné tento faktor považovat za konkurenční výhodu, takto je tu riziko vlivu tržních výkyvů a odchodu těchto firem do levnějších teritorií (z hlediska nákladů).
- na druhé straně silné formy mohou lépe realizovat některé procesy a některá opatření z hlediska zavádění digitálních forem práce a řízení, je ale třeba zajistit, aby tyto aspekty neohrozily postavení zaměstnanců

- nižší podíl sektoru služeb by mohl přispět k menšímu výskytu negativních jevů spojených s ekonomikou 4.0 (platformová ekonomika), které se právě v tomto prostředí objevují
- potenciál z hlediska zvládnutí digitalizace a dalších forem ekonomiky 04 v oblasti zaměstnanosti naznačuje, že ČR v této oblasti nijak dramaticky nezaostává za státy EU

Zde můžeme uvést předpokládané dopady digitalizace na změnu profesní struktury tak, jak je vymežil ve své analýze A. Chmelař z Úřadu vlády ČR (2018):

Tabulka 3: *Ohrožené profese procesem digitalizace*

20 profesí s největším indexem ohrožení digitalizací		
ISCO-3 kód	Název profese	Index ohrožení digitalizací
431	Úředníci pro zpracování číselných údajů	0,98
411	Všeobecní administrativní pracovníci	0,98
832	Řidiči motocyklů a automobilů (kromě nákladních)	0,98
523	Pokladníci a prodavači vstupenek a jízdenek	0,97
621	Kvalifikovaní pracovníci v lesnictví a příbuzných oblastech	0,97
722	Kováři, nástrojáři a příbuzní pracovníci	0,97
441	Ostatní úředníci	0,96
412	Sekretáři (všeobecní)	0,96
834	Obsluha pojízdných zařízení	0,96
612	Chovatelé zvířat pro trh	0,95
921	Pomocní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	0,95
811	Obsluha zařízení na těžbu a zpracování nerostných surovin	0,94
814	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru	0,94
432	Úředníci v logistice	0,94
821	Montážní dělníci výrobků a zařízení	0,93
816	Obsluha strojů na výrobu potravin a příbuzných výrobků	0,93
961	Pracovníci s odpady	0,93
421	Pokladníci ve finančních institucích, bookmakeři, půjčovatelé peněz, inkasisté pohledávek a pracovníci v příbuzných oborech	0,93
831	Strojvedoucí a pracovníci zabezpečující sestavování a jízdu vlaků	0,92
818	Ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení	0,92

Tabulka 4: Méně ohrožené profese

20 profesí s nejnižším indexem ohrožení digitalizací		
ISCO-3 kód	Název profese	Index ohrožení digitalizací
142	Řídící pracovníci v maloobchodě a velkoobchodě	0,000
221	Lékaři (kromě zubních lékařů)	0,001
222	Všeobecné sestry a porodní asistentky se specializací	0,002
134	Řídící pracovníci v oblasti vzdělávání, zdravotnictví, v sociálních a jiných oblastech	0,002
122	Řídící pracovníci v oblasti obchodu, marketingu, výzkumu, vývoje, reklamy a styku s veřejností	0,005
231	Učitelé na vysokých a vyšších odborných školách	0,008
133	Řídící pracovníci v oblasti informačních a komunikačních technologií	0,008
141	Řídící pracovníci v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb	0,010
131	Řídící pracovníci v zemědělství, lesnictví, rybářství a v oblasti životního prostředí	0,011
226	Ostatní specialisté v oblasti zdravotnictví	0,011
215	Specialisté v oblasti elektrotechniky, elektroniky a elektronických komunikací	0,015
252	Specialisté v oblasti databází a počítačových sítí	0,021
143	Ostatní řídicí pracovníci	0,021
312	Mistři a příbuzní pracovníci v oblasti těžby, výroby a stavebnictví	0,022
214	Specialisté ve výrobě, stavebnictví a příbuzných oborech	0,044
111	Zákonodárci a nejvyšší úředníci veřejné správy, politických a zájmových organizací	0,048
213	Specialisté v biologických a příbuzných oborech	0,050
263	Specialisté v oblasti sociální, církevní a příbuzných oblastech	0,054
132	Řídící pracovníci v průmyslové výrobě, těžbě, stavebnictví, dopravě a v příbuzných oborech	0,054
262	Specialisté v oblasti strategie a personálního řízení	0,056

Zajímavé jsou i závěry z této analýzy:

- ČR je „mírně nadprůměrně“ ohrožena
- Vyšší intenzita ohrožení ČR procesem digitalizace souvisí i s faktem, že je zde přítomno více rutinních činností, jež jsou digitalizací více ohroženy
- Digitalizace bude mít pozitivní dopad na hospodářsky vyspělé regiony
- Rizika se budou realizovat v chudších regionech
- Digitalizace by měla být ve středu pozornosti regionální politiky

Podle tohoto zdroje by měla digitalizace v ČR v časovém horizontu asi 15 let vést k redukci (přírůstku) pracovních míst v poměru 2/5, tj. vycházíme-li ze současného stavu zaměstnanosti, činil by počet disponibilních pracovních míst asi 3 mil. Je evidentní, že pokud by se tyto prognózy měly naplnit, vyžadovala by tato situace velmi razantní zásahy do struktury společnosti v mnoha směrech.

Z hlediska odborů je třeba zejména poukázat na skutečnost, že i podle těchto analýz se nejvíce ohroženými stanou méně kvalifikované a rutinní profese a dopady budou nadprůměrně negativní i na méně rozvinuté regiony. To bude vyžadovat velmi intenzivní reakce v oblasti politiky zaměstnanosti (APZ) a sociální politiky (otázka nepodmíněného základního příjmu, důchody, sociální dávky). Dále pak je nezbytné zesílit úsilí ve směru dosáhnout vyššího zapojení zaměstnanců a odborů do rozhodovacích procesů na úrovni firem.

NEZAMĚSTNANOST A PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Ekonomika 4.0 a s ní spojené procesy digitalizace se nepochybně dotknou i oblasti a fenoménu nezaměstnanosti. V předchozím textu už bylo uvedeno, že tento proces ohrožuje určité segmenty práce a pracovních míst. V tomto kontextu je nezbytné se zabývat i problematikou nezaměstnanosti na českém trhu práce, jež je momentálně nejvíc ovlivňována probíhající koronavirovou pandemií a opatřeními na utlumení jejích důsledků, ale do budoucna zřejmě bude nutné reagovat možná i v definicích a zákonných normách na digitalizační procesy (vymezení pojmu zaměstnaný a nezaměstnaný, zachycení nezaměstnanosti v oblasti OSVČ a platformové ekonomiky, zajištění odpovídající úrovně podpor v nezaměstnanosti a zejména přizpůsobení programů APZ rekvalifikací a obecně dalšího vzdělávání).

Zákon o zaměstnanosti definuje kategorie následovně:

- **Uchazeč o zaměstnání**

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání

- **Vhodné zaměstnání**

Vhodným zaměstnáním je zaměstnání

- a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,*
- b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,*
- c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce*
- d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání*

- **Podpora v nezaměstnanosti**

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který

- a) získal v rozhodném období (2 roky) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců*
- b) požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti*
- c) ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu.*

- *Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání*
 - a) *do 50 let věku 5 měsíců,*
 - b) *nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,*
 - c) *nad 55 let věku 11 měsíců.*

- *Výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci*
Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.
V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu

Vývoj nezaměstnanosti

V dalším textu připomeneme vývoj nezaměstnanosti na českém trhu práce i příslušné reakce ČMKOS a doplníme i opatření, která na tento problém reagují. Speciální akcent je i zde položen na vliv koronavirové epidemie, což je aktuální problém.

Tabulka 5 Vývoj nezaměstnanosti v ČR (prosinec daného roku)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021*
Počet registrovaných nezaměstnaných (tis. osob)	596,8	541,9	453,1	381,3	280,6	280,8	215,5	291,9	273,3
Podíl nezaměstnaných (%)	8,2	7,5	6,2	5,1	3,8	3,7	2,9	4,0	3,7
Počet volných pracovních míst (tis.)	35,1	58,7	102,5	132,4	216,6	239,2	341,0	318,5	355,6

*K 30. 6. 2021

Zdroj: MPSV

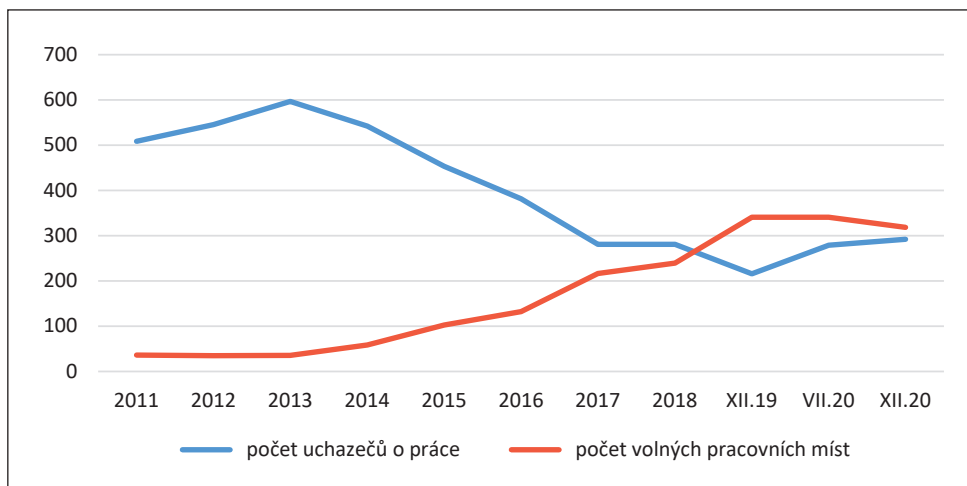
Podíváme-li se na konkrétněji i na vývoj na českém trhu práce podle aktuálně dostupných dat, lze opět konstatovat, že se zatím vliv koronavirové pandemie a jejích negativních dopadů trh práce výrazněji neprojevil. V první pololetí roku 2020 se sice nezaměstnanost zvýšila, ale nijak dramaticky. Jak už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

Lze očekávat, že pokud bude i nadále efektivně uplatňován program Antivirus, do října 2021 ve vazbě na oblast karanténypopř. nový program příspěvku 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 nahodný. Dokonce i ministryně práce a sociálních věcí Jana Maláčová uvádí, že skutečný počet

reálně nabízených volných pracovních míst se pohybuje okolo 100 000 a navíc 75 % těchto nabídek požaduje pouze základní vzdělání.

