

Budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR

Zadavatel	Asociace samostatných odborů (v rámci projektu „Budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR a dopady technologických změn v důsledku digitalizace a automatizace na požadavky na pracovní kompetence zaměstnanců“ - <i>dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu</i>)
Zpracovatel	TREXIMA spol. s r.o. Mgr. Marcel Navrátil
Datum	15. června 2023

Obsah

1. Úvod	5
2. Aktuální globální trendy trhu práce.....	7
2.1. Celkový přehled	7
2.2. Komplikované ekonomické prostředí globálního trhu práce.....	12
2.3. Nabídka práce, zaměstnanost a nedostatek pracovních míst.....	13
2.4. Dopady umělé inteligence na pracovní trh a produktivitu.....	19
2.4.1. Dopady generativní umělé inteligence na zaměstnanost.....	20
2.4.2. Dopady generativní umělé inteligence na produktivitu a růst.....	25
2.4.3. Obavy z dopadů a návrhy řešení	29
2.4.4. Evropská pravidla pro regulaci umělé inteligence.....	30
3. Vazby mezi investicemi, technologiemi a trhem práce	35
3.1. Trendy v propojení investic, technologií a trhu práce	35
3.2. Možnosti politik udržitelné produktivity a důstojné práce	43
4. Minimální mzda v ČR a mezinárodním srovnání	51
4.1. Východiska	51
4.2. Minimální mzda v ČR a srovnání se zahraničím	53
4.3. Výše minimální mzdy ve vztahu k mediánu hrubých výdělků.....	58
4.4. Koncept minimální důstojné mzdy	65
4.4. Minimální mzda a inflace	71
4.5. Témata sociálního dialogu týkající se minimální mzdy	78
4.6. Směrnice EU o minimálních mzdách	83
5. Role odborů v agendě udržitelného rozvoje.....	88
5.1. Východiska	88
5.2. Udržitelný rozvoj a výzvy, kterým odbory čelí	89
6. Další současné výzvy pro odbory a jejich řešení.....	101
6.1. Skupiny pracovníků vyžadující zvláštní pozornost.....	101
6.2. Komplexní přístup ke kolektivnímu vyjednávání budoucnosti	106
6.3. Specifika řešení plurality odborů v ČR.....	111
6.4. Legislativní a nelegislativní řešení nových forem odborů	114

7. Závěry	115
Použitá literatura	118
Seznam obrázků	125
Seznam tabulek	126

1. Úvod

Studie „Budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR“ se zabývá vybranými novými trendy, ovlivňujícími činnost odborových organizací a podobu kolektivního vyjednávání. Ve studii je zachycen kontext současné zhoršující se socioekonomické situace, jež ohrožuje vyhlídky na zajištění důstojné práce v mnoha jejích podobách.

Kapitola č. 2 „Aktuální globální trendy trhu práce“ popisuje celkovou situaci na pracovním trhu a upozorňuje na hlavní trendy trhu práce, jež by měly být předmětem sociálního dialogu: například zhoršení postavení mladých lidí a žen na pracovním trhu, zvětšení deficitů důstojné práce, vysoká inflace a další. Dále jsou popsány výhledy týkající se nabídky práce, stavu zaměstnanosti a nabídky pracovních míst. Kapitola se rovněž věnuje generativní umělé inteligenci jako klíčové technologii budoucnosti a jejím dopadům na trh práce.

Ve třetí kapitole „Vazby mezi investicemi, technologiemi a trhem práce“ je pozornost věnována vysvětlení trendů a vzájemných vazeb mezi oblastmi investic, technologií a pracovního trhu, které jsou podstatné například pro pochopení významu společenského sdílení benefitů plynoucích z nasazování nových technologií, porozumění udržitelné produktivitě nebo potřebě zajištění kvalifikovaného personálu pro obsluhu nových technologií.

Kapitola č. 4 se zabývá stavem a vývojem minimální mzdy v České republice a jejím mezinárodním srovnáním. Jsou uvedeny zahraniční příklady řešení tematiky minimální mzdy v sociálním dialogu, včetně reakce na rostoucí inflaci. Pozornost je věnována i nové směrnici EU o minimálních mzdách. Dále je popsán koncept minimální důstojné mzdy a soubor námětů pro zlepšení příjmové hladiny v ČR.

Pátá kapitola popisuje roli odborů v agendě udržitelného rozvoje a výzvy, jimž v souvislosti s udržitelností odbory čelí. Je uveden příklad nastavování priorit a záměrů odborů v oblasti relevantních cílů udržitelnosti (SDG cíle). Dále je popsána role zaměstnanců v procesu nefinančního reportingu, jak ji popisuje nová směrnice EU, resp. příslušné standardy.

V šesté kapitole jsou uvedeny další aktuální výzvy pro odbory, jež určují budoucí agendu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Jsou popsány klíčové sociální skupiny, jimž by měly odbory věnovat zvláštní pozornost, a nejvýznamnější průřezové oblasti aktivit odborů pro zajištění jejich budoucnosti. V kapitole je představena komplexní mapa přístupu odborů ke kolektivnímu vyjednávání, jež zachycuje všechna klíčová témata, včetně těch, jež jsou v českém prostředí doposud jen málo akcentována.

Kapitola č. 7 sumarizuje hlavní zjištění studie a předkládá z nich plynoucí závěry.

2. Aktuální globální trendy trhu práce

V následující kapitole jsou popsány současné trendy pracovního trhu, na něž by odborové organizace měly adekvátním způsobem reagovat. Kapitola se zabývá očekávanými výhledy v oblasti nabídky práce, zaměstnanosti a možného nedostatku pracovních míst. Otázkami dopadu různých krizí na produktivitu, kvality pracovních míst a pracovních příležitostí a forem, jak tyto trendy mohou ohrozit sociální spravedlnost na celém světě, se podrobně zabývá zpráva Mezinárodní organizace práce s názvem „*World Employment and Social Outlook: Trends 2023*“¹. Ze studie vyplývají zjištění, jež jsou představena zejména v kapitolách 2.1. až 2.3.

Kapitola se dále věnuje generativní umělé inteligenci jako klíčové nové technologii budoucnosti a jejím dopadům na trh práce.

2.1. Celkový přehled

Rok 2023 je ve znamení zhoršujících se globálních ekonomických vyhlídek, jež hrozí prohloubením nedostatku důstojné práce.

Hlavních důvodů pro pesimismus je hned několik: rostoucí geopolitické napětí, nerovnoměrné zotavení z pandemie COVID-19 i nedostatky v zásobovacích řetězcích, které se jen pomalu obnovují.

To vše vytváří podmínky pro vznik déletrvající „stagflace“, tj. období charakteristické kombinací vysoké inflace a nízkého ekonomického růstu, jako tomu bylo naposledy v sedmdesátých letech minulého století.

Velké výkyvy ve spotřebě a v dodavatelských řetězcích, které pandemii COVID-19 provázely, vedly k asymetrickým šokům v poptávce a nabídce, což způsobilo nedostatek pracovních sil a růst cen v řadě odvětví.

¹ ILO. World Employment and Social Outlook: Trends 2023 [online]. Ženeva: ILO Publishing, 2023 [cit. 2023-05-15]. ISBN 9789220372920. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang--en/index.htm

Inflace, vyvolaná zejména vysokými cenami potravin a energií, snižuje disponibilní příjem, což má dopad na agregátní poptávku a schopnost nejchudších udržet si přiměřenou životní úroveň.

Stručně lze současnou situaci a výhled globálního trhu práce charakterizovat následovně²:

- Přetrvávání deficitů důstojné práce
- Horší postavení žen a mladých lidí na pracovním trhu
- Zlepšování parametrů důstojné práce jen v některých ohledech a pomalu
- Zhoršení deficitů důstojné práce vlivem krize COVID-19
- Globální propad růstu zaměstnanosti v roce 2023
- Vysoká nejistota ohledně vývoje pracovního trhu vlivem akumulace rizikových faktorů

Ke zmíněným trendům je vhodné zmínit zejména:

Současné deficity důstojné práce na globální úrovni

- *Nedostatek pracovních míst:* Přibližně 473 milionů lidí na celém světě nemá možnost získat příjem ze zaměstnání. Mezi nimi je 205 milionů nezaměstnaných, tedy těch, kteří splňují podmínku, že v nedávné době hledali práci a jsou k dispozici v krátké době. Existuje celkem 268 milionů lidí, kteří tyto požadavky nesplňují, ale mají neuspokojenou potřebu zaměstnání.
- *Neformální zaměstnávání:* Dvě miliardy lidí, kteří jsou zaměstnání, mají neformální zaměstnání. To sebou nese značně nižší pravděpodobnost, že jim z jejich práce vyplývají nějaká práva, resp. že mají možnost vyjádřit svůj postoj prostřednictvím sociálního dialogu nebo využívat výhod plynoucích ze systémů sociální ochrany. To platí zejména pro venkovské regiony světa.

² ILO. World Employment and Social Outlook: Trends 2023 [online]. Ženeva: ILO Publishing, 2023 [cit. 2023-05-15]. ISBN 9789220372920. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang-en/index.htm

- *Pracující chudoba*: 214 milionů lidí má zaměstnání, ale nedokáže se vymanit z extrémní chudoby: oni a jejich rodiny žijí za méně než 1,90 USD na osobu a den (vyjádřeno v paritě kupní síly). Celosvětový příjem z práce je rozdělen velmi nerovnoměrně – dolních 50 % pracovníků vydělává pouze přibližně 8 % celosvětového příjmu z práce.
- *Rozdíly v produktivitě*: Příjmová nerovnost je zčásti způsobena extrémními rozdíly v produktivitě práce. Hrubý domácí produkt (HDP) na pracovníka v zemích s vysokými příjmy je 18krát vyšší než v zemích s nízkými příjmy.
- *Nízká úroveň sociální ochrany*: Sociální ochrana osob, které ztratily zaměstnání, je ve světě rovněž velmi nevyvážená. Pouze na 47 % obyvatel světa, kteří přišli o zaměstnání, je kryto alespoň jedním nástrojem sociální ochrany.
- *Formy práce ke zrušení*: V roce 2020 pracovalo ve světě přibližně 160 milionů dětí, většina z nich v zemědělství. Dále globálně pracuje formou nucené práce celkem 28 milionů lidí. To znamená, že celkem 188 milionů vykonává formy práce, které by měly být zrušeny (ILO, 2023).

Horší postavení žen a mladých lidí na pracovním trhu

Ženy a mladí lidé mají na trhu práce výrazně horší postavení, což svědčí o velkých nerovnostech ve světě práce v mnoha zemích.

- Celosvětově činila v roce 2022 míra účasti žen na trhu práce 47,4 %, zatímco u mužů to bylo 72,3 %. Rozdíl 24,9 procentního bodu znamená, že na každého ekonomicky neaktivního muže připadají dvě takové ženy.
- Mladí lidé (ve věku 15-24 let) se potýkají s vážnými obtížemi při zajišťování a udržení důstojného zaměstnání. Jejich míra nezaměstnanosti je třikrát vyšší než u dospělých (ve věku 25+). Více než pětina mladých lidí - 23,5 % - se neúčastní vzdělávání, zaměstnání ani odborné přípravy – tzv. „NEET“ (ILO, 2023).

Pomalé zlepšování některých parametrů důstojné práce

Z dlouhodobého hlediska je potěšující, že alespoň některá kritéria důstojné práce vykazují na globální úrovni pozitivní trend. Zlepšování deficitů se však děje příliš pomalu, a rovněž je otázkou, zda současné ekonomické problémy nepovedou k otočení trendu.

- Významně méně extrémní pracující chudoby: významným úspěchem je pokles míry extrémní pracující chudoby z 35 % v roce 1991 na 6,4 % v roce 2022. byla však rovněž zaznamenána absence dalšího pokroku v zemích s nízkými příjmy. To znamená, že počet pracujících chudých v těchto zemích roste.
- *Pokles míry neformálního zaměstnávání*: Míra neformálního zaměstnávání za posledních 18 let klesla o 5 procentních bodů. Ačkoliv je trend pozitivní, křivka je příliš pozvolná na to, aby se v dohledné době dala očekávat rozsáhlá formalizace. Rozdíl v míře neformální práce mezi muži a ženami se v posledních třech desetiletích v podstatě nezměnil.
- *Odlišný vývoj míry NEET u mladých žen a mužů*: Míra NEET u mladých mužů se za posledních 17 let zvýšila, zatímco u mladých žen se snížila (ILO, 2023).

Zhoršení deficitů důstojné práce vlivem krize COVID-19

Do globálního procesu zlepšování pracovních podmínek významně negativně zasáhla pandemie COVID-19. Krize COVID-19 prohloubila deficity důstojné práce, které existovaly již před pandemií.

- *Zánik čtvrt miliardy pracovních míst*: V roce 2020 se celkový počet odpracovaných hodin snížil o odhadovaných 8,7 % oproti čtvrtému čtvrtletí roku 2019, což odpovídá 252 milionům pracovních míst na plný úvazek (při 48 hodinách týdně).
- *Nerovnoměrnost sociálních opatření posílilo příjmové nerovnosti napříč zeměmi*: Ačkoli ke ztrátě pracovních hodin, a tedy i příjmů, došlo celosvětově, nerovnoměrné poskytování opatření na podporu příjmů posílilo stávající příjmové nerovnosti mezi státy. Důvodem bylo, že tyto nerovnosti vyplynuly z rozdílného rozsahu běžných a mimořádných nástrojů systémů sociální ochrany v jednotlivých zemích.
- *Zvýšení nerovností mezi různými sociálními skupinami*: Také v rámci jednotlivých zemí nerovnosti vzrostly. Například ženy nebo pracovníci v nízko a středně kvalifikovaných zaměstnáních přicházeli o zaměstnání častěji než muži, resp. osoby s vyšší kvalifikací.

- *Zvrat v trendech výskytu neformálního zaměstnávání a pracující chudoby:* pokles výskytu neformálního zaměstnávání a pracující chudoby se v důsledku COVID-19 zastavil a následně otočil. Naprostá většina zemí se stále ještě nevrátila k úrovním zaměstnanosti a rozsahu pracovní doby (po očištění o populační růst), které vykazovaly na konci roku 2019, tedy před vypuknutím pandemie.
- *Pomalé oživení v zemích s nízkými a nižšími středními příjmy.* Oživení se opožďuje v zemích s nízkými a nižšími středními příjmy, tj. v zemích, kde mnoho ukazatelů důstojné práce vykazuje alarmující hodnoty (ILO, 2023).

Globální propad růstu zaměstnanosti v roce 2023

Po rychlém oživení zaměstnanosti v roce 2022, které nastalo v reakci na utlumení krize spojené s pandemií COVID-19, se v roce 2023 očekává silný propad. To se negativně projeví na několika úrovních.

- *Prohloubení rozdílů v oživení:* pro země s nízkými a nižšími středními příjmy bude velmi obtížné odstranit rozdíly vůči zemím s vysokými příjmy, které se projevily v letech 2021 a 2022
- *Růst nezaměstnanosti:* Zastaví se pokles nezaměstnanosti, který probíhal v letech 2021 a 2022. Pro letošní rok, stejně jako pro rok 2024 se předpokládá mírný globální nárůst nezaměstnanosti.
- *Snížení počtu odpracovaných hodin na pracovníka:* Předpokládá se, že počet odpracovaných hodin na jednu zaměstnanou osobu se v souvislosti se zpomalující ekonomickou aktivitou rovněž sníží a zůstane výrazně pod úrovní před pandemií (ILO, 2023).

Nejistý výhled globálního trhu práce vlivem akumulace rizikových faktorů

Kumulace rizikových faktorů vyústila ve velmi nejistý výhled trhu práce. K tomu přistupuje přetrvávající nejistota ohledně dopadu krize COVID-19 na svět práce. V důsledku toho jsou jakékoliv odhady vývoje ukazatelů trhu práce v současné době zatíženy značnou nejistotou (ILO, 2023).

2.2. Komplikované ekonomické prostředí globálního trhu práce

Na současnou situaci a následující vývoj pracovního trhu v globálním měřítku má vliv hned několik vysoce náročných makroekonomických okolností.

Lze k nim zařadit:

- Rapidně rostoucí životní náklady snižující disponibilní příjmy
- Omezené možnosti daňové a měnové politiky
- Nejistý krátkodobý ekonomický výhled
- Specifické dlouhodobé trendy s vlivem na dynamiku trhu práce

Rapidně rostoucí životní náklady snižující disponibilní příjmy

V současnosti na celém světě významně klesají disponibilní příjmy v důsledku silně rostoucích životních nákladů. To má hned několik níže popsaných příčin:

- *Kombinace asymetrické poptávky a nabídkových šoků zvýšila míru jádrové inflace³*: pandemie COVID-19 způsobila velké výkyvy jak v poptávce (od služeb ke zboží – často elektronickému – a zpět poté, co byla po celém světě rušena protipandemická opatření), tak v nabídce (narušení globálních dodavatelských řetězců se potkalo se skokovou poptávkou, stimulovanou nahromaděnými úsporami během pandemie).
- *Růst cen energií a potravin jako existenční hrozba*: výrazně vzrostly ceny energií a potravin, v důsledku cyklických faktorů a přerušení dodávek v důsledku konfliktu na Ukrajině. V březnu 2022 dosáhl celosvětový index cen potravin nejvyšší hodnoty od počátku sledování v roce 1990. Ještě v září 2022 byly stále o 43 % vyšší než průměr roku 2019. Globální ceny energií se do srpna 2022 zvýšily na trojnásobek průměrné ceny roku 2019, čímž o 60 % překonaly cenovou úroveň z posledního období vysokých cen v letech 2011-2014. Kombinace vysokých cen energií a potravin způsobuje mnoha domácnostem krizi životních nákladů, která

³ Jádrovou inflaci lze definovat jako zvýšení indexu spotřebitelských cen celého spotřebního koše očištěné o sezónní vlivy, vliv změn regulovaných cen, vliv daňových úprav a jiná administrativní opatření vedoucí ke změně cen.

se pro chudší domácnosti, jež vydávají větší část svých příjmů za potraviny a energie, může stát existenční. Dále zejména malé a střední podniky, které nemají velkou tržní sílu, aby mohly zvýšení nákladů přenést na spotřebitele, čelí existenčnímu ohrožení v důsledku rostoucích cen energií.

Dvouciferná inflace

Výsledkem takového vývoje je dvouciferná míra inflace, postihující více než 2 miliardy lidí na celém světě, posilující nerovnosti v jednotlivých zemích a snižující agregátní poptávku. Výrobci energie a podniky s významnou tržní silou dosahují rekordních zisků, zatímco ostatní podniky se snaží přenést zvýšení nákladů na své zákazníky nebo pociťují krizi způsobenou sníženou poptávkou. Pracovníci již nyní pociťují výrazný pokles reálných příjmů a často nemají vyjednávací sílu, aby se domohli kompenzace těchto ztrát. Případně jsou zaměstnání v podnicích, které se potýkají s problémy a nejsou tak schopny zvýšit mzdy zaměstnanců. Nečekané zrychlení inflace se projevilo na úkor zaměstnanců, kteří se, co se inflace týče, ocitli na straně poražených. Současně se snížila síla sociálního dialogu v důsledku poklesu míry odborové organizovanosti a pokrytí kolektivním vyjednáváním, jež by za jiných okolností mohly napomoci spravedlivému sdílení nákladů inflace. Při absenci úsilí o přerozdělování se většina domácností dočkala poklesu reálných příjmů, což způsobí pokles agregátní poptávky.

2.3. Nabídka práce, zaměstnanost a nedostatek pracovních míst

V příštích letech se růst zaměstnanosti zastaví, pracovníci budou obtížněji hledat kvalitní zaměstnání a reálné příjmy velmi pravděpodobně klesnou. Příčiny tohoto vývoje je podle ILO⁴ třeba hledat v dynamice nabídky práce a demografických změn, ve struktuře trhů práce a v institucionálním kontextu vytváření a rušení pracovních míst. Tyto determinanty

⁴ ILO. World Employment and Social Outlook: Trends 2023 [online]. Ženeva: ILO Publishing, 2023 [cit. 2023-05-15]. ISBN 9789220372920. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang--en/index.htm

se v jednotlivých zemích liší; rozdíly ve vzájemném působení poptávky a nabídky práce a v odměňování pracovníků povedou k rozdílné kondici trhů práce v různých zemích.

Nabídka práce

Na straně nabídky práce lze popsat následující trendy:

- *Globální míra účasti na trhu práce mírně klesne.* Globální míra účasti na trhu práce v roce 2022 dosáhla 60 %, tj, stále o něco méně než v roce 2019. Během roku 2023 se očekává mírný pokles o 0,2 p.b.
- *V řadě zemí s vysokými příjmy se počet obyvatel v produktivním věku začal snižovat.* Demograficky vyvolaný nedostatek pracovních sil je umocněn nárůstem neaktivity v souvislosti se zdravotním stavem. Podle zdrojů Světové zdravotnické organizace (WHO) bude mít přibližně 20 % osob nakažených COVID-19 nějaký dlouhodobější zdravotní následek⁵.
- *Podmíněné udržení/zvýšení životní úrovně.* Udržení nebo zvýšení životní úrovně v kontextu rostoucí míry závislosti ve stáří⁶ (což je typické pro země s vyššími příjmy) bude vyžadovat rychlejší růst produktivity, zvýšení účasti na trhu práce nebo vnitřní migraci mladých pracovníků.
- *Opatření ke zvýšení míry účasti na trhu práce mají své limity a nejsou plně využívána.* V mnoha zemích s vysokými příjmy byla zvýšena věková hranice pro odchod do důchodu spolu se zvýšením pobídek pro starší pracovníky, aby zůstali zaměstnaní. Příspěvek těchto politik k překonání strukturálního nedostatku nabídky pracovních sil však má své hranice, jednoduše proto, že míra závislosti na stáří roste příliš rychle na to, aby ji růst participace na trhu práce mohl kompenzovat.
- *Pobídky pro celoživotní vzdělávání určené starším pracovníkům jsou zaváděny jen zřídka.* Přestože je princip celoživotního učení verbálně běžně podporován,

⁵ PENN STATE. How many people get 'long COVID'? More than half, researchers find: Half of COVID survivors experience lingering symptoms six months after recovery. [online]. ScienceDaily. ScienceDaily, [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: www.sciencedaily.com/releases/2021/10/211013114112.htm

⁶ Poznámka: Míra závislosti ve stáří je definována jako poměr počtu obyvatel ve věku 65 let a více k počtu obyvatel ve věku 15 až 64 let.

konkrétní nástroje vzdělávání starších osob jsou (vzhledem k vysokým nákladům obětované příležitosti na rekvalifikaci starších pracovníků), zaváděny jen velmi výjimečně. Zkušenosti získané během pracovního života se často plně neprojeví, když pracovník přechází na jinou profesi nebo do jiného odvětví, takže může přijít o značnou část své mzdové prémie vázané na délku praxe⁷. V neposlední řadě je potřeba vyvinout větší úsilí, aby se na trh práce prostřednictvím vhodných politik dostalo více žen a marginalizovaných skupin.

- Zaměstnavatelé v zemích se stárnoucí populací čelí úbytku pracovní síly - a tedy i ubývajícimu počtu talentovaných pracovníků, protože další zvyšování míry participace je stále obtížnější. Míra účasti na trhu práce osob ve věku 25 až 64 let je v zemích s vysokými příjmy již nyní o 7 procentních bodů vyšší než celosvětový průměr a další zvyšování bude narážet na limity. V roce 2024 se v zemích s vysokými příjmy předpokládá pokles pracovní síly. V roce 2022 tři čtvrtiny dotázaných společností uvedly, že mají potíže s hledáním talentů potřebných pro obsazení pracovních pozic.
- Míra účasti žen na pracovním trhu je celosvětově výrazně nižší než u mužů. V roce 2022 celosvětově počet žen v produktivním věku mimo pracovní sílu převýšil počet mužů o 750 milionů, což je důsledek toho, že míra účasti žen na pracovním trhu je globálně o 25 procentních bodů nižší než u mužů (v západních ekonomikách jsou rozdíly menší). Hluboké strukturální překážky v těchto oblastech, často zakořeněné ve společenských normách, brání ženám ve vyšší účasti na trhu práce (tyto faktory mohou zahrnovat diskriminaci, roztržité a segregované trhy práce, nerovnoměrné rozdělení neplacené pečovatelské práce a pečovatelských povinností mezi muže a ženy a mezi rodiny a stát, násilí a obtěžování na základě pohlaví, převládající genderové stereotypy a sociokulturní normy a omezený hlas a zastoupení žen v kolektivních rozhodovacích procesech).

⁷ MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. Human capital at work: The value of experience [online]. 2022 [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/human-capital-at-work-the-value-of-experience>

- *Globálně více než pětina mladých lidí v roce 2022 patřila do skupiny tzv. NEET* (mladí lidé, kteří nestudují, nepracují ani se na zaměstnání nepřipravují a živí je především rodiče), 289 milionů mladých lidí po celém světě. U mladých žen je dvakrát vyšší pravděpodobnost, že se stanou NEET, než u mladých mužů. Regiony s velkými rozdíly v účasti žen a mužů na trhu práce vykazují také velké rozdíly v NEET. Je však povzbudivé, že rozdíly v míře NEET mezi muži a ženami se za posledních 16 let snížily: zatímco míra NEET u mladých žen se snížila o 2 procentní body, u mladých mužů mírně vzrostla. V jednotlivých regionech světa existují velké rozdíly v míře NEET, například jen více než 10 % mladých evropských mužů je NEET, oproti téměř 20 procentům mladých mužů v arabských státech. Dále je mnoho mladých lidí ekonomicky neaktivních protože se vzdělávají. Míra účasti mladých lidí na trhu práce se v roce 2022 globálně pohybovala kolem 40 %, což je mnohem méně než u dospělých (ILO, 2023).

Kvantita práce: Zaměstnání a pracovní doba

V oblasti kvantity práce lze zmínit následující:

- *Determinanty růstu zaměstnanosti se v jednotlivých skupinách zemí liší.* Zaprvé, v některých zemích se předpokládá vstup do recese, zatímco v jiných zemích dojde po vyšších tempech růstu v letech 2021 a 2022 pravděpodobně k normalizaci růstu. Zadruhé, instituce se v jednotlivých zemích značně liší, a to včetně pokrytí systémy sociální ochrany, rozsahu sociálního vyjednávání, právních předpisů na ochranu zaměstnanosti a vládních politik trhu práce. Zatřetí, země se nacházejí v různých fázích demografických změn.
- *Riziko propouštění x riziko nedostatku kvalifikovaných pracovníků během oživení.* V zemích s vysokými příjmy a stárnoucí populací, je vývoj zaměstnanosti určován střednědobými strategickými rozhodnutími firem, které musí vyvážit propouštění pracovníků v době hospodářského poklesu proti riziku nedostatku pracovních sil během oživení.
- *Mnohé podniky mohou mít nedostatek zdrojů na udržení zaměstnanců,* zejména ty, které již byly těžce zasaženy krizí COVID-19, a ty, které mají vyšší

náklady na financování. Zejména malé a střední podniky nemusí být schopny přežít velké snížení agregátní poptávky. Může dojít k nárůstu insolvencí, zejména s ohledem na skutečnost, že po dvou letech mimořádně nízkého počtu insolvencí pravděpodobně existuje značný počet nevyřízených insolvencí⁸.

- *Celosvětová zaměstnanost se podle odhadů zvýší o 1,0 % v roce 2023, což představuje výrazné zpomalení* po růstu o 2,3 procenta v roce 2022. Četné krize, které zasáhly svět práce, způsobily, že předpokládaný růst zaměstnanosti v roce 2023 bude o 0,5 procentního bodu nižší, než se předpokládalo ještě před rokem.
- *Růst zaměstnanosti nestačí růstu populace v produktivním věku, což způsobuje stabilizaci poměru zaměstnanosti k počtu obyvatel ve všech příjmových skupinách zemí.*
- *Ženy globálně zaznamenaly mnohem silnější oživení zaměstnanosti než muži, jejich poměr zaměstnanosti k počtu obyvatel se přiblížil hodnotám z roku 2019. Výhled zaměstnanosti mužů a žen je poměrně podobný: předpokládá se, že růst zaměstnanosti mužů i žen bude zpomalovat zhruba stejným tempem.*
- *Zaměstnanost mladých lidí byla zasažena během pandemie zvláště silně a její obnova zaostává i nadále za dospělými.*
- *Parametr celkového počtu odpracovaných hodin se z krize COVID-19 zotavil hůře než zaměstnanost: počet odpracovaných hodin na pracovníka trvale klesá.*
- *V celosvětovém měřítku pracují zaměstnané ženy přibližně o sedm placených hodin týdně méně než muži, přičemž tento rozdíl se v jednotlivých regionech značně liší (ILO, 2023).*

⁸ ALLIANZ RESEARCH. Insolvency Report 2022, [online]. 18. května 2022 [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: https://www.allianz-trade.com/en_global/news-insights/news/insolvency-report-2022.html.

Nezaměstnanost

V případě nezaměstnanosti lze na globální úrovni zmínit následující trendy:

- *Celosvětová nezaměstnanost se v roce 2022 výrazně snížila* na 205 milionů, což je méně než 235 milionů v roce 2020, ale stále o 13 milionů více než v roce 2019. Země s vysokými příjmy zaznamenaly značný pokrok ve snižování nezaměstnanosti, jejíž míra se v roce 2022 snížila na 4,5 %, tedy ještě méně než 4,8 % v roce 2019. Zemím s vyššími středními příjmy se podařilo vrátit míru nezaměstnanosti na úroveň roku 2019.
- *Předpokládá se, že celosvětová nezaměstnanost se v roce 2023 mírně zvýší*, a to přibližně o 3 miliony. Relativně mírný předpokládaný nárůst nezaměstnanosti navzdory negativnímu globálnímu ekonomickému výhledu vyplývá z mnoha výše uvedených faktorů specifických pro jednotlivé země. Podniky v zemích s vysokými příjmy, které se potýkají s nedostatkem pracovních sil v souvislosti se stárnutím populace, se propouštění pracovníků bránit dle možností.
- *U mladých lidí na trhu práce je třikrát vyšší pravděpodobnost nezaměstnanosti než u dospělých*, přičemž celosvětová míra nezaměstnanosti mladých lidí činila v roce 2022 přibližně 14 %. Předpokládá se, že celosvětová nezaměstnanost mladých lidí se v roce 2023 zvýší o 1 milion a v roce 2024 zůstane zhruba na stejné úrovni. Míra nezaměstnanosti mladých lidí je nejvyšší v zemích s vyššími středními příjmy (ILO, 2023).

Nedostatek pracovních míst, kromě nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je nejznámějším, ale také jedním z nejvíce omezujících měřítek nedostatečného využití pracovní síly:

- V roce 2022 mělo přibližně 473 milionů lidí zájem najít si práci, ale nemělo ji. Tato neuspokojená poptávka po pracovních místech zahrnuje 205 milionů nezaměstnaných a dalších 268 milionů lidí bez práce, kteří nespádali do definice nezaměstnaných. Do této druhé skupiny patří například lidé, kteří jsou odrazováni od hledání, protože nevidí žádnou možnost získat zaměstnání, a

také ti, kteří v současné době nemohou nastoupit do zaměstnání v krátké době, jako jsou osoby s rodinnými povinnostmi a studenti denního studia (ILO, 2023).

2.4. Dopady umělé inteligence na pracovní trh a produktivitu

Zatímco dopad většiny nových technologií na trh práce, jako je automatizace a robotizace, byl analyzován již mnoha autory, vliv umělé inteligence nové generace je otázkou budoucího podrobnějšího zkoumání. Několik prvních analýz však již bylo zpracováno (podrobněji níže).

Nedávný nástup generativní umělé inteligence („*artificial intelligence*“ - AI) může znamenat, že jako lidstvo stojíme na počátku dalšího zrychlení automatizace úloh, které povede ke snižování mzdových nákladů a zvýšení produktivity. Ohledně potenciálu generativní umělé inteligence panuje stále značná nejistota. Skutečností je, že tato technologie dokáže produkovat obsah, který je nerozeznatelný od výstupu vytvořeného lidmi. Liší se od předchozích metod strojového učení, jež byly označovány jako úzce zaměřené, analytické. Generativní umělá inteligence je charakteristická třemi komponentami:

- obecné spíše než specializované případy použití
- schopnost vytvářet nové výstupy podobné lidským, spíše než pouze popisovat nebo interpretovat existující informace
- přístupná rozhraní, která rozumí přirozenému jazyku, obrázkům, zvuku a videu a reagují na ně.

