



Odborná studie

Role kolektivního vyjednávání v oblasti sociální ochrany zaměstnanců

Zpracoval: Ing. Josef Zbořil

PRAHA

2021

Studie byla zpracována v rámci projektu Asociace samostatných odborů „Sociální dialog jako nástroj sociální ochrany zaměstnanců a prevence diskriminace na českém trhu práce“, financovaného z příspěvku na činnost dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu.

*

* *

Úvod

Sociální dialog je základním prvkem evropského sociálního modelu, který byl v plné míře uznán už ve Smlouvě prostřednictvím amsterodamské reformy. Sociální partneři (zástupci vedení podniku a pracovníků) tedy mohou aktivně přispívat k formování evropské sociální politiky.

Odborové organizace hrají nezastupitelnou roli z hlediska sociální ochrany zaměstnanců. V posledních letech se však ve vyspělých zemích ukazuje, že výsledky kolektivního vyjednávání v důsledku postupující digitalizace a automatizace posilují postavení některých skupin zaměstnanců a ostatní zaměstnanci se stávají na trhu práce více zranitelnými. Vyšší zranitelnost na trhu práce vede i k vyššímu riziku diskriminace.

Kolektivní vyjednávání má nezastupitelnou roli v oblasti sociální ochrany zaměstnanců. Ochrana práv zaměstnanců a udržování sociálního dialogu je důležitější než kdy jindy. Účast zaměstnanců a zapojení odborů do řešení současné krize může situaci výrazně zlepšit a vést k přijatelným řešením jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Bude zaměřena pozornost na opatření k zajištění toho, aby zaměstnanci a zaměstnavatelé dostávali nezbytnou podporu k překonání krize, aby zaměstnavatelé i v složitějších ekonomických podmínkách důsledně dodržovali všechny zákonné normy a nařízení vlády.

Více pozornosti je zapotřebí také věnovat novým formám zaměstnávání, jako je home-office, sdílené pracovní místo, příp. kratší pracovní úvazky. Větší důraz by měl být kladen při sociálním dialogu na hygienické podmínky na pracovištích a na celou oblast BOZP. A neméně důležité by mělo být i ve změně ekonomických a sociálních podmínkách života zaměstnanců, v důsledku koronavirové epidemie a jejích následcích, zabezpečování optimálních pracovních a životních podmínek

1. Kolektivní vyjednávání jako jeden ze základních nástrojů práce odborových centrál

1.1 Kolektivní vyjednávání jako forma sociálního dialogu.

Nejčastěji se sociální dialog označuje jako trvalý proces zahrnující dílčí jednání a konzultace mezi stranami (zástupci vlády, zaměstnavateli a zaměstnanci) v otázkách společných zájmů týkajících se ekonomické a sociální politiky na různých úrovních. Sociální dialog může probíhat jako dialog nebo trialog, na úrovni evropské, národní, odvětvové, regionální či podnikové.

Na národní úrovni se sociální dialog odehrává především v rámci Rady hospodářské a sociální dohody (dále jen RHSD), tzv. tripartity. Byla vytvořena v říjnu 1990. Není ustanovena právním předpisem, ale od roku 1997 existuje Statut, který vymezuje její poslání a úkoly. Plenární schůze RHSD ČR zasedá dle dohody cca 1x za 2 měsíce a jejího zasedání se zúčastní delegace vlády ve složení 5 ministrů a 2 náměstci ministrů, 7 představitelů odborových konfederací a 7 představitelů zaměstnavatelských svazů. Každý zaměstnavatelský subjekt, který se chce zúčastnit jednání RHSD ČR, musí vykázat nejméně 200.000 zaměstnanců. Mezi zasedáními Plenární schůze řídí činnost Představenstvo. Pracovní týmy a skupiny tripartity jsou expertními orgány vytvořenými k řešení základních okruhů problémů (hospodářská politika, daně, pracovněprávní vztahy aj.)

RHSD jedná za účelem dosažení shody o významných hospodářských a sociálních otázkách – zpravidla jde o přípravu důležitých právních předpisů a dlouhodobých plánů.

Na regionální úrovni se sociální dialog odehrává formou RHSD kraje. Zabývá se zejména hospodářskými a sociálními otázkami daného regionu s cílem jejich řešení. Jinou formou regionálního sociálního dialogu je vytváření účelových partnerství.

Na odvětvové úrovni probíhá sociální dialog nejčastěji formou kolektivního vyjednávání za účelem uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně nebo jako konzultace v odvětví a sjednání dohody o společném postupu vůči státním orgánům.

Kolektivní smlouva vyššího stupně se uzavírá mezi odborovým svazem a organizací zaměstnavatelů (svazem, asociací, zájmovým sdružením) pro odvětví (skláři, energetika) nebo obor činnosti (polygrafie).

Smlouva je závazná pro členy příslušné organizace zaměstnavatelů, a to i pro ty, kteří ze svazu vystoupili. V případě rozšíření dopadá kolektivní smlouvy vyššího stupně i na nečleny organizace zaměstnavatelů.

Na podnikové úrovni probíhá sociální dialog formou vyjednávání, případně uzavření podnikové kolektivní smlouvy, tedy vzájemnou komunikací mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací při řešení mzdových a ostatních práv v pracovněprávních vztazích, při plnění závazků z kolektivní smlouvy. Další formou je spolurozhodování odborů v případech stanovených zákoníku práce nebo v kolektivní smlouvě.

Kolektivní smlouvy mohou být:

- ❖ Podnikové, a to:
 - pro celý podnik nebo
 - pro jednotlivé úrovně řízení, na územním nebo profesním principu
- ❖ Skupinové, které uzavírají:
 - jeden zaměstnavatel s více odborovými organizacemi nebo
 - jedna odborová organizace s více zaměstnavateli nebo
 - více subjektů na obou stranách

Zákoník práce zná ještě Rady zaměstnanců, ty ale nemohou kolektivně vyjednávat.