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

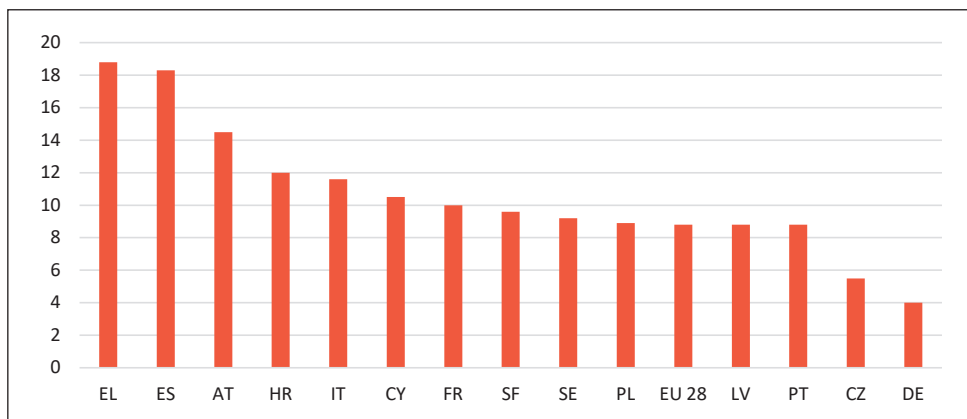
Graf 7: Počet registrovaných nezaměstnaných a volných pracovních míst v ČR (tis. osob)



Zdroj: MPSV

Pokud jde o srovnání s vývojem na úrovni EU, existují určité odhady vývoje v příštím roce včetně ČR:

Graf 8: Míra nezaměstnanosti v některých členských zemích EU – odhad pro první pololetí 2021 (v %, metodika Eurostatu)



Zdroj: OECD

Výše uvedený přehled dokumentuje fakt, že příslušné mezinárodní instituce očekávají v tomto roce obecně nárůst nezaměstnanosti v souvislosti s dopady koronavirové krize na ekonomiky jednotlivých států. V rámci celé EU se předpokládá růst nezaměstnanosti na 8,8% podle metodiky Eurostatu a pro ČR tyto odhady pracují s číslem 5,5%, což je v metodice používané MPSV asi 7% podíl nezaměstnaných na věkové skupině 15–65. Kromě negativního vlivu covidové epidemie se zřejmě projevují i opatření v rámci Green Deal. Poněkud překvapivý je vysoký odhad pro ekonomiky Rakouska a Finska.

Pokud jde o intenzitu uplatnění mechanismů pasivní politiky zaměstnanosti, tedy užití podpor v nezaměstnanosti, poskytuje přehled následující tabulka:

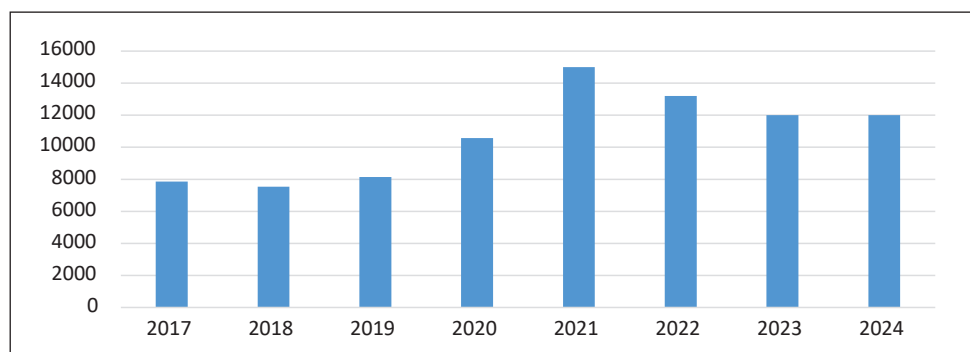
Tabulka 6: Podíl uchazečů s nárokem na podporu v nezaměstnanosti a dlouhodobě nezaměstnaných v prosinci daného roku

	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 (%)	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 (%)	20,3	34,3	30,5	35,5	37,9	33,4

Zdroj: MPSV, ČSÚ

Podíl osob s nárokem na podporu v nezaměstnanost 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 činila v únoru 2021 částku 8 408 Kč, což je asi 22% průměrné mzdy v ČR.

Graf 9: Výdaje na podpory v nezaměstnanosti v ČR



Pozn. údaje 2021–2024 jsou odhad

Zdroj: SR 2022

Připojujeme přehled *úprav podpor v nezaměstnanosti* v některých evropských zemích, kde jsou tyto relace většinou příznivější než v ČR:

Belgie

Výše podpory v nezaměstnanosti závisí na situaci rodiny (počet dětí, finanční zabezpečení, ...) a počtu let pojištění občana. Systém je poměrně složitý. Výše podpory se pohybuje od 44 % do 60 % z průměrného denního příjmu za poslední čtvrtletí. Maximální výše podpory je 63,20 EUR na den. Starší občané ve věku 50 až 58 let mohou čerpat předčasnou rentu (pro někoho výhodnější než podpora v nezaměstnanosti). Délka podpory v nezaměstnanosti není časově omezena.

Dánsko

Výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítává z průměrného příjmu za poslední 3 měsíce. Výše podpory činí 90 %, maximálně však 406 EUR týdně. Mladí nezaměstnaní hned po škole dostanou 333 EUR týdně. Starší občané ve věku 60 až 65 let mohou již čerpat penzi, maximálně však 370 EUR týdně. Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí po dobu jednoho roku (existuje několik málo výjimek na 3 roky – starší občané s dlouhou dobou pojištění).

Finsko

Výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítává z průměrné mzdy za posledních 43 týdnů (u zaměstnance) a 12 měsíců (u OSVČ). Základní paušální podpora činí 22,75 EUR na den + 42 % z příjmu. V případě dětí příplatek 8 EUR na den, při rekvalifikaci 7 EUR na den. Nárok na podporu v nezaměstnanosti je po dobu 500 dní.

Francie

Výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítává z průměrné mzdy za posledních 12 měsíců. Výše činí 57,4 % nebo 40,4 % + 9,74 EUR denně (použije se výhodnější verze pro občana). Délka výplaty podpory závisí na věku a délce pojištění, pohybuje se od 4 do 60 měsíců.

Irsko

Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena paušálně, a sice ve výši 118,80 EUR týdně. Rodina s dětmi dostává navíc 18,60 EUR týdně. Nárok na podporu v nezaměstnanosti je 390 dní.

Itálie

Výše podpory v nezaměstnanosti je 40 % z příjmu za poslední 3 měsíce, maximálně však 760 EUR měsíčně. Nárok na podporu v nezaměstnanosti je 180 dní, pro občany starší 50 let potom 270 dní. Ve zvláštních případech (zdravotní problémy) v délce 4 roky (jestliže občan nemůže pobírat invalidní důchod).

Lucembursko

Výše podpory v nezaměstnanosti činí 80 % z průměrného příjmu za poslední 3 měsíce. U rodiny s dětmi potom ve výši 85 %. Maximální výše podpory však činí 2 580 EU měsíčně. Nárok na podporu v nezaměstnanosti je po dobu 365 dní.

Německo

Výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítává z průměrného příjmu za posledních 52 týdnů. Nezaměstnaní s dětmi dostávají 67 %, bez dětí 60 %. Maximální výše podpory činí 4500 EUR měsíčně v západních zemích a 3750 EUR ve východních zemích (bývalé NDR). Délka podpory závisí na délce pojištění a věku (starší občané jsou zvýhodněni). Pohybuje se od 6 měsíců do 32 měsíců.

Nizozemí

Výše podpory v nezaměstnanosti činí 70 % z minimální mzdy. Délka nároku na podporu v nezaměstnanosti závisí na délce pojištění a věku občana, pohybuje se od 9 měsíců po dobu 5 let. Absolventi škol mají na podporu v nezaměstnanosti nárok pouze 6 měsíců.

Portugalsko

Výše podpory v nezaměstnanosti činí 65 % z průměrné mzdy za uplynulý rok. Maximální výše je trojnásobkem minimální mzdy. Délka nároku na výplatu podpory závisí pouze na věku občana, pohybuje se od 12 měsíců do 30 měsíců.

Rakousko

Výše podpory v nezaměstnanosti činí 55 % denního průměrného příjmu za uplynulý rok (včetně 13. a 14. platu). Minimální výše je 5,73 EUR na den, maximální výše potom 36,44 EUR na den. Rodiny s dětmi mají podporu zvýšenou o 0,95 EUR na den. Nárok na podporu v nezaměstnanosti závisí na věku a délce pojištění občana. Pohybuje se od 20 do 78 týdnů.

Řecko

Výše podpory v nezaměstnanosti se vypočítává z průměrné mzdy za posledních 12 měsíců. Její výše je 40 % průměrné mzdy, maximálně však 2/3 minimální mzdy. Délka poskytování podpory závisí na věku a délce pojištění občana, pohybuje se od 5 měsíců do 12 měsíců.

Španělsko

Výše podpory v nezaměstnanosti činí 70 % z průměrné mzdy za uplynulých 6 měsíců, zbylých 6 měsíců již 60 %. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 2,2násobek minimální mzdy. Délka nároku na výplatu podpory v nezaměstnanosti závisí na délce pojištění občana a pohybuje se od 4 měsíců do 2 let.

Švédsko

Výše podpory v nezaměstnanosti činí 80 % z průměrné mzdy za poslední čtvrtletí. Nárok na podporu má občan po dobu 300 dní, ve zvláštních případech po dobu 600 dní.

Velká Británie

Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena paušálně. Občané starší 25 let dostávají týdně 85 EUR, ve věku 18–24 let dostávají týdně 67 EUR, mládež ve věku 16–17 let dostává týdně 51 EUR. Nárok na podporu v nezaměstnanosti je pouze 182 dnů během jedné periody nezaměstnanosti.

Z předchozího přehledu vyplývá, že česká podpora v nezaměstnanosti patří v rámci EU mezi ty nízké. ČMKOS dlouhodobě prosazuje zvýšení úrovně podpor v nezaměstnanosti do výše 80 % předchozího příjmu, zvláště pokud jde o ty nezaměstnané, kteří se účastní rekvalifikačních projektů. Poukazuje přitom i na vliv zvýšení těchto podpor na růst koupěschopné poptávky a tím i na ekonomický růst.

Pokud jde o výhledy do příštího období, hodnoty předpokládaných výdajů na podpory v nezaměstnanosti nenaznačují žádnou reakci na přicházející rizika související s ekonomikou 4.0. Ačkoli dojde v souvislosti s ekonomikou 4.0 k určité ztrátě pracovních míst, bude část těchto míst nahrazena novými pracovními místy. Současně je potřebné vnímat i poměrně nepříznivý demografický vývoj, kdy ztráta pracovních míst bude souviset s odchody do důchodu, včetně předčasných důchodů (zvyšující se tendence), což v konečném důsledku nebude mít dopad na náklady spojené s podporou v nezaměstnanosti.

AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI

Je nezbytné přizpůsobit nově vznikající situaci i programy aktivní politiky zaměstnanosti. Zdá se, že současné formy těchto programů v době platformových ekonomik, home office práce, gig ekonomiky apod. už nebude dostatečně efektivním nástrojem. Zvláště v situaci, kdy vláda podceňuje výdaje na tuto oblast. Podívejme se na současný stav:

Definice z příslušných pasáží zákona o zaměstnanosti:

- *Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se zejména o následující opatření (nástroje) aktivní politiky zaměstnanosti:*

a) rekvalifikace

b) investiční pobídky

c) veřejně prospěšné práce

d) společensky účelná pracovní místa

e) příspěvek na zapracování

f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

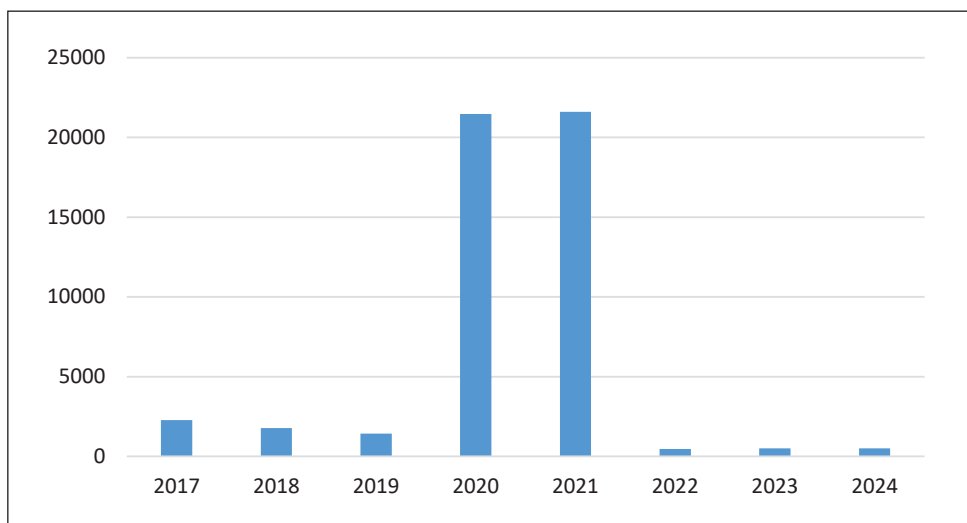
Státní politika zaměstnanosti je financována formálně příspěvkem na státní politiku, který je jako součást odvodů na sociální zabezpečení, tedy jedním ze zdrojů celkových příjmů státního rozpočtu.

Pokud jde o výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, ČMKOS v uplynulých několika letech poukazovala na jejich podhodnocení. Vláda se ve svém materiálu „*Aktivizační balíček pro řešení nepříznivé situace na trhu práce*“ z listopadu roku 2014 roku zavázala průběžně zvyšovat výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) a ČMKOS požadovala, aby se tyto výdaje přímo definované ve státním rozpočtu zvyšovaly až do úrovně 50 % celkových výdajů na politiku zaměstnanosti. Následující údaje však jasně dokumentují, že výdaje na APZ s poukazem na snižující se nezaměstnanost měly klesající tendenci, která přetrvala až do konce roku 2019. Požadavky ČMKOS ve vztahu k navýšení prostředků na APZ se však do jisté míry vynuceně realizovaly, a především budou dále naplňovat 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 významně v roce 2020 posíleny aplikací programu Antivirus.

Tabulka 7: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti (mil. Kč)

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

Zdroj: MPSV, vlastní výpočty

Graf 10: Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (služby, mld. Kč)

Pozn: Rok 2021 – očekávaná skutečnost, roky 2022–2024 – odhad.

Zdroj: Návrh SR 2022

Zde je vhodné připomenout, že v minulém i tomto roce se na podobě APZ a úrovni jejích výdajů významně podílela anticovidová opatření, především program Antivirus, který byl zaměřen na podporu zachování pracovních míst v podnicích zasažených výpadky v důsledku koronavirové krize resp. v případě, kdy zaměstnanec je v karanténě.

Od zahájení realizace (6. dubna 2020) k 23. 8. 2021 bylo podpořeno 74 280 zaměstnavatelů, 1 073 839 zaměstnanců a vyplaceno 49 452 588 177 Kč.

ČMKOS podporoval programy Antivirus jako efektivní nástroj k omezení negativních dopadů koronavirové krize na trh práce v ČR, což se konec konců 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 účastí sociálních partnerů byla předložena a projednána novela zákona o zaměstnanosti, zákoníku práce a některých souvisejících předpisů, kterým bude zaveden místo programů Antivirus nárokový zákonný program poskytování příspěvku v době částečné práce, který by umožnil v mimořádných situacích, aby se stát podílel na financování náhrad mezd vyplácených zaměstnancům podniků dotčených mimořádnými událostmi (včetně současné koronavirové pandemie) a tím dočasně chránil pracovní místa.

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.

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

Tabulka 8: Vývoj počtu osob zapojených v programech APZ

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

Zdroj: MPSV

Ačkoliv počet osob zapojených do standardních programů APZ v minulém roce klesl, intenzivně se zvyšoval počet osob v nezaměstnanosti, ČMKOS konstatuje, že s výjimkou „covidového“ roku 2020 pokračuje trend podcenění výdajů na APZ.

Podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti na celkových výdajích politiky zaměstnanosti (pokud započítáme i podporu OZP a insolvenční) v posledních letech dosti kolísá, a to v závislosti na úrovni čerpání prostředků z EU. K výraznému poklesu z hlediska výdajů na APZ ze SR ČR však došlo v roce 2018 na úroveň 0,5 mld. Kč, což bylo zdůvodňováno nízkou a klesající úrovní nezaměstnanosti. Stejný trend pak pokračoval i v roce 2019. V roce 2020 se v souvislosti s aplikací programů Antivirus a dalších anticovidových opatření (jež ČMKOS podpořila) tyto výdaje významně posílily a jejich efektivita byla vysoká. Proto ČMKOS považuje za nepřijatelné opětovné razantní snížení výdajů na APZ předpokládané v dalších letech. Tento trend je nepochopitelný i ve světle údajů o zvyšování výdajů na podpory v nezaměstnanosti v roce 2021, jež implikují v tomto období zvýšení nezaměstnanosti. Navíc v následujícím období není vyloučen aplikace mechanismu kurzarbeitu, jehož podoba byla už přijata na půdě PS.

ČMKOS rovněž připomíná, že v materiálu Balíček zaměstnanosti (viz následující text) předloženém v roce 2019 MPSV, který byly následně předmětem tripartitních

diskusí v roce 2020, byly mj. vymezeny jako hlavní body zohlednění individuálních potřeb klientů v rámci služeb ÚP ČR, konkrétně:

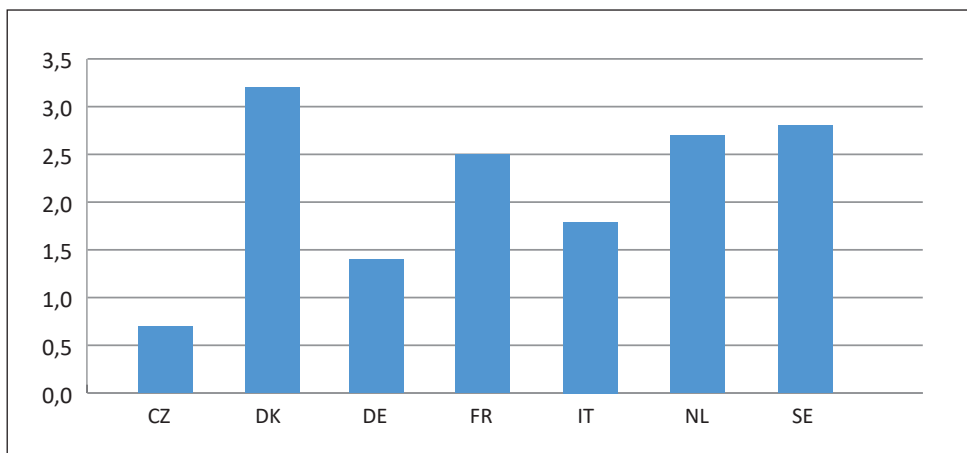
- zefektivnění činnosti ÚP ČR ve smyslu cílení služeb dle konkrétních potřeb klientů,
- digitalizace služeb zaměstnanosti,
- podpořit motivaci a aktivizaci zejména dlouhodobě nezaměstnaných osob, a to jak nástroji pozitivní motivace, tak sankčními opatřeními,
- existuje skupina osob, která je sice schopna 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

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;
- proto je třeba k dosažení těchto cílů zajistit i příslušné prostředky.

Fakt, že dlouhodobé poukazování na nedostatečnost finančního pokrytí aktivní politiky zaměstnanosti ze strany ČMKOS je opodstatněný, je zřejmý při porovnání s některými vyspělejšími státy EU. Zejména ve srovnání s těmi z hlediska sociální politiky nejvyspělejšími zeměmi EU je tento rozdíl, až několikanásobný:

Graf 11: Podíl výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti na HDP v některých zemích EU v roce 2019



Zdroj: OECD

Zde uvedený podíl v souvislosti s určitým poklesem výdajů na APZ v ČR v letech po roce 2020 a se souběžným růstem HDP v těchto letech nepochybně ještě výrazně poklesne.

Pokud jde o důležitost a roli aktivní politiky zaměstnanosti v období nastupující digitalizace a ekonomiky 4.0, pak lze shrnout:

- procesy digitalizace a celkové změny charakteru a forem práce se projeví vytlačением standardních pracovních úvazků a expanzí nestandardních pracovních forem, často s výrazně překérními rysy
- dosavadní model APZ je konstruován „na míru“ pro dosud převažující typy zaměstnanosti, které jsou i podchyceny v existujících statistikách
- z hlediska stávajících nástrojů APZ je extrémně důležité zaměřit se na mechanismy a metody rekvalifikací ve směru digitálních dovedností
- bude třeba také hledat další možnosti, jak umožnit účast na programech APZ i těm osobám, které aktuálně nejsou v klasickém pracovním poměru
- musí se zvýšit individuální přístup k žadatelům o práci a o využití programů APZ
- v každém případě s musí zvýšit financování programů APZ, a to tak, aby se situace v ČR přibližovala k dánskému modelu s s téměř stoprocentním pokrytím osob, které dočasně z trhu práce vypadly

KONCEPČNÍ MATERIÁLY V OBLASTI POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI

Strategický záměr politiky zaměstnanosti do roku 2030

V souvislosti s hodnocením přístupů MPSV k vývoji na trhu práce a možným dopadům ekonomiky 4.0 zde uvádíme některé dlouhodobější koncepční materiály, z nichž některé už byly zmíněny i v předchozím textu.

V závěru roku 2019 předložilo MPSV dlouhodobý koncepční materiál Strategický záměr politiky zaměstnanosti. Materiál je zpracován kvalitně a charakterizuje většinu základních trendů na českém trhu u práce v krizovém a pokrizovém období, tedy od roku 2008. V tomto smyslu je výběr zvoleného období srozumitelný, neboť je zde zachycen poměrně plasticky vývoj v turbulentní fázi pokrývající krizi i její postupné překonávání až k nynější etapě relativně rychlého růstu ekonomiky a poklesu nezaměstnanosti. Jde tedy o uzavřenou periodu ekonomického tržního cyklu, a je tedy možné, že se tento vývoj bude v budoucnu opakovat. Z tohoto hlediska lze tedy z těchto zkušeností odvodit i případné inspirace pro další období.