Generativní AI rovněž dokáže minimalizovat komunikační bariéry mezi lidmi a stroji. Oboje znamená významný technologický pokrok s potenciálně velkými makroekonomickými dopady na zaměstnanost a na produktivitu.

Významným zlomem ve vývoji technologií umělé inteligence bylo zveřejnění chatbotu chatGPT od společnosti OpenAI na podzim roku 2022, jenž od března 2023 využívá tzv.

generativní jazykový model GPT-4. Celosvětový ohlas na aplikaci⁹ vedl k další akceleraci vývoje generativních jazykových modelů. Například podle studie Goldman Sachs¹⁰ mají v roce 2030 tvořit investice USA do umělé inteligence ekvivalent 1 % HDP Spojených států amerických.

2.4.1. Dopady generativní umělé inteligence na zaměstnanost

Autoři studie z Goldman Sachs se jako první pokusili namodelovat dopady generativní umělé inteligence na zaměstnanost. Analyzovali pracovní činnosti popsané v katalogích povolání (900 povolání z americké databáze O*NET a 2000 povolání z evropské databáze ESCO). Údaje použili k odhadu podílu práce, jež může být automatizována umělou inteligencí, v třídění podle povolání a sektorů.

Hlavní zjištění:

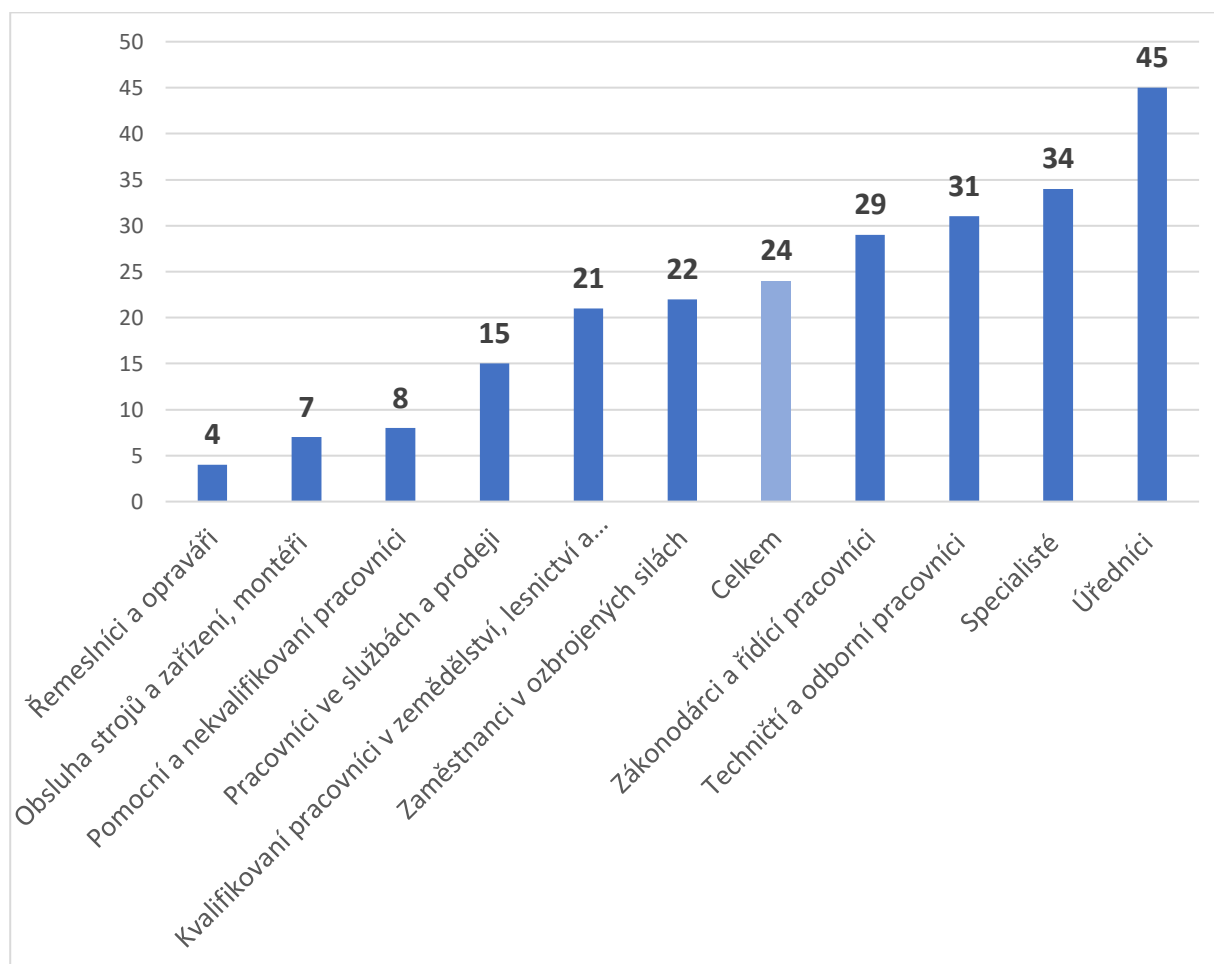
- zhruba dvě třetiny povolání v USA jsou vystaveny určitému stupni automatizace ze strany generativní umělé inteligence
- většina ze zasažených povolání má významný podíl pracovní činnosti (25–50 %), která může být nahrazena umělou inteligencí.
- Při zvážení podílů analyzovaných povolání na trhu práce USA a eurozóny autoři dospěli k závěru, že celkem může být umělou inteligencí automatizována čtvrtina dnešních pracovních činností vykonávaných lidmi.
- zvláště vysokou expozici náhradou AI vykazují administrativní profese (46 %) a právnické profese (44 %).
- Naopak minimálně jsou umělou inteligencí nahraditelné pracovní činnosti ve fyzicky náročných profesích, jako je stavebnictví (6 %) a údržba (4 %).

⁹ ChatGPT překonal 1 milion uživatelů za pouhých 5 dnů, tedy rychleji než jakákoliv jiná aplikace v historii

¹⁰ GOLDMAN SACHS ECONOMICS RESEARCH. The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth [online]. 26. března 2023 [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: https://www.key4biz.it/wp-content/uploads/2023/03/Global-Economics-Analyst-The-Potentially-Large-Effects-of-Artificial-Intelligence-on-Economic-Growth-Briggs_Kodnani.pdf

- Analýza situace v eurozóně podle autorů odpovídá predikci pro americký pracovní trh jak souhrnně, tak napříč odvětvími, viz následující obrázek.

Obrázek č. 1: Podíl zaměstnanosti automatizovatelné umělou inteligencí podle tříd ISCO (% , eurozóna)



Zdroj: Goldman Sachs, 2023, zpracování TREXIMA

- Pokud se model autorů rozšíří i na rozvíjející se země, pak se ukazuje, že vzhledem k rozdílné kompozici ekonomik rozvinutých zemí a rozvíjejících se zemí (např. větší podíl zemědělství v rozvíjejících se zemích, kde se zásadní dopad umělé inteligence na zaměstnanost neočekává) bude dopad AI výraznější v ekonomicky rozvinutějších zemích. I tak se očekává, že globálně AI může nahradit 18 % lidské práce.

- Ačkoli dopad umělé inteligence na trh práce bude pravděpodobně významný, většina pracovních míst a průmyslových odvětví je automatizaci vystavena pouze částečně, a je tedy pravděpodobnější, že budou umělou inteligencí spíše doplněny než nahrazeny.

Autoři vycházejí z předpokladu, že:

- povolání, u kterých je alespoň 50 % pracovních činností vystaveno automatizaci, budou pravděpodobně nahrazeny umělou inteligencí
- práce s expozicí 10–49 % budou pravděpodobněji doplněny
- práce s expozicí 0–9 % pravděpodobně nebude ovlivněna.

Při naplnění tohoto předpokladu bude 7 % současné zaměstnanosti v USA nahrazeno umělou inteligencí, 63 % bude umělou inteligencí doplněno a 30 % nebude ovlivněno, ačkoli konečné účinky budou záviset na tom, jak se bude vyvíjet poptávka po práci a pracovní zátěž v reakci na částečné úspory práce ve většině povolání.

Mezi sektory s největším podílem pracovních pozic nahrazených umělou generativní umělou inteligencí v USA bude podle Goldman Sachs¹¹ (2023) patřit odvětví „Administrativa a kancelářská podpora“ a „Právo“.

V mnoha ohledech obdobný dopad generativní umělé inteligence na (americký) trh práce predikuje společná studie OpenAI, OpenResearch a University of Pennsylvania (dále Elondou a kol.)¹². Z ní vyplývá, že:

- přibližně u 80 % pracovníků v USA by mohlo být zavedením rozsáhlých jazykových modelů (jako např. GPT) ovlivněno alespoň 10 % jejich pracovních úkolů.
- zhruba u 19 % pracovníků by mohlo být ovlivněno nejméně 50 % jejich úkolů.

¹¹ GOLDMAN SACHS ECONOMICS RESEARCH. The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth [online]. 26. března 2023 [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: https://www.key4biz.it/wp-content/uploads/2023/03/Global-Economics-Analyst-The-Potentially-Large-Effects-of-Artificial-Intelligence-on-Economic-Growth-Briggs_Kodnani.pdf

¹² ELONDOU, Tyna, Sam MANNING, Pamela MISHKIN a Daniel ROCK. GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models [online]. 27. března 2023 [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: <https://arxiv.org/pdf/2303.10130.pdf>

- předpokládané účinky se týkají všech mzdových úrovní, přičemž pracovní místa s vyššími příjmy mohou být potenciálně více vystavena možnostem rozsáhlých jazykových modelů a softwarů, které tyto modely využívají.
- tyto dopady nejsou omezeny na odvětví s vyšším růstem produktivity.
- při využívání rozsáhlých jazykových modelů by mohlo být přibližně 15 % všech pracovních úkolů v USA při stejné úrovni kvality splněno podstatně rychleji.
- při zahrnutí softwaru a nástrojů vytvořených nad rozsáhlými jazykovými modely se tento podíl zvýší na 47 až 56 % všech úkolů.
- povolání s vyššími mzdami jsou obecně vystavena většímu dopadu rozsáhlých jazykových modelů, což je výsledek, který je v rozporu s předchozími odhady dopadu strojového učení na zaměstnanost.
- profese silně závislé na vědeckých dovednostech a na kritickém myšlení jsou rozsáhlým jazykovým modelům vystaveny významně méně než profese se silně zastoupením programování a psaní.
- profese, které vykazují silné bariéry pro jejich výkon na pracovním trhu, jsou zároveň více vystaveny dopadům rozsáhlých jazykových modelů. Naopak povolání s menšími bariérami pro jejich vykonávání jsou jejich dopadům vystavena méně.
- vysokou expozici rozsáhlými jazykovými modely vykazují odvětví zpracování informací, zatímco zpracovatelský průmysl, zemědělství a těžební průmysl vykazují nižší expozici.
- dopady rozsáhlých jazykových modelů, jako je GPT-4, jsou s velkou pravděpodobností plošné. Ačkoli se schopnosti rozsáhlých jazykových modelů v průběhu času neustále zlepšují, očekává se, že jejich rostoucí ekonomický efekt bude přetrvávat a zvyšovat se, i kdyby byl vývoj nových schopností těchto modelů okamžitě zastaven.
- potenciální dopad rozsáhlých jazykových modelů se výrazně rozšíří, pokud se vezme v úvahu vývoj doplňkových technologií, které na rozsáhlých jazykových modelech staví.

- stejně jako u jiných technologií pro všeobecné použití se potenciál těchto algoritmů projeví v široké škále ekonomicky smysluplných využití, včetně vytváření nových typů práce.

Elondou a její spolupracovníci¹³ upozorňují, že na rychlost rozšiřování popisované technologie má vliv míra jejího přijetí podniky a uživateli. Existují již první kvalitativní důkazy, že přijetí a používání rozsáhlých jazykových modelů v poslední době výrazně zintenzivnilo. Síla relativně jednoduchých vylepšení uživatelského rozhraní rozsáhlých jazykových modelů se naplno ukázala po zpřístupnění ChatGPT široké veřejnosti. Základní verze jazykového modelu byly již dříve k dispozici prostřednictvím API, ale po publikování rozhraní ChatGPT jeho používání prudce vzrostlo během několika málo měsíců¹⁴.

Široké přijetí rozsáhlých jazykových modelů je podmíněno vyřešením několika průvodních překážek. Klíčovými faktory jsou míra důvěry, kterou v modely lidé vkládají, a způsob, jakým lidé přizpůsobují své návyky. Například v právnické profesi závisí užitečnost modelů na tom, zda se právníci mohou spolehnout na výstupy modelů, aniž by museli ověřovat zdrojové dokumenty nebo provádět nezávislý výzkum. K dalším okolnostem s vlivem na implementaci generické jazykové umělé inteligence (a nástrojů, které na ní staví) patří náklady na technologii, její flexibilita, preference pracovníků a preference podniků. Přijetí technologie rozsáhlých jazykových modelů může urychlit pokrok v oblasti etických a bezpečnostních rizik, které jsou s technologií spojeny – jedná se například o zkreslování, fabulaci nebo nevyrovnanost informací generovaných technologií (Elondou a kol, 2023).

Tempo přejímání rozsáhlých jazykových modelů se navíc bude v různých odvětvích ekonomiky lišit v důsledku odlišné dostupnosti dat, regulačního prostředí a rozložení moci

¹³ ELONDOU, Tyna, Sam MANNING, Pamela MISHKIN a Daniel ROCK. GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models [online]. 27. března 2023 [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: <https://arxiv.org/pdf/2303.10130.pdf>

¹⁴ CONSTANTZ, J. (2023). Nearly a third of white collar workers have tried chatgpt or other ai programs, according to a new survey. Time. [online]. 19. února 2023 [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: <https://time.com/6248707/survey-chatgpt-ai-use-at-work/>

a zájmů. Komplexní pochopení tempa přejímání a využívání rozsáhlých jazykových modelů pracovníky a firmami proto vyžaduje důkladnější průzkum těchto dalších vlivů. Jednou z možností je, že u většiny úkolů bude mít větší význam úspora času a bezproblémová aplikace než zlepšení kvality. Další možností je, že zpočátku bude kladen důraz na augmentaci (fáze, kdy se v důsledku pronikání technologie oslabí jistota pracovního místa, například tvůrci textů přejdou na externí spolupráci). Poté, co se bude dát na technologii plně spolehnout, se přejde k plné automatizaci (Elondou a kol, 2023).

Potřeba dalších analýz dopadů modelů umělé inteligence na zaměstnanost

Výzkum dopadů rozsáhlých textových modelů na zaměstnanost je na samotném počátku. Bude potřeba dalších analýz, jež umožní prozkoumat širší důsledky pokroku této technologie, zejména jejího potenciálu rozšířit nebo nahradit lidskou práci, jejího dopadu na kvalitu pracovních míst, dopadů na nerovnost, rozvoj dovedností a mnoha dalších změn. Díky lepšímu budoucímu porozumění možnostem a potenciálním dopadům jazykových modelů na zaměstnanost mohou tvůrci politik a zúčastněné strany přijímat informovanější rozhodnutí, která jim pomohou orientovat se ve složitém prostředí umělé inteligence a v její roli při utváření budoucnosti práce (Elondou a kol, 2023).

2.4.2. Dopady generativní umělé inteligence na produktivitu a růst

Velký podíl trhu práce, jenž bude ovlivněn automatizací vyvolanou generativní umělou inteligencí, vytvoří potenciál pro dynamický růst produktivity práce, který významně zvýší globální produkci.

Podle Goldman Sachs¹⁵ (2023) existují dva hlavní směry, kterými by automatizace řízená umělou inteligencí mohla zvýšit globální HDP.

¹⁵ GOLDMAN SACHS ECONOMICS RESEARCH. The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth [online]. 26. března 2023 [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: https://www.key4biz.it/wp-content/uploads/2023/03/Global-Economics-Analyst-The-Potentially-Large-Effects-of-Artificial-Intelligence-on-Economic-Growth-Briggs_Kodnani.pdf

Jedná se o:

- uvolnění kapacit pro produktivnější činnosti
- znovuzaměstnání pracovníků propuštěných v důsledku AI v nových profesích

Uvolnění kapacit pro produktivnější činnosti

Většina pracovníků je zaměstnána v povoláních, která jsou částečně vystavena automatizaci umělou inteligencí. Po implementaci nástrojů umělé inteligence pravděpodobně uplatní alespoň část své uvolněné kapacity na produktivní činnosti, které přispívají ke zvyšování výkonu.

Podle Goldman Sachs (2023) se potvrzuje, že pracovníci ve firmách aplikujících nástroje umělé inteligence vykazují vyšší růst produktivity práce. Odhady obecně naznačují zvýšení o 2–3 procenta ročně. Rozdíly ve schopnostech generativní umělé inteligence ve srovnání s předchozími technikami umělé inteligence ztěžují extrapolaci těchto výsledků dopředu, nicméně jasně naznačují, že generativní umělá inteligence může vést k ekonomicky významnému zvýšení produktivity.

Opětovné zaměstnání osob propuštěných v důsledku zavádění AI

Dále existuje předpoklad, že mnoho pracovníků, kteří budou v důsledku automatizace generativní umělou inteligencí vytlačeni, se nakonec znovu uplatní na trhu práce. Tím zvýší celkovou produkci v nových profesích, které vzniknou buď přímo v důsledku zavedení AI, nebo v reakci na vyšší úroveň agregátní poptávky a poptávky po pracovní síle vyvolané zvýšením produktivity nevytlačených pracovníků. Oba tyto kanály mají dostatek historických precedentů. Například inovace informačních technologií zavedly nové profese, jako jsou návrháři webových stránek, vývojáři softwaru a odborníci na digitální marketing, ale také zvýšily agregátní příjmy a nepřímo podnítily poptávku po pracovnících v sektoru služeb v odvětvích, jako je zdravotnictví, vzdělávání a stravovací služby.

Jak už bylo uvedeno výše, předpokládaný vývoj se opírá o předchozí zkušenosti s reakcí pracovního trhu na technologické inovace. Studie Davida Autora a kol.¹⁶ na základě údajů z amerického sčítání lidu ukázala, že 60 % pracovníků je dnes zaměstnáno v profesích, které v roce 1940 neexistovaly. To znamená, že více než 85 % růstu zaměstnanosti za posledních 80 let lze vysvětlit vytvořením nových pracovních míst v důsledku technologií.

Technologické změny v první polovině poválečného období vytlačovaly pracovníky a vytvářely nové pracovní příležitosti zhruba stejným tempem, od 80. let však vytlačovaly pracovníky rychleji, než vytvářely nové příležitosti. Tyto výsledky naznačují, že přímé účinky generativní umělé inteligence na poptávku po práci by mohly být v blízké budoucnosti negativní, pokud umělá inteligence ovlivní trh práce podobně jako dřívější pokrok v informačních technologiích, ačkoli účinky na růst produktivity práce by byly stále pozitivní (Goldman Sachs, 2023).

Kombinace významných úspor nákladů na pracovní sílu, vytváření nových pracovních míst a zvýšení produktivity práce pro pracovníky, kteří nebyli přemístěni, zvyšuje možnost, že dojde k podobnému rozmachu produktivity práce, jaký následoval po vzniku dřívějších technologií pro všeobecné použití, jako byl elektromotor a osobní počítač. Například významný růst produktivity práce v důsledku masového nasazení osobních počítačů nastal zhruba 20 let po jejich vynalezení a trval zhruba 10 let. Pokud se stejný model zopakuje v případě plošného využití generativní umělé inteligence, může být následný růst produktivity práce poměrně významný.

Goldman Sachs předpokládá, že plošné přijetí generativní umělé inteligence by mohlo zvýšit celkový růst produktivity práce přibližně o 1,5 p.b./rok, což je zhruba stejně velký nárůst, jaký následoval po nástupu předchozích transformačních technologií, jako byl elektromotor a osobní počítač.

¹⁶ AUTOR David, CHIN Caroline, SALOMONS Anna M., a SEEGMILLER Bryan. New Frontiers: The Origins and Content of New Work, 1940–2018. No. w30389. National Bureau of Economic Research, 2022.

V tomto modelu jsou zahrnuty i předchozí zjištění a předpoklady studie, včetně toho, že:

- přibližně 7 % pracovníků je plně vytlačeno, ale většina z nich je schopna najít nové zaměstnání jen na mírně méně produktivních pozicích
- u částečně exponovaných pracovníků dochází ke zvýšení produktivity v souladu s dosavadními odhady
- účinky se projevují po dobu 10 let, která začíná přibližně v době, kdy zhruba polovina podniků zavedla generativní umělou inteligenci.

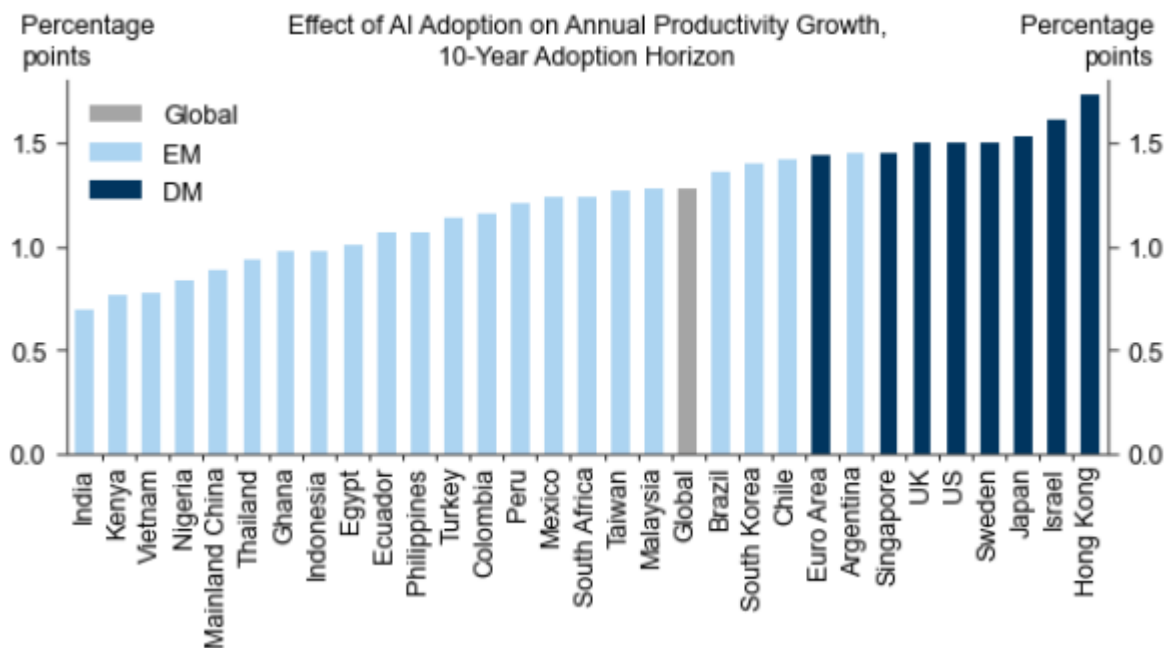
Tento odhadovaný růst produktivity práce je sice poměrně velký, ale zároveň velmi nejistý. Zvýšení růstu produktivity práce v USA by může pohybovat v širokém rozmezí 0,3-3,0 p.b. v závislosti na:

- náročnosti úkolů, které může generativní umělá inteligence vykonávat (čím více pracovních úkolů bude generativní AI schopna nahradit, tím vyšší bude produktivita práce)
- počtu pracovních míst, jež budou automatizovány (čím více bude lidí propuštěných v důsledku automatizace jejich pracovních úkolů generativní AI, tím vyšší bude produktivita práce)
- rychlosti zavádění (růst produktivity by byl zhruba o polovinu vyšší, pokud by se zisky realizovaly po dobu 20 let, a o třetinu vyšší, pokud by se realizovaly po dobu 30 let).

Odhadovaný růst produktivity v důsledku plošného zavedení generativní umělé inteligence je podle Goldman Sachs¹⁷ velmi podobný i pro eurozónu. Nejvyšší růst produktivity model predikuje pro Hong Kong a Izrael.

¹⁷ GOLDMAN SACHS ECONOMICS RESEARCH. The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth [online]. 26. března 2023 [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: https://www.key4biz.it/wp-content/uploads/2023/03/Global-Economics-Analyst-The-Potentially-Large-Effects-of-Artificial-Intelligence-on-Economic-Growth-Briggs_Kodnani.pdf

Obr. č. 2: Efekt adaptace umělé inteligence na roční růst produktivity (10letý adaptační horizont)



Zdroj: Goldman Sachs, 2023

2.4.3. Obavy z dopadů a návrhy řešení

V březnu 2023 byl prostřednictvím neziskové organizace „Future of Life Institute“ zveřejněn otevřený dopis několika set akademiků, expertů a podnikatelů v oblasti umělé inteligence, ve kterém vyzvali k nejméně půlročnímu moratoriu na vývoj nových modelů umělé inteligence¹⁸. Obavy autorů petice plynou zejména z rychlého nasazování modelů, jimž sami jejich tvůrci dostatečně nerozumí a nekontrolují. Výkonné systémy umělé inteligence by se měly vyvíjet až při dostatečné jistotě, že jejich účinky budou pozitivní a rizika zvládnutelná. Přerušení vývoje by mělo být využito k vytvoření společně sdílených bezpečnostních pravidlech a ke spolupráci se zákonodárci na silné regulaci odvětví. Autoři otevřeného dopisu vyzvali politiky k vyhlášení moratoria, pokud se na něm neshodnou klíčoví aktéři vývoje modelů umělé inteligence. Současně by vývojáři umělé

¹⁸ FUTURE OF LIFE INSTITUTE. Pause Giant AI Experiments: An Open Letter [online]. 22. března 2023 [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://futureoflife.org/open-letter/pause-giant-ai-experiments/>

inteligence měli spolupracovat s tvůrci politik, aby výrazně urychlili vývoj robustních systémů řízení umělé inteligence. Ty by měly zahrnovat přinejmenším:

- nové, funkční regulační orgány zaměřené na umělou inteligenci
- dohled nad vysoce výkonnými systémy umělé inteligence UI a velkými zdroji výpočetních kapacit
- systémy prokazování a digitálních vodoznaků, které pomohou rozlišit skutečné od syntetického a sledovat úniky dat z modelů
- robustní auditní a certifikační ekosystém
- odpovědnost za škody způsobené umělou inteligencí
- robustní veřejné financování technického výzkumu bezpečnosti umělé inteligence
- dobře vybavené instituce pro zvládání dramatických ekonomických a politických problémů (zejména demokracie), která umělá inteligence způsobí (Future of Life Institute, 2023).

2.4.4. Evropská pravidla pro regulaci umělé inteligence

Stručná charakteristika aktu

Na konci roku 2022 byl Radou EU přijat společný postoj k aktu o umělé inteligenci. Jeho cílem „zajistit, aby systémy umělé inteligence (UI), které budou uváděny na trh EU a používány v Evropské unii, byly bezpečné a byly v souladu se stávajícími právními předpisy o základních právech a hodnotách Unie“¹⁹.

Vypracovaný akt se snaží na jedné straně podpořit inovace a zavádění technologií umělé inteligence v Evropě, přičemž by neměla být ohrožena základní práva občanů. Navrhované Nařízení podporuje investice a inovace v oblasti umělé inteligence, posiluje správu a účinné prosazování stávajících právních předpisů v oblasti základních práv a bezpečnosti a usnadňuje rozvoj jednotného trhu pro aplikace umělé inteligence. Akt

¹⁹ RADA EVROPSKÉ UNIE. Akt o umělé inteligenci: Rada vyzvala k podpoře bezpečné umělé inteligence, která respektuje základní práva [online]. 6. prosince 2022 [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2022/12/06/artificial-intelligence-act-council-calls-for-promoting-safe-ai-that-respects-fundamental-rights/>

doplňují další iniciativy, jako je Koordinovaný plán v oblasti umělé inteligence, jehož cílem je urychlit investice do umělé inteligence v Evropě.

Akt výslovně některé postupy v oblasti umělé inteligence zakazuje. Například nebude možné využívat systémů umělé inteligence pro hodnocení sociálního kreditu. Obecně nebude možné používat systémy umělé inteligence, využívající zranitelnosti konkrétní skupiny osob, včetně osob zranitelných v důsledku své sociální nebo ekonomické situace.

Akt také zavádí klasifikaci vysoce rizikových systémů umělé inteligence a stanovuje požadavky, které jsou na ně kladeny, aby bylo možné je používat. Jedná se například o požadavky na kvalitu údajů nebo na technickou dokumentaci, kterou by měly vypracovat malé a střední podniky s cílem prokázat, že jejich vysoce rizikové systémy umělé inteligence splňují požadavky. Vzhledem k tomu, že systémy umělé inteligence jsou vyvíjeny a distribuovány prostřednictvím složitých hodnotových řetězců, akt popisuje rozdělení povinností a úloh různých aktérů v těchto řetězcích, zejména poskytovatelů a uživatelů systémů umělé inteligence. Rovněž vyjasňuje vztah mezi povinnostmi podle aktu o umělé inteligenci a povinnostmi, které již existují podle jiných právních předpisů, jako jsou příslušné právní předpisy Unie v oblasti ochrany údajů nebo odvětvové právní předpisy (např. odvětví finančních služeb).

Znění dále obsahuje ustanovení, které pamatuje na situace, kdy se systémy umělé inteligence používají pro mnoho různých účelů (umělá inteligence pro obecné účely) a kdy je technologie umělé inteligence pro obecné účely následně integrována do jiného systému, který se může stát vysoce rizikovým. Znění stanovuje, že určité požadavky na vysoce rizikové systémy umělé inteligence by se v takových případech vztahovaly i na obecné systémy umělé inteligence. Tyto požadavky se však nebudou uplatňovat přímo: prováděcí akt bude specifikovat, jak by měly být uplatňovány ve vztahu k obecným systémům umělé inteligence, a to na základě konzultací a podrobného posouzení dopadů a s přihlédnutím ke specifickým vlastnostem těchto systémů a souvisejícího hodnotového řetězce, technické proveditelnosti a vývoji trhu a technologií.

Akt se nebude aplikovat na některé specifické situace. Například do působnosti aktu o umělé inteligenci nebude spadat využívání systémů umělé inteligence pro účely národní bezpečnosti, obranných a vojenských účelů. Akt o umělé inteligenci se dále nebude vztahovat na systémy umělé inteligence a jejich výstupy používané výhradně pro účely výzkumu a vývoje a na povinnosti osob využívajících umělé inteligence pro neprofesionální účely, které by s výjimkou povinností týkajících se transparentnosti nespadaly do oblasti působnosti aktu o umělé inteligenci.

Akt řeší i otázky týkající se dozoru nad trhem. Vznikne Rada pro umělou inteligenci, která bude hrát autonomní úlohu ve struktuře správy aktu o umělé inteligenci. Aby bylo zajištěno zapojení zúčastněných stran v souvislosti se všemi otázkami souvisejícími s prováděním aktu o umělé inteligenci, včetně přípravy prováděcích aktů a aktů v přenesené pravomoci, byl doplněn nový požadavek, aby rada zřídila stálou podskupinu, která by sloužila jako platforma pro širokou škálu zúčastněných stran. Pokud jde o sankce za porušení ustanovení aktu o umělé inteligenci, znění stanoví přiměřenější mezní hodnoty pro správné pokuty pro malé a střední podniky a začínající podniky.

V části aktu týkající se transparentnosti, pokud jde o používání vysoce rizikových systémů umělé inteligence, jsou uvedeny příslušné povinnosti dotčených aktérů. Například někteří uživatelé vysoce rizikových systémů umělé inteligence, kteří jsou veřejnými subjekty, budou povinni se zaregistrovat do databáze EU pro vysoce rizikové systémy umělé inteligence. Uživatelé systémů umělé inteligence, které jsou založeny na rozpoznávání emocí, budou mít povinnost informovat fyzické osoby, pokud budou takovému systému vystaveny. Pokud se fyzická nebo právnická osoba bude domnívat, že došlo k porušení ustanovení aktu o umělé inteligenci, může podat stížnost příslušnému orgánu dozoru nad trhem, přičemž tato stížnost bude vyřizována v souladu se zvláštními postupy tohoto orgánu.