1.2 Postup při uzavírání kolektivní smlouvy

1.2.1 Kolektivní smlouva

(MPSV, Trexima s r.o., 2018)

Kolektivní smlouva upravuje práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.

V ustanoveních obsahujících závazky, ze kterých v souladu s právními předpisy vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům, nebo z nichž vyplývají pro zaměstnance určitá práva a povinnosti, je kolektivní smlouva normativní povahy (pramenem práva). Ostatní závazky, zpravidla upravující kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, z nichž nevznikají zaměstnancům nároky, práva nebo povinnosti jsou závazky smluvní povahy.

Předmět úpravy závazků v kolektivních smlouvách vyplývá zejména z příslušných ustanovení zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů, kdy je možnost příslušné úpravy zejména pracovněprávních závazků v kolektivní smlouvě přímo předpokládána nebo kdy z povahy věci vyplývá, že určitá úprava závazků může být v kolektivní smlouvě řešena (tzn. kdy není právním předpisem stanovena tak, že se od dané právní úpravy nelze odchýlit).

Předmětem úpravy v kolektivní smlouvě mohou být i závazky vyplývající z jiných než pracovněprávních předpisů, jejichž úprava v kolektivních smlouvách je v takových případech rovněž buď předpokládána nebo z povahy věci vyplývá, že je možná, protože není těmito právními předpisy výslovně zakázána. Na rozdíl od závazků upravujících pracovněprávní nároky, které lze upravovat jen v rámci daném pracovněprávními předpisy, jiné závazky lze v kolektivní smlouvě upravovat při uplatnění zásady, že co není zakázáno, je dovoleno.

Možný obsah kolektivní smlouvy je vždy omezen podmínkou, že úprava není v rozporu s právním předpisem. K ujednáním podnikové kolektivní smlouvy, která upravují práva z pracovněprávních vztahů zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně, se nepřihlíží

Kolektivní smlouva musí být uzavřena písemně a podepsána smluvními stranami na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží.

Písemný návrh může předložit kterákoliv strana, tedy zaměstnavatel nebo odborová organizace působící u zaměstnavatele (musí jít o subjekty s právní subjektivitou), a to nejpozději 60 dnů před skončením platnosti stávající smlouvy. Druhá smluvní strana musí dát odpověď písemně do 7 dnů, pokud se nedohodnou jinak. Pokud dá druhá strana protinávrh, původní strana opět odpoví do 7 dnů. Strany vedou vzájemné jednání k odstranění rozporů. Tento postup platí i projednání změn kolektivní smlouvy. Odborová organizace vyjednává i za zaměstnance, kteří nejsou členy.

Obsah smlouvy je na dohodě smluvních stran, ale nelze upravit práva a povinnosti v nižším rozsahu, než přiznává kolektivní smlouva vyššího stupně a zákoník práce.

Kolektivní smlouva by měla obsahovat zejména:

- Platnost a účinnost – na dobu určitou nebo neurčitou. (možnost výpovědi upravuje zákoník práce – nejdříve po 6 měsících platnosti s 6ti měsíční výpovědní dobou)
- Úpravu pracovní doby – zvláštní režimy, zkrácená, pružná
- Dovolená – prodloužení nad zákonný nárok
- Překážky v práci – nárok na placené volno nad rozsah stanovený právním předpisem
- Ochrana zaměstnanců při organizačních změnách, výše odstupného
- Mzdy – např. výše příplatků za práci v noci, v sobotu a v neděli, pravidla pro poskytování odměn
- Benefity – nejčastěji rekreace, půjčky, stravování, penzijní připojištění, životní připojištění, odměny při výročí, péče o důchodce
- BOZP

Řešení sporů

Pokud nedojde ke shodě smluvních stran, zákon o kolektivním vyjednávání stanoví další postup. Strany si mohou zvolit zprostředkovatele. Nedohodnou-li se na zprostředkovateli, určí zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného MPSV. Zprostředkovatel dá do 15 dnů návrh řešení sporu. Může být využito opakovaně – tedy ustanovení dalšího zprostředkovatele, pokud strany návrh na řešení neakceptují. Není-li řízení před zprostředkovatelem úspěšné, mohou se smluvní strany, pokud se na tom dohodnou, obrátit na rozhodce, který rozhodne do 15 dnů. Proti rozhodnutí rozhodce je možné podat odvolání k soudu.

Pokud se spor nepodaří vyřešit ani takto, je možné využít ještě krajní prostředek – stávkou.

1.3 Legislativní rámec kolektivního vyjednávání

Právní úpravu nalezneme v těchto předpisech:

- Ústava ČR – Základní listina práv a svobod – čl. 10

- Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce – zejména § 22 až 29
- Evropská sociální charta
- Úmluva MOP č. 87 o svobodě sdružování
- Úmluva MOP č. 98 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat
- Zákon č. 89/2012 Sb. (místo dřívějšího zákona č. 83/1990 Sb. o sdružování) - § 3025, 3046 a úprava spolků

Zákon o kolektivním vyjednávání stanoví následující postup při uzavírání kolektivních smluv:

- kolektivní vyjednávání je zahájeno předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran (např. zaměstnavatel, více zaměstnavatelů, jedna nebo více organizací zaměstnavatelů) druhé smluvní straně (např. jedna nebo více odborových organizací)
- smluvní strana, která návrh obdržela, je povinna na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná doba, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala
- smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu jednat a poskytovat si další požadovanou součinnost, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy
- byla-li kolektivní smlouva uzavřena na dobu určitou, nebo byla-li uzavřena na dobu neurčitou a účastníci si dohodli možnost její změny k určitému datu, nebo došlo-li k její výpovědi, jsou účastníci kolektivní smlouvy povinni nejméně 60 dnů před skončením účinnosti dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, zahájit jednání o uzavření nové kolektivní smlouvy
- smluvní strany mohou v kolektivní smlouvě dohodnout možnost změny kolektivní smlouvy a její rozsah, při této změně se postupuje jako při uzavírání kolektivní smlouvy.