Materiál je rozčleněn do čtyř základních částí. Analytická část je věnována podrobnému popisu vývoje různých aspektů českého trhu práce a politiky zaměstnanosti a pasáž nazvaná „Východiska“ pak shrnuje některé strategické materiály, ve kterých byly dosud cíle politik na trhu práce formulovány a odvozeny. Z hlediska koncepce celého materiálu je pak klíčová pasáž třetí, návrhová, doplněná představou o podobě implementace.

Z 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 zmiňována zejména v souvislosti s ekonomikou 4.0, případně sdílenou ekonomikou, ale neřeší se zde tento jev v kontextu v se snahou některých podnikatelů využít různé metody sociálního dumpingu. Materiál se v této souvislosti také nevěnuje otázkám nelegální práce či pracovním formám obcházejícím legislativní omezení (např. švarcsystém).

V pasážích věnovaných politice zaměstnanosti přináší zajímavé údaje o efektivnosti, z nichž vyplývá nutnost zlepšit zejména poskytování rekvalifikačních kursů, což je podstatná otázka z hlediska 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 příležitost“. Rovněž konstatuje, že po pilotním testování neprobíhalo pokračování, pouze se udržel princip práce na zkoušku v podpoře mladých uchazečů na trhu práce. Bylo by vhodné vysvětlit, proč není tento nástroj i nadále používán v širším věkovém spektru, případně o jaké vyhodnocení efektivity se toto rozhodnutí nepokračovat opíralo.

Při vyhodnocování nástrojů je popsána relativně nízká efektivita VPP v kontextu udržitelnosti (jakéhokoli) pracovního místa po absolvování tohoto nástroje. Nízká efektivita podle nás odráží nesystematický 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 ČMKOS doporučila dopracování dílčích opatření v oblasti efektivit APZ, které by reflektovaly nejen systematickosti 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 požaduje zachování takových regulačních opatření, která by dávala přednostní právo k zaměstnání českým občanům, případně příslušníkům členských 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 překérných typů práce.

V reakci na tyto připomínky MPSV dopracovalo pasáže zdůrazňujících roli sociálních partnerů při formování a realizaci politiky zaměstnanosti.

1. Balíček zaměstnanosti

MPSV v roce 2019 připravilo rovněž k diskusi i souhrn návrhů legislativních úprav pod názvem „Balíček zaměstnanosti“, které byly následně předmětem tripartitních diskusí v roce 2020.

Hlavními body těchto úprav jsou:

o Efektivní Úřad práce České republiky – „Změna za přepážkou“ aneb moderní a pro-klientský 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“.

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.

o **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.

ČMKOS konstatuje, že 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.

o **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.

Stejně tak v tomto případě ČMKOS konstatuje, že jde v zásadě o pozitivní náměty, ale je třeba postupovat tak, aby nebyla narušena práva dlouhodobě nezaměstnaných na sociální ochranu.

Nejen v návaznosti na dopady pandemie, ale rovněž v návaznosti na očekávané transformační procesy v hospodářství, a tedy i na trhu práce, vyvolané plněním závazků Zelené dohody pro Evropu připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí projekt **Outplacement**. Realizován je sice již od 1. června 2020, jeho plná realizace se však očekává v návaznosti na rozběhnutí transformačních procesů v příštím roce. Cílem projektu je poskytnout podporu zaměstnancům, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání, a to ještě před tím, než se stanou nezaměstnanými.

V roce 2021 bude dále realizován projekt **Podpora forem flexibilního zaměstnávání** (FLEXI), který v sobě bude kombinovat několik forem podpory flexibilních forem organizace práce. Cílem je podpořit vstup na trh práce, resp. udržení se na něm, takových osob, které zpravidla pro své individuální charakteristiky mají ztížené pracovní uplatnění.

Shrnutí z pohledu digitalizace a ekonomiky 4:0

- ČMKOS oceňuje, že v těchto dlouhodobějších materiálech a programech se explicitně uvádí jako jeden ze stěžejních problémů právě přechod na ekonomiku 4.0
- absentuje však konkrétnější představa o řešení tendencí k prekarizaci práce

OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM (OZP)

Oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením se zdá být z pohledu dopadů ekonomiky 4.0 jako okrajová, nicméně přesto i zde je možno očekávat určitý posun k expanzi překerních pracovních míst. Zhodnotíme nejdříve současný stav.

Příslušné definice ze ZoZ:

Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen „osoby se zdravotním postižením“) se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

- a) invalidními ve třetím stupni,*
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni,*
- c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“).*

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4%. U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce podle § 14 odst. 3 písm. b), se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.

Povinnost uvedenou v předchozím odstavci zaměstnavatelé plní:

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru,*
- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech (§ 75), kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo*
- c) odvodem do státního rozpočtu,*

Pokud jde o současnou situaci a vládní přístupy k této věci, pak je lze shrnout takto:

- Poslední větší novela ZoZ k 1.1.2018 přinesla
 - změnu z vymezení jednotlivých chráněných pracovních míst na „uznání“ zaměstnavatele na „chráněném“ trhu práce, §78
 - příspěvek nově řeší §78a, namísto dvou limitů (mzdová část a zvýšení) jen jeden společný limit příspěvku
 - zavedení ročních zpráv zaměstnavatele ve strukturované podobě

- dílčí změny v povinném podílu OZP (28násobek PM jako roční limit náhradního plnění)
- Zrušení výjimek z doplatku MM a ZMT v roce 2016 bylo až do roku 2018 částečně kompenzováno zvýšením příspěvku, těžkopádně a složitě, proto došlo v roce 2019 k schválení změny ZoZ – který zmocňuje vládu vydat rozhodnutí svým nařízením.
- V letech 2018–19 se scházela pracovní skupina na MPSV, která připravila návrh novely ZoZ k 1.1.2021, obsahující změny zejména pro volný trh práce:
 - diferenciaci odvodů za neplnění povinného podílu OZP podle míry plnění (motivace)
 - další snížení roč. limitu NP
 - dílčí změny v technologii příspěvku
- Skutečné systémové řešení však vyžaduje komplexní přístup:
 - změnu způsobu posuzování invalidity pro trh práce (bez příčinné souvislosti s přijetím zaměstnání)
 - „vyvedení“ části OZP s velmi nízkým pracovním potenciálem z trhu práce a režimu ZP (sociální rehabilitace a sociálně terapeutická dílna dle zák. 108/2006 jsou čisté sociální služby – my potřebujeme opravdovou chráněnou dílnu bez pracovního poměru a podporované „kolektivní“ zaměstnání v režimu ZP, tj. §78 a 78a na trhu práce (není chráněný – jen podporovaný).
 - podpora těchto zaměstnavatelů musí být diferencována podle skutečných potřeb (mzdová, rozvojová, profesní, investiční), jen tak budou příspěvky efektivní pro integraci OZP – třeba i do volného trhu
 - Z hlediska vývoje v souvislosti s procesy digitalizace je třeba především
 - zachovat a zdokonalit systém zaměstnávání OZP tak, aby vedl k vyššímu a intenzivnějšímu posunu těchto osob na volný trh práce
 - zamezit spekulativnímu chování firem při vykazování náhradního plnění
 - zvýšit intenzitu celoživotního vzdělávání v této skupině osob ve směru digitálních dovedností

CIZINCI NA ČESKÉM TRHU PRÁCE

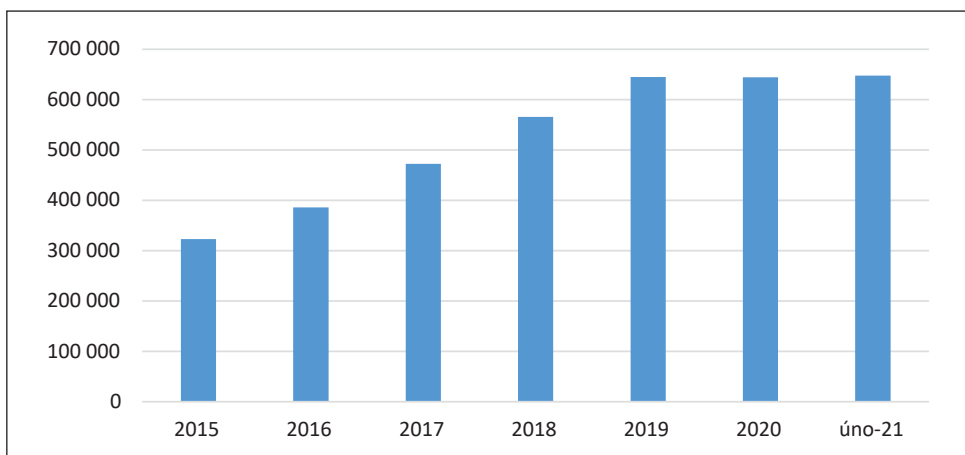
Další specifickou skupinou na trhu práce, kde lze očekávat dopady digitalizace a ekonomiky 4.0, jsou cizinci, tedy především ti z třetích zemí mimo EU.

Příslušná ustanovení ZoZ:

- *Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty nebo modré karty, pokud tento zákon nestanoví jinak.*
- *Cizinec může být dále přijat do zaměstnání a zaměstnáván, má-li platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné povolení k pobytu na území České republiky vydané podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky. Za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo.*

Problém údajného nedostatku vhodných uchazečů o zaměstnání, zejména kvalifikovaných se stal v uplynulých měsících na českém trhu práce předmětem argumentem zaměstnavatelů odůvodňující jejich zvýšený zájem o zaměstnávání cizinců, tj. občanů z nečlenských zemí EU, ale i osob z řady členských zemí EU. Na nedostatek pracovníků v některých profesích reagovali zaměstnavatelé a jejich sdružení snahou o deregulaci příslušné legislativy. Následující graf ukazuje vývoj počtu cizinců na českém trhu práce od roku 2014 – jde o souhrnný údaj, zahrnující jak cizince z členských zemí Evropské unie, tak z ostatních zemí (tzv. třetí země).

Graf 12: Počet cizinců na českém trhu práce



Zdroj: MPSV

Detailnější informace o zaměstnanosti cizinců na počátku roku 2021 pak poskytují data v následující tabulce:

Tabulka 9: Zahraniční zaměstnanost na českém trhu práce k 28. 2. 2021

Rozbor zahraniční zaměstnanosti		Občané členských států EU/EHP a Švýcarska včetně rodinných příslušníků	Občané nečlenských států EU/EHP a Švýcarska
Vstup na trh práce na základě pracovního oprávnění	Zaměstnanecká karta	x	72 549
	Povolení k zaměstnání	x	45 242
	Modrá karta	x	762
Mezisoučet celkem		x	118 553
Volný vstup na trh práce		386 717	142 554
Celkem		386 717	261 107
		647 824	

Zdroj: MPSV

Z uvedených údajů je patrné, že ani v období koronavirové krize se počet zahraničních pracovníků zatím nějak zásadně nezměnil. V průběhu minulých období byli sice na jedné straně schváleny programy ekonomické migrace, které mimo jiné stanovily ve svých podmínkách i mzdové kritérium pro vstup do těchto programů (např. pro skupiny ISCO 4–8 se jedná o 1,2 nás. Minimální mzdy), na straně druhé podle výsledků některých studií se kolem 40 % zahraničních zaměstnanců dostává do ČR prostřednictvím agentur práce a zaujímá nekvalifikované pozice. Jde tedy o jasné signály, že tento mechanismus slouží jako nástroj sociálního dumpingu a potvrzuje se tak pozice ČMKOS, že je třeba zachovat nebo i posílit regulační mechanismy v této oblasti, které by měli obecně i s ohledem na změny na trhu práce související s ekonomikou 4.0 zabezpečit zaměstnancům standardní pracovní právní vztahy s důstojnými pracovními a mzdovými podmínkami.