Akt formuluje opatření na podporu inovací v oblasti umělé inteligence. Mj. bude možné, aby testování inovativních systémů umělé inteligence probíhalo v reálných podmínkách. Dokument dále obsahuje ustanovení, která za zvláštních podmínek a záruk umožňují testování systémů umělé inteligence v reálných podmínkách bez dohledu. Za účelem

zmírnění administrativní zátěže pro menší společnosti obsahuje znění seznam opatření, která je třeba přijmout na podporu těchto hospodářských subjektů, a stanoví některé omezené a jasně stanovené výjimky (Rada EU, 2022).

Vysoce rizikové systémy umělé inteligence v oblasti vzdělávání a zaměstnávání

Mezi systémy umělé inteligence, které akt²⁰ označuje za vysoce rizikové, patří i systémy v oblasti zaměstnávání a vzdělávání.

V oblasti *vzdělávání (včetně odborné přípravy)* akt uvádí, že systémy umělé inteligence mohou být vysoce rizikové zejména při:

- určování přístupu osob do školských institucí a institucí odborného vzdělávání
- přidělování osob do těchto institucí
- hodnocení osob v testech jako součásti nebo jako předpokladu jejich vzdělávání.

Rizikem systémů umělé inteligence aplikovaných na vzdělávání (včetně odborné přípravy) je, že mohou určovat vzdělávací a profesní průběh života lidí a tak ovlivňovat jejich schopnost zajišťovat si živobytí. Pokud budou tyto systémy navrženy a používány nesprávně, mohou porušovat právo na vzdělávání a odbornou přípravu i právo nebýt diskriminován. Také mohou fixovat historické vzorce diskriminace.

V oblasti *zaměstnávání, řízení pracovníků a přístupu k samostatné výdělečné činnosti* akt uvádí, že systémy umělé inteligence mohou být vysoce rizikové zejména při:

- náboru a výběru osob
- rozhodování o povýšení nebo propuštění
- přidělování úkolů
- monitorování nebo hodnocení osob ve smluvních pracovněprávních vztazích.

²⁰ RADA EVROPSKÉ UNIE. Akt o umělé inteligenci: Rada vyzvala k podpoře bezpečné umělé inteligence, která respektuje základní práva [online]. 6. prosince 2022 [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2022/12/06/artificial-intelligence-act-council-calls-for-promoting-safe-ai-that-respects-fundamental-rights/>

Rizikem systémů umělé inteligence aplikovaných na zaměstnávání, řízení pracovníků a přístupu k samostatné výdělečné činnosti je, že mohou významně ovlivnit budoucí kariérní vyhlídky a živobytí dotčených osob. Tyto systémy mohou v průběhu celého procesu náboru a při hodnocení, povyšování nebo udržování osob ve smluvních pracovněprávních vztazích fixovat historické vzorce diskriminace, například vůči ženám, určitým věkovým skupinám, osobám se zdravotním postižením nebo osobám určitého rasového nebo etnického původu nebo sexuální orientace. Systémy umělé inteligence používané k monitorování výkonnosti a chování těchto osob mohou ovlivnit rovněž jejich práva na ochranu údajů a soukromí²¹.

²¹ RADA EVROPSKÉ UNIE. Návrh aktu o umělé inteligenci [online]. 21. 4. 2021 [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8115-2021-INIT/cs/pdf>

3. Vazby mezi investicemi, technologiemi a trhem práce

V této kapitole jsou popsány vzájemné souvislosti mezi investicemi, vývojem technologií a dopady na pracovní trh. Porozumění těmto vazbám je podstatné například pro pochopení významu společenského sdílení benefitů plynoucích z nasazování nových technologií (udržitelné produktivity) nebo porozumění potřebě zajištění kvalifikovaného personálu pro obsluhu nových technologií. Dále jsou popsány možnosti politik udržitelné produktivity a důstojné práce.

3.1. Trendy v propojení investic, technologií a trhu práce

V oblasti propojení investic, technologií a trhu práce zmiňuje ILO²² následující trendy:

- *Umělá inteligence jako faktor oživení růstu produktivity?* Umělá inteligence spolu s dalšími digitálními technologiemi v sobě skrývá obrovský potenciál, který se doposud neprojevil výrazným zvýšením produktivity na agregátní úrovni. Někteří experti vyslovili obavy, že digitalizace v kombinaci s umělou inteligencí by mohla vést k urychlené automatizaci, a tedy k nahrazení práce - např. Brynjolfsson a Mitchell (2017)²³. Navzdory dostupnosti digitálních technologií a nedávnému pokroku v oblasti umělé inteligence se však růst produktivity zpomalil.
- *Digitální technologie mají potenciál posílit vazby mezi lidmi a technologiemi.* Mnohé inovace v oblasti umělé inteligence jsou organizační, založené na široké myšlence "umět dělat věci jinak", "lépe" nebo "efektivněji". Některé z těchto myšlenek se mohou projevit v měřené ekonomické hodnotě v podobě nehmotných aktiv, jako jsou patenty nebo software. Často však takové know-how existuje mimo kategorii bilanční rozvahy, v podobě nepatentovatelných algoritmů nebo výdajů na výzkum, které nejsou považovány za aktiva, protože zahrnují především investice

²² ILO. World Employment and Social Outlook: Trends 2023 [online]. Ženeva: ILO Publishing, 2023 [cit. 2023-05-15]. ISBN 9789220372920. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang--en/index.htm

²³ BRYNJOLFSSON, Erik MITCHELL, Tom. 2017. "What Can Machine Learning Do? Workforce Implications". Science 358 (6370): 1530–1534.

do lidí nebo jejich schopností. V ekonomické literatuře se stále častěji objevují názory, které při vysvětlování růstu produktivity přisuzují významnou roli nehmotným aktivům, patentům a dalším typům know-how, jako jsou školení a manažerské kompetence firem.

- *Kvalifikovaní lidé jsou podmínkou pozitivního vlivu investic na produktivitu.* Investice do know-how - ať už se jedná o investice do strojů nebo do nehmotného majetku - mohou mít pozitivní vliv na produktivitu pouze tehdy, pokud pracovníci mají vzdělání a dovednosti, které jim umožňují tato aktiva využívat. I v případě investice do nového stroje, který šetří pracovní sílu, se produktivita na úrovni podniku může zvýšit pouze tehdy, pokud podnik má nebo najde pracovníky s dovednostmi pro obsluhu tohoto stroje. Na úrovni celé ekonomiky se materiální blahobyt prostřednictvím vyššího růstu produktivity nezvýší, pokud nahrazení pracovníci zůstanou po dlouhou dobu nečinní nebo nezaměstnaní a nemohou v ekonomice pracovat jiným produktivním způsobem. Proto technologické změny jako hnací síla produktivity musí být přímo spjatý s investicemi do lidského kapitálu, zejména do dovedností a vzdělání.
- *Dovednosti pracovníků a potřeba jejich lepšího přizpůsobení současnému a budoucímu kontextu technologické transformace mají zásadní význam pro zvýšení kvality a kvantity produkce.* Odhady ILO týkající se nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi, tedy nedostatečné kvalifikace pracovní síly vzhledem k požadavkům trhu práce, naznačují, že nedostatečné vzdělání je pro země s nízkými a středními příjmy významným problémem, čímž se z velké části vysvětlují jejich potíže při dohánění úrovně produktivity v zemích s vysokými příjmy. Odstranění této mezery v kvalifikaci by mohlo přinést podstatné zvýšení produktivity. V ekonomikách OECD byla pevně prokázána pozitivní korelace mezi efektivním využíváním dovedností a celkovou produktivitou.
- *Zvyšování kvalifikace pracovníků (upskilling) a/nebo jejich přizpůsobení novým postupům a nástrojům (reskilling) je zásadní pro zavádění a šíření nových technologií i pro dosažení vyšší produktivity.* Spolu se vzděláváním je rozvoj dovedností nejdůležitějším pilířem při vytváření a udržování lidského kapitálu.

Zahrnuje jak tradiční oblasti, jako jsou manažerské postupy, organizační chování a pracovní zkušenosti, tak i další dovednosti, které v poslední době získávají na významu, jako jsou kognitivní, sociálně-emoční a manuální dovednosti. Důležitá je nejen obecná dostupnost dovedností v ekonomice, ale také efektivita jejich přidělování.

- *Nesoulad mezi nabídkou a poptávkou dovedností může vážně ovlivnit růst produktivity.* Bylo zjištěno, že jak překvalifikovanost, tak nedostatečná kvalifikace jsou spojeny s nižším růstem celkové produktivity. Obecně nedostatek, vysoce kvalifikovaní pracovníci mohou být v rámci podniku neefektivně využíváni nebo mohou působit v podniku s nízkou produktivitou. Tento bod poukazuje na význam snadnosti mobility, s jakou mohou pracovníci přecházet mezi firmami, odvětvími a profesemi s cílem zlepšit svou kariéru i vyhlídky svých zaměstnavatelů. Mezinárodní organizace práce v roce 2021²⁴ analyzovala např. rozsah, v jakém mohou pracovníci přecházet v rámci profesních skupin a mezi profesními skupinami v reakci na krizi COVID-19 šok a technologické šoky.
- *Nové technologie zvyšují produktivitu celé ekonomiky jen postupně, protože vyžadují provedení organizačních změn.* Brynjolfsson, Rock a Syverson²⁵ vysvětlují, že technologie, které mají široký potenciál využití (technologie pro všeobecné použití), potřebují delší čas, než se projeví jejich plný dopad na ekonomiku a společnost. Čím hlubší a dalekosáhlejší je potenciální restrukturalizace, tím delší je časová prodleva mezi vynálezem technologie a jejími účinky. Inovace a testování inovací, hledání obchodních příležitostí, dostatečné investice a nakonec i restrukturalizace procesů tak, aby se nová technologie efektivně využívala, vyžadují dostatečný čas. Van Ark a Fleming²⁶ uvádějí

²⁴ ILO. Who Moves and Who Stays? Labour Market Transitions under Automation and Health-Related Restrictions. [online]. 2021. ILO Research Brief. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_829500/lang-en/index.htm

²⁵ BRYNJOLFSSON, Erik, ROCK, D., SYVERSON, C. Artificial Intelligence and the Modern Productivity Paradox: A Clash of Expectations and Statistics. 2019. The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda. Chicago, IL: University of Chicago Press.

²⁶ VAN ARK, B., FLEMING, M. Will the Fourth Industrial Revolution Deliver as Promised? 2022. In Global Innovation Index 2022, 15. edice: What Is the Future of Innovation Driven Growth? WIPO.

podobný argument pro digitální technologie v širším smyslu. Rozlišují "fázi instalace" a "fázi nasazení". V první fázi vyvíjí a zavádí technologii jen několik málo firem. Ve druhé fázi se technologie rozšiřuje v celém hospodářském systému. V této etapě se u nové technologie rozvíjejí její univerzální vlastnosti, stává se finančně dostupnější a tím způsobuje průlom v ekonomice a sociální transformaci. V této fázi se daná technologie může projevit zvýšením produktivity. I v průmyslově vyspělých zemích může být mnoho digitálních technologií, zejména těch, které se týkají umělé inteligence, stále ve fázi instalace.

- *Instituce trhu práce nejen pomáhají pracovní síle přizpůsobit své dovednosti požadavkům nových technologií, ale také jsou motorem technologických změn, a tím přímo podporují růst produktivity.* Například zlepšení bezpečnosti práce a celkového zdraví při práci významně přispívá k hospodářskému rozvoji prostřednictvím zvýšení produktivity. Zdraví dětí ovlivňuje jejich vzdělání a má dlouhodobé důsledky pro jejich účast na trhu práce a produktivitu v pozdějším věku. Negativní vztah k produktivitě má také znečištění a změna klimatu, a to především prostřednictvím zhoršení zdravotního stavu pracovníků, například v důsledku tepelného stresu²⁷.
- *Ochrana zaměstnanosti poskytovaná institucemi trhu práce je rovněž spojena s úrovní produktivity.* Celkově lze říci, že určitá úroveň ochrany pracovních míst zvyšuje produktivitu podniků, omezuje nadměrnou fluktuaci a motivuje podniky i zaměstnance k příslušným investicím do zvýšení produktivity na pracovišti²⁸.
- *Bylo prokázáno, že minimální mzda přispívá k vyšší produktivitě práce jak na úrovni podniku, tak na úrovni celé ekonomiky.* Na mikroúrovni teorie efektivní mzdy předpokládá, že pracovníci se výměnou za vyšší mzdu více angažují a vynakládají

²⁷ ILO. Skills and Jobs Mismatches in Low- and Middle-Income Countries. [online]. 2019. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_726816.pdf.

²⁸ EL-GANAINY, Asmaa, EKKEHARD, E., MEROLA R., ROGERSON R., and SCHINDLER, M. "Labor Markets". In How to Achieve Inclusive Growth, edited by Valerie Cerra, Barry Eichengreen, Asmaa El-Ganainy and Martin Schindler. 2021. [online]. Oxford: Oxford University Press. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1093/oso/9780192846938.003.0003>

větší úsilí. Kromě toho mohou zaměstnanci zůstat u svého zaměstnavatele déle, což jim poskytuje cenné zkušenosti a také podněcuje zaměstnavatele a zaměstnance k tomu, aby realizovali školení zvyšující produktivitu. Na agregované úrovni může minimální mzda vést k tomu, že produktivnější podniky nahradí méně produktivní a přeživší podniky se stanou efektivnějšími. Všechny tyto účinky mohou rozhodujícím způsobem stimulovat růst produktivity práce²⁹.

- *Další institucionální faktory zlepšování lidského kapitálu, jako je vzdělání, jsou obecně považovány za klíčové faktory produktivity.* Lidský kapitál získaný vzděláním lze obecně definovat jako zásobu znalostí, dovedností a dalších osobních charakteristik lidí, které jim umožňují být produktivnější³⁰. Investice do lidského kapitálu zahrnují formální vzdělávání (rané dětství, formální školský systém a programy odborné přípravy a vzdělávání dospělých), neformální vzdělávání, vzdělávání na pracovišti a pracovní zkušenosti. Lidský kapitál hraje klíčovou roli při vysvětlování rozdílů v produktivitě v jednotlivých zemích (OECD, 2019). Nejenže je vliv akumulace lidského kapitálu v zemích OECD významný, ale pozitivní sociální výnosy jsou pozorovány i v širších vzorcích zemí. Konečný dopad vzdělání na růst produktivity však může být významně podmíněn jak kvalitou vzdělání, tak jeho souhrou s odpovídajícími dovednostmi na trhu práce.
- *Aby růst produktivity přinesl sdílenou prosperitu a inkluzi, musí být k dispozici klíčové politiky a instituce trhu práce, které zaručí, že přírůstky příjmů budou spravedlivě sdíleny.* Zásadní význam pro tento cíl mají politiky zaměřené na zvyšování vzdělanosti a kvalifikace, obecné zdravotní politiky (nad rámec bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), základní pracovní zásady a práva, minimální mzdy a instituce trhu práce týkající se sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Pozitivní vliv na produktivitu může mít například odstranění překážek

²⁹ ILO. World Employment and Social Outlook: Trends 2023 [online]. Ženeva: ILO Publishing, 2023 [cit. 2023-05-15]. ISBN 9789220372920. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang--en/index.htm

³⁰ OECD. The Role of Collective Bargaining Systems for Labour Market Performance. [online]. 2019. In Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.

a diskriminace při výběru povolání, a zároveň zaručení dodržování základních zásad a práv při práci (El-Ganainy et al. 2021).

- *Zvyšování mezd pracovníků v souladu s růstem produktivity zajišťuje participaci pracovníků na růstu produktivity.* Výzkumy poukazují na rostoucí rozdíl mezi růstem produktivity a mzdami pracovníků v mnoha zemích. Mezi klíčové determinanty oddělení vývoje produktivity a mezd patří typy technologií a posun směrem ke kapitálu jako výrobnímu faktoru, který je usnadněn relativním poklesem cen kapitálových statků, automatizací a větší mobilitou kapitálu způsobenou globalizací³¹. Postupná eroze institucí trhu práce v mnoha vyspělých zemích, zejména pokles počtu členů odborových organizací, vedla k oslabení kvality kolektivních smluv a oslabila vyjednávací sílu zaměstnanců. Tento vývoj přispěl ke snížení podílu práce na příjmech. Zaznívá argument, že kauzalita může plynout i opačným směrem. To znamená, že produktivita může růst v důsledku vyšších reálných mezd, neboť ty mohou být významným faktorem ovlivňujícím agregátní poptávku.
- *Cíl zvýšit růst produktivity je třeba porovnávat s možnými náklady pro pracovníky.* Intenzifikace práce a nedostatek samostatnosti na pracovišti vyvolané mechanizací a digitalizací patří mezi významné stresory pro zdraví pracovníků³². Dále platí, že ačkoli na jedné straně přispívají informační a komunikační technologie k růstu produktivity, na straně druhé mohou stírat hranice mezi pracovním a osobním životem, a tím snižovat well-being pracovníků. Zde se stává rozhodujícím pojem „**inkluzivního růstu produktivity**“: je nanejvýš důležité, aby se nejenže dosáhlo zvýšení produktivity, ale také, aby efekty tohoto přínosu byly rovnoměrně rozděleny mezi vlastníky kapitálu a pracovníky tak, aby se zvýšil

³¹ FOSSEN, Frank M., SAMAAN, D., SORGNER, A. How Are Patented AI, Software and Robot Technologies Related to Wage Changes in the United States? *Frontiers*, [online]. 14. června 2022. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/frai.2022.869282/full>.

³² ISHAM, A., MAIR, S., JACKSON, T. "Well-Being and Productivity: A Review of the Literature", 2020. CUSP Working Paper No 22.

materiální blahobyt pro všechny. OECD³³ poukazuje na riziko začarovaného kruhu, v němž jsou jednotlivci s menším rozsahem dovedností a s horším přístupem k příležitostem navždy omezeni na neproduktivní a často nejistá pracovní místa. To následně snižuje celkovou produktivitu a prohlubuje nerovnost. Zpráva OECD zdůrazňuje význam inkluzivního růstu jako prostředku k zajištění růstu agregátní produktivity a zkoumá různé možnosti politiky, jak toho dosáhnout.

- *Demografické faktory, které nelze přímo ovlivnit prostřednictvím institucí trhu práce, mohou zpomalit nebo podpořit růst produktivity práce.* Zejména probíhající demografické změny ve většině vyspělých ekonomik i na některých rozvíjejících se trzích zahrnují proces rychlého stárnutí populace, který bude mít dopad na hospodářský růst. Vliv stárnutí na růst produktivity práce může zahrnovat například rostoucí potíže s obsazováním volných pracovních míst v důsledku rostoucího nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi, nižší míru zakládání nových podniků, podnikavosti a inovativnosti na úrovni firem a pomalejší rozšiřování nových technologií v důsledku nižšího tempa jejich přijímání starší populací v produktivním věku.

Další příčiny zpomalování produktivity

- *Nedostatečné šíření nových technologií je hlavním faktorem, který stojí za paradoxem produktivity.* To lze popsat ze tří pohledů:
 - Za prvé, v posledních letech se objevily "superhvězdny" firmy, k nimž směřovala naprostá většina přebytku generovaného růstem produktivity. Tím lze vysvětlit nízký růst produktivity a jeho nerovnoměrné rozdělení, jakož i prohlubující se příjmovou nerovnost.
 - Zadruhé, nízká míra odchodu neproduktivních firem z trhu táhne dolů průměrný růst produktivity na úrovni odvětví, protože tyto firmy si drží zdroje, které by mohly být produktivněji využity jinde. Tento druhý faktor byl pravděpodobně zhoršen krizí COVID-19, protože podpůrná opatření

³³ OECD. The Productivity–Inclusiveness Nexus. [online]. 2018. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/9789264292932-en>.

zavedená v mnoha zemích udržela nad vodou firmy, které by jinak z trhu odešly.

- Za třetí, chybí nezbytné doplňkové investice do nových dovedností a nehmotných aktiv³⁴.
- *Koncentrace trhu vytváří překážky vstupu na trh a brání širšímu šíření výhod nových technologií.* Zdá se, že přínosy nových technologií využívá relativně malá část ekonomiky (Brynjolfsson, Rock a Syverson, 2019). Několika trhům digitální ekonomiky dominuje malý počet hráčů a povaha podnikání a existující síťové efekty mohou vést ke vzniku (přirozených) monopolů. Koncentrace odvětví může vést ke ztrátám blahobytu v důsledku narušení způsobených tržní silou³⁵.
- *Potenciál digitálních technologií zvyšovat produktivitu může být přeceňován a novým normálem by se mohl stát nízký růst produktivity.* Hlavním argumentem, proč se očekává, že digitální technologie zvýší růst produktivity, je jejich potenciál automatizovat rutinní úkoly, které v současnosti vykonává pracovní síla. Není ale jasné, do jaké míry k této restrukturalizaci skutečně dochází. Mezi jednotlivými zeměmi existují značné rozdíly v rutinnosti pracovních činností, a to jak na národní úrovni, tak v rámci konkrétních profesí³⁶. Rozdíly v pracovních činnostech mezi zeměmi v různých úrovních ekonomického vývoje jsou mnohem větší, než lze vysvětlit rozdíly v profesní struktuře. Ve srovnání s předchozími vlnami industrializace se přínosy další digitalizace pro růst produktivity zdají být omezené. Gordon a Sayed³⁷ mimo jiné uvádějí, že hlavním důvodem současného zpomalení

³⁴ ERNST, Ekkehard. The Return of the Fourth Horseman: How the Current Pandemic Might Re-shape Our World. [online]. 2020. Medium, 30. března 2020. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://medium.com/@ekkehard_ernst/the-return-of-the-fourth-horseman-how-the-current-pandemic-might-re-shape-our-world-4f82d7f8eac4 .

³⁵ DE LOECKER, J., ECKHOUT, J. The Rise of Market Power and the Macroeconomic Implications. [online]. 2017. NBER Working Paper No. 23687. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.nber.org/papers/w23687> .

³⁶ LEWANDOWSKI, P., PARK, A., HARDY, W., DU, Y. Technology, Skills, and Globalization: Explaining International Differences in Routine and Nonroutine Work Using Survey Data. 2022. World Bank Economic Review 36 (3): 687–708.

³⁷ GORDON, R.J., SAYED, H. The Industry Anatomy of the Transatlantic Productivity Growth Slowdown: Europe Chasing the American Frontier. 2019. International Productivity Monitor 37: 3–38.

je to, že se vyčerpávají přínosy hlavních inovací zavedených v průběhu 20. století - například elektřiny a spalovacího motoru. Podle jejich názoru „*již bylo sklizeno nízko visící ovoce převratných technologických pokroků minulosti*“ a zbývají pouze inovace s nižšími mezními výnosy.

3.2. Možnosti politik udržitelné produktivity a důstojné práce

Technologie a udržitelný růst produktivity

Udržitelné zvyšování produktivity, které přináší sdílenou prosperitu, by mělo být v centru pozornosti tvůrců politik a sociálních partnerů. Výše popsané trendy poukazují na skutečnost, že zpomalení růstu produktivity, které začalo jako fenomén vyspělých ekonomik před desetiletími, se stalo celosvětovým problémem. O příčinách tohoto zpomalení se stále diskutuje, určitou roli sehrávají i faktory specifické pro jednotlivé země. Za těchto okolností není možné určit jediný univerzální politický přístup. Zjištění, že zpomalení je nyní plošné po celém světě a že v mnoha zemích se stalo trvalým, naznačuje, že silnějšímu růstu produktivity brání strukturální problémy (ILO, 2023).

Vyšší růst produktivity byl možný v minulosti. Tvůrci politik by se proto měli zaměřit na oblasti, o nichž je známo, že zvýšily růst produktivity:

- *příznivé podnikatelské prostředí pro udržitelný růst produktivity;*
- *veřejné a soukromé investice* do výrobních kapacit, které umožňují rozvoj a šíření technologií, jež zlepšují nebo usnadňují udržitelnou výrobu nebo spotřebu zboží a služeb a v konečném důsledku slouží ke zlepšení života lidí;
- *politiky, které podporují investice do lidí* - do všech forem lidského kapitálu - nabízejí perspektivu zvýšení růstu produktivity na vyšší úroveň. Takové politiky se snaží strategicky zvyšovat kvalitu pracovní síly prostřednictvím vzdělávání, školení a přeškolení v horizontu celé kariéry a zlepšují přístup ke zdrojům, které lidem umožňují budovat a udržovat vlastní lidský kapitál.

Příznivé podnikatelské prostředí pro udržitelný růst produktivity

- *Zásadní význam má zajištění prostředí pro udržitelné podnikání.* Zlepšení produktivity musí být v konečném důsledku realizováno v podnicích prostřednictvím změn pracovního prostředí a výrobních procesů. To znamená, že tvůrci politik mají usilovat o pozitivní změnu podnikatelského prostředí, aby podniky byly motivovány k provádění změn, které přispívají ke zvyšování produktivity. Na nejvyšší politické úrovni musí vlády zajistit makroekonomický, právní a institucionální rámec, v němž mohou soukromé podniky prosperovat. Takové prostředí začíná vymahatelnými vlastnickými právy, protikorupčními zákony a zákony o hospodářské soutěži, které společně umožňují spravedlivý přístup hospodářských subjektů na trhy a zabraňují vzniku monopolů a oligarchií. Stabilní makroekonomické prostředí vyžaduje nízkou inflaci a makroekonomické politiky, které tlumí šoky. Obezřetná regulace na makroúrovni je v tomto ohledu nezbytná pro růst produktivity a vytváření důstojné práce³⁸.
- *Daňová politika je zásadním prvkem pro dosažení růstu produktivity podporujícího inkluzi.* V současné éře digitalizace a robotizace se zdanění výrazně vychýlilo směrem k zatížení práce. Vládní zdanění by místo toho mělo najít správnou rovnováhu mezi snižováním nerovnosti a zachováním dlouhodobé produktivity a růstu. Nedávné poznatky naznačují, že tento politický kompromis nemusí být plně respektován. Studie ILO³⁹ uvádí, že Spojené státy v současnosti zdaňují stroje a zařízení příliš málo ve srovnání s prací, a to až do té míry, že podporují nadměrnou automatizaci, která likviduje pracovní místa, aniž by zvýšila produktivitu ekonomiky.
- *Potřebné jsou soukromé investice do výrobních prostředků, včetně technologií, a také dostatečné investice do veřejné infrastruktury, jako je doprava a digitální*

³⁸ ERNST, Ekkehard. Finance and Jobs: How Financial Markets and Prudential Regulation Shape Unemployment Dynamics. [online]. 2019. Journal of Risk and Financial Management 12 (1): 20. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://doi.org/10.3390/jrfm12010020>.

³⁹ ILO. World Employment and Social Outlook: Trends 2023 [online]. Ženeva: ILO Publishing, 2023 [cit. 2023-05-15]. ISBN 9789220372920. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang--en/index.htm

infrastruktura. Například pokrytí sítěmi pro chytré telefony a přístup k internetu jsou důležité pro vytvoření a udržování podporujícího podnikatelského prostředí. Pokud má pouze část populace a podniků přístup k hardwaru, digitálním zařízením a internetu, ekonomika se ocitá v digitální propasti. Některé skupiny založené na sociodemografických charakteristikách (pohlaví, příjem a další) k mohou mít k digitální ekonomice jen omezený nebo dokonce žádný přístup. K takovému rozdělení může dojít také mezi různými geograficko-ekonomickými regiony, zejména mezi venkovskými a městskými oblastmi. To může vyžadovat cílená politická opatření. V obecné rovině je třeba dbát na to, aby finanční inovace se nestaly novým zdrojem ekonomické nestability a volatility (ILO, 2023).

- *Zásadní jsou finanční stabilita a přístup k finančním zdrojům.* Malé a střední podniky potřebují přístup k úvěrům nebo vlastnímu kapitálu a často mají omezený nebo žádný přístup na globální finanční trhy. Nedávný pokrok v digitálních technologiích přinesl nové finanční nástroje a vedl k vytvoření high-tech společností poskytujících finanční služby, tzv. „fintech“. Tyto finanční digitální aplikace mohou mít potenciál zlepšit možnosti financování v rozvojových zemích (včetně venkovských oblastí), ve kterých jsou finanční instituce méně rozvinuté.
- *Je třeba podporovat vývoj, šíření, zavádění a přijímání nových technologií napříč firmami a zeměmi.* Pokroky v digitálních technologiích se dosud nepodařilo promítnout do měřitelného zvýšení produktivity, které je široce sdíleno napříč společnostmi. Ačkoli přesné důvody pro to jsou stále nejasné, oblasti politik, kterým je v tomto ohledu třeba věnovat pozornost, se týkají podpory spravedlivé hospodářské soutěže mezi firmami a vyhýbání se monopolům v oblasti technologií, dat a digitální infrastruktury. Regulace by měla podporovat šíření digitální technologie a jejích výhod ve střednědobém horizontu napříč firmami a lidmi. Měla by být rovněž zaměřena na prevenci sociálního nebo ekonomického zneužívání informačních asymetrií, které mohou prostřednictvím digitálních technologií vznikat. Regulace by rovněž měla podporovat využívání technologií zaměřených na člověka, které zlepšují well-being lidí (ILO, 2023).

- *Je zapotřebí více podporovat rozvoj lidského kapitálu pracovníků a posilovat instituce trhu práce.* Vlády by měly úzce spolupracovat se sociálními partnery, zaměstnavateli a pracovníky, aby zajistily, že vzdělávací systémy a školení dovedností odpovídají potřebám podniků, a vedou tak k vyššímu růstu produktivity. Kvalita pracovní síly je pro používání nových technologií a pro posilování produktivity, jež přináší nové výrobní procesy, zcela zásadní. Kromě investic do systémů vzdělávání a odborné přípravy s cílem vytvořit a udržet zaměstnatelnou a efektivní pracovní sílu mohou aktivní politiky trhu práce zlepšit efektivitu trhu práce. Jak se ukazuje, takové politiky vedou ke zvýšení produktivity, například prostřednictvím lepších dovedností a šíření znalostí. Charakteristiky digitální transformace naznačují, že politiky trhu práce by měly také zahrnovat flexibilitu nutnou pro přechody na trhu práce. Talenty pak mohou snáze přecházet mezi různými firmami, přičemž je zajištěno, že pracovníci mají odpovídající sociální ochranu⁴⁰.
- Z širší perspektivy sociální spravedlnosti se ukázalo, že úsilí o udržení zdravé populace je zdrojem rozdílů v příjmech na pracovníka mezi jednotlivými zeměmi. Toto zjištění vyžaduje provádění opatření v oblasti veřejného zdraví jako doplňkového prostředku k dosažení vyššího růstu produktivity⁴¹. Kromě toho odstranění násilí, obtěžování a diskriminace v práci může také zvýšit produktivitu kvůli negativnímu dopadu, který má takové negativní chování na duševní zdraví pracovníků.
- *Adekvátní systémy pojištění pro případ nezaměstnanosti jsou nezbytné k tomu, aby uchazečům o zaměstnání poskytly nezbytnou podporu příjmu a poskytly jim pobídku k hledání zaměstnání, které odpovídá jejich dovednostem a aspiracím.* Podpora v nezaměstnanosti by neměla bránit uchazečům o zaměstnání v tom, aby

⁴⁰ PETROPOULOS, G. The ICT Revolution and the Future of Innovation and Productivity. 2022. In Global Innovation Index 2022, 15th Edition: What Is the Future of Innovation Driven growth? WIPO.

⁴¹ BLOOM, D., KOTSCHY, R., PRETTNER, K., CANNING, D., SCHÜNEMANN, J. Health and Economic Growth: Reconciling the Micro and Macro Evidence. [online]. 2022. CESifo Working Paper No. 9806. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4148203.

věnovali čas hledání zaměstnání, které odpovídá jejich dovednostem. Nedávný výzkum naznačuje, že rozšíření dávek podpory v nezaměstnanosti může výrazně zlepšit job-matching (nalezení zaměstnání odpovídající kvalifikaci a zájmu uchazeče), a tím zvýšit produktivitu⁴².