Kolektivní smlouvu uzavřenou na dobu určitou i neurčitou lze vypovědět s výpovědní dobou 6 měsíců, která začíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

Kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou a není možné se domáhat relativní neúčinnosti kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouvu není možné zrušit odstoupením jedné ze smluvních stran; sjednají-li si smluvní strany právo odstoupit od kolektivní smlouvy, nepřihlíží se k tomu.

Při zániku odborové organizace skončí účinnost kolektivní smlouvy nejpozději posledním dnem následujícího kalendářního roku.

Při uzavírání kolektivní smlouvy může dojít ke sporům o uzavření kolektivní smlouvy, později i ke sporům o plnění závazků, ze kterých nevznikají práva jednotlivým zaměstnancům. Tyto spory se řeší prostřednictvím zprostředkovatele a rozhodce.

1.3.1 Vnitřní předpis

(MPSV, Trexima s r.o.2018)

Zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví zákoník práce. Navíc se zakazuje, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva zakotvená v zákoníku práce. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepřihlíží se k tomu.

Vnitřní předpis vydává zaměstnavatel, podmínkou jeho platnosti je písemná forma. Neplatný je rovněž celý vnitřní předpis nebo dotčené části v případě, že je v rozporu s právními předpisy, nebo byl vydán se zpětnou účinností

Vnitřní předpis se vydává zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu 1 roku. Vnitřní předpis týkající se odměňování může být vydán i na kratší dobu. Vnitřní předpis nabývá účinnosti dnem, který je v něm stanoven, nejdříve však dnem, kdy byl u zaměstnavatele vyhlášen. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního předpisu nejpozději do 15 dnů a umožnit všem zaměstnancům k němu přístup.

Jestliže zaměstnanci vzniklo na základě vnitřního předpisu právo ze základního pracovněprávního vztahu, zejména mzdové, platové nebo ostatní právo z pracovněprávního vztahu, nemá zrušení vnitřního předpisu vliv na trvání a uspokojení tohoto práva. Zvláštním druhem vnitřního předpisu je **pracovní řád**. Pracovní řád rozvádí ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, pokud jde o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů.

2. Partneři sociálního dialogu

Podle úrovně sociálního dialogu jsou i stanoveni partneři sociálního dialogu, ovšem v každém případě jsou jimi zástupci zaměstnavatelů a zástupci pracovníků – odborové organizace, svazy, konfederace.

Sociální dialog tedy fakticky existuje ve čtyřech úrovních:

1. **Sociální dialog na nejvyšší úrovni** včetně unijní úrovně: zástupci států (vládní zástupci či ministři) + nejvyšší představitelé zaměstnavatelů + nejvyšší představitelé zaměstnanců (odborové centrály) třístranný – tripartita, dialog na politické, strategické rovině
2. **Odvětvový dialog:** bipartitní mezi zaměstnanci a zaměstnavateli ve specifickém odvětví, partneři se musí na pokrytí vzájemně dohodnout, aby se vždy jednalo o relevantní, odpovědné a pověřené partnery k jednání: na straně zaměstnanců to jsou odborové organizace a svazy, zastupující zaměstnance a na straně zaměstnavatelů pak

vedení podniků a dalších podnikatelských subjektů, jejich svazy a organizace, zastupující zájmy podnikatelské sféry.

3. **Regionální sociální dialog:** bipartitní nebo tripartitní mezi zaměstnavateli + zástupci regionu + reprezentanty územní samosprávy, často v průmyslově specifických regionech
4. **Sociální dialog na podnikové úrovni:** právní rovina, precizován pracovněprávními předpisy, umožněn právní úpravou kolektivního vyjednávání, pojem sociální dialog je ale širší, než specifický pojem kolektivního vyjednávání.

Vedle relevantních týmů sociálního dialogu na obou zúčastněných základních stranách dialogu lze do jednání přizvat experty, kteří by však měli mít hlas pouze poradní a konkrétní sestavení týmů by mělo cílit na úspěch sociálního dialogu – kolektivního vyjednávání – základní podmínku úspěšného podnikání a spokojených zaměstnanců. To vše s dobrou perspektivou do budoucnosti.

Sociální dialog by se měl řídit následujícími základními principy:

- Vyjednat lze o všech otázkách práce (nejen o těch, o kterých to normy pracovního práva výslovně stanoví)
- Sociální dialog lze vést vždy, za všech okolností
- Neformálnost jednání
- Rovnost stran (žádná nemůže druhé vnutit právními prostředky svoji vůli)

3. Klíčové úlohy kolektivního vyjednávání

(Ungerma, Weis, Schulz: Vliv obsahu kol. smluv..., Fisher, VŠE Praha 2020)

3.1 Kolektivní vyjednávání

Definici kolektivního vyjednávání stanoví úmluva Mezinárodní organizace práce (MOP) č. 154 z roku 1981. Podle článku 2 této úmluvy je za kolektivní vyjednávání považováno každé jednání a vyjednávání mezi zaměstnavatelem (resp. skupinou zaměstnavatelů) a odborovou organizací (resp. skupinou odborových organizací), jehož účelem je stanovení pracovních podmínek, pravidel zaměstnávání, úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, resp. mezi zaměstnavateli a jejich organizacemi a jednou či několika organizacemi zaměstnanců (tj. mezi sociálními partnery).

Česká legislativa upravuje termín „kolektivní vyjednávání“ v užším pojetí. Kolektivní vyjednávání definuje v České republice § 1 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění, podle něhož „zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy“. Kolektivní vyjednávání v České republice dále souvisí i se změnami kolektivní smlouvy (§ 8 odst. 5 zákona o kolektivním vyjednávání) či se vznikem sporů o uzavření kolektivní smlouvy a sporů o plnění závazků kolektivní smlouvy (§ 10 a následující zákoníku o kolektivním vyjednávání).