Z hlediska vlivu digitalizace je především třeba

- omezit existenci mechanismů, které umožňují nelegální zaměstnávání cizinců (skryté agentury práce)
- prosadit mechanismy vedoucí k omezení najímání nízkokvalifikované pracovní síly ze zahraničí

AGENTURY NA ČESKÉM TRHU PRÁCE

V souvislosti s procesy digitalizace a zvýšeným výskytem nových forem práce (platformová ekonomiky) se bude zintenzivňovat i problém agentur práce, zvláště v oblasti zaměstnávání cizinců.

Příslušná ustanovení ZoZ

- *Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky.*
- *Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.*
- *Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.*

ČMKOS v uplynulém období iniciovala a aktivně se účastnila práce Komise pro agenturní zaměstnávání při Ministerstvu práce a sociálních věcí, jejímž výsledkem byl návrh novely zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, zaměřené na zlepšení regulace agenturního zaměstnání a vytvoření právních podmínek pro účinnější potírání nelegálních praktik v této oblasti. V novele schválené Poslaneckou sněmovnou v dubnu 2017 byla promítnuta řada návrhů ČMKOS. V roce 2020 byla předložena a přijata další novela ZoZ, upravující tuto problematiku. Její znění a stanovisko ČMKOS je uvedeno v příslušné kapitole o legislativních úpravách.

Tabulka 9: Počet povolení pro agentury práce

Datum	Povolení	Forma a), c)	Forma b)	Počet agentur
1. 3. 2021	3 051	1 955	1 096	2 206
6. 4. 2020	2 982	1 876	1 106	2 183
31. 12. 2019	2 930	1 846	1 084	2 174
31.12. 2018	2 650	1 705	945	2 102
31. 12. 2017	2 446	1 596	850	1 932
31. 12. 2016	2 239	1 386	853	1 763
31. 12. 2015	2 035	1 179	856	1 585

Zdroj: MPSV

Pozn.: formy a) a c) – vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu
Forma b) – vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele

Z hlediska ČMKOS je důležitý zejména počet agentur typu b), což jsou agentury „zapůjčující“ své zaměstnance ke koncovým uživatelům. Zde právě vzniká největší prostor pro zneužívání ve stylu sociálního dumpingu, především pokud jde o zahraniční zaměstnance.

Uvedené údaje ilustrují, že až do nástupu koronavirové krize docházelo k poměrně vysokému nárůstu počtu agentur, které tzv. zapůjčují své zaměstnance uživatelským podnikům (povolení typu b). Ukazuje se, že ani určité zpřísnění příslušné legislativy (kauce) nevedlo k redukci této překerní formy zaměstnávání. I když je v porovnání s průměrem EU podíl agenturního zaměstnávání v ČR stále nízký, i tak spatřuje ČMKOS v této formě zaměstnávání velký potenciál pro prosazování negativních jevů na trhu práce, jakými jsou sociální dumping nebo prekarizace práce.

Jak ukazují statistiky z uplynulého a začátku letošního roku, předpoklad, že koronavirová epidemie povede k určitému poklesu tohoto typu zaměstnávání, zejména v důsledku omezení pohybu zahraničních zaměstnanců, se nepotvrdil. Ale v každém případě se více než jindy projeví jeho překerní povaha, tedy nižší ochrana agenturních zaměstnanců. Navíc existují studie, které vypovídají, že většina osob takto zaměstnávaných jsou nízkokvalifikovaní zaměstnanci.

V rámci tzv. balíčku zaměstnanosti byla v roce 2019 navržena další opatření na zpřísněné regulace agenturního zaměstnávání, zejména pokud jde o podmínku bezúhonnosti statutárního orgánu a lepší evidence sídla agentur. ČMKOS opakovaně poukazuje na situaci, kdy agentury práce vykazují sídlo na stejných adresách ve vnitřní Praze. Očekáváme, že bude znovu otevřen prostor pro diskusi o takových návrzích ČMKOS, jako je omezení počtu agenturních zaměstnanců prostřednictvím zavedení nepřekročitelného podílu na celkovém počtu zaměstnanců nebo i zavedení spolurozhodování odborů o možnosti užívat agenturní zaměstnance v daném podniku.

V této souvislosti rovněž ČMKOS přivítala poslaneckou iniciativu, která navrhuje docela razantní novelu v této oblasti, mj. i tzv. certifikaci agentur:

Podmínky, které bude nutné splnit, pro udělení certifikátu:

- Agentura práce je řádně vedena v seznamu agentur práce, který je ve správě Úřadu práce ČR
- agentura práce působí na českém trhu minimálně 10 let,
- za dobu svého působení na tuzemském trhu agentura práce plně respektovala zákony České republiky,
- agentura práce může doložit čistý trestní rejstřík,
- odpovědné osoby a statutární orgány společnosti mohou doložit čistý trestní rejstřík,
- agentura práce se nedopustila závažnějších správních deliktů, zejména se pak nedostala do závažného konfliktu se zákoníkem práce, zákonem o zaměstnanosti a v průběhu kontrol Státního úřadu inspektorátu práce nebyla zjištěna závažná pochybení,
- agentuře práce zároveň nebyla po dobu 3 let vyměřena pokuta ve výši 100 000 Kč a vyšší na jeden kontrolní případ,

- za posledních 5 let neměla agentura práce vůči České republice neuhrazený závazek, který by byl po splatnosti déle než 3 měsíce,
- agentura práce nevyhlásila úpadek podle zákona č. 182/2006 Sb.,
- agentura práce neprochází insolvenčním řízením zákona podle zákona č. 182/2006 Sb.,
- agentura práce disponuje povolením ke zprostředkování zaměstnání podle ust. § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, pro všechny druhy prací ve všech oborech, ve formě zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti (zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení), a to na dobu neurčitou, nikoli pouze na přechodné období 1–3 let,
- agentura práce má vědomost o ubytování svých zaměstnanců a garantuje, že toto ubytování je v souladu s platnými hygienickými předpisy,
- agentura práce pracuje na eliminaci jazykových bariér, mj. poskytuje svým zaměstnancům pracovní dokumenty v pro ně srozumitelném jazyce,
- agentura práce zajišťuje zaměstnancům odpovídající dopravu do zaměstnání,
- při podání žádosti je nutné agenturou uhradit správní poplatek ve výši 1 000 Kč.

Postup při udělení certifikace

- agentura práce podá žádost o udělení certifikace k Úřadu práce ČR,
- komise posoudí, zda agentura práce splňuje podmínky pro udělení certifikace,
- komise rozhodne na základě doložených dokumentů o (ne)udělení certifikátu,
- agentura práce obdrží v případě, že komise rozhodne v její prospěch, certifikát a bude zanesena do veřejně dostupného seznamu certifikovaných agentur práce,
- certifikát se uděluje na dobu určitou 3 let s tím, že po uplynutí lhůty je nutné opět doložit podmínky pro udělení certifikátu,
- certifikát na dobu neurčitou je možné udělit po 2 prodlouženích platnosti certifikátu na dobu určitou,
- odebrání certifikátu probíhá v případě, že správce certifikátů zjistí, že došlo k porušení některé z podmínek udělení. Vlastník certifikátu má povinnost takovou informaci oznámit správci nejpozději do 5 pracovních dnů od doby, kdy došlo k zjištění porušení podmínek.

V odůvodnění poslaneckého návrhu se uvádí, že „Agentury práce, které splňují výše uvedené, mají podle našeho názoru právo být „oceněny“ za své odpovědné působení na českém trhu personálního zprostředkování. Certifikáty by měly vést k zvýšení atraktivity zmíněných agentur při procesu výběru zaměstnavatelem/uživatelé. Spolu se zvýšením sankcí za spolupráci s ilegálními agenturami práce by opatření mělo vést k vyššímu zájmu zaměstnavatelů o spolupráci s ověřenými a důvěryhodnými agenturami práce. Seznam agentur,

kteřé byly oceněny certifikátem spolehlivosti, bude rovněž dostupný na oficiálním webu Ministerstva práce a sociálních věcí a Státního úřadu inspekce práce. Agentury dále budou mít možnost využít logo certifikátu na svých oficiálních písemnostech a rovněž budou mít možnost umístit certifikát ve svých provozovnách.“

ČMKOS plně souhlasí s ideou zajistit a prosadit dodatečnou certifikaci agentur práce podle kritérií uvedených v návrhu. Nad rámec tohoto návrhu by podle názoru ČMKOS měla být jako podmínka certifikace doplněna následující kritéria:

- agentura plně spolupracuje s odborovými organizacemi v uživatelských firmách z hlediska regulace počtu agenturních zaměstnanců a kontroly srovnatelných pracovních podmínek kmenových a agenturních zaměstnanců,
- agentura spolupracuje s takovými uživatelskými firmami, které určitý počet agenturních zaměstnanců převedly do pozice kmenových zaměstnanců,
- agentura nevykazuje známky spekulativních jednání, její majitel v předchozím období nepřekupoval a nepřeprodával svou licenci.

REAKCE NA NÁSTUP EKONOMIKY 4.0 V MEZINÁRODNÍM MĚŘÍTKU

Zde budeme reprodukovat některé postoje a názory týkající se ekonomiky 4:0, pocházející z pramenů v základních institucích současného ekonomického prostředí.

EU

Digitalizace je jedním z nejběžnějších subjektů napříč všemi segmenty společnosti. Technologie spojené s tímto konceptem se při svém vývoji navzájem zesilují. Výsledkem je, že v posledních letech stále více tyto procesy ovlivňují trh práce a následně životy lidí. Ve všech průmyslových odvětvích dochází k zásadním změnám, které znamenají pohyby ve struktuře zaměstnání, jakož i ve vzorcích spotřeby a výroby.

Digitalizace přináší zásadní transformaci sociálně-ekonomických procesů. Nové technologie mění způsob podnikání, práce a života. Výsledkem je dopad na všechny účastníky: instituce, vládu, společnosti a občany.

Dopady digitalizace na trh práce souvisejí s následujícími aspekty:

Struktura zaměstnání se přímo a neustále mění v důsledku technologického pokroku (každá nová technologie zahrnuje nový způsob provádění konkrétního procesu).

Nové informační technologie rovněž přímo ovlivňují fyzické, psychologické a environmentální požadavky a pracovní podmínky.