Ekosystémy produktivity pro důstojnou práci a spravedlivou transformaci

S ohledem na politické mechanismy, jež mohou zajistit účinnost politik, navrhla organizace ILO rámec nazvaný „*ekosystémy produktivity pro důstojnou práci*“, který může překonat stávající překážky růstu produktivity. Podniky a jejich pracovníci jsou zasazeni do „ekosystému“, ve kterém jsou na několika úrovních propojeny hnací síly růstu produktivity a slušné práce. Politiky se musí zaměřit na specifické potřeby odvětví a povolání, aby pomohly podnikům a zaměstnancům získat potřebné kompetence, které umožní úspěšnou technologickou transformaci. Nejenže podniky postrádají potřebné dovednosti mezi svými zaměstnanci; často jim také chybí potřebné manažerské zkušenosti, které lze získat například intenzivnější interakcí s konkurenty v podobných nebo příbuzných odvětvích. Nízká fluktuace manažerů tak brání přijetí produktivnějších manažerských postupů⁴³.

- *Sociální dialog je pro posílení úsilí o zlepšení produktivity zásadní.* Tento pilíř je klíčový pro řešení velkých rozdílů v produktivitě mezi jednotlivci a firmami, jakož i prohlubování rozdílu mezi růstem produktivity a růstem mezd, který pracovníky neúměrně poškozuje.
- *Posilování kvality pracovněprávních vztahů přímo na místě produkce pomáhá předcházet neefektivní restrukturalizaci, a tím zvyšovat produktivitu firmy.* Ukázalo se, že závodní rady, s nimiž je třeba konzultovat restrukturalizaci, investiční plány nebo propouštění, přispívají k nižší fluktuaci pracovních sil. V kombinaci s

⁴² FAROOQ, A., KUGLER, A., MURATORI, U. Do Unemployment Insurance Benefits Improve Match Quality? Evidence from Recent U.S. Recessions. [online]. 2020. NBER Working Paper No. 27574. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27574/revisions/w27574.rev0.pdf.

⁴³ BLOOM, N., BRYNJOLFSSON, E., FOSTER, L., JARMIN, R., PATNAIK, M., SAPORTA-EKSTEN, I., VAN REENEN, J. What Drives Differences in Management Practices? [online]. 2019. American Economic Review 109 (5): 1648–1683. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1257/aer.20170491>.

vyjednáváním na úrovni odvětví, jež brání manipulaci s ekonomickými podmínkami za účelem zvýšení profitu, se ukázalo, že podnikové rady zvyšují produktivitu na úrovni firem a urychlují zavádění nových technologií. Silnější hlas organizovaných pracovníků na úrovni společnosti může pomoci dosáhnout rychlejšího a spravedlivějšího zavádění nových technologií. To může vést ke zlepšení dlouhodobých perspektiv produktivity a zaměstnanosti, například prostřednictvím posílení pobídek pro školení pracovníků a podpory reorganizace pracovní síly (El Ganainy a kol., 2021).

- *Zvláštní pozornost je třeba věnovat úloze, kterou hrají politiky zaměřené na snížení výskytu neformálního zaměstnání.* Nízká produktivita neformální ekonomiky je hlavní brzdou růstu celkové produktivity a vede k přetrvávání chudoby. Klíčové politiky ke zlepšení stínové ekonomiky zahrnují například formalizace podnikatelských pobídek, přístup k financím prostřednictvím národního rozvojového bankovníctví nebo vládou podporovaných půjček, rozvoj dovedností majitelů podniků a pracovníků (pro zlepšení alokace zdrojů a manažerských procesů při současném zvýšení produktivity práce), jednoduché a spravedlivé zdanění, protikorupční politiky, stabilní a příznivé podnikatelské klima a zjednodušení registračních postupů (El Ganainy a kol., 2021).

Institucionální opatření na podporu produktivity a důstojné práce

Do této kategorie opatření patří:

- *Centrální koordinační orgány mohou hrát důležitou roli při poskytování poradenství soukromému sektoru na podporu produktivity – tzv. „institute pro produktivitu“.* Veřejné instituce mohou poskytovat důležité služby pro snížení transakčních nákladů pro podniky. Poskytují například informace, pomáhají koordinovat různé aktéry při stanovování norem a prosazují jejich uplatňování prostřednictvím politik zadávání veřejných zakázek, zajišťují poskytování příslušných dovedností a školení a snižují rizika investic do jednorázových projektů s nejistým předpokladem vynikajících výsledků (ILO, 2023).

- *Instituce pro produktivitu jako minimum poskytují podnikům a pracovníkům základní informace, aby mohli činit informovaná rozhodnutí o investicích a vzdělávání.* ILO zdůrazňuje úlohu těchto národních organizací pro produktivitu a jejich mandát podporovat růst produktivity. Předpokládá se, že takové organizace jsou nezávislými institucemi (v instituci nedominují ani vláda, ani zaměstnavatelé, ani pracovníci) a mohou nasměrovat národní a regionální politiky k opatřením, která usnadní růst produktivity. Tyto organizace obvykle provádějí ekonomické a statistické analýzy a zveřejňují své výsledky, aby ovlivnily politiku ve svých zemích a podpořily reformy, které usilují o udržitelný hospodářský růst. Vnitrostátní instituce pro produktivitu mohou s příslušnými účastněnými stranami konzultovat, vyžaduje se však objektivita a neutralita.
- *Organizace zabývající se produktivitou mohou rovněž pomoci prosazovat standardy a zefektivňovat politiku zadávání veřejných zakázek.* Průmyslové standardy jsou důležitým nástrojem pro koordinaci podniků a jejich investic a snižování transakčních nákladů v jejich činnosti. Tam, kde měkké zákony a průmyslové dohody nestačí, mohou veřejné subjekty zasáhnout nebo pomoci s vyjednáváním dohod. Sektorové normy byly obzvláště důležité ve vývoji digitální ekonomiky, kde jsou mezinárodní normy a předpisy významné pro zajištění bezproblémového obchodu s digitálními službami. Je však zapotřebí další konvergence, zejména pokud jde o prosazování *uplatňování mezinárodních pracovních norem na pracovníky platform*, protože bez toho by benefity generované digitální transformací mohly zůstat soustředěny u malého počtu hráčů⁴⁴.
- *Rozvoj dovedností a odborná příprava hrají významnou roli ve zlepšování produktivity ekonomiky, stejně jako uznávání odborných zkušeností získaných v zaměstnání.* Správný vývoj vzdělávacích osnov však zůstává v mnoha zemích velkou výzvou. Integrovaný proces tvorby kurikula, který zahrnuje sociální

⁴⁴ ILO. Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World. [online]. 2018. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf.

partnery, zaměstnavatelské a vzdělávací instituce, je klíčem k efektivnímu a relevantnímu rozvoji dovedností⁴⁵. Například profesní osnovy pro rakouské obory v rámci odborného vzdělávání a přípravy ze zákona podléhají pravidelným revizím po 5 letech a integraci nového obsahu oborů v souladu s požadavky zaměstnavatelů⁴⁶. V Koreji úzká spolupráce mezi veřejnými a soukromými institucemi zajistila zaměstnancům odpovídající školení a široké všeobecné vzdělání, což zemi pomohlo zvládnout rychlý proces strukturálních změn⁴⁷. Přimět soukromý sektor, aby převzal odpovědnost za poskytování dovedností a školení, je důležité pro zajištění poskytování relevantního a aktuálního obsahu.

Institucionální vývoj s ohledem na předvídání dovedností a profesní orientaci může pracovníkům a podnikům pomoci přizpůsobit se změnám v ekonomických příležitostech. Iniciativa Skills Future Singapore například umožňuje zaměstnancům rychleji najít nové pracovní příležitosti v souladu s jejich předchozími profesními zkušenostmi a formálním školením. Pro podporu produktivních pracovních přechodů jsou zapotřebí nové přístupy, které připisují větší hodnotu profesním zkušenostem, které si lidé během svého života vybudují (McKinsey 2022). Veřejné certifikační standardy spolu s novými digitálními formami (mikro)certifikátů by mohly pro posílení celoživotního učení představovat užitečnou strategii.

⁴⁵ NÜBLER, I. Social Policy and Productive Transformation: Linking Education with Industrial Policy. 2014. Conference UNRISD New Directions in Social Policy: Alternatives from and for the Global South, Ženeva, 7–8. dubna 2014.

⁴⁶ Dual Vocational Training and Skills in Austria: Apprenticeships and vocational training [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.bmaw.gv.at/en/Topics/Vocational-Training-and-Skills/Apprenticeshipsandvocationaltraining.html>

⁴⁷ CHEON, B.Y. Skills Development Strategies 7 and the High Road to Development in the Republic of Korea. 2014. Transforming Economies: Making Industrial Policy Work for Growth, Jobs and Development.

4. Minimální mzda v ČR a mezinárodním srovnání

Kapitola se zabývá stavem a vývojem minimální mzdy v ČR a jejím mezinárodním srovnáním. Jsou uvedeny zahraniční příklady řešení tematiky minimální mzdy v sociálním dialogu, včetně reakce na rostoucí inflaci. Pozornost je věnována i nové směrnici EU o minimálních mzdách. Dále je popsán koncept minimální důstojné mzdy a soubor námětů pro zlepšení příjmové hladiny v ČR.

4.1. Východiska

Institut minimální mzdy patří mezi ekonomické nástroje s významným vlivem na fungování trhu práce. Právní předpisy o minimální mzdě mohou mít dopad na různé aspekty chování na pracovním trhu. Mezi takové dimenze patří zaměstnanost, pracovní doba, výdělků, nerovnost mezd, rozdělení příjmů ve společnosti, účast na trhu práce, nezaměstnanost, vedlejší výhody a pracovní podmínky, vzdělávání, vedlejší účinky na ostatní mzdy a agregované mzdy⁴⁸. Institut minimální mzdy představuje opatření regulující spodní hranici mezd, jehož samotná existence a působení má své zastánce i odpůrce. Kritika minimální mzdy argumentuje například rizikem růstu nezaměstnanosti (například u méně kvalifikovaných nebo u mladých lidí), zasahováním do tržních mechanismů a dalšími důvody.

Naopak podpora institutu minimální mzdy staví zejména na boji proti chudobě a snižování příjmových nerovností ve společnosti.

⁴⁸ Minimum Wages in Canada: Theory, evidence and policy [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://web.archive.org/web/20120402010131/http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/employment_standards/fls/research/research11/page03.shtml

Mezi konkrétní argumenty pro podporu minimální mzdy literatura řadí např:

- Minimální mzda zvyšuje růst a tvorbu pracovních míst⁴⁹
- Minimální mzda zvyšuje životní úroveň nejchudších a nejzranitelnějších tříd ve společnosti a zvyšuje její průměr
- Stimuluje spotřebu, protože poskytuje více financí lidem s nízkými příjmy, kteří pak utrácejí více peněz zvyšují oběh peněz v celé ekonomice
- Zvýšení příjmů nejméně placených lidí snižuje náklady na vládní sociální programy na jejich podporu
- Zvyšuje pracovní etiku nejméně vydělávajících, protože zaměstnavatelé požadují větší návratnost z vyšších nákladů na zaměstnávání těchto zaměstnanců⁵⁰
- Minimální mzda odstraňuje finanční stres a podporuje vzdělávání, což vede k lépe placeným zaměstnáním⁵¹
- Minimální mzda zvyšuje motivaci k přijímání pracovních míst, na rozdíl od jiných způsobů sociální podpory příjmů chudých, které nejsou svázány se zaměstnaností (jako jsou dotace na stravu pro chudé nebo sociální dávky nezaměstnaných)⁵²
- Urychluje technologický rozvoj, podporuje efektivitu a automatizaci průmyslu. Nákladná technologie, která zvyšuje efektivitu podnikání, je atraktivnější, pokud se zvyšuje cena práce.⁵³

⁴⁹ WOLCOTT, Ben. Job Creation Faster in States that Raised the Minimum Wage. [online] 2014. CEPR Blog | CEPR. cepr.net [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://web.archive.org/web/20190323203721/http://cepr.net/blogs/cepr-blog/2014-job-creation-in-states-that-raised-the-minimum-wage>

⁵⁰ FOX, Liana. Minimum wage trends: Understanding past and contemporary research. Economic Policy Institute [online]. 24. října 2006 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.epi.org/publication/bp178/>

⁵¹ SUTCH, Richard. The Unexpected Long-run Impact of the Minimum Wage: an Educational Cascade [online]. 1050 Massachusetts Avenue: NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH, září 2010. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w16355/w16355.pdf

⁵² FREEMAN, Richard B. Minimum Wages – Again!. International Journal of Manpower. [online]. 1994-02, roč. 15, čís. 2/3, s. 8–25. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437729410059305/full/html>

⁵³ Minimum Wages in Canada: Theory, evidence and policy [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://web.archive.org/web/20120402010131/http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/employment_standards/fls/research/research11/page03.shtml

4.2. Minimální mzda v ČR a srovnání se zahraničím

Koncept minimální mzdy se využívá v mnoha zemích Evropy i ve světě. Institut minimální mzdy v České republice (resp. Československu) existuje již od roku 1991.

Zákon č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce) definuje minimální mzdu jako nejnižší přípustnou výši odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli⁵⁴.

Zákoník práce dále určuje způsob stanovení výše minimální mzdy. Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen.

Od roku 1991 byla výše základní sazby minimální mzdy doposud⁵⁵ upravena 25krát, naposledy s platností od ledna 2023⁵⁶.

⁵⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006/#f3053245

⁵⁵ platné k 13. červnu 2023

⁵⁶ MPSV. Přehled o vývoji částek minimální mzdy: Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991. [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

Tabulka č. 1: Vývoj výše sazby minimální mzdy v ČR (únor 1991 – leden 2023)

Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2 000	10,80
1992 leden	2 200	12,00
1996 leden	2 500	13,60
1998 leden	2 650	14,80
1999 leden	3 250	18,00
1999 červenec	3 600	20,00
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden	8 000	48,10
2013 srpen	8 500	50,60
2015 leden	9 200	55,00
2016 leden	9 900	58,70
2017 leden	11 000	66,00
2018 leden	12 200	73,20
2019 leden	13 350	79,80
2020 leden	14 600	87,30
2021 leden	15 200	90,50
2022 leden	16 200	96,40
2023 leden	17 300	103,80

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2023

Srovnání výše minimální mzdy v ČR s úrovní minimální mzdy v jiných zemích Evropy lze učinit na základě dat evropského statistického úřadu Eurostat⁵⁷. Většina zemí Evropské unie nástroj minimální mzdy uplatňuje. Výjimku tvoří pouze Dánsko, Itálie, Rakousko, Finsko a Švédsko, kde jsou hladiny příjmů utvářeny především prostřednictvím kolektivního vyjednávání.

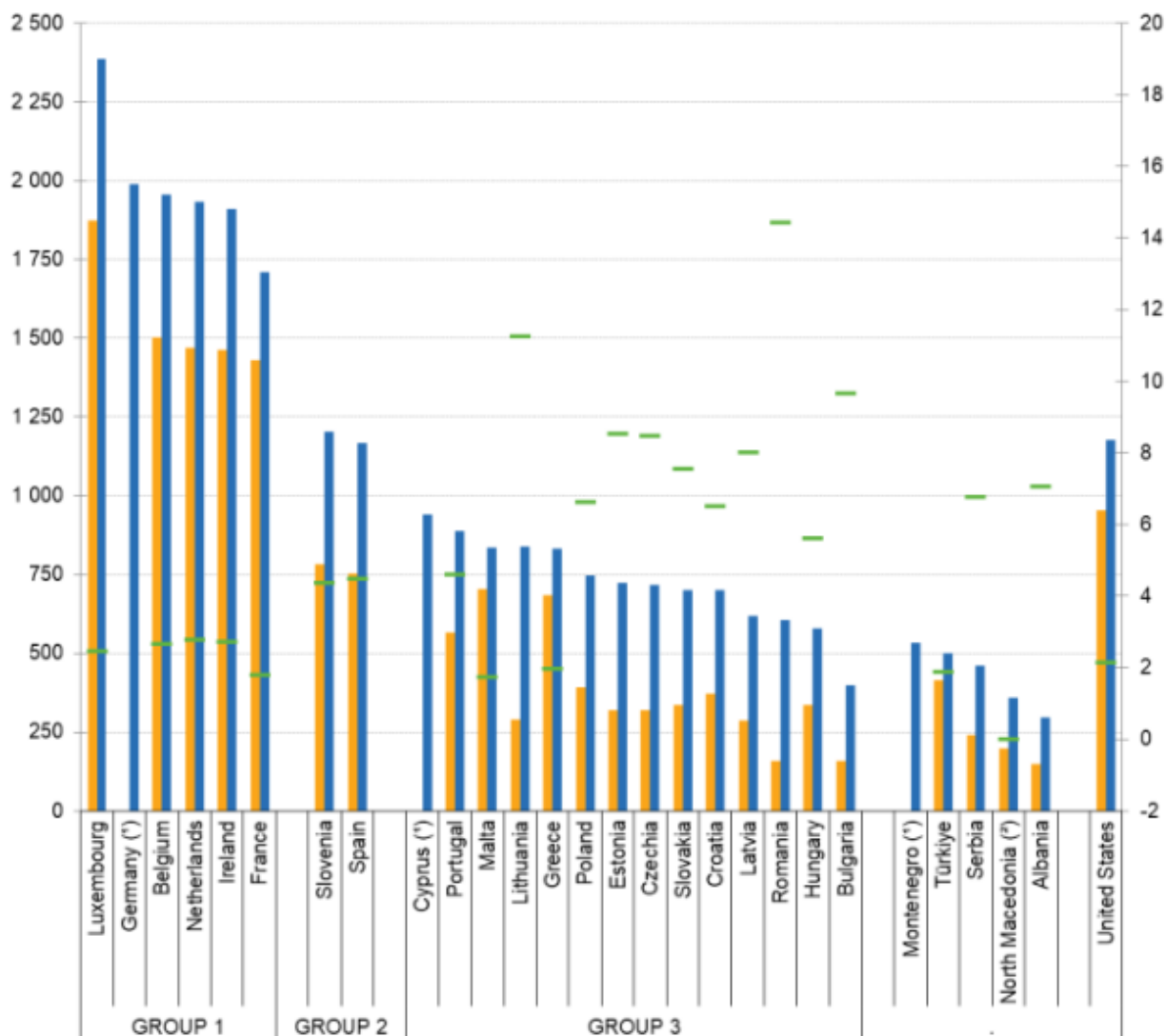
Výše minimální mzdy vyjádřená v eurech se lednu 2023 v zemích EU pohybovala v širokém rozmezí 399 euro (Bulharsko) až 2 387 euro (Lucembursko). Do skupiny zemí, v nichž minimální mzda přesahuje částku 1 500 euro, patří vedle výše zmíněného Lucemburska i Německo, Belgie, Nizozemí, Irsko a Francie. Druhou skupinu zemí s minimální mzdou přesahující 1000 euro tvoří Slovinsko a Španělsko.

Třetí (a nejpočetnější) skupinu zemí, v nichž částka minimální mzdy nedosahuje ani 1000 euro, tvoří Kypr, Portugalsko, Malta, Litva, Řecko, Polsko (tyto země alespoň dosahují nebo přesahují úroveň 750 euro), dále Estonsko, Česko, Slovensko, Chorvatsko, Lotyšsko, Rumunsko, Maďarsko a Bulharsko, jež je také jedinou zemí Evropské unie, kde částka minimální mzdy nedosahuje ani 500 euro.

Následující obrázek ilustruje pořadí zemí EU aplikujících minimální mzdu, včetně kandidátských zemí, podle výše minimální mzdy v lednu 2023. Oranžové sloupce ukazují výši minimální mzdy před 10 lety, tj. v lednu 2013. Zelené značky naznačují průměrný procentuální roční růst minimální mzdy v jednotlivých zemích (viz pravá osa).

⁵⁷ EUROSTAT. Minimum wage statistics. Eurostat Statistics Explained [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics

Obr. č. 3: Minimální mzdy v EU, leden 2023 a leden 2013 (hodnoty v eurech měsíčně a průměrný roční růst v procentech)



Zdroj: Eurostat, 2023

Během uplynulých deseti let se minimální mzdy nejpomaleji zvyšovaly ve skupině zemí s nejvyššími minimálními mzdami. Růst minimální mzdy se u nich pohyboval kolem 2-3 % ročně. Podobně nízký růst minimální mzdy lze zaznamenat u Malty a Řecka, které však spadají do skupiny zemí, v nichž výše minimální mzdy nedosahuje ani 1000 euro.

Průměrný roční růst minimální mzdy ve skupině zemí č. 2 (minimální mzda mezi 1000 a 1500 euro), tj. ve Španělsku a Slovinsku, mírně přesahoval 4 %.

Nejvyšší průměrné roční růsty minimální mzdy zaznamenávala většina zemí z 3 skupiny (do 1000 euro). Česká republika vykazuje průměrný roční růst minimální mzdy přes 8 %, podobně jako Estonsko, Lotyšsko nebo Slovensko (Eurostat, 2023).

Minimální mzdy v Evropě vyjádřené v paritě kupní síly

Jak je vidět, rozdíly ve výši minimální mzdy jsou mezi jednotlivými státy EU značné. Výše uvedená data však neberou v úvahu odlišné cenové hladiny. Přesnější obrázek proto poskytuje až zohlednění rozdílů v cenách pomocí parity kupní síly (PPP)⁵⁸.

Rozdíly v minimální mzdě jsou po zohlednění rozdílů v cenových hladinách podstatně menší.

Níže uvedený obrázek č. 4 porovnává hrubé minimální mzdy platné k 1. lednu 2023 po jejich úpravě o rozdíly v cenových hladinách v jednotlivých zemích. To je provedeno pomocí parity kupní síly (PPP) pro výdaje domácností na konečnou spotřebu. Tato úprava snižuje rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Z hlediska parity kupní síly lze členské státy EU s národní minimální mzdou rozdělit do dvou různých skupin (dále jsou samostatně uvedeny i kandidátské státy a USA). Hodnoty jsou uvedeny v PPS (standard kupní síly).

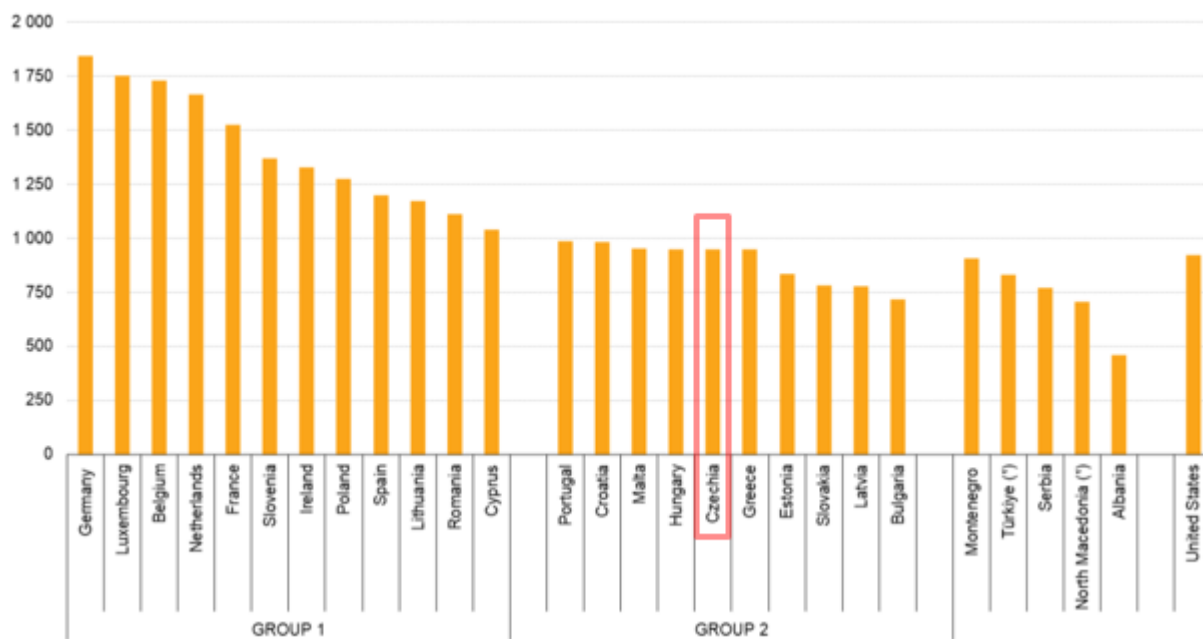
První skupinu tvoří státy s národní minimální mzdou vyšší než 1 000 PPS. Do této skupiny patří např.: Německo, Lucembursko, Belgie, Nizozemsko, Francie, Slovinsko, Irsko, Polsko, Španělsko, Litva, Rumunsko a Kypr. Jejich národní minimální mzdy se pohybovaly od 1 038 PPS na Kypru po 1 843 PPS v Německu.

Druhou skupinu tvoří státy s národní minimální mzdou nižší než 1 000 PPS. Do této skupiny patří: Portugalsko, Chorvatsko, Malta, Maďarsko, Česko, Řecko, Estonsko,

⁵⁸ Parita kupní síly je ukazatel rozdílů v cenových hladinách v jednotlivých zemích. Parita kupní síly sděluje, kolik měnových jednotek stojí dané množství zboží a služeb v různých zemích. Používání parity kupní síly k přepočtu výdajů vyjádřených v národních měnách na umělou společnou měnu (standard kupní síly, PPS), eliminuje vliv rozdílů cenových hladin v jednotlivých zemích, které vznikají v důsledku kolísání směnných kurzů.

Slovensko, Lotyšsko a Bulharsko. Jejich národní minimální mzdy se pohybovaly od 717 PPS v Bulharsku po 987 PPS v Portugalsku (Eurostat, 2023).

Obr. č. 4: Minimální mzdy měsíčně ve standardu kupní síly (EU, PPS, leden 2023)



Zdroj: Eurostat, 2023

4.3. Výše minimální mzdy ve vztahu k mediánu hrubých výdělků

Další pohled na úroveň minimálních mezd v ČR a v Evropě nabízí i vztah výše minimálních mezd k mediánu hrubých příjmů. Jistým limitem je v tomto případě dostupnost dat, neboť data o výdělcích vychází z výsledků průzkumu SES (Structure of Earning Survey) z roku 2018.

Národní minimální mzda vyjádřená v eurech, platná k 1. červenci 2018, byla vydělena mediánem hrubých výdělků, zjištěným na základě šetření o struktuře výdělků. Jak vyplývá

z dat průzkumu SES (2018)⁵⁹, výsledný poměr se v rámci EU pohyboval od 42 % (v Estonsku) do 66 % (ve Francii), a to včetně zaměstnanců na částečný úvazek.

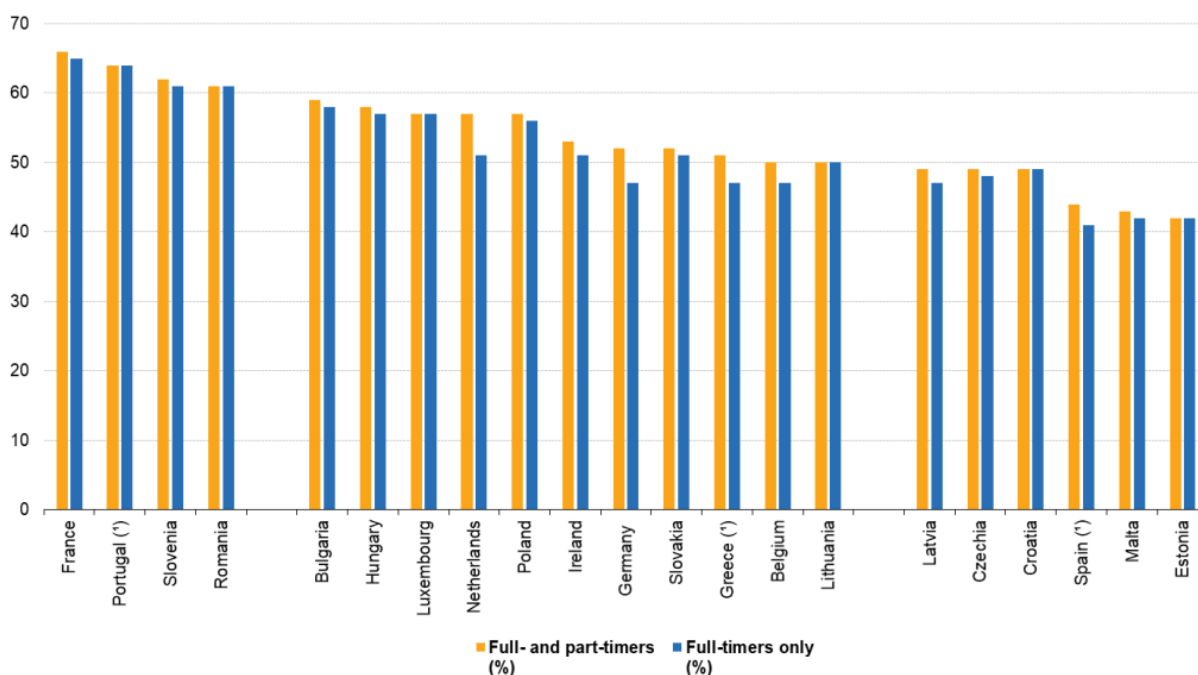
V roce 2018 představovala minimální mzda více než 60 % mediánu hrubé mzdy pouze ve čtyřech členských státech: Francii (66 %), Portugalsku (64 %), Slovinsku (62 %) a Rumunsku (61 %).

V jedenácti členských státech se minimální mzda pohybovala mezi 50 % a 60 % mediánu hrubé mzdy: Bulharsko (59 %), Maďarsko (58 %), Lucembursko, Nizozemsko a Polsko (všechny 57 %), Irsko (53 %), Německo a Slovensko (obě země 52 %), Řecko (51 %), dále Belgie a Litva (obě země 50 %). V šesti členských státech: Česko, Chorvatsko a Lotyšsko (všechny 49 %), Španělsko (44 %), Malta (43 %) a Estonsko (42 %), byla minimální mzda nižší než polovina mediánu výdělků (Eurostat, 2023).

Grafický přehled výše uvedených zjištění nabízí obrázek níže. Žluté sloupce představují údaje za osoby pracující na plný i na částečný úvazek; modré sloupce reprezentují data pouze za pracovníky na plný úvazek.

⁵⁹ EUROSTAT. Minimum wage statistics. Eurostat Statistics Explained [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics

Obr. č. 5: Podíl minimální mzdy na mediánu hrubé mzdy (EU, 2018, %)



Zdroj: Eurostat, 2023

Obdobné výsledky poskytují i data OECD⁶⁰. Tento soubor dat za země OECD obsahuje roční údaje o minimální mzdě ve vztahu k mediánu mezd pracovníků na plný úvazek. Dále pro srovnání mezi jednotlivými zeměmi jsou údaje o výši minimální mzdy doplněny o další ukazatel minimální mzdy, a to ve vztahu k průměrné mzdě. Pro účely mezinárodního srovnání slouží lépe medián než aritmetický průměr, protože zohledňuje rozdíly v rozptylu výdělků v jednotlivých zemích. Pro přehled je nicméně uvedeno srovnání jak za mediánové mzdy, tak za průměrné mzdy.

Z obou přehledů OECD je zřejmé, že hodnoty za Českou republiku se pohybují na spodních příčkách. ČR vykazuje poměrně nízké podíly minimální mzdy jak ve vztahu k mediánovým mzdám, tak k průměrným mzdám.

⁶⁰ OECD. OECD Employment and Labour Market Statistics: Minimum wages relative to median wages. OECDiLibrary [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/earnings/minimum-wages-relative-to-median-wages_data-00313-en

Pro kontext a posouzení přiměřenosti lze zmínit například Kaitzův index, jenž minimální mzdy označuje za adekvátní, pokud činí alespoň 50 % průměrné hrubé mzdy a 60 % mediánu mezd v zemi⁶¹.

Podle zjištění OECD odpovídaly v případě ČR v roce 2021 tyto podíly hodnotám 37 % (v případě průměrných mezd), resp. 43 % (v případě mediánových mezd).