Skutečnost, že je národní úprava kolektivního vyjednávání užší ve srovnání s mezinárodní úpravou, neovlivňuje negativním způsobem jednání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Přestože je v zákoně o kolektivním vyjednávání upravena pouze část jednání týkající se

kolektivních smluv, nejsou ostatní oblasti zmíněné v úmluvě MOP č. 154 opominuty. Úprava těchto oblastí je však součástí zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění, který stanoví specifická pravidla konání v příslušných pracovněprávních a dalších právních vztazích. Zákoník práce upravuje postavení odborů v České republice, přičemž se příslušná ustanovení týkající především úpravy:

- práva na spolurozhodování obou sociálních partnerů (např. § 61 zákoníku práce),
- práva na projednávání (např. § 46),
- práva na informování (např. § 38 odst. 3),
- práva na kontrolu (např. § 322 zákoníku práce),
- práva na řádný výkon činnosti odborové organizace (např. § 277),
- práv zaměstnanců (např. § 62).

3.2 Kolektivní smlouva

Problematiku kolektivních smluv upravuje primárně zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v § 22 až 29. Podle § 22 zákoníku práce smí kolektivní smlouvu za zaměstnance uzavřít pouze odborová organizace. Tato organizace však podle § 24 odst. 1 zákoníku práce automaticky uzavírá kolektivní smlouvu také za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni. Působili u zaměstnavatele více odborových organizací, musí podle § 24 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel jednat o uzavření kolektivní smlouvy se všemi odborovými organizacemi. Podle tohoto ustanovení odborové organizace vystupují a jednají s právními důsledky pro všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě, nedohodnou-li se mezi sebou a zaměstnavatelem jinak.

Stávající právní úprava kolektivního vyjednávání neobsahuje definici kolektivní smlouvy.

Kolektivní smlouvu však lze definovat) jako „dvoustranný písemný pracovněprávní úkon, mající zároveň povahu normativního aktu, který je výsledkem kolektivního vyjednávání mezi smluvními stranami a který upravuje individuální a kolektivní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a práva a povinnosti smluvních stran (účastníků kolektivní smlouvy)“. V zákoníku práce je v současné době vymezen pouze obsah kolektivních smluv. Podle § 23 odst. 1 zákoníku práce je možné v kolektivní smlouvě upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy.

Zákoník práce dále rozlišuje dva typy kolektivních smluv, a to smlouvy podnikové a smlouvy vyššího stupně.

Podniková kolektivní smlouva je podle § 23 odst. 3 písm. a) uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele.

Kolektivní smlouva vyššího stupně je podle 23 odst. 3 písm. b) uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi.

3.2.1 Klíčové zásady a pravidla kolektivních smluv

V souvislosti se samotným zaváděním moderních technologií můžeme identifikovat minimálně 3 klíčové oblasti, které by v rámci kolektivních smluv měly být vymezeny. Jedná se o následující oblasti, které jsou blíže rozebrány dále:

- Účast pracovníků v orgánech
- Nastavení procesu partnerství
- Nastavení časového rámce

3.2.2 Účast pracovníků v orgánech

Konkrétně by v rámci kolektivních smluv měla být vyřešena účast zástupců z řad zaměstnanců na zavádění moderních technologií. K tomuto účelu mohou sloužit jak již existující orgány, v Německu např. zaměstnanecké rady. Toto je však třeba v kolektivních smlouvách jasně vymezit.

Nepřímou výhodou zapojení těchto existujících orgánů do zavádění moderních technologií může být lepší zakotvení do fungování podniku. Mohou však být přímo účelově ustavovány různé druhy nových orgánů, jako např. hodnotící komise, které budou přímo pomáhat s vyhodnocováním možností zavádění moderních technologií v jednotlivých podnikových oblastech. Tyto komise se pak často účastní např. i školení nebo prezentací nových technologií.

Zástupci zaměstnanců by samozřejmě měli splňovat určitá kritéria. Mělo by jít jak o odborníky, tak o vyjednavče. Důležité je rovněž např. správně vyhodnotit, které podnikové útvary budou v orgánech zastoupeny. Vybraní zástupci by pak měli mít v případě potřeby možnost se dostatečně na svou účast a práci připravit a dopředu absolvovat potenciálně potřebná školení o digitalizaci, automatizaci, robotizaci, ... nebo využívat odborných znalostí dalších zaměstnanců, průzkumů mezi zaměstnanci, schůzek v rámci útvarů atp. [18]

3.3 Nastavení procesu partnerství

Dále by pak měly být vymezeny klíčové parametry procesu „partnerství“ v oblasti digitalizace, automatizace a robotizace, obecně procesu zavádění moderních technologií. Hlavním cílem celého procesu je dosáhnout konsensuální a úspěšné integrace moderních technologií na pracovištích, která bude zahrnovat využití příležitostí, ale rovněž prevenci a minimalizaci rizik pro pracovníky i zaměstnavatele a zajistí nejlepší možný výsledek jak pro zaměstnavatele, tak pro pracovníky.

Celý proces můžeme rozdělit na 5 fází :

- i. Společný průzkum, příprava, podpora představuje zkoumání, zvyšování povědomí a vytváření důvěry a správné podpůrné znalostní základny, aby bylo možné otevřeně diskutovat o příležitostech a výzvách či rizicích digitalizace, jejich dopadu na pracoviště a o možných postupech a řešeních.
- ii. Společné mapování, pravidelné hodnocení, analýza – se zaměřuje na mapování konkrétních oblastí z hlediska výzev, rizik, výhod a příležitostí ve smyslu toho, jaký může mít integrace digitální technologie přínos nebo omezení pro pracovníky a podnik. V této fázi jsou rovněž identifikována možná opatření. Malé a střední podniky mohou potřebovat externí radu / podporu.