Digitalizace procesů rozšiřuje možnosti zpracování, ukládání a komunikace digitálních informací.

Změny na trhu práce způsobené digitalizací se obvykle odehrávají pomaleji než ve spotřebě.

Hlavním dopadem technologických změn a digitalizace bude zvýšení polarizace, které se dotkne převážně pracovníků na střední úrovni, nekvalifikovaných pracovníků a dramaticky klesá s dosaženým vzděláním. Rovněž se ukazuje, že pracovníci s nízkými příjmy jsou nejvíce vystaveni potenciálním negativním důsledkům automatizace.

Některé studie předpokládají, že stále více lidí (pracovních sil) je ohroženo automatizací, což vyvolává obavy z růstu nezaměstnanosti. Jiní autoři se domnívají, že z tohoto hlediska není důvod k obavám, protože šíření nových technologií do ekonomiky je poměrně pomalý proces, který pracovníkům ponechává čas na přizpůsobení a pracovníci jsou flexibilní.

Vzdělávání

V důsledku strukturálních a technologických změn musí být proces vzdělávání relevantní pro potřeby současné společnosti a předvídat změny, kterým budou v příštím období čelit. Bude se vyznačovat nárůstem zaměstnanosti v sektoru služeb (zejména v právních a účetních oborech, výzkumu a vývoji, reklamě) a poklesem základní výroby. Očekává se, že míra

zaměstnanosti u vysoce kvalifikovaných pracovníků významně poroste. Je také pravděpodobné, že dojde k určitému růstu u pracovníků s nízkou kvalifikací (úklid, péče atd.); pouze středně kvalifikovaní pracovníci mohli čelit ztrátám pracovních míst (úředníci manuální pracovníci ze zemědělství atd.)

Digitalizace urychluje transformace trhu práce a zdůrazňuje flexibilitu v podobě individuálně přizpůsobených dočasných pracovních smluv a smluv o službách, práce na volné noze a více pracovních míst.

OECD

Udržení a zlepšení výkonnosti trhu práce v digitálním světě práce vyžaduje nový pohled na předpisy trhu práce. To zahrnuje mimo jiné právní předpisy na ochranu zaměstnanosti, zákony o minimální mzdě, předpisy o pracovní době a předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Digitální transformace může i nadále podporovat nestandardní formy práce, což má za následek pokles jistoty zaměstnání a příjmu u některých těchto pracovníků. Státy musí určit, zda je nutné právní rámce aktualizovat nebo upravit, aby zůstaly vhodné pro daný účel. Tyto rámce by měly zajistit, aby všichni pracovníci – bez ohledu na typ smlouvy – obdrželi odpovídající práva, včetně svobody sdružování a vyjednávání, stejné odměny za stejnou práci, výhod a ochrany.

Lidé potřebují správnou kombinaci dovedností, aby se mohli připravit na budoucí zaměstnání. Vývoj dovedností potřebných k prosperitě ve vysoce digitální ekonomice a společnosti zůstává nejistý. Kombinace klíčových dovedností však zahrnuje gramotnost, matematickou gramotnost a řešení problémů, obecné dovednosti v oblasti informačních a komunikačních technologií, jakož i doplňkové dovednosti a kompetence (např. kreativní myšlení a týmová práce). Účinná reakce na tyto potřeby dovedností vyžaduje holistický přístup k rozvoji dovedností – od předškolního vzdělávání po celoživotní učení. Investice do školení potřebná k uspokojení budoucích potřeb jde nad rámec možností veřejného sektoru, do kterého jsou zapojeny také firmy a jednotlivci. Školení by se mělo zaměřit na ty nejpotřebnější, kterými jsou často nízko kvalifikovaní pracovníci.

Sociální ochrana je zásadní pro umožnění úspěšných a spravedlivých přechodů pro všechny, včetně vysídlených pracovníků. Někteří pracovníci budou chtít přejít do nových povolání. Jiní se pokusí vstoupit na trh práce poprvé nebo po období nezaměstnanosti. V obou případech nemusí okamžitě najít novou práci. Pomoc těmto pracovníkům zahrnuje systém dobře navržených a adekvátně zajištěných aktivních a pasivních programů trhu práce. Tyto přístupy poskytují pracovníkům včasný přístup k základním službám hledání zaměstnání a zaměřují se na ty, které vyžadují rozsáhlejší pomoc. Mnoho lidí pracuje neformálně a podle stávajících pravidel nejsou chráněni. To vše přispívá k výzvam, kterým čelí systémy sociálního zabezpečení, které stále do značné míry předpokládají smlouvu na plný úvazek, na dobu neurčitou s jediným zaměstnavatelem.

Vlády také musí rozšířit, anebo přizpůsobit daňové a dávkové systémy, aby zajistily, že všichni pracovníci dostanou minimální ochranu a mzdy a že jejich různé zdroje příjmu budou začleněny do daňového systému. Daňové systémy a systémy dávek by měly podporovat přenositelnost nároků na sociální zabezpečení, aby se zabránilo ztrátě nároků na dávky při přechodu pracovníků mezi zaměstnáními. Vlády možná budou muset rozšířit roli nepříspěvkových systémů, aby nikdo nezůstal bez sociální ochrany v důsledku svého smluvního stavu.

Podporovat úspěšné a spravedlivé přechody od upadajících k rozšiřování pracovních míst nastolením rovnováhy mezi flexibilitou a mobilitou (mimo jiné prostřednictvím mzdových pobídek pro přechod pracovníků z podniků s nízkou produktivitou na vysokou produktivitu) a stabilitou pracovních míst (mimo jiné prostřednictvím dialogu se sociálními partnery).

Přezkoumat politiky a instituce trhu práce s cílem usnadnit firmám přizpůsobení pracovní síly a usnadnit pracovníkům přechod z jednoho zaměstnání na druhé. Poskytování přiměřené ochrany prostřednictvím lepší přenositelnosti dovedností, přenositelnosti dávek a účinných služeb zaměstnanosti.

Zajistit, aby lidé měli správnou kombinaci dovedností, které jim umožní uspět v technologicky bohatém pracovním prostředí, zejména zdravé kognitivní dovednosti, dovednosti v oblasti ICT, doplňkové dovednosti, odborné dovednosti a schopnost zvládat změny a neustále se učit, i když jsou mimo práci. Koordinace mezi institucemi vzdělávání a odborné přípravy, zaměstnavateli a sociálními partnery.

Připravit se na obrovskou výzvu v oblasti rekvalifikací a vzdělávacích systémů. Zlepšit přístupnost, kvalitu a spravedlnost vzdělávání mladých lidí a odborné přípravy dospělých po celou dobu jejich pracovního života, mimo jiné prostřednictvím řešení překážek ve vzdělávání dospělých, pobídek pro odbornou přípravu pro ty, kteří to nejvíce potřebují, a lepšího využívání digitálních technologií pro učení.

Řešit obavy týkající se nově se rozvíjejících forem práce a zajistit dobré podmínky pro všechny pracovníky uplatňováním a v případě potřeby přezkoumáním a rozšířením regulace trhu práce a posílením vlivu pracovníků v řídicích strukturách.

Zlepšit sociální ochranu, posílit aktivní programy trhu práce na podporu vysídlených pracovníků a navrhnout účinné režimy podpory příjmu, které zajistí jistotu příjmu, aniž by byly narušeny pracovní pobídky.

Mezinárodní organizace práce – MOP (World Employment and Social Outlook 2021)

Digitální pracovní platformy poskytují nové pracovní příležitosti, a to i pro ženy, osoby se zdravotním postižením, mladé lidi a ty, kteří jsou na tradičních trzích práce marginalizováni. Platformy také umožňují podnikům získat přístup k flexibilní pracovní síle s různými dovednostmi a zároveň rozšiřovat jejich zákaznickou základnu.

Výzvy pro pracovníky platformem se týkají pracovních podmínek, pravidelnosti práce a příjmu a nedostatečného přístupu k sociální ochraně, svobody sdružování a práv na kolektivní vyjednávání. Pracovní doba může být často dlouhá a nepředvídatelná. Polovina pracovníků online platformem vydělává méně než 2 USD za hodinu. Některé platformy mají navíc výrazné rozdíly v odměňování žen a mužů.

Mnoho podniků čelí problémům spojeným s nekalou soutěží, netransparentností, pokud jde o údaje a ceny.

Nové příležitosti vytvořené digitálními pracovními platformami dále stírají dřívě jasný rozdíl mezi zaměstnanci a osobami samostatně výdělečně činnými. Pracovní podmínky jsou do značné míry regulovány podmínkami smluv o poskytování služeb platformem, které jsou často jednostranně určovány. Algoritmy stále častěji nahrazují lidi při alokaci a hodnocení práce a správě a monitorování pracovníků.

Digitální pracovní platformy otevírají příležitosti, které dřívě neexistovaly, zejména pro ženy, mladé lidi, osoby se zdravotním postižením a marginalizované skupiny ve všech částech světa. To je třeba uvítat. Nové výzvy, které představují, lze řešit prostřednictvím globálního sociálního dialogu, aby pracovníci, zaměstnavatelé a vlády mohli plně a stejně těžit z těchto pokroků. Všichni pracovníci, bez ohledu na stav zaměstnání, musí být schopni vykonávat svá základní práva v práci,

Náklady a přínosy digitálních platformem nejsou sdíleny rovnoměrně po celém světě. Devadesát šest procent investic do těchto platformem je soustředěno v Asii, Severní Americe a Evropě. Sedmdesát procent příjmů je soustředěno pouze ve dvou zemích, USA a Číně.

Teze Eurofoundu (Eurofound je evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek)

- Zajistit lepší shodu mezi požadovanou a skutečnou pracovní dobou
- Zvýšit předvídatelnost pracovní doby, ustanovení na právo na minimální výpovědní lhůty týkající se nedodržování pracovní doby
- Zlepšení přístupu k cenově dostupným a vysoce kvalitním pečovatelským službám a poskytování přizpůsobených rodinných a pracovních výhod
- Zlepšení přístupu k zaměstnání a sociální ochraně pracovníků v nestandardních pracovních úvazcích
- Podporovat přechody z dočasných na standardní pracovní úvazky
- Zajistit lepší využití potenciálu pro vytváření pracovních míst v EU v oblasti samostatné výdělečné činnosti

ZAMĚSTNANOST A KOLEKTIVNÍ SMLOUVY NA PODNIKOVÉ ÚROVNI V ČR

Indikátorem vývoje a změn v zaměstnanosti jsou kolektivní smlouvy. Jejich posláním je (v návaznosti na práva zaměstnanců daná zákoníkem práce) nastavit pracovní podmínky zaměstnanců (včetně odměňování) tak, aby jim garantovaly bezpečnou práci a spravedlivý podíl na výsledcích zaměstnavatele (firmy, podniku, organizaci). Zaměstnavatelům garantovaly sociální smír a stabilitu a umožnily jim se koncentrovat na dlouhodobé strategické cíle.