⁶¹ KAITZ, H. B. Experience of the Past: The National Minimum: Youth Unemployment and Minimum Wages. 1970. Bulletin of the United States Bureau of Labor Statistics

Tabulka č. 2: Minimální mzda ve vztahu k mediánu mezd pracovníků na plný úvazek (vybrané země OECD, 2013-2021)

		Procentní podíl minimální mzdy na mediánu mezd								
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Stát										
Chile		67,1	67,6	66,2	68,8	70,2	70,5	71,9	72,7	71,9
Nový Zéland		59,1	59,8	60,0	60,5	60,3	61,3	64,4	64,6	67,6
Portugalsko		52,2	54,8	56,3	58,5	60,1	63,2	63,2	65,6	66,2
Jižní Korea		44,2	45,8	48,5	50,4	52,8	58,5	62,6	62,4	61,3
Francie		62,8	62,5	62,3	62,0	61,7	61,6	61,4	61,1	60,9
Slovinsko		63,7	60,0	59,7	58,7	58,2	58,2	58,7	58,8	60,4
Spojené království		47,1	47,9	48,6	52,7	53,5	54,4	55,1	57,5	56,9
Polsko		49,5	51,0	51,2	52,6	53,9	51,2	51,2	55,5	55,0
Rumunsko		47,7	51,3	54,9	55,7	59,6	58,3	56,5	57,0	54,8
Lucembursko		54,8	54,9	54,4	54,0	54,4	54,7	55,4	53,8	54,8
Slovensko		45,5	45,1	47,3	47,7	47,9	49,2	49,3	51,7	52,4
Izrael		57,4	54,8	57,0	57,6	58,0	58,0	56,3	52,8	51,5
Austrálie		53,9	53,0	53,2	53,8	54,2	53,5	53,8	52,6	51,5
Německo		..	..	48,1	47,1	48,5	47,6	49,7	50,2	51,1
Řecko		43,3	42,0	42,3	43,9	43,2	45,5	49,7	50,5	49,8
Kanada		44,3	45,0	44,5	45,7	45,7	51,4	51,2	48,9	49,5
Španělsko		37,8	36,9	37,0	37,6	39,9	41,0	49,5	51,4	48,4
Litva		55,7	51,1	51,8	55,8	53,5	49,6	49,1	48,8	46,7
Nizozemsko		46,6	46,8	46,6	46,9	47,3	47,1	47,1	46,6	46,3
Irsko		44,6	40,4	39,2	42,3	42,1	49,6	48,8	47,8	46,1
Maďarsko		53,8	53,5	52,5	51,1	52,0	50,5	49,3	48,3	45,2
Japonsko		39,0	39,2	39,6	40,3	41,5	42,6	43,6	45,1	44,9
Belgie		49,3	47,2	45,3	45,7	45,2	42,6	42,5	43,9	44,7
Česká republika		36,8	37,2	38,7	39,6	40,9	41,8	42,9	43,9	43,2
Estonsko		38,8	39,8	41,3	42,3	43,4	43,0	43,3	45,5	42,6
Lotyšsko		46,6	49,2	51,8	50,7	48,3	46,7	43,4	40,5	42,3
Spojené státy		37,3	36,6	35,8	34,8	33,7	32,7	31,6	29,4	29,0

Zdroj: OECD, 2023

Podíl české minimální mzdy na mediánu mezd se od roku 2013 do roku 2021 zvýšil o cca 6,5 p.b., nicméně v posledních letech stagnuje. Hodnoty přiměřenosti Kaitzova indexu ve vztahu k mediánové mzdě (60 %) česká minimální mzda nedosahuje a činí pouze něco přes 43 %.

Naplnovat kritérium adekvátnosti minimální mzdy ve vztahu k mediánové mzdě se však nedaří většině zde uvedených zemí. Podle tohoto hlediska mají přiměřené minimální mzdy pouze pracovníci v Chile, na Novém Zélandu, v Portugalsku, Jižní Koreji, Francii a Slovinsku.

Doporučované hodnotě se přibližuje Spojené království a Polsko, kde podíl dosahuje alespoň 55 % a více.

Ještě nižších podílů minimální mzdy na mediánové mzdě než v České republice lze zaznamenat v Estonsku, Lotyšsko a také v USA. Z nich pouze v Estonsku má index pozitivní, rostoucí tendenci⁶².

⁶² OECD. OECD Employment and Labour Market Statistics: Minimum wages relative to median wages. OECDiLibrary [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/earnings/minimum-wages-relative-to-median-wages_data-00313-en

Tabulka č. 3: Minimální mzda ve vztahu k průměrným mzdám pracovníků na plný úvazek (vybrané země OECD, 2013-2021)

		Procentní podíl minimální mzdy na průměrných mzdách								
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Země										
Nový Zéland		50,5	50,8	51,0	51,3	51,8	52,3	54,9	55,5	57,1
Slovensko		51,9	49,4	49,2	48,4	47,9	48,7	49,1	49,1	50,5
Chile		44,6	44,9	46,2	48,1	47,2	47,4	48,3	49,7	49,2
Francie		50,6	50,5	50,3	50,0	49,8	49,7	49,6	49,3	49,2
Jižní Korea		35,0	35,7	37,8	39,7	41,4	46,0	49,4	49,5	48,8
Spojené království		38,9	39,8	40,5	43,7	44,3	44,7	45,5	47,5	47,5
Portugalsko		35,5	39,2	40,2	41,8	42,9	44,5	44,5	46,2	46,6
Německo		..	..	42,5	41,8	42,8	42,1	44,1	44,3	45,1
Polsko		39,6	40,8	41,0	42,5	43,5	41,9	41,9	45,4	45,0
Kanada		39,4	39,7	39,7	40,0	40,7	44,9	45,0	43,7	43,8
Austrálie		43,7	43,6	44,2	44,6	44,7	44,7	44,5	44,8	43,5
Lucembursko		45,1	44,6	44,2	43,8	44,1	43,3	43,9	42,6	43,4
Belgie		41,2	39,8	39,5	39,4	39,4	39,1	38,9	40,3	40,9
Španělsko		31,8	31,2	31,2	31,8	33,7	34,3	41,4	43,0	40,5
Rumunsko		34,8	37,5	40,1	40,7	43,5	42,6	41,3	41,6	40,1
Řecko		36,9	35,7	35,9	37,3	36,7	36,3	39,7	40,3	39,8
Izrael		42,0	41,0	42,3	43,0	43,7	44,3	43,0	40,3	39,3
Slovensko		35,9	36,6	36,9	37,5	38,1	39,4	39,8	41,9	39,3
Japonsko		33,9	34,1	34,3	35,1	36,2	37,0	37,9	39,2	39,2
Nizozemsko		40,0	39,5	39,2	39,5	39,8	39,6	39,6	39,2	38,9
Litva		44,4	41,3	41,9	45,1	43,3	41,1	40,7	40,4	38,7
Česká republika		31,3	31,7	33,0	34,0	35,3	36,2	37,1	37,7	37,2
Estonsko		32,6	34,0	35,2	36,1	37,0	36,7	36,9	38,8	36,3
Irsko		36,4	33,8	33,4	35,0	35,3	38,9	38,3	37,1	35,8
Maďarsko		40,1	40,2	39,6	39,0	40,1	40,1	37,8	37,2	35,3
Lotyšsko		37,3	39,4	41,4	40,6	38,6	37,5	35,0	32,9	34,3
Spojené státy		26,7	26,6	25,1	24,8	24,2	23,2	22,3	21,1	20,4

Zdroj: OECD, 2023

Podíl minimální mzdy na průměrné mzdě v ČR dlouhodobě roste. Od roku 2013 do roku 2021 se zvýšil téměř o 6 p.b. (ze 31 % na 37 %). Hodnoty přiměřenosti Kaitzova indexu ve vztahu k průměrné mzdě (50 %) česká minimální mzda však ani v tomto případě nedosahuje.

Ani většině výše uvedených ostatních zemí se nedaří naplňovat Kaitzovo kritérium adekvátnosti minimální mzdy ve vztahu k průměrné mzdě. Podle tohoto hlediska mají přiměřené minimální mzdy pouze pracovníci na Novém Zélandu a ve Slovinsku.

Doporučované hodnotě se však alespoň přibližuje Chile, Francie, Jižní Korea, Spojené království, Portugalsko, Německo a Polsko, kde podíl dosahuje nejméně 45 % a více.

Ještě nižších podílů minimální mzdy na průměrné mzdě než v České republice lze zaznamenat v Estonsku, Irsku, Maďarsku, Lotyšsko a USA. Z nich pouze v Estonsku má index pozitivní, rostoucí tendenci (OECD, 2023).

4.4. Koncept minimální důstojné mzdy

Minimální důstojná mzda je koncept, jehož cílem je do diskuse o minimálních příjmech vnést hledisko výdajů zaměstnaných. Podle expertní skupiny, která se v rámci České republiky konceptem minimální důstojné mzdy zabývá, je minimální důstojná mzda definována následujícím způsobem:

„Minimální důstojná mzda je odměna za práci za běžnou pracovní dobu, která pracujícím a jejich domácnostem poskytuje dostatek finančních prostředků k životu, který je většinou společnosti vnímaný jako určitý základní standard. Mají se z ní dát pokrýt náklady na stravu a bydlení, ošacení, dopravu, zdravotní péči, vzdělání a volný čas a zaplatit další důležité výdaje včetně úspor pro případ neočekávaných okolností. Má umožnit žít obyčejným, ale materiálně důstojným životem a cítit se plnohodnotným členem společnosti“⁶³.

⁶³ PLATFORMA PRO MINIMÁLNÍ DŮSTOJNOU MZDU. Co to je důstojná mzda? [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/co-to-je/>

Hledisko výdajů zaměstnanců odlišuje koncept minimální důstojné mzdy od mzdy průměrné, mzdy mediánové i mzdy minimální.

Průměr mzdy a medián mzdy jsou statistickými hodnotami, jež popisují faktické, momentální rozložení mezd ve společnosti. Popisují příjmy, ale neobsahují položku výdajů, jež příjemci těchto mezd vynakládají.

Minimální mzda je politickým nástrojem pro ovlivňování příjmové strany na trhu práce. Její výše se odvíjí od tripartitního vyjednávání mezi státem, odbory a zaměstnavateli. Ani tento nástroj v sobě neobsahuje výdajového hledisko (tj. co a za kolik si lze z takto vyjednaných příjmů pořídit).

Naopak koncept minimální důstojné mzdy je charakteristický zakomponováním výdajové stránky věci. Východiskem modelu je úvaha, že placená práce vykonávaná ve standardním rozsahu by měla umožňovat vést důstojný život. Do diskuse o příjmech z práce tedy vnáší hledisko životních podmínek pracujících.

Minimální důstojná mzda se liší i od nástrojů identifikace chudoby, resp. jejího měření, jako je:

- Materiální deprivace (situace jedinců či domácností, jež mají problém pokrýt základní životní potřeby)
- Příjmová chudoba (příjmovou chudobou jsou ohroženi jedinci či domácnosti s výrazně nižšími příjmy, než kterými disponuje většina společnosti)
- Životní minimum (nástroj stanovující minimální finanční částku nutnou k přežití).

Z tohoto pohledu nástroj minimální důstojné mzdy zahrnuje i vrstvu populace, která žije v prostoru tzv. ekonomické nejistoty, který ohraničuje stav vyložené chudoby na jedné straně a stav zajištění skromné (minimální) materiální důstojnosti na straně druhé. Tuto vrstvu představují lidé, kteří sice zvládají výdaje na bezprostřední přežití, ale mohou mít potíže s dalšími běžnými náklady⁶⁴.

⁶⁴ PLATFORMA PRO MINIMÁLNÍ DŮSTOJNOU MZDU. Co to je důstojná mzda? [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/co-to-je/>

Tab. č. 4: Vývoj hrubé minimální důstojné mzdy (2019-2022)

	2019		2020		2021*		2022	
	ČR	Praha	ČR	Praha	ČR	Praha	ČR	Praha
MDM v Kč	31 463,-	36 850,-	32 438,-	37 987,-	31 146,-	36 717,-	40 912,-	42 776,-
Podíl úvazků pod hranicí MDM	Cca 50 %		Cca 50 %		41 %		63 %	

Zdroj: Platforma pro minimální důstojnou mzdu, 2023

*Poznámky: *vliv zrušení superhrubé mzdy – k zaplacení nákladů na důstojný život stačí nižší hrubá mzda.*

Pouze 13 % daňové úspory z objemu zrušených superhrubých mezd směřovalo k lidem s nedůstojnými příjmy.

Doporučení Platformy pro minimální důstojnou mzdu ke zlepšení příjmové hladiny v ČR:

- Posílení odborové organizovanosti a pokrytí kolektivními smlouvami
- Zakotvení důstojného ohodnocení při veřejných zakázkách, v rámci opatření zelené transformace a v dalších dotačních programech a grantech
- Nastavení důstojných platových podmínek ve veřejné sféře
- Stanovování minimálních standardů odměňování (minimálních a zaručených mezd) a nezabavitelné částky s přihlédnutím k důstojnému minimu
- Daňová reforma zohledňující důstojný život
- Rozšíření nabídky bezplatných či dostupných veřejných služeb a základních komodit
- Přibližování dávek, které nahrazují mzdu, k výši důstojného minima
- Adekvátní reakce na příchod uprchlíků z Ukrajiny zabraňující mzdovému dumpingu

- Další možnosti pro využití nástroje Minimální důstojné mzdy pro tlak na zvyšování mezd, platů a dalších příjmů

Doporučení relevantní pro odbory jsou dále popsána podrobněji.

Posílení odborové organizovanosti a pokrytí kolektivními smlouvami

S ohledem na možnosti sociálního dialogu a budoucnosti odborů je nejrelevantnější hned první z doporučení. Podle Platformy pro minimální důstojnou mzdu může tento nástroj sloužit jako podklad pro kolektivní vyjednávání o mzdových/platových požadavcích. Roli odborů v sociálním dialogu je však třeba posílit zvýšením odborové organizovanosti a úrovně pokrytí kolektivními smlouvami, které je v ČR pod evropským průměrem (členem odborů v ČR zhruba jen každý devátý zaměstnanec, kolektivní smlouvou je kryta pouze cca jedna třetina zaměstnanců).

Dalším rysem sociálního dialogu v České republice je poměrně nízká úroveň rozšíření kolektivního vyjednávání na vyšší než podnikové úrovni. Podle Platformy pro minimální důstojnou mzdu je příčinou omezeného aplikování sektorového kolektivního vyjednávání neochota zaměstnavatelů vyjednat tímto způsobem⁶⁵.

BOX 1: Souvislost výše mezd s odborovou organizovaností

„Jedním z důvodů, proč je u nás tlak na navýšení mezd nižší než jinde v EU, je naše relativně nízká odborová organizovanost. Slabou pozici pracujících umocňuje také fakt, že se u nás vyjednává převážně na podnikové, a nikoli sektorové úrovni, jak to je běžné například v Německu.“⁶⁶

Kateřina Smejkalová, Nadace Friedrich-Ebert-Stiftung

⁶⁵ PLATFORMA PRO MINIMÁLNÍ DŮSTOJNOU MZDU. Roadmap k důstojným mzdám v Česku [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/co-s-tim/>

⁶⁶ KAHÁNEK, Adam. Minimální důstojná mzda loni byla 40 912 korun. Novinky.cz [online]. 18. dubna 2023 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.novinky.cz/clanek/ekonomika-minimalni-dustojna-mzda-loni-byla-40-912-korun-40429002#dop_ab_variant=0&dop_source_zone_name=novinky.sznhp.box&source=hp&seq_no=7&utm_campaign=abtest220_personal_layout_2_varBB&utm_medium=z-boxiku&utm_source=www.seznam.cz

Platforma dále upozorňuje na ekonomické i psychosociální benefity, plynoucí z odborové angažovanosti. Například upozorňuje na skutečnost, že v podnicích, v nichž se kolektivně vyjednává, jsou mzdy v průměru o 17 % vyšší, než je tomu v případě organizací bez kolektivního vyjednávání. Riziko pocitu ztráty kontroly nad vlastním životem, jež může vyústit v rezignaci na politiku nebo i radikalizaci, lze eliminovat mj. zapojením do odborů. Pozitivní pocity plynoucí z dosažení viditelných výsledků společenské (odborové) angažovanosti mohou zmíněné riziko zmírnit.

Zakotvení důstojného ohodnocení při veřejných zakázkách, v rámci opatření zelené transformace a v dalších dotačních programech a grantech

Požadavek na důstojné pracovní podmínky mohou stát a samospráva uplatňovat všude tam, kde poptávají služby, udělují instituční nebo projektovou podporu. Již nyní zákon o veřejných zakázkách stanovuje podmínku sociální odpovědnosti (Zákon č. 134/2016 Sb., Zákon o zadávání veřejných zakázek, § 6, odst. 4⁶⁷). Tato podmínka může být konkretizována požadavkem na vyplácení minimální důstojné mzdy. Aplikace požadavku na vyplácení důstojných mezd by napomohla řešit neblahou situaci, kdy dochází k výběru poskytovatelů služeb na základě nejnižší nabídnuté ceny. Tím stát (samospráva) vytváří tlak na nízké mzdy zaměstnanců dodavatelské společnosti, ale zároveň vytváří sám sobě dodatečné náklady v podobě dorovnávání nízkých příjmů prostřednictvím dávkových systémů. Uvedená praxe rovněž snižuje důvěru ve stát jako garanta spravedlnosti. Dalším negativním důsledkem principu výběru poskytovatelů služeb na základě nejnižší nabídnuté ceny je často snížená kvalita odvedených prací, jež generuje dodatečné náklady.

Nastavení důstojných platových podmínek ve veřejné sféře

Stát a jeho organizační složky mohou jít při nastavování důstojných podmínek příkladem. Možným řešením je přihlížení k parametrům minimální důstojné mzdy při stanovování tabulkových platů, a to především u osob s delší praxí. Platforma cituje příklad dobré

⁶⁷ Zákon č. 134/2016 Sb.: Zákon o zadávání veřejných zakázek. Zákony pro lidi [online]. 29. dubna 2016 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-134#p6>

praxe u USA. V lednu roku 2022 došlo ve veřejném sektoru USA ke skokovému, více než dvojnásobnému navýšení nejnižší zaručené mzdy na 15 dolarů za hodinu, a to právě za účelem zaručení důstojného ohodnocení⁶⁸.

Stanovování minimálních standardů odměňování (minimálních a zaručených mezd) a nezabavitelné částky s přihlédnutím k důstojnému minimu

V tomto případě Platforma apeluje na zohledňování nákladů, které je možné ze mzdy pokrýt, v procesu stanovování minimálních úrovní odměňování.

Měly by rychleji růst tzv. zaručené mzdy, jež jsou na minimální mzdu navázány. To by se prioritně mělo týkat vysoce kvalifikovaných pracujících a rovněž pracujících v celospolečensky klíčových profesích, například ve zdravotnictví nebo v profesích zajišťujících chod základní infrastruktury.

Rozšíření nabídky bezplatných či dostupných veřejných služeb a základních komodit

Státní garance stávajících bezplatných nebo alespoň cenově regulovaných veřejných služeb, resp. jejich rozšíření může přispět k důstojnému životu nezávisle na pracovním příjmu. Jedná se zejména o dlouhodobě nedostatečně řešenou oblast bydlení, dále zdravotnictví, dopravy, kultury. Pro kontext tohoto opatření je vhodné si připomenout, že důstojné zajištění základních potřeb se nemusí odehrávat pouze prostřednictvím akcelerace výše mezd. Současný růst životních nákladů je tak intenzivní, že jejich plná kompenzace mzdami je pro řadu zaměstnavatelů nerealistická. Naopak rezignace na systémové řešení v oblasti určitých služeb a jejich přenos na individuální úroveň může k růstu cen naopak výrazně přispívat (příkladem je trh s bydlením).

Přibližování dávek, které nahrazují mzdu, k výši důstojného minima

Mnohé dávky v sociálním systému slouží jako kompenzace mzdy (např. podpora v nezaměstnanosti, v nemoci, při péči o děti atp.). Tyto dávky by měly umožňovat alespoň pokrytí základních výdajů. Lepší variantou je důstojné materiální minimum. Nejvhodnější

⁶⁸ PLATFORMA PRO MINIMÁLNÍ DŮSTOJNOU MZDU. Roadmap k důstojným mzdám v Česku [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/co-s-tim/>

variantou je nastavení dávek ve výši, umožňující zachování dosavadního životního standardu. Význam popsaného opatření se zvyšuje zejména v současné době, charakteristické vyšším tlakem na flexibilitu pracovního trhu a dopady technologických změn na udržitelnost pracovních míst. Průběh kariéry bude oproti minulosti odlišný, s častějšími fázemi krátkodobé a střednědobé nezaměstnanosti, resp. období zvyšování nebo změny kvalifikace, nutných pro udržení se na pracovním trhu či opětovný návrat na něj. Pokud je alternativní podpora dostatečná, zvyšuje se šance na lepší uplatnění jednotlivce na trhu práce. Člověk může počkat na nabídku odpovídající jeho kvalifikaci, zkušenostem a nabízející odpovídající mzdové zařazení.

Další možnosti pro využití nástroje Minimální důstojné mzdy pro tlak na zvyšování mezd, platů a dalších příjmů

Zajímavým podnětem Platformy pro minimální důstojnou mzdu v této oblasti je využívání výše minimální důstojné mzdy jako benchmarkingu pro zaměstnavatele. Může jim sloužit jako kritérium pro hodnocení mezd v rámci organizace, jako nástroj pro určování hospodářských cílů a prostředek veřejné sebeprezentace jako atraktivního zaměstnavatele⁶⁹ (například v rámci nefinančního reportingu, pozn. aut.).

4.4. Minimální mzda a inflace

Dopadem inflace na minimální mzdy v Evropě se podrobně zabývá studie Eurofound s názvem „*Minimum wages in 2022: Annual review*“⁷⁰. Zachycuje období od ledna 2021 do ledna 2022 a přestože tím nejnáročnější období teprve začalo, v tomto časovém úseku se již inflace do reálných příjmů začala významně propisovat. Studie proto velmi dobře ilustruje dopady inflace na minimální mzdu. Dalším stimulantem růstu inflace během roku 2022 byl válečný konflikt na Ukrajině.

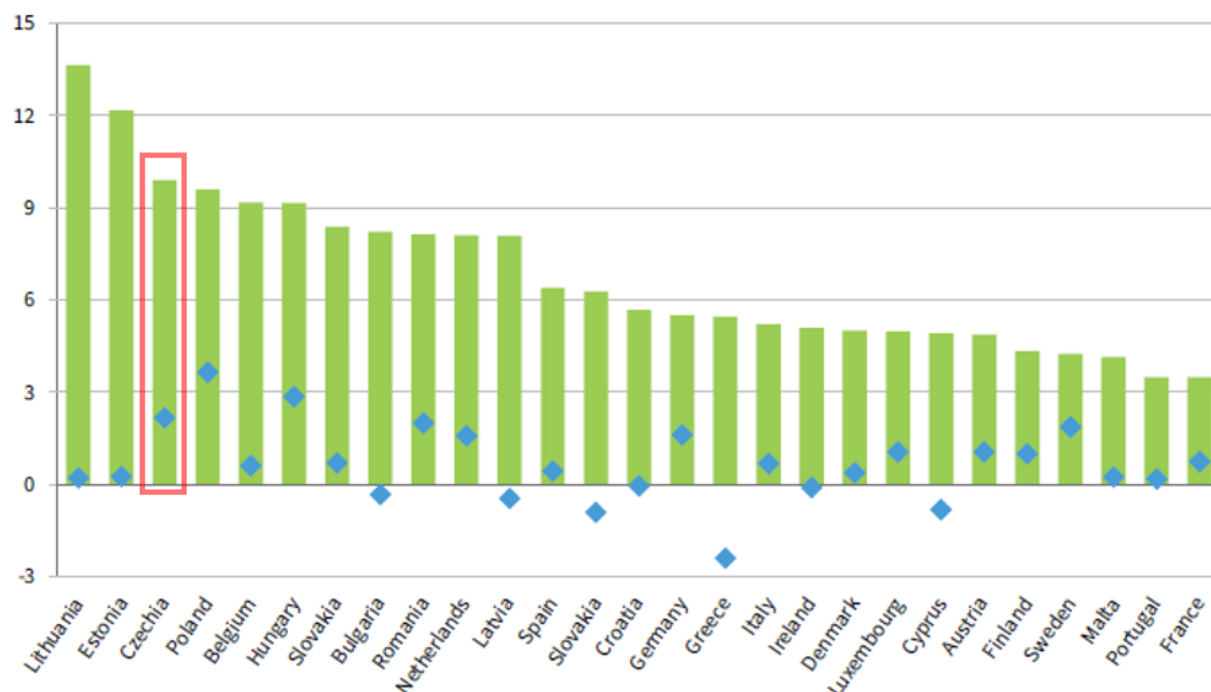
⁶⁹ PLATFORMA PRO MINIMÁLNÍ DŮSTOJNOU MZDU. Roadmap k důstojným mzdám v Česku [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/co-s-tim/>

⁷⁰ EUROFOUND. Minimum wages in 2022: Annual review. Eurofound. Publications Office of the European Union, Luxembourg [online]. 15. června 2022 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/minimum-wages-in-2022-annual-review>

Poté, co se inflace po mnoho let v evropské ekonomice téměř nevyskytovala, se nyní opět dostala do popředí zájmu. Poté, co se ekonomiky začaly vzpamatovávat z dopadů pandemie COVID-19, prudce vzrostly ceny energií a objevily se nové komplikace v dodavatelských řetězcích, což posílilo inflaci. Další prudký růst cen nastal po zahájení války na Ukrajině.

Státy EU zažívají nejvyšší inflaci za desítky let. Následující graf č. 6 porovnává údaje o inflaci za leden 2022 s údaji o rok dříve. Průměrná míra inflace v EU měřená meziroční změnou harmonizovaných indexů spotřebitelských cen činila v lednu 2022 téměř 6 %, zatímco v lednu 2021 se pohybovala těsně nad 1 %. Zvláště vysoká, mezi 13 a 8 %, byla inflace v několika zemích střední a východní Evropy, včetně České republiky (dále pobaltské státy, Polsko, Maďarsko, Slovensko, Bulharsko a Rumunsko) a také v Belgii a Nizozemsku. Všechny členské státy zaznamenávají v roce 2022 mnohem vyšší inflaci než v roce 2021 (Eurofound, 2022).

Obr. č. 6: Meziroční změna míry inflace (%), členské státy EU, 2021 a 2022



Zdroj: Eurofound, 2022

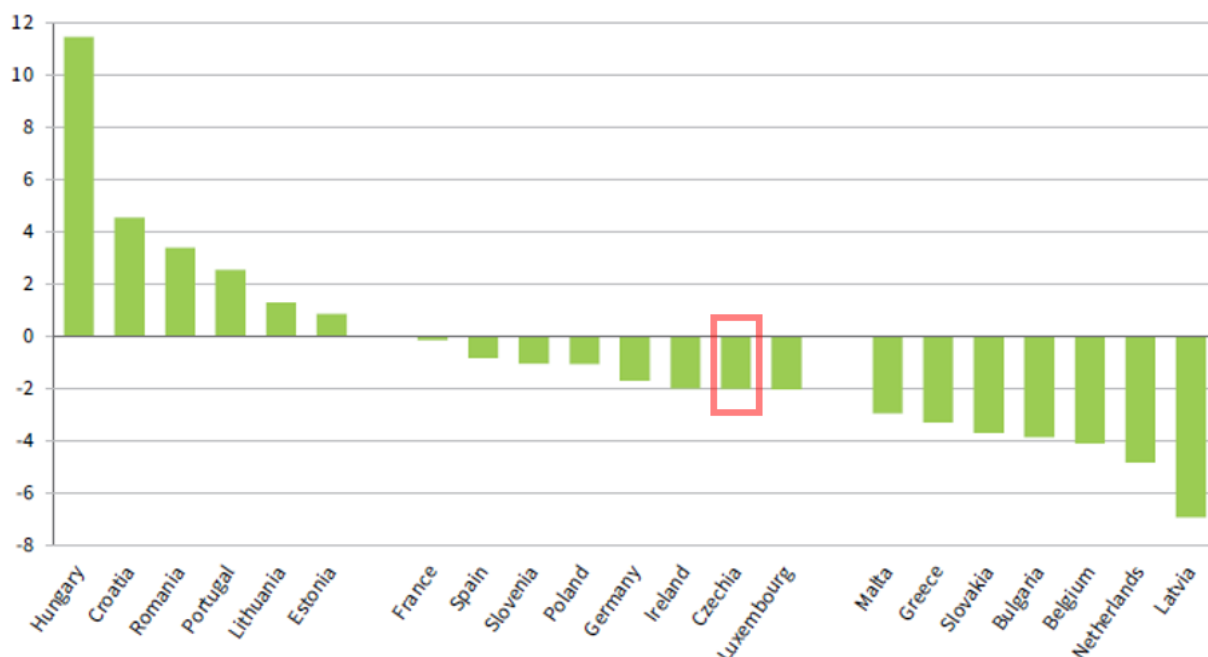
Poznámky: Inflace je měřena měsíčním indexem HICP Eurostatu (2015 = 100). Údaje za rok 2022 se vztahují ke změně mezi lednem 2021 a lednem 2022; údaje za rok 2021 se vztahují ke změně mezi lednem 2020 a lednem 2021.

Inflace začala výrazně růst od konce roku 2020, od konce roku 2021 a v průběhu roku 2022 dále zrychlovala. Hlavním faktorem růstu inflace byly prudce rostoucí ceny energií (plynu, elektřiny a paliv), zatímco inflace v ostatních oblastech, jako je neenergetické průmyslové zboží, ceny nájemného za bydlení a služby, neměla zpočátku tak rychlý růst. Vyšší ceny energií se promítají do vysoké inflace v ostatních oblastech, a tím dále snižují kupní sílu. V první polovině roku 2022 se už jasně ukázalo, že rostoucí ceny energií tlačily na růst cen v jiných oblastech - především potravin, ale i průmyslového zboží a služeb⁷¹.

Obrázek č. 7 uvádí údaje o vývoji reálných sazeb minimálních mezd mezi lednem 2021 a lednem 2022.

⁷¹ EUROFOUND. Minimum wages in 2022: Annual review. Eurofound. Publications Office of the European Union, Luxembourg [online]. 15. června 2022 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/minimum-wages-in-2022-annual-review>

Obr. č. 7: Změny minimální mzdy v reálném vyjádření (%), 21 členských států EU, leden 2021 - leden 2022



Zdroj: Eurofound, 2022

Poznámka: Skupiny jsou sestaveny na základě míry změny mezi lednem 2021 a lednem 2022. Změna je vypočtena na základě měsíčních údajů o hrubé minimální mzdě a měsíčního indexu HICP Eurostatu (2015 = 100).

Jak vyplývá ze zjištění organizace Eurofound (2022), země EU mohou být podle různých trendů reálného vývoje minimálních mezd rozděleny do tří skupin:

- **Zvýšení reálné sazby minimální mzdy:** Z 21 členských států EU, které mají zákonem stanovenou minimální mzdu, se reálné sazby mezi lednem 2021 a lednem 2022 zvýšily v méně než třetině z nich: v Maďarsku, Chorvatsku, Rumunsku a Portugalsku a v menší míře, o méně než 2 %, v Litvě a Estonsku.
- **Mírný pokles reálné sazby minimální mzdy:** K relativně malému snížení (do 2 %) kupní síly u osob s minimální mzdou došlo v o něco více než třetině zemí: Francie, Španělsko, Slovinsko, Polsko, Německo, Irsko, Česko a Lucembursko. Z grafu je zřejmé, že v ČR došlo k poklesu reálné sazby minimální mzdy o 2 %.

- Výrazný pokles reálné sazby minimální mzdy: Výraznější snížení charakterizuje vývoj zákonných sazeb v reálném vyjádření ve zbývajících třetině zemí EU, a to od 3% poklesu na Maltě až po 7% pokles v Lotyšsku.

Je zřejmé, že reálná minimální mzda se v posledních letech zhoršila. Například v období od ledna 2020 do ledna 2021 došlo ke snížení zákonem stanovené minimální mzdy v reálném vyjádření pouze ve čtyřech zemích (Maďarsko, Německo, Estonsko a Španělsko). Naopak mezi lednem 2021 a lednem 2022 k takovému snížení došlo ve většině zemí se zákonem stanovenou minimální mzdou. Problémem také je, jak si jednorázově zvýšená minimální mzda (typicky v lednu) „poradí“ s vývojem inflace v průběhu roku. Typický vzorec vývoje minimální mzdy v průběhu kalendářního roku spočívá v tom, že sazba v reálném vyjádření prudce vzroste v lednu po svém nominálním zvýšení a poté začne v průběhu roku měsíc po měsíci klesat s postupující inflací. V podmínkách vysoké inflace minimální mzda v reálném vyjádření neroste, naopak dochází k výrazné ztrátě kupní schopnosti zaměstnanců pobírajících minimální mzdu (pokud v průběhu roku nedojde k mimořádnému navýšení minimální mzdy, viz příklad Belgie v následujícím boxu).