- iii. Společný přehled situace a přijetí strategií pro digitální transformaci – navazuje na výše uvedené kroky a je vlastně jejich výsledkem. Jde o základní porozumění příležitostem, výzvám, rizikům, různým prvkům a jejich vzájemným vztahům, stejně jako jde o shodu na digitálních strategiích, které stanoví budoucí podnikové cíle.
- iv. Přijetí vhodných opatření – tato fáze je založena na společném přehledu situace. Zahrnuje: možnost testování předpokládaných řešení, nastavení priorit, načasování, implementace v postupných časově omezených fázích, vyjasnění a vymezení rolí a odpovědností vedení a zaměstnanců a jejich zástupců, vymezení zdrojů a doprovodná opatření jako (odborná) podpora, monitorování atd.
- v. Pravidelné společné monitorování, učení, hodnocení – představuje poslední fázi, kterou se proces uzavírá. Obsahuje se společné hodnocení účinnosti opatření a diskusi o tom, zda je jsou nezbytné další analýzy, zvyšování povědomí, podpora nebo nějaké další akce.

V případě obav z dopadů na pracovní podmínky, zdraví a bezpečnost vyžadujících okamžitou pozornost je třeba jednat. Je v zájmu zaměstnavatelů a pracovníků, aby v případě potřeby přizpůsobili organizaci práce probíhající transformaci. K této úpravě by mělo dojít způsobem, který respektuje zájmy zaměstnanců a privilegia zaměstnavatelů, pokud jde o organizaci práce na úrovni podniku.

Pro celkový úspěch a udržitelný rozvoj je zásadní společný závazek zaměstnavatelů, zaměstnanců a jejich zástupců k dohodnutému a společně řízenému procesu. Stejně tak je důležité respektování rolí a zástupců všech zúčastněných. Důležitá je i zpětná komunikace a předávání informací od podniku a zástupců zaměstnanců k zaměstnancům. Zástupcům zaměstnanců samozřejmě musí být poskytnuty takové informace, nástroje nebo zařízení, jež jsou nezbytné pro efektivní zapojení do různých fází procesu.

3.4 Nastavení časového rámce

V neposlední řadě, je třeba stanovit i časový rámec celého procesu. Z tohoto důvodu jej zde znovu přímo zmiňujeme, byť tato skutečnost byla uvedena již výše. Zaměstnanci, respektive jejich zástupci by totiž měli mít možnost v dostatečném časovém předstihu vždy vyhodnotit dopady nových technologií na zaměstnanost, kvalitu a podmínky práce atd.

4. Mezinárodní dokumenty a závazky, sociální zabezpečení v mezinárodním kontextu

4.1 Mezinárodní organizace (bez nároku na úplnost)

Organizace spojených národů vznikla v roce 1945 a má za úkol podporovat a posilovat úctu k lidským právům a základním svobodám pro všechny. Přiznává každému nárok na sociální zabezpečení a aby mu byla ze strany státu zajištěna hospodářská, sociální a kulturní práva nezbytná k jeho důstojnosti a svobodnému rozvoji jeho osobnosti. Roku 1966 Valné shromáždění přijalo Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. K dalším dokumentům OSN majícím význam pro sociální zabezpečení patří Úmluva o právech dítěte.

Mezinárodní organizace práce byla založena roku 1919 a její stanovy tvořily součást Versailleské smlouvy. Byl prvním přidruženým orgánem OSN. Tato organizace se zabývá ochranou lidských práv v oblasti pracovních podmínek zaměstnanců a jejich ochrany

práv. Usiluje o spravedlivý přístup v pracovním prostředí. Také se angažuje v oblasti školení zaměstnanců, vzdělání a výzkumu.

Rada Evropy - byla založena roku 1949, sídlí ve Štrasburku a v současné době se v ní sdružuje 47 států. Cílem této organizace je zlepšení životních podmínek obyvatel členských států, ochrana lidských práv a základních svobod a upevňování principů parlamentní demokracie a zákonnosti. K činnostem Rady Evropy patří přijímání konvencí (úmluv), rezolucí a doporučení. Klíčovými dokumenty přijatými Radou Evropy jsou Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Evropská sociální charta, Evropský zákoník sociálního zabezpečení, Evropská úmluva o sociálním zabezpečení. Kontrolní orgán Evropské úmluvy o lidských právech je Evropský soud pro lidská práva. Každý členský stát je v něm zastoupen jedním soudcem.

4.2 Evropská sociální charta

Evropská sociální charta je mezinárodní smlouva o sociálních a hospodářských právech ratifikovaná členskými státy Rady Evropy (založena v roce 1949).

Spolu s Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod je jedním ze dvou základních pilířů smluvního systému ochrany lidských práv v členských zemích Rady Evropy a měla velký význam pro rozvoj sociální politiky na evropské úrovni. Ustanovení Charty, jež smluvní strany přijaly, představují nezpochybnitelné mezinárodněprávní závazky na ochranu lidských práv. Navíc tato úmluva významně přispěla k tvorbě evropských standardů lidských práv v sociální a hospodářské oblasti.

První verze Charty byla přijata dne 18. října 1961 v Turíně a pro své původní signatáře vstoupila v platnost 26. února 1965. Jménem České a Slovenské Federativní Republiky byla Evropská sociální charta podepsána ve Štrasburku dne 27. května 1992. Pro Českou republiku vstoupila v platnost dne 3. prosince 1999 po vyslovení souhlasu Parlamentu České republiky a uzavření procesu ratifikace.

4.2.1 Obsah a struktura Charty

Oproti Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod bere Evropská sociální charta v úvahu odlišnosti sociálních práv od práv občanských či politických a také i možné ekonomické rozdíly v jednotlivých zemích.

V části I. Evropské sociální charty je stanoveno 19 zásad, jež smluvní strany uznávají za cíl, o který budou usilovat při realizaci této mezinárodní smlouvy.