Pro dosažení uvedených cílů potřebují stát i oba smluvní partneri komplexní a kvalitní informační základnu. **Takovou základnou je dnes šetření Informace o pracovních podmínkách – pravidelné roční šetření o mzdových a pracovních podmínkách, sjednaných v kolektivních smlouvách na příslušný rok (IPP).** Šetření je financováno a realizováno v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a provádí se již od roku 1993 na základě dohody v tripartitě. Vstupní data jsou do systému získávána elektronicky pomocí pořizovacího programu „EKS“, nebo přímým sběrem kolektivních smluv. Sběr zabezpečuje ČMKOS, zpracovatelskou firmou je TREXIMA, spol. s r.o.

Podle údajů OS sdružených v ČMKOS u zaměstnavatelů, u kterých působí jejich odborové organizace, bylo na rok 2020 uzavřeno 3 605 podnikových kolektivních smluv, které se vztahují na 1 466,1 tis. zaměstnanců, což představuje cca 33,9 % všech zaměstnanců v ČR¹. Nejedná se však o komplexní přehled rozsahu kolektivního vyjednávání. Údaje jsou pouze za OS, které se šetření v rámci ČMKOS účastní, v posledním období jejich počet bohužel klesl.

V rámci IPP se sice sledují vybrané údaje o mzdových a pracovních podmínkách v menším vzorku kolektivních smluv, nicméně je to dostatečně velký vzorek. Za rok 2020 byly zpracovány v 1 666 podnikových kolektivních smlouvách, z toho bylo:

- 1 262 podnikových kolektivních smluv sjednaných v podnikatelské sféře,
- 404 podnikových kolektivních smluv sjednaných v organizacích působících ve veřejné službě a správě – z toho 138 PKS uzavřených obcí a krajem.

Oblast zaměstnanosti v PKS platných pro rok 2020

• **Podmínky vývoje zaměstnanosti**

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti ve firmách byly v roce 2020 sjednány v 35,6 % PKS (v roce 2019 v 35,7 % PKS). Opatření týkající se zaměstnanosti jsou v 1,5 % PKS doprovázena kariérními plány. V 34,8 % PKS je dohodnuta metodika obsazování volných pracovních míst (v roce 2019 v 35,1 % PKS). Úprava podmínek pro práci mimo firmu je řešena pouze v několika PKS, a to v 0,9 % PKS (v roce 2019 v 0,7 % PKS). IPP Tabulka A25a

1 Počet zaměstnanců v národním hospodářství činil 4 330,1 tis. Zdroj: ČSÚ „Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků výběrového šetření pracovních sil ve 2. čtvrtletí daného roku“

- **Specifické formy práce**

Bližší podmínky pro uplatňování specifických forem práce upravuje pouze minimum PKS, konkrétně práci bez „pevného stolu“ a práci bez stálého výkonu práce upravuje pouze 1 PKS. Bližší podmínky pro práci na doma jsou upravovány o trochu více, upravovalo je 12 PKS, což představovalo 1,0 % PKS (v roce 2019 1,1 % PKS). IPP Tabulka A25a

- **Podmínky (programy) pro zaměstnávání ohrožených skupin zaměstnanců jsou upravovány následovně:**

- *pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let* – upraveno v **3,1 % PKS**;
- *pro zaměstnávání zdravotně postižených* – dohodnuto v **2,9 % PKS**;
- *pro návrat zaměstnanců do pracovního procesu po skončení rodičovské dovolené* – upraveny v **6,8 % PKS**. IPP Tabulka A24a

Agenturní zaměstnávání

Dohody upravující rozsah a podmínky agenturního zaměstnávání jsou součástí kolektivních smluv **pouze u velice malého počtu firem** – v roce 2020 ve **2,5 % PKS** (v roce 2019 to bylo v 2,9 % PKS). IPP Tabulka A24a

ČMKOS, aby získala detailnější informace o využívání agenturních zaměstnanců, se obrátila na odborové svazy (OS) s otázkou ohledně využívání agenturního zaměstnávání (českých občanů i cizinců) a jak pandemie ovlivnila agenturní zaměstnávání. Zde jsou odpovědi OS:

OS KOVO – firmy stále ve značné míře využívají agenturní zaměstnávání. Zatímco v době krize počet agenturních zaměstnanců výrazně poklesl, v následujícím období se jejich počet v působnosti OS zvyšoval. Ve sledovaném období (2019) však došlo k poklesu agenturních pracovníků jak absolutnímu, tak i procentuálnímu. PKS pro agenturní zaměstnance jsou uzavírány pouze sporadicky. Podíl agenturních zaměstnanců ve firmách v působnosti OS dle údajů ročního zjišťování OS:

<i>stav k 31. 12. 2018:</i>	zaměstnanců kmenových:	348 250
	agenturních:	33 447
	součet všech:	381 697
	podíl agenturních:	9,6 %
<i>stav k 31. 12. 2019:</i>	zaměstnanců kmenových:	345 691
	agenturních:	28 956
	součet všech:	374 647
	podíl agenturních:	7,7 %

OS pohostinství – před vypuknutím pandemie bylo v našich podnicích zaměstnáváno 30–50 % agenturních zaměstnanců, po jejím nástupu se jejich počet významně omezil. Pro agenturní zaměstnance není KS uzavřena.

OS potravin – agenturní zaměstnávání nemá dopad na výsledky KV, PKS je ve většině oblastí platná i pro tyto zaměstnance a do PKS jsou zapracována omezení agenturního

zaměstnávání. Agenturní zaměstnanci jsou najímáni především k pokrytí výkyvů ve výrobě bez výraznějších změn v jejich počtu. Problematické se jeví dodržování bezpečnosti práce u těchto zaměstnanců a zvýšená zátěž pro kmenové zaměstnance z důvodu neustálého zaučování a dohledu nad agenturními zaměstnanci. Od vypuknutí koronavirové krize došlo k poklesu využívání agenturních zaměstnanců z důvodu jejich nedostatku.

OS stavba – podle vlastní analýzy OS je využívání agenturního zaměstnávání v *oboru stavební výroba*, kde působí OS, velmi okrajové, nikoliv však zanedbatelné. Zde se využívá vcelku běžně proces subdodávek, kdy jsou využíváni zejména drobní živnostníci, a hlavně zahraniční pracovníci. Ve výrobě stavebních hmot se případy vyskytují častěji, nicméně požadavek či snaha o uzavírání KS i pro tyto zaměstnance nebyl v rámci OS zaznamenán. Počet firem, kde jsou využíváni agenturní zaměstnanci, je minimální a je stabilní. OS poskytuje v této oblasti konzultace a servis s cílem omezit, či odstranit negativní důsledky tohoto typu zaměstnávání. Poznatky o vlivu pandemie na agenturní zaměstnávání OS nemá.

OS ECHO – jde o minimální počet agenturních zaměstnanců, z toho důvodu neevidují.

OS pošty – zanedbatelný počet agenturních zaměstnanců, není standardně využíváno.

OS UNIOS – v rámci svazu není větší počet zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají agenturní zaměstnance. Kolektivní smlouvy jsou sjednané, ale kromě informovanosti odborové organizace o zaměstnávání agenturních zaměstnanců KS neřeší podmínky těchto zaměstnanců. OS nemá informace o růstu počtu agenturních zaměstnanců.

OS zdravotnictví – nemají poznatky o využívání agenturních zaměstnanců. Pandemie však mohla vést k odlivu zahraničních zaměstnanců, nespokojenost agenturních zaměstnanců, neboť mimořádné odměny za práci během pandemie přiznala vláda pouze zaměstnancům nemocnic.

Některé OS uvádějí, že v jejich sektoru se agenturní zaměstnávání neobjevuje (např. *Unie orchestrálních hudebníků, OS státních orgánů, ČMOSA*), případně o využívání agenturních zaměstnanců nemají informace.

- **Odborný rozvoj zaměstnanců**

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos dohodnuty v **33,4 % PKS** (v roce 2019 v 33,8 % PKS), z toho konkrétní programy s počty zaměstnanců, jichž se toto vzdělávání týká, je součástí **2,2 % PKS**. *IPP Tabulka A31a*

- **Rovné zacházení a sladování rodinného a pracovního života**

Počet PKS, jejichž součástí jsou opatření blíže konkretizující rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace, **se pohybuje kolem 30 %**. **Letos jsou taková opatření konkretizována v 32,3 % PKS** (v roce 2019 v 33,0 % PKS). *IPP Tabulka A31a*

Zaměstnanost a úprava v KSVS

Do šetření IPP bylo v roce 2020 zahrnuto celkem 17 KSVS, uzavřených odborovými svazy působícími v rámci ČMKOS.

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti jsou letos obsaženy ve **4, resp. 25 % KSVS**, kdy jsou ve všech případech doprovázeny metodikou pro obsazování volných pracovních míst. Pokud jde o úpravu podmínek pro specifické formy práce a pracovní režimy, **tyto podmínky v žádné KSVS pro rok 2020 (stejně jako v letech 2014–2019) upraveny nejsou.** Z výstupu IPP nelze zjistit důvody.

Omezení (regulace) **zaměstnávání agenturních zaměstnanců** je letos obsaženo pouze v **1 KSVS** (dtto v letech 2017 až 2019). Podmínky pro **zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let** jsou dohodnuty ve **2 KSVS** a podmínky (programy) pro **návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené** jsou dohodnuty ve **2 KSVS**. *IPP Tabulky D24 a D25*

- **Odborný rozvoj**

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos sjednány v **63 % KSVS** (dtto v roce 2019). Konkrétní programy a počty zaměstnanců, jichž se to týká, však součástí KSVS nejsou. *IPP Tabulka D31*

- **Rovné zacházení a zákaz diskriminace**

Obecné podmínky o rovném zacházení se zaměstnanci a o zákazu diskriminace jsou letos dohodnuty ve **4 KSVS** (dtto v roce 2019). *IPP Tabulka D31*

Odstupné nad rámec ZP

Rok	Odstupné (při výpovědi dané zaměstnanci podle § 52 písm. a) a c) ZP)**					
	u pracovního poměru do 1 roku		u pracovního poměru do 2 let		u pracovního poměru nad 2 roky	
	% KSVS	násobky PV*	% KSVS	násobky PV	% KSVS	násobky PV
2015	40	1,0 – 4,0	40	1,0 – 3,0	47	1,0 – 6,0
2016	44	1,0 – 4,0	44	1,0 – 3,0	50	1,0 – 7,0
2017	43	1,0 – 4,0	43	1,0 – 3,0	50	1,0 – 8,0
2018	40	1,0 – 4,0	40	1,0 – 3,0	47	1,0 – 8,0
2019	38	1,0 – 4,0	38	1,0 – 3,0	44	1,0 – 8,0
2020	38	1,0 – 4,0	38	1,0 – 3,0	44	1,0 – 8,0

*IPP Tabulka D21; *PV – průměrný výdělek; ** úprava ustanovení § 67 ZP platí od roku 2012, odstupné podle § 52 písm. a) ZP se poskytne v případě, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, a odstupné podle § 52 písm. c) ZP stane-li se zaměstnanec nadbytečným.*

Odstupné nad rámec ZP (při výpovědi dané zaměstnanci podle § 52 písm. d) ZP nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci) **bylo dohodnuto v 1 KSVS** a zvýšení činí od **1,0 do 2,0**násobku průměrného výdělku.