BOX 2: Navyšování sazby minimální mzdy v Belgii

Belgie může sloužit jako příklad země, které dokázala průběžně zareagovat na růst inflace a přizpůsobit jejímu růstu i navyšování sazby minimální mzdy s cílem zachování její reálné hodnoty vyjádřené kupní silou.

Sazba belgické minimální mzdy se po většinu roku 2021 neměnila, což vedlo ke zhoršení reálné minimální mzdy, protože od ledna 2021 se začala projevovat inflace. Vzhledem k tomu, že nominální sazba minimální mzdy je navázána na valorizační mechanismy, vedla tato rostoucí inflace ke dvěma prvním zvýšením zákonné sazby o +2 %, jednomu v září 2021 a druhému v lednu 2022, čímž se Belgie zařadila mezi západoevropské země, které mají větší progresi zákonné minimální mzdy.

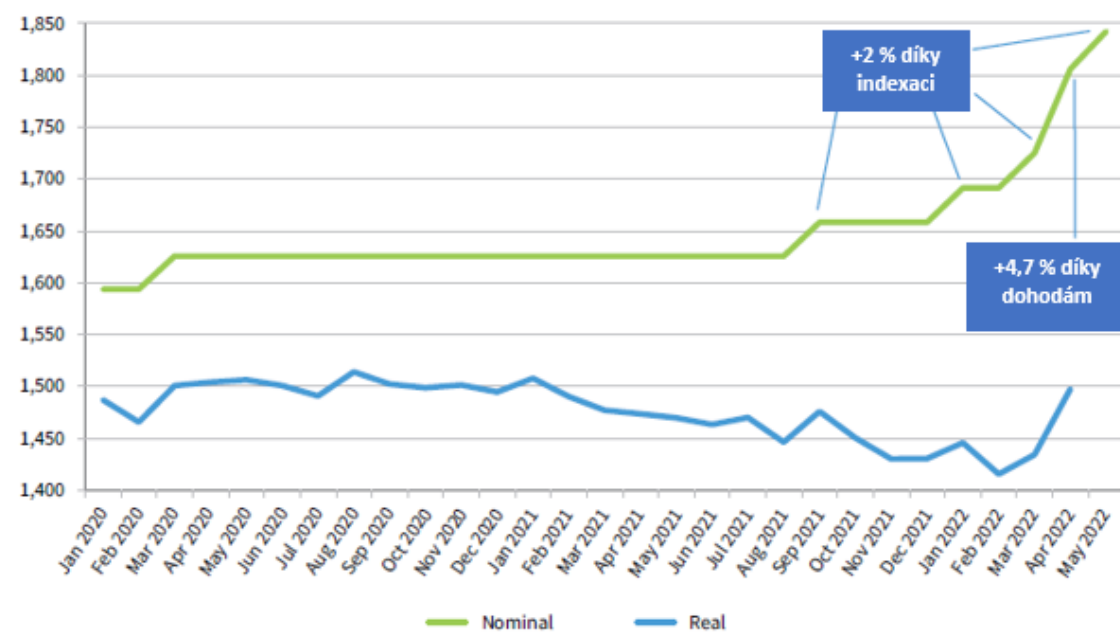
Stále zrychlující inflace však způsobila, že ani tato dvě navýšení vyplývající z indexačního mechanismu nevedla v průběhu roku 2022 k zastavení snižování reálné

minimální mzdy. Z toho důvodu došlo k dalšímu zvýšení nominální zákonné sazby. Další dvouprocentní navýšení minimální mzdy dle indexace proběhla v březnu 2022 a v květnu 2022.

Vedle toho došlo v dubnu 2022 k téměř 5% zvýšení zákonné sazby v důsledku dvou dalších zvýšení, a to díky zvláštním dohodám. Zvýšení zákonné sazby o +0,4 % odsouhlasila belgická Národní rada práce v červenci 2021 na základě výpočtů Centrální hospodářské rady v oblasti tzv. „mzdové normy“. Mnohem robustnější zvýšení minimální mzdy (přes 76 euro měsíčně) bylo výsledkem většího průběžného úsilí o zlepšení zákonné sazby každé dva roky, na němž se dohodli sociální partneři v rámci mezioborové dohody na období 2021-2022. Jednalo se o první zvýšení, přičemž další dvě zvýšení o 35 eur se očekávají v dubnu 2024 a dubnu 2026 (Eurofound, 2022).

Díky tomuto úsilí se v Belgii podařilo (alespoň pro zachycené období), udržet reálnou hodnotu minimální mzdy, jak ukazuje následující obrázek.

Obr. č. 8: Minimální mzdy v nominálním a reálném vyjádření (€), Belgie, leden 2020-květen 2022



Zdroj: Eurofound, 2022

Faktor inflace v nastavování minimální mzdy

Od druhé poloviny roku 2021, s tím jak v Evropě sílila inflace, se toto téma začalo silněji propisovat i do diskusí o výši minimální mzdy. Plný dopad inflace na vývoj zákonem stanovených minimálních mezd a mzdová jednání mezi sociálními partnery se plně projevil v roce 2022 a stále přetrvává. Obavy z inflace se však v procesech stanovování minimální mzdy začaly objevovat již v průběhu roku 2021.

Podle zjištění organizace Eurofound z roku 2019⁷² je přibližně v polovině členských států se zákonem stanovenou minimální mzdou v právních předpisech o minimální mzdě výslovně uvedena inflace (nebo změna cen či životních nákladů) jako faktor, který je třeba zohlednit při aktualizaci sazby. V jiných zemích existuje spíše nepřímá vazba; například v Nizozemsku může vazba mezi minimální mzdou a kolektivně sjednanými mzdami vést ke zvýšení minimální mzdy s cílem kompenzovat inflaci za předpokladu, že je inflace rychle řešena v rámci kolektivního vyjednávání.

Kromě toho některé vlády uváděly jako důvod rozhodnutí o vyšších zákonných sazbách minimální mzdy vyšší inflaci, ačkoli tato zvýšení nebyla schopna kompenzovat rozsah inflace, kterou země EU v současné době zažívají (zvláště když se o nových zákonných sazbách pro rok 2022 rozhodovalo v průběhu roku 2021, kdy se inflační spirála teprve začala rozbíhat a neočekávala se válka na Ukrajině, resp. její inflační důsledky).

Z informací o procesech stanovování mezd v průběhu roku 2021 pro rok 2022 vyplývá, že odbory při prosazování vyššího růstu nominálních sazeb výslovně odkazovaly na inflaci, například v Rakousku, kde se při kolektivním vyjednávání o minimální mzdě tradičně zohledňuje inflace a vývoj produktivity.

Nejrychleji na růst inflace reagovaly sazby minimálních mezd v těch zemích, které používají pravidla nebo stanovený vzorec pro rozhodování o nových sazbách minimální mzdy a kde se při výpočtu zohledňuje inflace. Navíc mechanismus indexace zajišťuje, zajišťuje daleko vyšší nárůsty zákonných sazeb minimální mzdy, pokud inflace přetrvává.

⁷² EUROFOUND. Minimum wages in 2019: Annual review. Eurofound. Publications Office of the European Union, Luxembourg [online]. 4. července 2019 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/minimum-wages-in-2019-annual-review>

Například ve Francii došlo k prvnímu navýšení sazby minimální mzdy v důsledku rostoucí inflace již říjnu roku 2021. Země, jako je Belgie a Francie, takové valorizační vzorce používají a své zákonné sazby do ledna 2022 zvýšily mnohem více než v roce 2021. K dalšímu navýšení minimální mzdy došlo ve Francii od srpna 2022 a následně od ledna 2023 (z 1679 euro měsíčně/11,06 euro na hodinu na aktuálních 1709 euro měsíčně/11,27 euro na hodinu). Oproti sazbě ze srpna 2022 je aktuální hodnota vyšší o 1,81 %⁷³. Inflace ve Francii přitom v roce 2022 dosáhla hodnoty 5,9 %, v Belgii 10,3 %, tj. hodnot výrazně nižších než v České republice (14,8 %)⁷⁴.

4.5. Témata sociálního dialogu týkající se minimální mzdy

V evropských zemích se vede politická diskuse o několika tematických okruzích, jež souvisí s minimální mzdou. Vedle témat vysoce specifických pro různé země sem patří⁷⁵:

- politiky ovlivňující čistou mzdu pracovníků s minimální mzdou
- případy, kdy minimální mzda slouží jako referenční hodnota pro jiné dávky nebo příspěvky
- kompenzace pro zaměstnavatele od vlády výměnou za zvýšení minimální mzdy
- postavení pracovníků a jejich nárok (či nemožnost nároku) na minimální mzdu
- vztah mezi zákonnou minimální mzdou a mzdou stanovenou v kolektivních smlouvách
- regionální minimální mzdy.

V případě debat o **čisté mzdě pracovníků** zazněl v například v České republice argument pro nižší růst minimální mzdy v roce 2022, než bylo původně plánováno. Nižší

⁷³ WELCOME TO FRANCE. Increase of the minimum wage in France. Welcome to France: Helping You to Settle In [online]. 1. května 2023 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.welcometofrance.com/en/increase-of-the-minimum-wage-in-france>

⁷⁴ EUROSTAT. HICP - inflation rate. Eurostat [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00118/default/table?lang=en>

⁷⁵ EUROFOUND. Minimum wages in 2022: Annual review. Eurofound. Publications Office of the European Union, Luxembourg [online]. 15. června 2022 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/minimum-wages-in-2022-annual-review>

valorizace byla zdůvodněna zrušením superhrubé mzdy, která zajistila zvýšení čistých příjmů pracovníků. Zajímavým příkladem diskusí z tohoto okruhu témat je výše příjmů z tzv. „mini-jobů“ v Německu.

BOX 3: Výše příjmů v mini-jobech, Německo

V Německu v roce 2022 proběhla debata o tom, jak zvyšující se úroveň minimální mzdy ovlivňuje pracovní dobu v tzv. „mini-jobech“. „Mini-joby“ jsou definovány jako zaměstnání s absolutní maximální měsíční mzdou 450 euro a jsou obecně osvobozena od příspěvků na sociální zabezpečení a pojištění. Mnoho nebo většina „mini-jobů“ je placena na úrovni minimální mzdy.

Pokud zůstává absolutní maximální měsíční hranice stejná (a přitom se zvyšuje minimální mzda), zkracuje se povolená pracovní doba v závislosti na tom, jak roste hodinová sazba minimální mzdy. Nová vláda ve své koaliční smlouvě deklarovala, že maximální měsíční mzda za „mini-job“ bude zvýšena na 520 eur. Jedná se o první aktualizaci této hranice od 1. ledna 2013, kdy byla zvýšena ze 400 na 450 eur. Na nastavení institutu „mini-jobů“ Německu nepanuje politická shoda. Na jedné straně je zde snaha „mini-joby“ omezit, resp. úplně je zrušit jejich plným začleněním pod sociální zabezpečení, na straně druhé je tlak na rozšíření tohoto režimu prostřednictvím výraznějšího zvýšení prahové hodnoty příjmů z „mini-jobů“ (Eurofound, 2022).

Zákonem stanovená výše minimální mzdy může sloužit jako **referenční hodnota pro ostatní dávky**, příspěvky nebo náklady zaměstnanců a každoroční zvyšování minimální mzdy může vyvolat zvýšené náklady, a to i pro ty, kteří minimální mzdu nepobírají. Tato otázka byla v roce 2021 projednávána v Estonsku a Litvě. V případě Litvy se jedná o následující situaci: povinné odvody na zdravotní pojištění, které v současné době platí osoby samostatně výdělečně činné, činí 6,98 % minimální mzdy. V roce 2021 činily 44,81 euro měsíčně. V roce 2022 se zvýšily na 50,95 euro, čímž se potenciálně zvyšuje daňové zatížení osob samostatně výdělečně činných. Kromě toho je spodní hranice pro odvody na státní sociální pojištění rovněž vázána na minimální mzdu, což znamená, že

společnosti zaměstnávající zaměstnance na částečný úvazek, který vydělává méně než plnou minimální mzdu, musí platit stejné odvody na sociální pojištění jako za osobu s plnou minimální mzdou (Eurofound, 2022).

Kompenzace pro zaměstnavatele od vlády výměnou za zvýšení minimální mzdy byly zavedeny například v Portugalsku a v Maďarsku. O tomto opatření se dále jednalo ve Slovinsku či Maltě.

BOX 4: Kompenzace zaměstnavatelům za zvýšení minimální mzdy v Portugalsku

Portugalská vláda doprovodila zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2022 mimořádným podpůrným opatřením pro zaměstnavatele. Příslušný zákonný dekret stanovuje minimální mzdu na 705 eur (14krát ročně), ale také zároveň stanovuje jednorázovou peněžní dotaci pro podniky ve výši 112 eur na pracovníka, který pobírá minimální mzdu. Tato podpora má přispět na náklady zaměstnavatelů na sociální zabezpečení. Podniky mají rovněž nárok na kompenzaci ve výši 50 % peněžního příspěvku za každého pracovníka, který v prosinci 2021 dosáhne mzdy mírně vyšší než minimální mzda v roce 2021 a nižší než minimální mzda v roce 2022. Pokud však tato úroveň mzdy vyplývá z kolektivní smlouvy podepsané, revidované nebo změněné v roce 2021, má kompenzace poskytovaná společností na jednoho pracovníka činit 100 % peněžního příspěvku - tj. 112 EUR na pracovníka, což je bonus určený k ocenění společností, které v kolektivních smlouvách v roce 2021 stanovily mzdy vyšší než 665 eur (Eurofound, 2022).

Postavení pracovníků a jejich nárok na minimální mzdu se v Evropě debatuje zejména v souvislosti s postavením pracovníků v gig ekonomice, specificky u pracujících prostřednictvím pracovních digitálních platforem. To, zda je pracovník klasifikován jako vykonávající závislou práci nebo jako samostatně výdělečně činný, může mít dopad na jeho pracovní práva, včetně nároku na minimální mzdu. Vnitrostátní debaty často probíhaly v souvislosti s iniciativou EU týkající se pracovníků platforem a byly jí vyvolány.

Například dánská vláda zřídila odbornou komisi, která má stanovit přístup k otázce postavení pracovníků v rámci pracovních digitálních platforem. Dánsko zvažuje opatření směřující ke standardnímu výchozímu předpokladu, že tito pracovníci jsou v závislém zaměstnání.

V rámci širšího návrhu, který se týká příštích 10 let, se dánská vláda snaží zaměřit na více skupin pracovníků než v současnosti. Návrh vedl ke zřízení komise, která bude vládě radit v otázkách týkajících se nových forem zaměstnání, které zpochybňují dánský model trhu práce, jako je například práce prostřednictvím digitálních platforem. Dále vláda představila plán na zavedení "pravidla presumpce", které bude znamenat, že pracovník je považován za osobu pracující za mzdu, pokud se neprokáže, že je skutečně samostatně výdělečně činný. Vláda hodlá vypracovat legislativní návrh na zavedení tohoto pravidla (Eurofound, 2022).

BOX 5: Příklad kolektivní dohody o minimálních mzdách pro pracovníky platforem - Švédsko

V únoru 2021 podepsala společnost Foodora a švédský odborový svaz pracovníků v dopravě dohodu, která se týkala přibližně 2 000 kurýrů. Její součástí jsou následující minimální hodinové mzdy: Pondělí až pátek 70 švédských korun (7 euro) na hodinu plus 20 švédských korun (2 eura) za rozvoz; sobota a neděle 90 švédských korun (8,5 euro) na hodinu plus 20 švédských korun (2 euro) za rozvoz. Dohoda rovněž stanoví zvýšení mezd v souladu s ostatními kolektivními smlouvami, příspěvky na opravu kol a dodávku pracovních pomůcek, jakož i penzijní pojištění a ustanovení o nepřetržité práci v pracovním prostředí. Díky této dohodě se společnost Foodora stala první online platformou pro rozvoz zboží, která podepsala kolektivní smlouvu ve Švédsku. Z následných zpráv však vyplývá, že smlouva se zdaleka nevztahuje na všechny kurýry společnosti Foodora. Mnozí z nich jsou nájímáni dceřinými společnostmi Foodory, které kolektivní smlouvu nepodepsaly (Eurofound, 2022).

Vztah mezi zákonnou a kolektivní minimální mzdou se v některých zemích řeší v případech, kdy kolektivní smlouvy nejsou aktualizovány (buď po dlouhou dobu, nebo ne dostatečně rychle), takže jedna nebo některé nižší mzdové sazby dojednané ve smlouvě mohou klesnout pod zákonem stanovenou minimální mzdou, a jejich uplatňování by proto bylo nezákonné.

BOX 6: Problematické aspekty vztahu mezi zákonnou a kolektivně dojednanou minimální mzdou ve Francii

Ve Francii je tato problematika pravidelně sledována Ministerstvem práce. V roce 2021 francouzské Ministerstvo práce identifikovalo zhruba 40 největších podniků zahrnujících 5 000 a více zaměstnanců, jejichž minimální mzda byla nižší než zákonem stanovená minimální mzda. Požádalo proto sociální partnery, aby zahájili jednání o mzdách. Z celkem 171 odvětví, která ministerstvo práce monitoruje právě proto, že vyjednávají zřídka, mělo 108 (zaměstnávajících celkem 6,6 milionu zaměstnanců) alespoň jeden mzdový koeficient, který neodpovídal mimořádnému zvýšení o 35 eur od 1. října 2021.

Důsledkem dvou zvýšení francouzské minimální mzdy v průběhu roku 2021 byla mj. „komprese“ platových tříd. Jinými slovy, zaměstnanci v nízkých platových třídách mohou setrvávat na úrovni minimální mzdy, i když postupují v platové stupnici založené na odpracovaných letech. Tato situace se udržuje samovolně, neboť zaměstnavatelé mohou mít finanční zájem na tom, aby zaměstnanci zůstali na minimální mzdě. Na základě toho mohou zaměstnavatelé těžit z nižších příspěvků na sociální zabezpečení, tj. musí platit pouze ty, které se týkají pracovních úrazů a nemocí z povolání (Eurofound, 2022).

Téma **regionálních minimálních mezd** je diskutováno v některých velkých zemích EU, jako například v Polsku nebo Španělsku. V obou případech s podnětem regionalizace minimálních mezd přišli zástupci střešních organizací zaměstnavatelů.

BOX 7: Návrhy na regionalizaci minimálních mezd ve Španělsku a Polsku

Největší španělská zaměstnavatelská organizace CEOE opakovaně iniciovala myšlenku stanovení minimální mzdy podle regionů s odůvodněním, že 950 eur nemá ve všech regionech Španělska stejnou kupní sílu. Ani průměrná mzda, na kterou by měla být minimální mzda navázána, jak doporučuje Evropská komise a OECD, není ve všech regionech stejná. Vláda i odbory se proti tomuto návrhu CEOE ohradily s tím, že by se tím zmenšila schopnost minimální mzdy snižovat mzdové nerovnosti. Odbory navíc argumentovaly tím, že kolektivní vyjednávání již vytváří příležitosti k přizpůsobení mezd různým odvětvovým, regionálním a podnikovým situacím.

Polská organizace zaměstnavatelů Business Centre Club rovněž navrhla zavedení regionálních minimálních mezd. Podle jejího návrhu by byl okres považován za region a minimální mzda by byla stanovena s ohledem na průměrnou mzdu v okrese. Návrh byl podporován ombudsmanem malých a středních podniků, jenž v červnu 2021 uspořádal debatu o této myšlence. Zástupce odborového svazu NSZZ Solidarność uvedl, že odborový svaz se k myšlence regionalizace minimální mzdy staví velmi kriticky (Eurofound, 2022).

4.6. Směrnice EU o minimálních mzdách

Dlouhé období příprav unijních pravidel na podporu přiměřených zákonných minimálních mezd v Evropě se formálně uzavřelo 4. října 2022, kdy bylo Radou EU přijata směrnice o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii (směrnice č. 2022/2041 ze dne 19. října 2022)⁷⁶. Na zapracování směrnice do vnitrostátních právních předpisů mají členské státy dva roky.

⁷⁶ EUR-LEX. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii. Úřední věstník Evropské unie [online]. 25. října 2022 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041&from=cs>

Směrnice nepředepisuje konkrétní výši minimální mzdy, které musí členské státy dosáhnout. Stanovuje 3 základní okruhy postupů, jejichž cílem je zajistit přiměřenou úroveň zákonných minimálních mezd, podpořit kolektivní vyjednávání o stanovování mezd a rovněž zlepšit účinný přístup pracovníků, kteří na to mají nárok, k ochraně formou minimální mzdy na základě vnitrostátního práva.

- **Přiměřenost zákonných minimálních mezd**

Od členských států, které minimální mzdy uplatňují, se požaduje, aby zavedly procesní rámec pro stanovení a aktualizaci těchto minimálních mezd na základě souboru jasných kritérií. Kritéria mají být nastavena tak, aby podpořila přiměřenost zákonných minimálních mezd s cílem dosáhnout důstojné životní úrovně, omezit chudobu pracujících, podporovat sociální soudržnost a vzestupnou sociální konvergenci a snížit rozdíly v odměňování žen a mužů. Kritéria musí být vymezena jasným způsobem a musí obsahovat alespoň tyto prvky:

- kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady;
- obecnou úroveň mezd a jejich rozdělení;
- tempo růstu mezd;
- dlouhodobou vnitrostátní míru produktivity a její vývoj.

Vedle toho mohou členské státy používat automatický mechanismus valorizace zákonných minimálních mezd, avšak jeho uplatňování nesmí vést ke snížení zákonné minimální mzdy. Pro hodnocení přiměřenosti zákonných minimálních mezd budou členské státy používat orientační referenční hodnoty. Mohou například použít hodnoty jako 60 % mediánu hrubé mzdy a 50 % průměrné hrubé mzdy, ale mohou zvolit i orientační referenční hodnoty používané na vnitrostátní úrovni.

Každý členský stát určí nebo zřídí jeden nebo více poradních orgánů, které budou příslušným orgánům poskytovat poradenství v otázkách zákonných minimálních mezd, a umožní akceschopné fungování těchto orgánů.

Aktualizace zákonných minimálních mezd se budou provádět nejméně každé dva roky (nebo nejméně každé čtyři roky v případě zemí, které používají mechanismus automatické indexace). Zde můžeme připomenout, že úprava výše české minimální mzdy

v srpnu 2013 nastala poprvé po 6 a půl letech – k předchozímu navýšení došlo poprvé od ledna 2007⁷⁷.

- **Podpora kolektivního vyjednávání o stanovování mezd**

Jedním z deklarovaných cílů směrnice je zvýšit míru pokrytí kolektivními smlouvami a usnadnit výkon práva na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd. Od členských států se proto v souladu se zněním přepisu očekává, že

- budou podporovat rozvoj kapacit sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd, zejména na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni
- budou podporovat jednání sociálních partnerů o mzdách, za rovných podmínek a s přístupem obou stran k relevantním informacím
- v případě potřeby přijímají opatření na ochranu výkonu práva na kolektivní vyjednávání o stanovování mezd a na ochranu pracovníků a zástupců odborových organizací před jednáním, které by je s ohledem na jejich zaměstnání diskriminovalo na základě jejich účasti na kolektivním vyjednávání o mzdách nebo zájmu o účast na vyjednávání
- přijímají ve vhodných případech opatření na ochranu odborových a zaměstnaneckých organizací, které se účastní nebo chtějí účastnit kolektivního vyjednávání, před veškerým zasahováním druhé strany či zástupců druhé strany nebo členů do jejich ustavení, fungování či správy.

Směrnice velkou pozornost věnuje potřebě zvýšit počet pracovníků, na něž se kolektivní vyjednávání o stanovování mezd vztahuje.

Každý členský stát, v němž míra pokrytí kolektivními smlouvami nedosahuje hranice 80 %, bude muset definovat rámec, který vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, a to buď zákonem po konzultaci se sociálními partnery, nebo dohodou s nimi.

⁷⁷ MPSV. Přehled o vývoji částek minimální mzdy: Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991. [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

Tento členský stát dále vypracuje akční plán na podporu kolektivního vyjednávání. Směrnice v případě akčního plánu stanovuje následující:

- Akční plán vzniká po konzultaci státu se sociálními partnery, nebo dohodou s nimi, nebo na společnou žádost sociálních partnerů v podobě, jež byla mezi nimi dohodnuta
 - Akční plán obsahuje jasný harmonogram a konkrétní opatření na postupné zvyšování míry pokrytí kolektivními smlouvami, přičemž je plně respektována nezávislost sociálních partnerů
 - Členský stát svůj akční plán pravidelně přezkoumává a podle potřeby aktualizuje. Aktualizaci svého akčního plánu členský stát provádí po konzultaci se sociálními partnery, dohodou s nimi, nebo na společnou žádost sociálních partnerů v podobě, jež byla mezi nimi dohodnuta
 - Akční plán je přezkoumávám minimálně každých pět let
 - Akční plán a veškeré jeho aktualizace se zveřejní a oznámí Evropské komisi⁷⁸.
- **Zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonných minimálních mezd**

Směrnice stanovuje, že země EU přijmou opatření pro včasné a účinné zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonných minimálních mezd, a to včetně jejich účasti v poradních orgánech, jejichž vznik/určení směrnice rovněž iniciuje za účelem poradenství příslušným orgánům státu v otázkách zákonných minimálních mezd. Konkrétními okruhy zapojení sociálních partnerů dle směrnice budou:

- volbu a uplatňování kritérií pro stanovení úrovně zákonné minimální mzdy a vytvoření vzorce pro její automatickou valorizaci a v případě, že tento vzorec už existuje, pro jeho úpravu

⁷⁸ EUR-LEX. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii. Úřední věstník Evropské unie [online]. 25. října 2022 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041&from=cs>

- volbu a uplatňování orientačních referenčních hodnot pro hodnocení přiměřenosti zákonných minimálních mezd
- aktualizace zákonných minimálních mezd
- stanovení odchylek od zákonných minimálních mezd a srážek z nich
- rozhodnutí o sběru údajů a provádění studií a analýz k informování orgánů a dalších příslušných stran zapojených do stanovování zákonných minimálních mezd (EUR-LEX, 2022).

- **Účinný přístup k ochraně formou minimální mzdy**

Směrnice stanoví, že členské státy přijmou opatření ke zlepšení účinného přístupu pracovníků k ochraně formou zákonné minimální mzdy. Tato opatření zahrnují kontroly prováděné inspektoráty práce, snadno dostupné informace o ochraně formou minimální mzdy a rozvoj schopnosti donucovacích orgánů rozhodně zakročit proti zaměstnavatelům, kteří nedodržují předpisy⁷⁹.

⁷⁹ RADA EVROPSKÉ UNIE. Rada přijala směrnici EU o přiměřených minimálních mzdách. Evropská Rada, Rada Evropské Unie [online]. 4. října 2022 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2022/10/04/council-adopts-eu-law-on-adequate-minimum-wages/>

5. Role odborů v agendě udržitelného rozvoje

Kapitola popisuje roli odborů v agendě udržitelného rozvoje, zejména se věnuje výzvám, jimž v souvislosti s udržitelností odbory čelí. Je uveden příklad nastavování priorit a cílů odborů v oblasti relevantních cílů udržitelnosti (SDG cíle). Dále je popsána role zaměstnanců v procesu nefinančního reportingu, jak ji popisuje nová směrnice EU, resp. příslušné standardy.

5.1. Východiska

Současná doba je charakteristická zvyšováním tlaku na odklon od zdrojově náročných výrob a služeb, produkující velké množství skleníkových plynů, k efektivní, nízkouhlíkové, cirkulární a sociálně vyvážené ekonomice. Zajištění restrukturalizace takového rozsahu však vyžaduje i změnu mechanismů sladování různých zájmů a nacházení nových strategických přístupů hlavních aktérů. V procesu přechodu na nový model je úloha klíčových aktérů zcela zásadní, paradoxně se však tomuto tématu věnuje poměrně málo pozornosti. Analýza hlavních hráčů, zejména zkoumání jejich zájmů a představ je stále spíše okrajovým tématem. Pokud jsou tyto základní otázky vůbec kladeny, pak směřují dvěma směry:

- Jak lze otázky udržitelnosti začlenit do zavedených forem sociálního dialogu a jak tomu odbory musí přizpůsobit svou agendu?
- Jsou vůbec sociální aktéři včetně odborů schopni dát potřebný impuls pro nutnou změnu paradigmatu při překonávání neudržitelného modelu ekonomiky?⁸⁰

Jednou z hlavních obav odborů je dopad zelené transformace na kvantitativní i kvalitativní aspekty zaměstnanosti. Příčinou napětí a konfliktů může být například skutečnost, že nové pracovní příležitosti ne vždy naplňují všechny představy o udržitelnosti, tj. aby byly zároveň environmentálně udržitelné (zelené) i kvalitní (důstojné, např. z hlediska mezd

⁸⁰ GALGOCZI, Béla. The changing role of trade unions in the sustainable development agenda. *International Review of Sociology* 24 (1) [online]. březen 2014 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/263203761_The_changing_role_of_trade_unions_in_the_sustainable_development_agenda

nebo sociálních podmínek). Požadavek na okamžitou optimalizaci řešení může narážet na ekonomickou realitu, ovlivněnou řadou faktorů (např. geografický region, obecná situace v oblasti zaměstnanosti, struktura ekonomiky atp.). Aktuálně dostupné pracovní příležitosti mohou z krátkodobého hlediska působit jako atraktivní, i když podmínky nejsou optimální – z hlediska vlivu na životní prostředí, nebo z hlediska kvality pracovních míst, případně obojího. Vznikají tak kompromisy mezi krátkodobými zisky a dlouhodobými důsledky.

Možné dopady zelené transformace na zaměstnanost jsou v případě zelených pracovních míst následující (Galgoczi, 2014):

- vzniknou nová pracovní místa;
- stávající pracovní místa budou transformována ("ozeleněna");
- pracovní místa zaniknou.

Dynamika těchto procesů se výrazně liší v závislosti na regionech, sektorech a jednotlivých sekcích pracovního trhu.

5.2. Udržitelný rozvoj a výzvy, kterým odbory čelí

Přechod na nízkouhlíkovou ekonomiku účinně využívající zdroje je velmi široký proces: zahrnuje plnohodnotnou restrukturalizaci celého hospodářství. Odbory hrají při řízení úspěšné zelené transformace jednu z klíčových rolí, ale zároveň čelí obrovským rozporům mezi krátkodobými a dlouhodobými příležitostmi.

Z hlediska kapitálu jsou jak práce, tak životní prostředí výrobními faktory. Odbory historicky obhajují slušné ocenění práce, zatímco životní prostředí toto zastoupení postrádá. To lze odborům jen stěží vyčítat, faktem však je, že internalizace externích nákladů spojených s využíváním environmentálních zdrojů pro ekonomické účely vyžaduje zásadní změnu. To rozšiřuje oblast působnosti tradičního střetu/dialogu mezi kapitálem a prací. V novém procesu řešení otázek spojených s externalitou environmentálních zdrojů mají odbory jako dlouholetí odpůrci kapitálu zvláštní postavení. Komplexnost zmíněného problému je charakteristická protichůdnými zájmy, konflikty

mezi celkovými prioritami a místními prioritami a rovněž častým nesouladem mezi krátkodobými a dlouhodobými zájmy. V situaci, kdy jsou krátkodobé ekonomické zisky pro malou cílovou skupinu postaveny proti dlouhodobým ztrátám celku, neexistuje žádné politicko-institucionální řešení, které by mohlo reprezentovat druhý zájem, a to ani v případě, že velikost budoucích ztrát je mnohem vyšší než krátkodobé zisky.