Část II vyjmenovává články 1-19 obsahující jednotlivá sociální a hospodářská práva

Část III – článek 20 (závazky), část IV – články 21-29 (kontrolní mechanismus) a část V – články 30-38 s přílohou

4.2.2 Dosavadní změny Charty

Dodatkový protokol (1988)

K právům chráněným Chartou byl v roce 1988 ve Štrasburku přijat Dodatkový protokol rozšiřující Chartu o dalších 12 sociálních a hospodářských práv (např. právo na rovné

příležitosti a rovné zacházení v zaměstnání bez diskriminace z důvodu pohlaví, právo na informace a konzultace, právo podílet se na stanovení a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí, právo starších osob na sociální ochranu).

Pozměňující protokol (1991)

V roce 1991 byl v Turíně podepsán Protokol pozměňující Evropskou sociální chartu, který zlepšil účinnost Charty včetně fungování jejího kontrolního mechanismu.

Dodatkový protokol (1995)

Novější Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě zakládající systém kolektivních stížností byl přijat ve Štrasburku roku 1995.

Revidovaná Evropská sociální charta (1996)

Roku 1996 byla ve Štrasburku vypracována Revidovaná Evropská sociální charta, k níž se nyní postupně přechází. Vedle základních práv již zakotvených v Evropské sociální chartě tento dokument představuje pokrok, zejména co se týče práva na ochranu zaměstnanců v případě skončení jejich zaměstnání (revidovaný čl. 24).

4.2.3 Kontrolní mechanismus

Kontrolním mechanismem v případě Evropské sociální charty není soudní kontrola (jak tomu je u Evropské úmluvy o lidských právech), ale pravidelné podávání zpráv o plnění stanovených závazků generálnímu tajemníkovi Rady Evropy (čl. 21). Zprávy jsou následně prošetřeny Výborem nezávislých expertů a Výbor ministrů předkládá státům své případné kritické připomínky a doporučení (čl. 29).^[4]

4.3 Evropský pilíř sociálních práv

Evropský pilíř, který společně vyhlásily Evropský parlament, Rada a Komise dne 17. listopadu 2017, podporuje vysokou úroveň ochrany pracovníků před pracovními a zdravotními riziky (riziky BOZP) bez ohledu na jejich věk.

V kontextu evropského pilíře je toto zvláště důležité, neboť jeho cílem je zajistit základní sociální práva, včetně spravedlivých pracovních podmínek, rovných příležitostí a přístupu na pracovní trh. Jak stanoví jedna z jeho 20 klíčových zásad: „Pracovníci mají právo na pracovní prostředí, které je uzpůsobené jejich profesním potřebám a které jim umožní prodloužit jejich aktivní účast na trhu práce“.

V rámci svého úsilí o zajištění zdravého, bezpečného a dobře přizpůsobeného pracovního prostředí v Evropě agentura EU-OSHA plně podporuje .

Evropský pilíř sociálních práv ve třech blocích formuluje následujících 20 zásad pilíře:

Spravedlivé pracovní podmínky

Všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení: Každý má právo na kvalitní a inkluzivní všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení, aby si udržel své dovednosti a nabyt dovedností nových, tak aby se mohl plně účastnit na životě společnosti a úspěšně zvládat přechody na trhu práce.

Rovnost žen a mužů: Rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže musí být zajištěna a podporována ve všech oblastech, včetně účasti na trhu práce, podmínek zaměstnání a kariérního růstu. Ženy a muži mají právo na stejnou odměnu za rovnocennou práci.

Rovné příležitosti: Bez ohledu na pohlaví, rasu nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci má každý právo na rovné zacházení a příležitosti, pokud jde o zaměstnání, sociální ochranu, vzdělávání a přístup k veřejně dostupnému zboží a službám. Rovné příležitosti nedostatečně zastoupených skupin je třeba podporovat.

Aktivní podpora zaměstnanosti: Každý má právo na včasnou a individuálně uzpůsobenou pomoc zlepšující vyhlídky na zaměstnání nebo na výkon samostatné výdělečné činnosti. Zahrnuto je právo na pomoc pro účely hledání pracovního místa a pro účely odborné přípravy a rekvalifikace.

Každý má právo na převod nároků na sociální ochranu a odbornou přípravu v době přechodu mezi zaměstnáními. Mladí lidé mají právo na další vzdělávání, učňovskou přípravu, stáž nebo na nabídku pracovního místa dobré kvality do čtyř měsíců od ztráty zaměstnání nebo ukončení vzdělávání.

Nezaměstnaní mají právo na personalizovanou, kontinuální a konzistentní pomoc. Dlouhodobě nezaměstnaní mají právo na hloubkové individuální posouzení jejich situace nejpozději 18 měsíců od ztráty zaměstnání.

Rovné příležitosti a přístup na trh práce

Odměňování: Pracovníci mají právo na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň. Musí být zajištěna přiměřená minimální mzda, která uspokojí potřeby pracovníků a jejich rodin s přihlédnutím k vnitrostátním hospodářským a sociálním podmínkám, přičemž však musí být zachován přístup k zaměstnání a motivace hledat si práci. Musí být zamezeno chudobě pracujících.

Všechny mzdy musí být stanovovány transparentním a předvídatelným způsobem podle vnitrostátních zvyklostí a musí být uznávána samostatnost sociálních partnerů.

Informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění: Pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, včetně zkušební doby.

Před propuštěním mají pracovníci právo, aby byli informováni o jeho důvodech, a musí jim být dána přiměřená výpovědní doba. Mají právo na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a v případě neoprávněného propuštění mají právo na nápravu, včetně přiměřené kompenzace.

Sociální dialog a zapojení pracovníků: Sociální partneři musí být při tvorbě a provádění hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky konzultováni podle vnitrostátních zvyklostí. Musí být podporováni ve sjednávání a uzavírání kolektivních smluv v záležitostech, které se jich týkají, přičemž je uznávána jejich samostatnost a právo na kolektivní akce. V příslušném případě musí být smlouvy uzavřené mezi sociálními partnery prováděny na úrovni Unie a jejích členských států.