Bližší podmínky pro poskytování odstupného jsou sjednány **v 5, resp. v 31,3 % KSVS** (*ditto* v roce 2019) a vyšší odstupné je poskytováno zejména v závislosti na délce pracovního poměru a v závislosti na zkrácení výpovědní doby.

ZÁVĚR

Problematikou dopadů digitální ekonomiky se samozřejmě zabývají i české odbory, konkrétně největší odborová centrála ČMKOS. Její reakce a možné náměty řešení lze shrnout do tří částí, které se vzájemně prolínají:

- A) postoj k celkové orientaci ekonomické politiky a typu transformace české ekonomiky
- B) reakce na možnost poklesu počtu pracovních míst v ekonomice (redukce pracovní doby), postoj k tendencím směřujícím k vyšší flexibilizaci trhu práce a zavádění nových právních forem v oblasti zaměstnanosti
- C) oblast sociálních systémů
- D) možná řešení na úrovni společnosti

A) Postoj k celkové orientaci ekonomické politiky a typu transformace české ekonomiky

Ilustraci postoje k dosavadnímu konceptu hospodářské politiky ČR je schéma z materiálu Vize ČMKOS, které nabízí základní náměty právě k nahrazení tohoto konceptu založeného na využití levné práce v subdavatelských periferních ekonomických vztazích k vyspělejšímu jádru EU ve směru přechodu na ekonomiku rozvíjejících odvětví s vyšší přidanou hodnotou.

Graf 13: Změna charakteru české ekonomiky (vize ČMKOS)



Přestože výzvy agendy digitalizace jsou do značné míry podobné pro všechny země, tak pro českou ekonomiku, a to s ohledem na vysokou míru její závislosti na „tvrdém jádru“ EU, kdy řada i zbývající české firmy (firmy s českými vlastníky) jsou fakticky zbaveny samostatnosti, a ocitly se v pozici tržní druhořadosti (zvláště v cenové tvorbě, podílu na přidané hodnotě, špatná pozice na chvostu hodnotových řetězců apod.), jsou rizika pokud jde o zachycení této agendy nesrovnatelně větší, než v jiných, méně industriálně profilovaných zemích. Tento handicap se může v procesu digitalizace a automatizace ještě více prohloubit.

Velkým nebezpečím je rovněž skutečnost, že proces digitalizace může vést k rostoucí diverzifikaci mezi centry a periférií, kde by dosavadní periferní postavení ČR bylo ještě prohloubeno.

Je samozřejmě otázkou, jakým způsobem změnu ekonomického paradigmatu v ČR dosáhnout a zda to v rámci současných pravidel EU je vůbec možné. V každém případě je třeba posílit ty mechanismy ekonomického i politického rozhodování, jež by výše naznačený manévr umožnily, zřejmě včetně změn ve vlastnické struktuře celé ekonomiky tak, aby převážila role společnosti.

B) Reakce na možnost poklesu počtu pracovních míst v ekonomice (redukce pracovní doby), postoj k tendencím směřujícím k vyšší flexibilizaci trhu práce a zavádění nových právních forem v oblasti zaměstnanosti

ČMKOS samozřejmě podporuje takové formy flexibilní práce, které mohou přispívat ke zvýšení komfortu zaměstnanců např. z hlediska souladu pracovního a rodinného života. Stejně tak ČMKOS podporuje zkracování pracovní doby i v zájmu následného zvýšení počtu pracovních míst jako reakce na jejich redukci vyvolanou právě digitalizací. Nicméně se ČMKOS bude bránit uplatňování flexibilních forem organizace práce a pracovní doby, které nebudou respektovat základní principy bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, standardy slušné práce a sociálního zabezpečení, zejména ty, které vedou k neopodstatněnému prodlužování pracovní doby, zhoršování podmínek odměňování za vykonanou práci a zkracování doby odpočinku.

Proto bude usilovat o zlepšení právní úpravy podmínek výkonu flexibilních forem práce a prosazovat, aby jakékoliv úpravy týkající se flexibility práce byly součástí kolektivního vyjednávání a národního sociálního dialogu. ČMKOS bude odmítat zavádění nedůstojných forem flexibilní práce, které by snižovaly pracovněprávní ochranu zaměstnanců.

Stejně tak ČMKOS trvá na požadavku, aby zkrácení pracovní doby nevedlo ke snížení úrovně pracovních příjmů.

C) Oblast sociálních systémů

Je zde celkový problém koupěschopné poptávky ve společnosti a následně i zdrojů pro sociální systémy: Tuto oblast bychom mohli popsat následnými otázkami:

- Kdo bude moci koupit nové výrobky a za co?
- Kdo bude pracovat?
- Kdo bude platit daně? A které? V této souvislosti je rovněž nutno řešit otázku struktury a charakteru daní a odvodů v digitalizované ekonomice (daň z digitalizace, sektorové daně apod.)
- Z čeho zaplatíme veřejné služby, jako je zdravotnictví, vzdělání, důchody atd.?
- Nemáme funkční systém celoživotního učení – není vhodný čas na to, aby byl vybudován, a tak se posunout k možnosti zvyšování dovedností starší generace a digitalizace ohrožených?
- Jakou roli mohou a měli politici hrát? Jsou si vědomi toho, co můžeme očekávat?
- Kdy úspěšně zvládneme zásadní změny ve vzdělávacím systému?
- Kdy představíme zavedení celoživotního učení?
- Kdy se přizpůsobíme novým potřebám infrastruktury?

D) Možná řešení na úrovni společnosti

Je zřejmé, že společnost musí nalézt adekvátní reakci na výš popsaná rizika. Existují už dnes různé náměty k řešení těchto rizik. Jsou to především návrhy na zkrácení pracovní doby nebo na zavedení tzv. nepodmíněného příjmu. Obě tato varianty mají určitý pozitivní potenciál, ale zároveň mohou mít i negativní konotace. V případě zkrácené pracovní doby jde především o zachování příjmové úrovně a také o to, aby takové zkrácování pracovní doby přineslo skutečně více nových pracovních míst a nebylo jen formálním aktem. V případě nepodmíněného příjmu je rizikem vznik skupin obyvatelstva, které nebudou zapojeni do pracovního a tím vstoupí do společenské izolace. V obohu případech pak bude problémem získat společenské zdroje na zabezpečení sociálních systémů.

Je také čas na zvýšení úlohy sociálních partnerů a posílení role zaměstnanců v rozhodovacích procesech ve firmách.

**PRAVIDLA A VYBRANÁ OPATŘENÍ PRO TRH PRÁCE
V KONTEXTU EKONOMIKY 4.0**

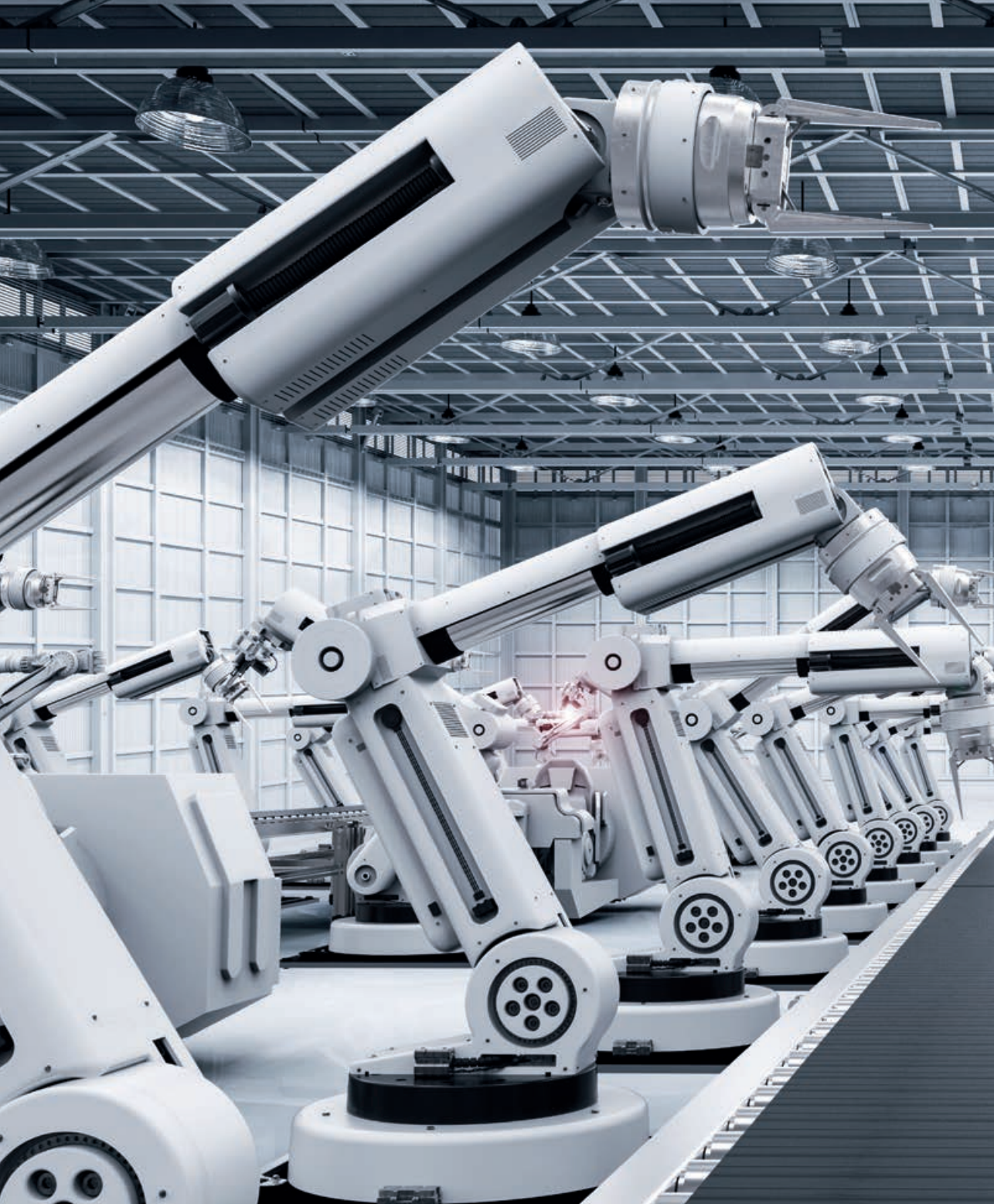
Kolektiv autorů

Vydala: Českomoravská konfederace odborových svazů
nám. W. Churchilla 1800/2, 130 00 Praha 3

Design a tisk: ASTRON print, s. r. o.
Mladoboleslavská 1128, 197 00 Praha 9 – Kbely

1. vydání, Praha 2021

ISBN: 978-80-86809-26-7



ISBN: 978-80-86809-26-7