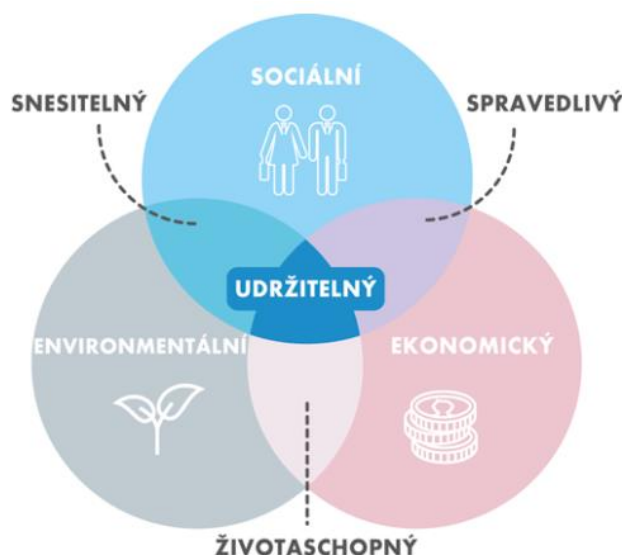
Původní argumenty, podle nichž by odbory mohly nevyhnutelně zůstat uvězněny v neudržitelném modelu výroby, již přestávají platit. Odbory si samy stále více uvědomují potřebu nového strategického přístupu. Sociální dialog v Evropě se stále více zabývá tématem zelené transformace a tím, že odbory zahajují svůj program zahrnující potřebu "spravedlivého přechodu" (Galgozci, 2014).

Koncept udržitelnosti a udržitelného rozvoje v činnosti odborů

„Udržitelnost“ lze chápat jako společenský cíl, jenž však nemá jednotně přijímanou definici. Její charakteristiky se v různých zdrojích liší, kladou důraz na odlišné aspekty udržitelnosti nebo na její různé časové dimenze. Shoda však panuje na třech základních pilířích udržitelnosti: environmentální, sociální a ekonomický. Udržitelnost lze rámcově definovat v kontextu lidské civilizace jako praktickou schopnost uspokojit základní potřeby dneška bez kompromitování schopnosti budoucích generací uspokojit jejich základní potřeby a udržet jejich životní úroveň. Udržitelná společnost musí být vystavěna tak, aby její životní styl a podnikání nebyly v rozporu se schopností přírody udržet život⁸¹.

⁸¹ JAMES, Paul; MAGEE, Liam; SCERRI, Andy; STEGER, Manfred B. Urban Sustainability in Theory and Practice:. London: Routledge, [online]. 2015. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: https://www.academia.edu/9294719/Urban_Sustainability_in_Theory_and_Practice_Circles_of_Sustainability

Obr. č. 9: Tři pilíře udržitelnosti⁸²



Zdroj: OSN (zpracování: ČSÚ)

Doposud nejvýznamnější globální koncepcí naplňování cílů udržitelnosti je iniciativa Organizace spojených národů s názvem Agenda pro udržitelný rozvoj, přijatá v roce 2015 na základ dokumentu Přeměna našeho světa: Agenda 2030 pro udržitelný rozvoj⁸³. Agenda pro udržitelný rozvoj (zkráceně Agenda 2030) obsahuje i 17 cílů udržitelného rozvoje, v rámci nichž je definováno celkem 169 podcílů.

Přehled cílů udržitelného rozvoje (Sustainable Development Goals – SDG):

- Cíl 1. Vymýtit chudobu ve všech jejích formách všude na světě
- Cíl 2. Vymýtit hlad, dosáhnout potravinové bezpečnosti a zlepšení výživy, prosazovat udržitelné zemědělství
- Cíl 3. Zajistit zdravý život a zvyšovat jeho kvalitu pro všechny v jakémkoli věku

⁸² ČSÚ. Role ČSÚ v problematice udržitelného rozvoje. Statistika a my [online]. 18. září 2018 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2018/09/18/role-csu-v-problematice-udrzitelneho-rozvoje/>

⁸³ OSN. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. UN Department of Economic and Social Affairs, [online]. Sustainable Development [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://sdgs.un.org/2030agenda>

- Cíl 4. Zajistit inkluzivní a spravedlivé kvalitní vzdělávání a podporovat příležitosti celoživotního vzdělávání pro všechny
- Cíl 5. Dosáhnout genderové rovnosti a posílit postavení všech žen a dívek
- Cíl 6. Zajistit dostupnost vody a sanitačních zařízení pro všechny a udržitelné hospodaření s nimi
- Cíl 7. Zajistit přístup k cenově dostupné, spolehlivé, udržitelné a moderní energii pro všechny
- Cíl 8. Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný ekonomický růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny
- Cíl 9. Vybudovat odolnou infrastrukturu, prosazovat inkluzivní a udržitelnou industrializaci a podporovat inovace
- Cíl 10. Snížit nerovnosti uvnitř zemí a mezi nimi
- Cíl 11. Vytvořit inkluzivní, bezpečná, odolná a udržitelná města a lidská sídla
- Cíl 12. Zajistit udržitelné vzorce výroby a spotřeby
- Cíl 13. Přijmout bezodkladná opatření pro boj proti změně klimatu a jejím dopadům
- Cíl 14. Chránit a udržitelně využívat oceány, moře a mořské zdroje pro zajištění udržitelného rozvoje
- Cíl 15. Chránit, obnovovat a podporovat udržitelné využívání suchozemských ekosystémů, udržitelně hospodařit s lesy, potírat rozšiřování pouští, zastavit a následně zvrátit degradaci půdy a zastavit ztrátu biologické rozmanitosti
- Cíl 16. Podporovat mírové a inkluzivní společnosti pro udržitelný rozvoj, zajistit všem přístup ke spravedlnosti a vybudovat efektivní, odpovědné a inkluzivní instituce na všech úrovních
- Cíl 17. Posílit prostředky pro provádění a oživit globální partnerství pro udržitelný rozvoj

Cíle SDG v činnosti odborů

V roce 2017 byla Organizací spojených národů zpracována příručka o cílech udržitelného rozvoje s názvem „*Sustainable Development Goals: Trade Union Reference Manual on*

*the 2030 Agenda for Sustainable Development*⁸⁴. Cílem této referenční příručky je pomoci odborovým předákům, členům a sympatizantům při jejich zapojení do těchto národních strategií udržitelného rozvoje. Jedná se o referenční příručku, která představuje Agendu 2030 v jejích různých složkách a která identifikuje soubor prioritních cílů a ukazatelů, které mohou chtít odborové svazy zvážit v kontextu své národní situace. Příručka identifikuje příležitosti a výzvy, jimž odbory čelí při svém zapojení do tvorby národních hospodářských a sociálních politik, čerpající ze zkušeností získaných z dřívějšího zapojení odborů do těchto procesů. Dokument rovněž slouží odborovým svazům jako zdroj informací o záležitostech souvisejících s Agendou 2030 a také jako zdroj nápadů v oblastech, které by odbory mohly předpokládat při zapojení do Agendy 2030.

Užitečnost manuálu spočívá v jeho praktickém zpracování. Příručka se podrobně věnuje každému ze 17 deklarovaných cílů, včetně jejich celkem 169 podcílů.

Manuál u každého cíle:

- Poskytuje jeho stručný popis a kontext
- Uvádí stanovené podcíle
- Předkládá klíčová data, která mohou sloužit odborům jako argumentace pro stanovení politik
- Stanovuje cíle priorit odborů a indikátory jejich měření v relevanci pro konkrétní cíl SDG
- Uvádí přehled nástrojů a dokumentů relevantních pro příslušný cíl
- Překládá otázky pro poznámky, jež mohou sloužit jako východiska pro aktivity odborů

⁸⁴ ILO. Sustainable Development Goals: Trade Union Reference Manual on the 2030 Agenda for Sustainable Development [online]. Turín: International Training Centre of the ILO, 2017 [cit. 2023-05-17]. ISBN 978-92-9049-798-1. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553141.pdf

Sociální dialog, cíle odborů a indikátory v cíli SDG č. 8

Sociální dialog je ve výše zmíněné příručce zmiňován hned u několika cílů. Sociální dialog je nejvýznamnější součástí naplňování cíle 8 (Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný ekonomický růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny), jenž je autory příručky chápán jako ústřední bod zájmu odborových organizací. Cíl 8 je proto v následujícím textu představen podrobněji.

- **Charakteristika cíle**

Tento cíl se snaží podporovat udržitelný, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst spojený s plnou a produktivní zaměstnaností a důstojnou prací pro všechny. Na jedné straně zahrnuje agendu důstojné práce Mezinárodní organizace práce a její čtyři strategické cíle (práva, zaměstnanost, sociální ochranu a sociální dialog). Na druhou stranu vytváří vazbu mezi snahou o hospodářského růstu a důstojné práce pro všechny.

- **Sociální dialog v kontextu cíle**

Aby bylo tohoto cíle dosaženo, musí být ústředním bodem makroekonomických politik zemí důstojná práce. Vytváření důstojných pracovních míst nelze považovat za pouhý vedlejší produkt růstu, ale musí být jedním z hlavních zájmů při vytváření strategie hospodářského růstu. Jinými slovy, vytváření důstojných pracovních míst má být vedle fiskální a měnové politiky ústředním zájmem makroekonomické politiky. Jedním z klíčových konstitutivních prvků důstojné práce je sociální dialog. Tripartismus a sociální dialog spolu s přijímáním mezinárodních pracovních norem odlišují Mezinárodní organizaci práce (ILO) od všech ostatních organizací v mezinárodním systému. Po téměř sto letech existence sociálního dialogu lze dnes nalézt národní mechanismy tripartitního sociálního dialogu přibližně v 80 % všech členských států ILO s různou úrovní účinnosti. Kolektivní vyjednávání se týká méně než 20 % pracovníků v placeném zaměstnání v přibližně 60 % všech členských států ILO. V oblasti přeshraničního sociálního dialogu podepsaly globální odborové federace s nadnárodními společnostmi mezinárodní rámcové dohody, nicméně tyto iniciativy zůstávají křehké. Nové výzvy, které se objevují v globální ekonomice, jako je vznik globálních hodnotových řetězců a politik či úsporná opatření, představují pro sociální dialog nové výzvy - zejména pro kolektivní vyjednávání.

Odvětвовé a národní kolektivní vyjednávání zřejmě ztrácí půdu pod nohama ve prospěch vyjednávání na úrovni podniků. Proto by posílení tripartity, sociálních dialogu a kolektivního vyjednávání mělo být nezbytnou součástí úsilí odborových svazů při naplňování cíle č. 8.

- **Prioritní cíle a ukazatele odborů v rámci cíle 8**

Klíčové cíle a indikátory odborových organizací navržených manuálem ILO jsou pro přehled uvedeny v tabulce níže.

Tabulka č. 5: Prioritní cíle a ukazatele odborů v rámci cíle SDG č. 8

Cíle	Indikátory
Udržet hospodářský růst na obyvatele v souladu s vnitrostátními podmínkami, a zejména v nejméně rozvinutých zemích dosáhnout alespoň sedmiprocentního růstu hrubého domácího produktu ročně.	Roční tempo růstu reálného HDP na obyvatele.
Dosáhnout vyšší úrovně hospodářské produktivity prostřednictvím diverzifikace, technologické modernizace a inovací, včetně zaměření na odvětví s vysokou přidanou hodnotou a náročná na pracovní sílu.	Roční míra růstu reálného HDP na zaměstnance.
Podporovat politiky zaměřené na rozvoj, které podporují produktivní činnosti, vytváření důstojných pracovních míst, podnikání, tvořivost a inovace a podporují formalizaci a růst mikropodniků, malých a středních podniků, a to i prostřednictvím přístupu k finančním službám.	Podíl neformální zaměstnanosti v nezemědělských odvětvích podle pohlaví.
Do roku 2030 dosáhnout plné a produktivní zaměstnanosti a důstojné práce pro všechny ženy a muže, včetně mladých lidí a osob se zdravotním	Průměrný hodinový výdělek zaměstnanců a zaměstnankyň podle zaměstnání, věku a osob se zdravotním postižením.

Cíle	Indikátory
postižením, a stejné odměny za práci stejné hodnoty.	Míra nezaměstnanosti podle pohlaví, věku a osob se zdravotním postižením.
Do roku 2020 výrazně snížit podíl mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni, nevzdělávají se ani se neúčastní odborné přípravy.	Podíl mladých lidí (ve věku 15-24 let), kteří nejsou zapojeni do vzdělávání, zaměstnání nebo odborné přípravy.
Přijmout okamžitá a účinná opatření k vymýcení nucené práce, ukončení moderního otroctví a obchodování s lidmi a zajistit zákaz a odstranění nejhorších forem dětské práce, včetně náboru a využívání dětských vojáků, a do roku 2025 ukončit dětskou práci ve všech jejích formách.	Podíl a počet dětí ve věku 5-17 let zapojených do dětské práce podle pohlaví a věku.
Chránit pracovní práva a podporovat bezpečné pracovní prostředí pro všechny pracovníky, včetně migrujících pracovníků, zejména migrujících žen, a pracovníků s nejistým zaměstnáním.	Četnost smrtelných a nefatálních pracovních úrazů podle pohlaví a statusu migranta. Zvýšení vnitrostátního dodržování pracovních práv (svoboda sdružování a kolektivní vyjednávání) na základě zdrojů Mezinárodní organizace práce (ILO) a vnitrostátních právních předpisů, podle pohlaví a statusu migranta.
Do roku 2020 vypracovat a uvést do praxe globální strategii pro zaměstnanost mladých lidí a implementovat Globální pakt o zaměstnanosti Mezinárodní organizace práce.	Celkové vládní výdaje na programy sociální ochrany a zaměstnanosti v poměru ke státním rozpočtům a HDP

Zdroj: ILO, 2017

- **Výchozí otázky pro nastavení aktivit odborů v rámci cíle č. 8**

- Jaký je model hospodářského růstu ve vaší zemi? Je trvalý, inkluzivní a udržitelný?
- Vede struktura hospodářského růstu ve vaší zemi k důstojné práci pro všechny?

- Podporuje vaše vláda důstojnou práci pro všechny, nebo prosazuje dílčí politiky zaměstnanosti nebo sociální ochrany bez zahrnutí práv a sociálního dialogu?
- Jak mohou odbory zajistit, aby makroekonomická politika vaší země sledovala plnou zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny?
- Jak mohou odbory zvýšit dodržování svobody sdružování a kolektivního vyjednávání?

Zdůvodnění participace odborových organizací na národních procesech plnění cílů udržitelného rozvoje

Podle ILO (2017) vytváří účast odborů následující příležitosti:

- zapojit své vlády do určování národních politik, a tím ovlivňovat národní socioekonomické politiky.
- obhajovat tradiční postoje odborů, jako je svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání, plná zaměstnanost, sociální ochrana pro všechny, důstojné mzdy, dobré pracovní podmínky, zajištění příjmů pro chudé atd.
- přispět k tomu, aby národní strategie růstu byly inkluzivní a udržitelné.
- propojit národní strategie růstu s důstojnou prací a prosazovat, aby se makroekonomické politiky zaměřovaly na zaměstnanost a aby důstojná práce byla ústředním bodem strategií růstu.
- řešit hospodářské, sociální a environmentální problémy v rámci ucelené národní rozvojové strategie.
- institucionalizovat sociální dialog o národních sociálně-ekonomických politikách.
- zajistit, aby národní plány cílů udržitelného rozvoje náležitě zohledňovaly zájmy všech pracovníků.
- řešit nerovnosti a chudobu pracujících prostřednictvím mzdové, daňové a sociální ochrany a dalších politik, které byly navrženy v cílech udržitelného rozvoje.

- bojovat proti diskriminaci na základě pohlaví a všem dalším formám diskriminace.
- zajistit, aby cíle v rámci cíle 8 "Růst podporující začlenění a důstojná práce pro všechny", jakož i další cíle důstojné práce v rámci jiných cílů, byly součástí národního plánu SDG (ILO, 2017).

Vedle vzniklých příležitostí však ILO upozorňuje i na některé možné komplikace, jež mohou být s participací odborových organizací na nastolování národních strategií plnění cílů SDG spojeny. K takovým výzvám patří například:

- Nedostatek vnitřních kapacit: odbory nemusí mít dostatečné kapacity, aby se mohly účinně účastnit těchto vnitrostátních procesů. Tento nedostatek kapacit může být na úrovni potřebných odborných znalostí v oblasti politiky uvnitř odborů, aby mohly smysluplně přispívat k politickým debatám; nebo nedostatek institucionálních kapacit pro sledování složitých dlouhodobých procesů; nebo jednoduše nedostatek finančních prostředků na realizaci kampaní nebo vzdělávacích programů o cílech udržitelného rozvoje.
- Odklon omezených zdrojů: zapojení do národních rozvojových politik může znamenat odklon omezených lidských a finančních zdrojů od jiných hlavních úkolů. Při zapojení do těchto národních rozvojových programů proto musí odborové předáci realisticky vyvážit své zapojení s ohledem na své omezené zdroje.
- Svoboda sdružování a kolektivního vyjednávání: neexistence příznivého prostředí pro svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání představuje také výzvu, pokud jde o uznání legitimní úlohy odborů ve vnitrostátní sociálně-ekonomické politice. Vlášda může odborům bránit v účasti také z politických důvodů. Nebezpečí v těchto situacích spočívá v tom, že odbory budou v pokušení soustředit se na své přežití a ponechat volné pole pro určování politiky ostatním.
- Nebezpečí legitimizace nepříznivých výsledků: při účasti na těchto národních rozvojových programech hrozí také riziko legitimizace výsledků, které nemusí být nutně schváleny odbory. Vlášdy mohou participační proces využít pouze

jako výkladní skříň k prosazení politik, které nejsou v zájmu zaměstnanců. Ačkoli je tedy účast odborů v těchto procesech SDG nezbytná, odbory se musí zapojit s plným vědomím možnosti, že budou "využity" k legitimizaci výsledků nepříznivých pro pracovníky a chudé (ILO, 2017).

Možnosti participace odborů na nefinančním reportingu

V listopadu 2022 byla Evropskou radou schválena evropská Směrnice o podávání zpráv podniků o udržitelnosti⁸⁵. Rovněž bývá uváděna jako směrnice CSRD, směrnice o nefinančním reportingu nebo jako směrnice o ESG reportingu. Znamená to, že společnosti budou povinny zveřejňovat podrobné informace týkající se otázek udržitelnosti. V praxi budou muset společnosti podávat zprávy o tom, jak jejich obchodní model ovlivňuje jejich udržitelnost a jaký dopad mají na jejich činnost vnější faktory udržitelnosti (jako je změna klimatu nebo otázky lidských práv).

Zkratka ESG představuje tři pilíře udržitelnosti, jak jsou chápány v rámci zpráv podniků o udržitelnosti. „E“ reprezentuje prvek životního prostředí, tj. environmentální. „S“ je zkratkou pro „sociální“, v něm je reportováno, jak obchodní model podniku dopadá na lidi, ať už zaměstnance nebo lidi mimo podnik. „G“ znamená „governance“ tj. řízení podniku.

Účel a cíl Směrnice

Účelem směrnice EU o nefinančním reportingu je zlepšit transparentnost a zodpovědnost velkých společností v oblasti environmentálních, sociálních a lidských práv a boje proti korupci. Tato směrnice se týká společností, které splňují určitá kritéria velikosti a veřejného zájmu, a stanoví požadavky na zveřejňování nejen finančních, ale i nefinančních informací o své činnosti.

Cílem směrnice je podpořit udržitelné podnikání a umožnit investorům, zákazníkům a dalším zainteresovaným stranám lépe posoudit dopad činnosti společností na životní prostředí, společnost a lidská práva. Směrnice také může pomoci společnostem zlepšit

⁸⁵ RADA EVROPSKÉ UNIE. Směrnice o podávání zpráv podniků o udržitelnosti [online]. 16. listopadu 2022 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-35-2022-INIT/cs/pdf>

své vlastní výkonnosti v oblasti udržitelnosti a snížit své riziko reputačních problémů spojených s neetickou či škodlivou činností.

Zapojení zaměstnanců do nefinančního reportingu

Proces tvorby ESG reportu, stejně jako požadavky na jeho obsah, budou standardizovány na základě společných evropských standardů ESRS. Tyto standardy mj. jiné vyžadují, aby do procesu byly náležitým způsobem zapojeny další strany.

Princip zapojení zúčastněných stran v rámci určení materiality (určení významných témat pro podnik z hlediska dopadů činnosti podniků, souvisejících rizik a příležitostí) znamená, že při rozhodování o tom, které téma je pro společnost nejvýznamnější z hlediska environmentálních, sociálních a lidských práv a boje proti korupci, je důležité zapojit do procesu rozhodování různé zainteresované strany.

Zapojení zúčastněných stran zahrnuje jak vnitřní, tak vnější zainteresované strany. Vnitřní zainteresované strany zahrnují zaměstnance, vedení a akcionáře společnosti, zatímco vnější zainteresované strany mohou zahrnovat zákazníky, dodavatele, místní komunity, nevládní organizace a další.

Proces zapojení zúčastněných stran by měl být transparentní a participativní, s důrazem na aktivní naslouchání potřebám a zájmům zúčastněných stran a na ujištění, že jsou jejich názory a připomínky zohledněny při rozhodování o tématu materiality. Tento proces může zahrnovat širokou škálu aktivit, jako jsou průzkumy veřejného mínění, konzultace, dvoustranné a vícestranné dialogy a analýzy aktérů.

Cílem zapojení zúčastněných stran je zlepšit informovanost společnosti o významných tématech z hlediska udržitelnosti a zajistit, aby společnost brala v úvahu potřeby a zájmy zúčastněných stran při plánování a realizaci své činnosti.

6. Další současné výzvy pro odbory a jejich řešení

V šesté kapitole jsou uvedeny další aktuální výzvy pro odbory, jež určují budoucí agendu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Mezinárodní organizace práce ve zprávě „*Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*“⁸⁶ popisuje několik okruhů výzev, jimž jsou v současnosti odborové organizace vystavovány (např. specifické skupiny, průřezové okruhy témat atd), a na reálných příkladech ilustruje způsoby, jak se s nimi odbory úspěšně vypořádávají. Mohou tak sloužit jako inspirace pro aplikaci v českém prostředí sociálního dialogu, resp. kolektivního vyjednávání. V kapitole je dále představena komplexní mapa přístupu odborů ke kolektivnímu vyjednávání, jež zachycuje všechna klíčová témata, včetně takových, jež jsou v českém prostředí doposud méně standardní. V závěru kapitoly jsou popsány možnosti legislativního a nelegislativního řešení některých specifických otázek činnosti odborů, jako řešení plurality odborů a nových forem odborů.

6.1. Skupiny pracovníků vyžadující zvláštní pozornost

Rostoucí podíl pracovníků na dobu určitou a migrantů

V zemích s vysokými příjmy je většina členů odborů zaměstnána na základě smlouvy na dobu neurčitou. Podíl těch, kteří mají smlouvu na dobu určitou nebo dočasnou, činí v současné době pouze 11 %, má však rostoucí tendenci. Agenturní zaměstnávání a zaměstnávání na dobu určitou se stalo realitou pro mnoho mladých lidí. Je to ale i důvod, proč odbory v některých zemích upravily svou politiku (ILO, 2022).

BOX 8: Kampaně zaměřené na pracovníky na dobu určitou a agenturní pracovníky

Mnoho odborů v Evropě připravilo kampaně zaměřené na pracovníky s dočasnými smlouvami a v nejisté situaci, jako jsou strážníci v německém Hamburku, pracovníci call center v Rakousku, pracovníci úklidových služeb a baliči masa v Nizozemsku,

⁸⁶ ILO. Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery [online]. Ženeva: ILO Publishing, 2022 [cit. 2023-05-17]. ISBN 978-92-2-036448-2. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_842807.pdf

pracovníci v rychlém občerstvení a nákupních centrech ve Francii, pracovníci v maloobchodě v Polsku, prodavači ve Švédsku, pracovníci hotelnictví v Irsku a baliči masa ve Spojeném království.

Německý odborový svaz kovodělníků IG Metall si uvědomil, že agenturní zaměstnávání se stalo trvalým prvkem, což podkopává jeho vyjednávací pozici. Svaz IG Metall proto zahájil kampaň s názvem "Stejná práce - stejná mzda", během níž mnoho agenturních zaměstnanců vstoupilo do odborů. Jednalo se o jednu ze změn v přístupu, která pomohla odborovému svazu opět zvýšit svou prestiž a přilákat nové členy (ILO, 2022).

Pracovní migranti

Podle odhadu Mezinárodní organizace práce bylo v roce 2019 globálně celkem 169 migrujících pracovníků. To bylo o 19 milionů (tj. téměř 13 %) více než v roce 2013. Tento trend jde ruku v ruce se zvýšenou feminizací pracovní migrace, neboť stále více žen migruje nikoli jako doprovázející členové rodiny, ale jako pracovníci. Tento globální trend lze zčásti aplikovat i na ČR v případě válečných uprchlíků z Ukrajiny, zpravidla žen (s dětmi), jež se dobře uplatnily na českém trhu práce. Obecný nárůst pracovní migrace představuje pro odborové organizační strategie značnou výzvu, na níž se odbory postupně učí reagovat. Například Americká federace práce a Kongres průmyslových organizací, Evropská odborová konfederace (ETUC) a různé globální odborové federace zaujaly proimigrantský postoj zaměřený na zlepšení práv a podmínek migrujících pracovníků. Účinné prosazování pracovních norem se začalo považovat za účinnější způsob ochrany trhu práce než kontrola migrace, která má tendenci vytvářet neregulérní toky, jež je obtížné monitorovat. V mnoha evropských zemích (např. Nizozemí, Belgie, Francie a další) se odbory staly podporovateli práv pracovních migrantů (ILO, 2022).

Pracovníci digitálních platforem

Pro odbory je také náročné organizovat pracovníky platforem. Velikost ekonomiky platforem nelze snadno změřit, ale roste. Během pandemie získala práce na platformách další význam - například při doručování potravin, balíčků a léků. Je zřejmé, že rozšiřování

tohoto druhu práce není ojedinělým trendem, ale představuje významnou změnu v pracovněprávních vztazích v reakci na příležitosti, které se spotřebitelům, firmám a pracovníkům otevírají díky novým technologiím. Vzhledem k tomu, že pracovníci platform obvykle vykonávají nejisté formy práce, je často obtížné je organizovat.

Odbory vystupují po boku pracovníků platform a daří se jim vyhrávat důležité soudní spory, aby byli pracovníci platform překlasifikováni na zaměstnance a aby podniky platform převzaly odpovědnost za ochranu, kterou těmto pracovníkům poskytuje pracovní právo.

V červenci 2020 vyhověl britský Nejvyšší soud odvolání Nezávislého odborového svazu pracovníků Velké Británie ve věci rozšíření pravidel BOZP pro pracovníky platform během pandemie COVID-19. V únoru 2021 Nejvyšší soud Spojeného království svým rozhodnutím jednomyslně potvrdil závěr pracovního soudu, že řidiči pracující pro dotyčnou společnost provozující platformu spadají pod písmeno b) článku 230 odst. 3 zákona o zaměstnaneckých právech, a mají proto nárok na řadu zákonných zaměstnaneckých práv. V květnu 2021 španělská vláda po sociálním dialogu mezi odbory a EBMO schválila "zákon o řidičích", který předpokládá, že pracovníci platform pro doručování do domu jsou zaměstnanci se všemi tradičními právy na sdružování, zastupování, kolektivní akce a vyjednávání. Nový zákon, který následně potvrdila španělská Poslanecká sněmovna, zakládá práva těchto pracovníků na dovolenou a vyžaduje, aby za ně společnosti platily příspěvky na sociální zabezpečení (ILO, 2022).

BOX 9: Iniciativy odborů pro pracovníky platform

Německý odborový svaz kovodělníků IG Metall, a různé odbory v Rakousku a Švédsku společně spustily webovou stránku nazvanou "Fair Crowd Work⁸⁷", kde mohou pracovníci platform hodnotit své zkušenosti s prací pro platformy. Těmto odborům se do jisté míry podařilo přesvědčit různé platformy, aby podepsaly kodex chování pro

⁸⁷ Fair Crowd Work: Shedding light on the real work of crowd-, platform-, and app-based work. Fair Crowd Work [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <http://faircrowd.work/>

crowdsourcing. K září 2021 podepsalo kodex chování devět společností z řad platform a k iniciativě se jako oficiální podporovatel připojil německý svaz crowdsourcingu.

Společně s Kompetenčním centrem pro budoucnost práce Nadace Friedricha Eberta v Berlíně připravila Evropská federace odborových svazů potravinářství, zemědělství a cestovního ruchu v září 2021 vzdělávací online kurz pro mladé pracovníky z východní a jihovýchodní Evropy, působící v zemědělsko-potravinářském sektoru⁸⁸.

Mladí pracovníci

Za posledních 30 až 40 let došlo v zemích s vysokými příjmy k prudkému poklesu míry odborové organizovanosti mladých lidí. Průměrná míra zapojení do odborů mezi osobami ve věku od 16 do 25 let ve 28 zemích s vysokými příjmy se během jedné generace snížila na polovinu, z 21 % v roce 1995 na 11 % v roce 2015, a v polovině těchto zemí vstupuje do odborů méně než 7 %. V důsledku toho se průměrný věk členů odborů zvýšil na více než 45 let a v průměru pětina všech členů odborů se blíží odchodu do důchodu: jejich počet je třikrát až čtyřikrát vyšší než počet členů, kteří vstoupili do odborů v posledních pěti až deseti letech. Demografické trendy, jako je nízká porodnost a stále menší kohorty vstupující na trh práce, vytvářejí další tlak na odbory v zemích s vysokými příjmy (ILO, 2022).

BOX 10: Odborové organizování mladých lidí

Organizace mladých lidí je klíčem k jakékoli strategii obnovy odborů. Nedávná kampaň Výboru mladých Evropské odborové konfederace (ETUC) ve spolupráci s Nadací Friedricha Eberta je uvedena poselstvím: *"Odbory čelí existenční krizi: buď budeme nabírat nové, mladé členy ve značném počtu, nebo během několika desetiletí přestaneme existovat jako odborová organizace"*. Přidružené organizace se vyzývají,

⁸⁸ KLINKENBERG, Priya. Empowering Young Workers in CEE and SEE Countries through Digital Organising. European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions [online]. 7. července 2021 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://effat.org/eventbrite-event/empowering-young-workers-in-cee-see-countries-through-digital-organising/>

aby prováděly kampaně pro mládež, shromažďovaly údaje o situaci mladých lidí, zjišťovaly potenciální členy a místa, kde žijí a pracují, a rozvíjely kontakty mezi vrstevníky a přístupy, které využívají jazyk a styl komunikace mladých lidí. Výbor pro mládež ETUC také doporučuje, aby odbory budovaly a rozvíjely interní struktury pro mládež, vyčlenily zdroje a usnadnily účast mladých lidí na rozhodování a v neposlední řadě navázaly spojení v rámci odborového hnutí i mimo něj a zabývaly se tématy, která mladé lidi zajímají. Příklady takových aliancí jsou Retail Action Project ve Spojených státech, kampaň Fast Food Rights ve Velké Británii, hnutí Stand Up na Novém Zélandu a Young Workers Centre v Austrálii (ILO, 2022). Po recesi spojené s rokem 2008 se mnoho mladých lidí, kteří byli těžce zasaženi úspornými opatřeními a rekordní nezaměstnaností, začalo zapojovat do protestů a do hnutí mimo odbory a nebo proti nim. Například ve Spojených státech vytvořila městská dělnická centra koalici Young Workers United, v Itálii vzniklo hnutí "San Precario" a ve Španělsku hnutí "Juventud sin Futuro", které odsuzovalo nejistou situaci mladých lidí⁸⁹.

Průřezové oblasti aktivit pro budoucnost odborů

Vedle aktivit odborů, zaměřených na výše popsané skupiny pracovníků, je třeba věnovat pozornost i obecnému kontextu úsilí odborů o organizování pracovníků, jež je důležité pro zachování budoucnosti odborů, přičemž má z hlediska cílových skupin neutrální charakter. Podle ILO (2022) se jedná o:

- kampaně na nábor nových členů
- vytváření koalic pro konkrétní témata s neodborovými organizacemi
- organizační obnova
- vytváření partnerství mezi odbory a managementem
- nadnárodní solidarita
- různé formy politických akcí.

⁸⁹ ANTENAS, Josep Maria. 2015. Spain: The 'Indignados' Rebellion of 2011 in Perspective. 2015. Labor History 56 (2): 136–160.