Pracovníci nebo jejich zástupci mají právo na včasné informování a projednávání v záležitostech, které se jich týkají, zejména v případě převodu, restrukturalizace a fúze

podniku a hromadného propouštění. Musí být podporováno zvýšení kapacity sociálních partnerů posilovat sociální dialog.

Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem: Rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi mají právo na vhodnou dovolenou, pružné pracovní podmínky a přístup k pečovatelským službám. Ženy a muži musejí mít rovný přístup ke zvláštním dovoleným, aby mohli plnit své pečovatelské povinnosti, a musejí být motivováni k jejich vyváženému využití.

Zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí a ochrana údajů: Pracovníci mají právo na vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pracovníci mají právo na pracovní prostředí, které je uzpůsobeno jejich profesním potřebám a které jim umožní prodloužit jejich aktivní účast na trhu práce.

Pracovníci mají právo na ochranu osobních údajů v kontextu zaměstnání.

Sociální ochrana a začlenění

Péče o děti a podpora dětí: Děti mají právo na cenově dostupné a kvalitní vzdělávání a péči v raném věku. Děti mají právo na ochranu před chudobou. Děti ze znevýhodněného prostředí mají právo na zvláštní opatření pro zvýšení rovných příležitostí.

Sociální ochrana: Bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají zaměstnanci a za srovnatelných podmínek osoby samostatně výdělečně činné právo na přiměřenou sociální ochranu.

Podpora v nezaměstnanosti: Nezaměstnaní mají právo na přiměřenou aktivační podporu od veřejných služeb zaměstnanosti, aby se mohli na trhu práce (znovu)začlenit, a na odpovídající podporu v nezaměstnanosti po přiměřenou dobu v souladu se svými příspěvky a vnitrostátními pravidly způsobilosti. Tato podpora nesmí být demotivační pro rychlý návrat do zaměstnání.

Minimální příjem: Každý, kdo nemá dostatečné prostředky, má právo na přiměřené dávky zaručující minimální příjem, který mu umožní důstojný život ve všech etapách života a účinný přístup k podpůrnému zboží a službám. V případě osob, které mohou pracovat, by měly být dávky zaručující minimální příjem kombinovány s pobídkami ke (znovu)začlenění na trhu práce.

Příjem ve stáří a důchody: Pracovníci a osoby samostatně výdělečně činné v důchodu mají právo na důchod, který odpovídá jejich příspěvkům a zajišťuje přiměřený příjem. Ženy a muži musí mít rovné příležitosti, pokud jde o nabytí důchodových práv. Každý má ve stáří nárok na prostředky zajišťující důstojný život.

Zdravotní péče: Každý má právo na včasný přístup k cenově dostupné a kvalitní preventivní a léčebné zdravotní péči.

Začlenění osob se zdravotním postižením: Osoby se zdravotním postižením mají právo na podporu zaručující příjem, který jim zajistí důstojný život, na služby, které jim umožní účast na trhu práce a zapojení do společnosti, a na pracovní prostředí uzpůsobené jejich potřebám.

Dlouhodobá péče: Každý má právo na cenově dostupné a kvalitní služby dlouhodobé péče, zejména služby domácí a komunitní péče.

Bydlení a pomoc pro osoby bez domova: Osobám v nouzi musí být poskytnut přístup k sociálnímu bydlení nebo k pomoci v oblasti bydlení dobré kvality. Zranitelné osoby mají právo na vhodnou pomoc a ochranu před nuceným vystěhováním.

Osobám bez domova musí být poskytnuto přiměřené přístřeší a služby, aby se podpořilo jejich sociální začlenění.

Přístup k základním službám: Každý má právo na přístup ke kvalitním základním službám, včetně vody, hygienického zařízení, energií, dopravy, finančních služeb a digitálních komunikací. Osobám v nouzi musí být k dispozici pomoc pro přístup k těmto službám.

4.4 Akční plán pro implementaci Evropského pilíře sociálních práv

Evropská komise zveřejnila dne 4. března 2021 Akční plán pro implementaci Evropského pilíře sociálních práv (EPSP) jako vodítko pro členské státy k implementaci jeho dvaceti principů a zajištění hladkého přechodu k digitální a zelené ekonomice. EPSP byl proklamativně přijat na sociálním summitu v Goteborgu v listopadu 2017 jako právně nezávazný dokument. Akční plán jako politický závazek plánuje Komise předložit v květnu na Sociálním summitu v Portu. Akční plán doprovází sdělení EK k efektivní a aktivní podpoře zaměstnanosti následně po pandemii COVID-19.

Pozitivně lze hodnotit, že Komise uznává, že Evropa je kontinentem s nejmenšími sociálními nerovnostmi, nejvyššími standardy pracovních podmínek a širokou sociální ochranou. Konkurenceschopná udržitelnost je ústředním bodem sociálně tržní ekonomiky Evropy. Evropa má již nastaven svůj soubor pravidel a ten bude tak dobrý, jak dobrá bude jeho implementace. Implementace akčního plánu je především v rukou členských států, iniciativy na úrovni EU budou komplementární.

Obecně lze podpořit i tři hlavní cíle akčního plánu – zaměstnanost, dovednosti, modernizaci národních systémů sociální ochrany. Komise správně konstatuje, že všechna opatření zaměřená na zaměstnanost a pracovníky, nebudou úspěšná bez podpory podniků a podnikatelů. Pulsující průmysl zůstává ústřední silou pro budoucí prosperitu Evropy a hlavním zdrojem nových pracovních míst. EK apeluje na členské státy, aby využily bezprecedentní finanční prostředky na obnovu a provádění reforem.