6.2. Komplexní přístup ke kolektivnímu vyjednávání budoucnosti

Mezinárodní organizace práce ve zprávě „*Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*”⁹⁰ analyzovala postupy v oblasti kolektivního vyjednávání ve 21 zemích a provedla obsahovou analýzu celkem 512 kolektivních smluv a doprovodných dokumentů, s cílem porozumět jejich tematickému rozsahu. Níže prezentovaná tabulka témat a podtémat může být inspirací pro budoucí komplexní přístup ke kolektivnímu vyjednávání v českém prostředí, jež zachycuje všechny současné, ale i budoucí výzvy pro kolektivní vyjednávání.

Tabulka č. 6: Rozsah témat kolektivního vyjednávání (metaanalýza 512 kolektivních smluv a souvisejících dokumentů z 21 zemí)

Téma	podtéma	Opatření
Mzdy	Základní mzda	Odpracovaná doba (hodinová, týdenní nebo měsíční mzda) nebo platba podle výsledků.
		Stupnice odměn
		Zásady pro postup (např. pracovní seniorita)
		Zvyšování životních nákladů
		Úpravy mezd
	Příspěvky a věcné dávky	Náhrada za přesčasy (mzdové tarify nebo náhradní volno)
		Příplatek za noční práci
		Příplatek za práci o víkendu a ve svátek
		Příplatek za rizikovou práci

⁹⁰ ILO. Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery [online]. Ženeva: ILO Publishing, 2022 [cit. 2023-05-17]. ISBN 978-92-2-036448-2. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_842807.pdf

Téma	podtéma	Opatření
		Příspěvek na ubytování
		Příspěvek na dopravu nebo cestovné
		Příspěvek na stravování
		Příspěvek na dítě
	Variabilní mzda	Na základě výsledků (provize nebo sazby od kusu)
		Odměna závislá na výkonu nebo produktivitě
		Finanční spoluúčast
Pracovní doba	Pracovní hodiny	Standardní pracovní doba (denní, týdenní, měsíční)
		Organizace pracovní doby (směny, rozpisy)
		Přesčasy
	Doba odpočinku	Přestávky na jídlo a odpočinek
		Týdenní doby odpočinku
		Roční dovolená
	Pružná úprava pracovní doby	Flexibilita v organizaci a trvání (pružná pracovní doba, časové bankovnictví) a systémy průměrování pracovní doby; stlačený pracovní týden, zkrácená pracovní doba)
		Předvídatelnost harmonogramů (minimální garantované hodiny pro marginální práce na částečný úvazek; minimální výpovědní lhůty pro práci na zavolání)

Téma	podtéma	Opatření
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP)	Zapojení a propagace	Komise BOZP
		Participace na posuzování, prevenci a kontrole rizik BOZP
		Šíření informací a poradenské služby
		Školení BOZP
	Prevence a ochrana	Bezpečné a zdravé pracovní prostředí
		Opatření k prevenci a eliminaci rizik BOZP
		Ergonomie
		Právo odmítnout nebezpečnou práci
		Osobní ochranné oděvy a vybavení
Sociální ochrana	Zdravotní péče a nemocenské dávky	Zdravotní péče (služby na pracovišti, úhrada nákladů nebo pojištění)
		Placená nemocenská dovolená nebo pojištění pro případ nemoci
	Pracovní úrazy	Pojištění pro případ úrazu v zaměstnání
		Invalidní a pozůstalostní dávky
	Ochrana v nezaměstnanosti	Pojištění v nezaměstnanosti
		Příplatky k zákonným dávkám v nezaměstnanosti
	Starobní důchody	Zaměstnanecké penzijní systémy
		Příplatky k zákonným systémům dávek ve stáří

Téma	podtéma	Opatření
Podmínky zaměstnávání	Podmínky zaměstnání na plný úvazek	Zkušební doba
		Konzultace v případě propouštění
		Výpovědní lhůty
		Odstupné
	Různé formy pracovního uspořádání	Přeměna smluv na dobu určitou a dočasnou na smlouvy na dobu neurčitou
		Omezení nebo podmíněné využívání dočasných smluv nebo kontraktorů
		Rovnost v odměňování mezi plným pracovním úvazkem a odlišnými formami pracovních úvazků
Transformace práce	Technologické změny	Oznámení a konzultace o technologických změnách
		Záruka zaměstnání s funkční a geografickou mobilitou
		Školení a rekvalifikace
		Důstojná práce na dálku a hybridní pracovní postupy
		Právo na odpojení
		Ochrana soukromí a údajů
	Environmentální změny	Závazek k sociálnímu dialogu
		Společný závazek k opatřením na snížení nebo kompenzaci uhlíkové stopy
		Závazky ke spravedlivému přechodu (podpora při hledání zaměstnání a umísťování; odborná příprava a rekvalifikace)

Téma	podtéma	Opatření
Rozvoj dovedností	Školení	Společné komise pro odbornou přípravu
		Vyhrazený čas na školení
		Financování školení
		Pobídky pro školení
		Ověřování a certifikace dovedností
	Učňovství	Začleňování učňů do pracovního procesu
		Započítávání doby strávené v učňovském školství do odpracované doby
Rovnost mužů a žen	Genderově podmíněné násilí	Opatření k prevenci sexuálních obtěžování na pracovišti
		Postupy pro vyšetřování stížností
		Podpora obětí na pracovišti a domácího násilí na základě pohlaví
	Gender, ochrana mateřství, rodičovská a rodinná dovolená	Opatření na podporu sladění pracovních a pečovatelských povinností
		Ochrana mateřství a mateřská dovolená
		Rodičovská dovolená
		Podpora reprodukčního zdraví a menstruační hygieny
		Dovolená na hormonální léčbu
	Stejná mzda za práci stejné hodnoty	Transparentnost v klasifikaci pracovních pozic a platových tabulek
		Přehodnocení práce v profesích nebo odvětvích, kde převažují ženy

Téma	podtéma	Opatření
		Opatření k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů (např. příplatky za rovnost)
Diverzita a inkluze	Rovnost příležitostí a zacházení	Zákaz diskriminace
		Rovnost příležitostí a zacházení při náboru, vzdělávání a povyšování
		Inkluzivní volno pro kulturní, náboženské a duchovní události
		Jednotné pracovní smlouvy a ochrana migrujících pracovníků
		Podpora při přechodu ze školy do zaměstnání a do důchodu
		Přiměřené úpravy pro pracovníky se zdravotním postižením
Pracovní vztahy	Zabezpečení odborů	Uznávání odborů
		Antidiskriminační ustanovení
		Uspřádání odborové činnosti
	Řádné pracovní vztahy	Smírčí doložky
		Konzultace a spolupráce
		Postupy řešení stížností a sporů
		Disciplinární postupy

Zdroj: ILO, 2022

6.3. Specifika řešení plurality odborů v ČR

Problematickou historií řešení plurality odborových organizací v České republice, její ukotvení v zákoně 262/2006 Sb. (zákoníku práce) a spory, které tuto úpravu provázejí

minimálně od roku 2008, analyzovala advokátní kancelář Randl Partners v roce 2021⁹¹. Debaty se vedou o právní úpravu § 24, odst. 2, jenž v původní podobě zněl: „*Působí-li u zaměstnavatele více odborových organizací, jedná zaměstnavatel o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi; odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak. Jestliže se odborové organizace neshodnou na postupu podle věty první, je zaměstnavatel oprávněn uzavřít kolektivní smlouvu s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi, které mají největší počet členů u zaměstnavatele.*“ Zákoník práce tak aplikoval princip majority: kolektivní smlouvy mohly být uzavřeny s odborovými organizacemi, které měly u zaměstnavatele největší počet členů.

Věta druhá zmíněného odstavce byla v roce 2008 Ústavním soudem označena za protiústavní a zrušena. Tím je dána nutnost plné vzájemné shody odborových organizací na společném postupu, bez určení alternativního řešení, pokud se odborové organizace působící u zaměstnavatele mezi sebou neshodnou. Od té doby probíhá intenzivní diskuse, nicméně doposud se v legislativním procesu nepodařilo stanovit kompromisní řešení. Na jedné straně jsou předkládány argumenty o potenciálu současné právní úpravy blokovat kolektivní vyjednávání, na druhé straně je zdůrazňován princip zajištění plurality.

Pro možné řešení jsou výše zmíněnou studií analyzovány zejména související závěry Výboru pro svobodné sdružování při Mezinárodní organizaci práce.

Autoři docházejí k následujícím závěrům:

- mezinárodní právo s pluralitou odborových organizací u zaměstnavatele počítá (nezakazuje ji)

⁹¹ RANDL PARTNERS. Budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR pod vlivem nových trendů v OECD: právní analýza. SP ČR [online]. 2021 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.spcr.cz/images/Anal%C3%BDza_Budoucnost_kolektivn%C3%ADho_vyjedn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD.pdf

- poskytuje vodítka pro řešení problémů, které v kontextu plurality odborových organizací u zaměstnavatele mohou vznikat
- v případě neshody více odborových organizací na společném postupu mezinárodní právo umožňuje uzavřít více kolektivních smluv (vždy za členy konkrétní odborové organizace)
- rovněž umožňuje uzavřít kolektivní smlouvu s nejreprezentativnější odborovou organizací (buď podle počtu členů nebo na základě volby zaměstnanců), pokud jsou pro tuto cestu stanoveny transparentní zákonné podmínky
- tyto podmínky musí být přiměřené a racionální, nesmí být neomezené a bránící odborovým organizacím v jejich činnosti a omezovat zvýšenou měrou kolektivní vyjednávání.

Na základě postoje Výboru pro svobodné sdružování (ILO) i na základě závěrů Ústavního soudu se podle autorů nelze vrátit do stavu před nálezem Ústavního soudu. Ani dílčí navrhované korektivy, které byly navrhovány, by neřešily problém, který by takto vznikl, tj. že jednání „velkých“ odborových organizací a zaměstnavatele by eliminovalo princip absolutní plurality odborových organizací. Možností řešení majority je hlasování všech zaměstnanců, k němuž se může přistoupit v různých etapách vyjednávání kolektivní smlouvy (před zahájením kolektivního vyjednávání za účelem určení odborové organizace kolektivně vyjednávat, před uzavřením kolektivní smlouvy nebo při schvalování již uzavřené kolektivní smlouvy). Dále by mělo být ošetřeno:

- stanovení varianty pro řešení zahrnující schválení či neschválení následující po podepsání kolektivní smlouvy
- práva ostatních odborových organizací na informování o průběhu kolektivního vyjednávání
- práva ostatních odborových organizací na projednání předloženého a závěrečného návrhu se zaměstnavatelem
- schválení uzavřené kolektivní smlouvy zaměstnanci v pracovním poměru, jinak by se k ní nepřihlíželo.

Studie Randl Partners⁹² předkládá i alternativní možnosti vypořádání se s principem plurality podle mezinárodních standardů, např. stanovení ryzí majority bez nutnosti preference společné shody a vzájemného postupu vůči zaměstnavateli (aplikováno ve Francii) nebo možnost uzavření více kolektivních smluv u jednoho zaměstnavatele (aplikováno v Německu).

6.4. Legislativní a nelegislativní řešení nových forem odborů

Novou formou odborů jsou míněny takové odborové organizace, které u zaměstnavatele fyzicky nepůsobí, ale vykonávají svou činnost pouze online (Randl Partners, 2021).

Při posuzování materiálních znaků a skutečné činnosti takových forem odborů je rozhodující, zda v rámci své činnosti naplňují účel odborových organizací, tj. podporovat a hájit individuální a kolektivní zájmy pracovníků.

V souvislosti s „online“ formou odborových organizací se diskutuje zejm. praktické naplňování § 277 zákoníku práce, jenž stanovuje povinnosti zaměstnavatele zabezpečit podmínky pro fungování u něho působící odborové organizace.

Možnosti řešení této povinnosti jsou jak nelegislativní, tak legislativní. V prvním případě se nabízí zachovat znění § 277 v současné podobě a prostor pro řešení ponechat na judikatuře soudů. Podstatou případného legislativního řešení je stanovit, že v této oblasti je zásadní vzájemná dohoda mezi zaměstnavatelem a „online“ odborovou organizací. Dohoda by měla přednost před zákonem upravenými minimálními standardy. Pro případ nedohody by zákon jasně určil, na co mají odbory ze zákona právo (lépe a přesněji než současná právní norma). Rozsah práv na plnění by se mohl odvíjet od velikosti zaměstnavatele, reprezentativnosti dotyčné odborové organizace a faktické hájení práv zaměstnanců z její strany v rámci sociálního dialogu, jak je řešeno např. ve Francii.

⁹² RANDL PARTNERS. Budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR pod vlivem nových trendů v OECD: právní analýza. SP ČR [online]. 2021 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.spcr.cz/images/Anal%C3%BDza_Budoucnost_kolektivn%C3%ADho_vyjedn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD.pdf

7. Závěry

Činnost odborových organizací čelí hned několika okruhům problémů, jež představují výzvy pro jejich budoucí činnost v rámci sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. V kontextu zhoršující se ekonomické situace, dlouhodobých dopadů pandemie COVID-19 a vysoké hladiny inflace půjde na jedné straně o zamezení hrozícího zvětšení deficitu důstojné práce. Klíčovou otázkou pro kolektivní vyjednávání v nejbližší budoucnosti bude zachování odpovídajících reálných příjmů, přiměřené životní úrovně pracujících a vysoké úrovně zaměstnanosti. Na druhou stranu je třeba zajistit budoucnost odborů jejich přizpůsobením novým výzvám, jako jsou například nové technologie, angažování specifických skupin nebo silnější důraz na udržitelnost.

V kontextu vysoké inflace je klíčovým budoucím tématem kolektivního vyjednávání, resp. sociálního dialogu, zachování adekvátních příjmů. Významný impuls zde představuje směrnice EU o minimálních mzdách, kterou je třeba do konce roku 2024 zapracovat do české legislativy. Směrnice pro aktéry sociálního dialogu nastoluje hned několik témat, jichž se mohou odborové organizace dobře chopit, jako je např. definování jasných kritérií pro nastavení a aktualizaci minimálních mezd. Odbory by se rovněž měly aktivně zapojit do přípravy národního akčního plánu vytvoření podmínek pro kolektivní vyjednávání v souladu s požadavky směrnice, včetně navržení konkrétních opatření pro postupné zvyšování míry pokrytí kolektivními smlouvami. Především by však odbory v ČR měly monitorovat přípravu implementace směrnice do národní legislativy tak, aby byla norma převzata včas a odpovídajícím způsobem.

V rámci kolektivního vyjednávání bude vhodné zvýšit kapacity odborů pro vyjednávání o mzdách na sektorové nebo mezisektorové úrovni, jak očekává nová evropská směrnice o minimálních mzdách a jak mj. doporučuje i česká iniciativa pro důstojnou minimální mzdu.

Vedle priority zajištění adekvátních příjmů musí odbory i vhodně reagovat na nový technologický vývoj. Zatímco dopady technologií jako automatizace, robotizace a dalších na trh práce byly již dříve podrobně popsány, nově k nim přibyla technologie generativní

umělé inteligence. Tato technologie může podle prvních studií nahradit zhruba čtvrtinu dnešních pracovních činností, jež ještě donedávna byly pokládány za specificky „lidské“, jako např. programování nebo psaní. Odborové organizace by proto v nejbližší budoucnosti měly věnovat zvýšenou pozornost otázkám dopadů generativní umělé inteligence na její potenciál rozšířit nebo nahradit lidskou práci, jejího dopadu na kvalitu pracovních míst, dopadů na nerovnost a na rozvoj dovedností. Významnou roli mohou odbory sehrát v oblasti monitoringu, zda jsou nástroje umělé inteligence řádně regulovány, zejména v souvislosti s požadavky nové směrnice EU o umělé inteligenci.

Významným stimulem pro budoucnost odborů v ČR je rostoucí tlak na udržitelnost. Zejména je přitom potřeba agendu udržitelného rozvoje vhodným způsobem integrovat do zavedených forem sociálního dialogu. Rovněž je třeba diskutovat o optimální pozici odborů v sociálním dialogu o udržitelnosti, která na jednu stranu vnímá potřebu dlouhodobého cíle odklonu od ekologicky neudržitelného modelu ekonomiky, na druhou stranu pozici, která neignoruje aktuální ekonomickou realitu (například míru nezaměstnanosti v určitém regionu). Odborová strategie udržitelnosti může být postavena na aplikaci cílů udržitelného rozvoje Mezinárodní organizace práce, dle její referenční příručky určené specificky odborům. Další příležitostí pro odbory v oblasti udržitelnosti může být zapojení odborových organizací do procesu určení významnosti témat dopadů, rizik a příležitostí činnosti podniků, jež bude standardní činností zaměstnavatelů v rámci aplikace evropské směrnice o nefinančním reportingu. Odbory tak na úrovni podniků mohou ovlivnit, která témata udržitelnosti budou určena za významná, jak budou nastaveny parametry těchto témat a jak budou tyto aspekty naplňovány.

Budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR dále ovlivní, do jaké míry se odborovým organizacím podaří vhodně reagovat na potřebu angažování mladých lidí v odborech, ale i dalších specifických skupin (migranti, pracovníci digitálních platforem a další). Existují inspirativní příklady zahraničních iniciativ zaměřených na specifické skupiny, jež mohou být aplikovány i v českém prostředí.

S novými společenskými výzvami se okruh témat pro kolektivní vyjednávání stále rozšiřuje. Pro porozumění komplexnosti možného tematického záběru je vhodné inspirovat se „mapou“ témat a podtémat kolektivního vyjednávání (10 témat, 24 podtémat, 88 opatření), zpracovanou Mezinárodní organizací práce a nová témata vhodným způsobem integrovat do kolektivního vyjednávání v českém kontextu.

Použitá literatura

ALLIANZ RESEARCH. Insolvency Report 2022, [online]. 18. května 2022 [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: https://www.allianz-trade.com/en_global/news-insights/news/insolvency-report-2022.html

ANTENAS, Josep Maria. 2015. Spain: The 'Indignados' Rebellion of 2011 in Perspective. 2015. Labor History 56 (2): 136–160.

AUTOR David, CHIN Caroline, SALOMONS Anna M., a SEEGMILLER Bryan. New Frontiers: The Origins and Content of New Work, 1940–2018. No. w30389. National Bureau of Economic Research, 2022.

BLOOM, N., BRYNJOLFSSON, E., FOSTER, L., JARMIN, R., PATNAIK, M., SAPORTA-EKSTEN, I., VAN REENEN, J. What Drives Differences in Management Practices? [online]. 2019. American Economic Review 109 (5): 1648–1683. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1257/aer.20170491>

BLOOM, D., KOTSCHY, R., PRETTNER, K., CANNING, D., SCHÜNEMANN, J. Health and Economic Growth: Reconciling the Micro and Macro Evidence. [online]. 2022. CESifo Working Paper No. 9806. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4148203.

BRYNJOLFSSON Erik, MITCHELL, Tom. 2017. "What Can Machine Learning Do? Workforce Implications". Science 358 (6370): 1530–1534.

BRYNJOLFSSON, Erik, ROCK, D., SYVERSON, C. Artificial Intelligence and the Modern Productivity Paradox: A Clash of Expectations and Statistics. 2019. The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda, Chicago, IL: University of Chicago Press.

CONSTANTZ, J. (2023). Nearly a third of white collar workers have tried chatgpt or other ai programs, according to a new survey. Time. [online]. 19. února 2023 [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: <https://time.com/6248707/survey-chatgpt-ai-use-at-work/>

ČSÚ. Role ČSÚ v problematice udržitelného rozvoje. Statistika a my [online]. 18. září 2018 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.statistikaamy.cz/2018/09/18/role-csu-v-problematice-udrzitelneho-rozvoje/>

DE LOECKER, J., EECKHOUT, J. The Rise of Market Power and the Macroeconomic Implications. [online]. 2017. NBER Working Paper No. 23687. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.nber.org/papers/w23687>.

Dual Vocational Training and Skills in Austria: Apprenticeships and vocational training [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.bmaw.gv.at/en/Topics/Vocational-Training-and-Skills/Apprenticeshipsandvocationaltraining.html>

EL-GANAINY, Asmaa, EKKEHARD, E., MEROLA R., ROGERSON R., and SCHINDLER, M. "Labor Markets". In How to Achieve Inclusive Growth, edited by Valerie Cerra, Barry Eichengreen, Asmaa El-Ganainy and Martin Schindler. 2021. [online]. Oxford: Oxford University Press. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1093/oso/9780192846938.003.0003>

ELONDOU, Tyna, Sam MANNING, Pamela MISHKIN a Daniel ROCK. GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models [online]. 27. března 2023 [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: <https://arxiv.org/pdf/2303.10130.pdf>

ERNST, Ekkehard. The Return of the Fourth Horseman: How the Current Pandemic Might Re-shape Our World. [online]. 2020. Medium, 30. března 2020. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://medium.com/@ekkehard_ernst/the-returnof-the-fourth-horseman-how-the-current-pandemic-might-re-shape-our-world-4f82d7f8eac4

ERNST, Ekkehard. Finance and Jobs: How Financial Markets and Prudential Regulation Shape Unemployment Dynamics. [online]. 2019. Journal of Risk and Financial Management 12 (1): 20. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://doi.org/10.3390/jrfm12010020>.

EUR-LEX. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2041 ze dne 19. října 2022 o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii. Úřední věstník Evropské unie [online]. 25. října 2022 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2041&from=cs>

EUROFOUND. Minimum wages in 2019: Annual review. Eurofound. Publications Office of the European Union, Luxembourg [online]. 4. července 2019 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/minimum-wages-in-2019-annual-review>

EUROFOUND. Minimum wages in 2022: Annual review. Eurofound. Publications Office of the European Union, Luxembourg [online]. 15. června 2022 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/minimum-wages-in-2022-annual-review>

EUROSTAT. HICP - inflation rate. Eurostat [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00118/default/table?lang=en>

EUROSTAT. Minimum wage statistics. Eurostat Statistics Explained [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics

Fair Crowd Work: Shedding light on the real work of crowd-, platform-, and app-based work. Fair Crowd Work [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <http://faircrowd.work/>

FAROOQ, A., KUGLER, A., MURATORI, U. Do Unemployment Insurance Benefits Improve Match Quality? Evidence from Recent U.S. Recessions. [online]. 2020. NBER

Working Paper No. 27574. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27574/revisions/w27574.rev0.pdf.

FOSSEN, Frank M., SAMAAN, D., SORGNER, A. How Are Patented AI, Software and Robot Technologies Related to Wage Changes in the United States? *Frontiers*, [online]. 14. června 2022. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/frai.2022.869282/full>.

FOX, Liana. Minimum wage trends: Understanding past and contemporary research. *Economic Policy Institute* [online]. 24. října 2006 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.epi.org/publication/bp178/>

FREEMAN, Richard B. Minimum Wages – Again!. *International Journal of Manpower*. [online]. 1994-02, roč. 15, čís. 2/3, s. 8–25. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437729410059305/full/html>

FUTURE OF LIFE INSTITUTE. Pause Giant AI Experiments: An Open Letter [online]. 22. března 2023 [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://futureoflife.org/open-letter/pause-giant-ai-experiments/>

GALGOCZI, Béla. The changing role of trade unions in the sustainable development agenda. *International Review of Sociology* 24 (1) [online]. březen 2014 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/263203761_The_changing_role_of_trade_unions_in_the_sustainable_development_agenda

GOLDMAN SACHS ECONOMICS RESEARCH. The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth [online]. 26. března 2023 [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: https://www.key4biz.it/wp-content/uploads/2023/03/Global-Economics-Analyst_-The-Potentially-Large-Effects-of-Artificial-Intelligence-on-Economic-Growth-Briggs_Kodnani.pdf

GORDON, R.J., SAYED, H. The Industry Anatomy of the Transatlantic Productivity Growth Slowdown: Europe Chasing the American Frontier. 2019. *International Productivity Monitor* 37: 3–38.

CHEON, B.Y. Skills Development Strategies 7 and the High Road to Development in the Republic of Korea. 2014. *Transforming Economies: Making Industrial Policy Work for Growth, Jobs and Development*.

ILO. Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World. [online]. 2018. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf.

ILO. Skills and Jobs Mismatches in Low- and Middle-Income Countries. [online]. 2019. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_726816.pdf.

ILO. Social Dialogue Report 2022: Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery [online]. Ženeva: ILO Publishing, 2022 [cit. 2023-05-17]. ISBN 978-92-2-036448-2. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_842807.pdf

ILO. Sustainable Development Goals: Trade Union Reference Manual on the 2030 Agenda for Sustainable Development [online]. Turín: International Training Centre of the ILO, 2017 [cit. 2023-05-17]. ISBN 978-92-9049-798-1. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553141.pdf

ILO. Who Moves and Who Stays? Labour Market Transitions under Automation and Health-Related Restrictions. [online]. 2021. ILO Research Brief. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_829500/lang--en/index.htm

ILO. World Employment and Social Outlook: Trends 2023 [online]. Ženeva: ILO Publishing, 2023 [cit. 2023-05-15]. ISBN 9789220372920. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang--en/index.htm

ISHAM, A., MAIR, S., JACKSON, T. "Well-Being and Productivity: A Review of the Literature", 2020. CUSP Working Paper No 22.

JAMES, Paul; MAGEE, Liam; SCERRI, Andy; STEGER, Manfred B. Urban Sustainability in Theory and Practice:. London: Routledge, [online]. 2015. [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: https://www.academia.edu/9294719/Urban_Sustainability_in_Theory_and_Practice_Circles_of_Sustainability

KAHÁNEK, Adam. Minimální důstojná mzda loni byla 40 912 korun. Novinky.cz [online]. 18. dubna 2023 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.novinky.cz/clanek/ekonomika-minimalni-dustojna-mzda-loni-byla-40-912-korun-40429002#dop_ab_variant=0&dop_source_zone_name=novinky.sznhp.box&source=hp&seq_no=7&utm_campaign=abtest220_personal_layout_2_varBB&utm_medium=z-boxiku&utm_source=www.seznam.cz

KAITZ, H. B. Experience of the Past: The National Minimum: Youth Unemployment and Minimum Wages. 1970. Bulletin of the United States Bureau of Labor Statistics

KLINKENBERG, Priya. Empowering Young Workers in CEE and SEE Countries through Digital Organising. European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions

[online]. 7. července 2021 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://effat.org/eventbrite-event/empowering-young-workers-in-cee-see-countries-through-digital-organising/>

LEWANDOWSKI, P., PARK, A., HARDY, W., DU, Y. Technology, Skills, and Globalization: Explaining International Differences in Routine and Nonroutine Work Using Survey Data. 2022. World Bank Economic Review 36 (3): 687–708.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. Human capital at work: The value of experience [online]. 2022 [cit. 2023-05-15]. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/human-capital-at-work-the-value-of-experience>

Minimum Wages in Canada: Theory, evidence and policy [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://web.archive.org/web/20120402010131/http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/employment_standards/fls/research/research11/page03.shtml

MPSV. Přehled o vývoji částek minimální mzdy: Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991. [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

NÜBLER, I. Social Policy and Productive Transformation: Linking Education with Industrial Policy. 2014. Conference UNRISD New Directions in Social Policy: Alternatives from and for the Global South, Ženeva, 7–8. dubna 2014.

OECD. The Role of Collective Bargaining Systems for Labour Market Performance. [online]. 2019. In Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.

OECD. The Productivity–Inclusiveness Nexus. [online]. 2018. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1787/9789264292932-en>.

OECD. OECD Employment and Labour Market Statistics: Minimum wages relative to median wages. OECDiLibrary [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/earnings/minimum-wages-relative-to-median-wages_data-00313-en

OSN. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. UN Department of Economic and Social Affairs, [online]. Sustainable Development [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://sdgs.un.org/2030agenda>

PENN STATE. How many people get 'long COVID'? More than half, researchers find: Half of COVID survivors experience lingering symptoms six months after recovery. [online]. ScienceDaily. ScienceDaily, [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: www.sciencedaily.com/releases/2021/10/211013114112.htm

PETROPOULOS, G. The ICT Revolution and the Future of Innovation and Productivity. 2022. In Global Innovation Index 2022, 15th Edition: What Is the Future of Innovation Driven growth? WIPO.

PLATFORMA PRO MINIMÁLNÍ DŮSTOJNOU MZDU. Co to je důstojná mzda? [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/co-to-je/>

PLATFORMA PRO MINIMÁLNÍ DŮSTOJNOU MZDU. Roadmap k důstojným mzdám v Česku [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.dustojnamzda.cz/co-s-tim/>

RADA EVROPSKÉ UNIE. Akt o umělé inteligenci: Rada vyzvala k podpoře bezpečné umělé inteligence, která respektuje základní práva [online]. 6. prosince 2022 [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2022/12/06/artificial-intelligence-act-council-calls-for-promoting-safe-ai-that-respects-fundamental-rights/>

RADA EVROPSKÉ UNIE. Návrh aktu o umělé inteligenci [online]. 21. 4. 2021 [cit. 2023-05-16]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8115-2021-INIT/cs/pdf>

RADA EVROPSKÉ UNIE. Rada přijala směrnici EU o přiměřených minimálních mzdách. Evropská Rada, Rada Evropské Unie [online]. 4. října 2022 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2022/10/04/council-adopts-eu-law-on-adequate-minimum-wages/>

RADA EVROPSKÉ UNIE. Směrnice o podávání zpráv podniků o udržitelnosti [online]. 16. listopadu 2022 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-35-2022-INIT/cs/pdf>

RANDL PARTNERS. Budoucnost kolektivního vyjednávání v ČR pod vlivem nových trendů v OECD: právní analýza. SP ČR [online]. 2021 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.spcr.cz/images/Anal%C3%BDza_Budoucnost_kolektivn%C3%ADho_vyjedn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD.pdf

SUTCH, Richard. The Unexpected Long-run Impact of the Minimum Wage: an Educational Cascade [online]. 1050 Massachusetts Avenue: NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH, září 2010. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w16355/w16355.pdf

VAN ARK, B., FLEMING, M. Will the Fourth Industrial Revolution Deliver as Promised? 2022. Global Innovation Index 2022, 15. edice: What Is the Future of Innovation Driven Growth? WIPO.

WELCOME TO FRANCE. Increase of the minimum wage in France. Welcome to France: Helping You to Settle In [online]. 1. května 2023 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.welcometofrance.com/en/increase-of-the-minimum-wage-in-france>

WOLCOTT, Ben. Job Creation Faster in States that Raised the Minimum Wage. [online] 2014. CEPR Blog | CEPR. cepr.net [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://web.archive.org/web/20190323203721/http://cepr.net/blogs/cepr-blog/2014-job-creation-in-states-that-raised-the-minimum-wage>

Zákon č. 134/2016 Sb.: Zákon o zadávání veřejných zakázek. Zákony pro lidi [online]. 29. dubna 2016 [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-134#p6>

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. [cit. 2023-05-17]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006#f3053245

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Podíl zaměstnanosti automatizovatelné umělou inteligencí podle tříd ISCO (% , eurozóna)

Obrázek č. 2: Efekt adaptace umělé inteligence na roční růst produktivity (10letý adaptační horizont)

Obrázek č. 3: Minimální mzdy v EU, leden 2023 a leden 2013 (hodnoty v eurech měsíčně a průměrný roční růst v procentech)

Obrázek č. 4: Minimální mzdy měsíčně ve standardu kupní síly (EU, PPS, leden 2023)

Obrázek č. 5: Podíl minimální mzdy na mediánu hrubé mzdy (EU, 2018, %)

Obrázek č. 6: Meziroční změna míry inflace (%), členské státy EU, 2021 a 2022

Obrázek č. 7: Změny minimální mzdy v reálném vyjádření (%), 21 členských států EU, leden 2021 - leden 2022

Obrázek č. 8: Minimální mzdy v nominálním a reálném vyjádření (€), Belgie, leden 2020 - květen 2022

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Vývoj výše sazby minimální mzdy v ČR (únor 1991 – leden 2023)

Tabulka č. 2: Minimální mzda ve vztahu k mediánu mezd pracovníků na plný úvazek (vybrané země OECD, 2013-2021)

Tabulka č. 3: Minimální mzda ve vztahu k průměrným mzdám pracovníků na plný úvazek (vybrané země OECD, 2013-2021)

Tabulka č. 4: Vývoj hrubé minimální důstojné mzdy (2019-2022)

Tabulka č. 5: Prioritní cíle a ukazatele odborů v rámci cíle SDG č. 8

Tabulka č. 6: Rozsah témat kolektivního vyjednávání (metaanalýza 512 kolektivních smluv a souvisejících dokumentů z 21 zemí)