I přesto, že veřejná konzultace prokázala, že pro většinu evropských občanů je důležitá implementace, aplikace a prosazování stávající pracovní a sociální legislativy EU, obsahuje Akční plán EPSP řadu legislativních iniciativ, které byly už zveřejněny a jsou ve fázi transpozice nebo projednávání v Radě. Akční plán předpokládá téměř tři desítky návrhů na legislativní i nelegislativní iniciativy, které bude nezbytné podrobně analyzovat

V transpozičním procesu jsou například směrnice o sladování soukromého a pracovního života nebo směrnice o předvídatelných a transparentních pracovních podmínkách. Na jednacím stole Rady je nedávno zveřejněný návrh na směrnici o přiměřených minimálních mzdách v EU. Zveřejnění Akčního plánu doprovází i návrh v oblasti transparentnosti v odměňování žen a mužů.

Akční plán však obsahuje i řadu avizovaných či nových návrhů ve všech třech prioritních oblastech, z nichž mnohé budou mít regulatorní a administrativní dopady na podniky a podnikatele a bude třeba je důkladně analyzovat. Mezi ně patří například připravovaná legislativní iniciativa zaměřená na pracovní podmínky pracovníků platform, regulatorní rámec pro AI (umělou inteligenci), zpráva o implementaci směrnice EU o pracovní době,

kroky navazující na zprávu EP k právu na odpojení od digitálních pracovních prostředků, nový EU strategický rámec BOZP 2021-2027, návrh na zavedení osobních kont učení, evropský přístup k mikro-kreditům, balíček pro dovednosti a talenty, zpráva o aplikaci směrnice o nediskriminaci na pracovišti a o rasové nediskriminaci (2000/78 a 2000/43), doporučení o minimálním příjmu, iniciativy v oblasti dlouhodobé péče, ESSPASS (Evropský průkaz sociálního zabezpečení).

4.5 Dokumenty Mezinárodní organizace práce

. Na úrovni Mezinárodní organizace práce byla přijata řada mezinárodních úmluv, mezi které patří mimo jiné následující:

- Úmluva č. 102 o minimálních standardech v sociálním zabezpečení,
- Úmluva č. 103 o ochraně mateřství,
- Úmluva č. 118 o rovném zacházení s cizinci jako s vlastními občany v sociálním zabezpečení, Úmluva č. 128 o invalidních, starobních a pozůstalostních dávkách,
- Úmluva č. 130 o zdravotní péči a dávkách v nemoci a
- Úmluva č. 157 o zřízení mezinárodního systému pro zachování práv v sociálním zabezpečení.

5. Zkušenosti z procesu kolektivního vyjednávání na příkladu kolektivních smluv v sektoru zemědělství ČR

5.1 Zpráva o uzavřených vyšších kolektivních smlouvách na rok 2021

5.1.1 Kolektivní smlouvy vyššího stupně

(Odbory info 2021)

KS s Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů

KS se Zemědělským svazem ČR

Kolektivní vyjednávání o kolektivních smlouvách vyššího stupně pro rezort zemědělství na rok 2021 začalo již začátkem měsíce listopadu roku 2020 předáním návrhu kolektivní smlouvy vyššího stupně na rok 2021 dne 5. listopadu 2020 Ing. Františku Winterovi, předsedovi Českomoravského svazu zemědělských podnikatelů a dne 5. listopadu 2020 také Ing. Martinu Pýchovi, předsedovi Zemědělského svazu ČR. Oba podnikatelské svazy se dohodly, že budou sice vyjednávat společně, ale neuzavřou jednu společnou kolektivní smlouvu, nýbrž kolektivní smlouvu samostatně za každý podnikatelský svaz, ovšem s naprosto stejným zněním.

Návrh OSPZV-ASO ČR představoval navýšení minimálních mzdových tarifů o 6,2 % v průměru za 1. - 12. tarifní stupeň. V době zpracování návrhu mzdových tarifů pro KSVS ještě nebylo rozhodnuto o konkrétní výši minimální mzdy, proto jsme vycházeli z jedné z variant návrhu MPSV na minimální mzdu, a to 15 500 Kč, Z této částky vycházel návrh na mzdový tarif v prvním tarifním stupni a adekvátně tomu byly navýšeny další tarifní stupně.

Ke kolektivnímu vyjednávání se sešel předseda OSPZV-ASO ČR Bohumír Dufek s předsedy obou podnikatelských svazů, tj. s ČMSZP i ZS ČR, dne 27. prosince 2019, a to po předběžných jednáních s každým předsedou podnikatelského svazu samostatně. Po vzrušených diskuzích o navýšení minimálních mzdových tarifů nedošlo ke shodě. Zemědělský svaz ČR totiž nesouhlasil s jakýmkoliv navýšením minimálních mzdových tarifů a nebral ani v úvahu budoucí navýšení minimální mzdy. Tento návrh byl pochopitelně pro OSPZV-ASO ČR naprosto nepřijatelný. Následně proto ZS ČR předložil nový návrh minimálních mzdových tarifů, který již sice počítal se schválenou výší minimální mzdy, ovšem předkládaný návrh nedosahoval ani 1 % růstu. Ovšem i tento návrh OSPZV-ASO ČR nemohl akceptovat už vzhledem k předpokládané inflaci za rok 2020 ve výši 3,2 %.

Na základě rozhodného postoje OSPZV-ASO ČR kolektivní smlouvu vyššího stupně s takovým růstem mezd neuzavřít, se pak uskutečnilo další kolo kolektivního vyjednávání, na kterém Zemědělský svaz ČR předložil nový návrh minimálních mzdových tarifů, který již odrážel aspoň výši inflace za rok 2020 na jejímž zohlednění OSPZV-ASO ČR zásadně trval. Tento návrh, ve kterém ještě OSPZV-ASO ČR prosadil určité úpravy ve prospěch navýšení mzdového tarifu ve 3., 4., a 5. tarifním stupni, byl pak oběma sociálními partnery (na straně podnikatelů jak ZS ČR, tak ČMSZP) odsouhlasen. Navýšení mzdových tarifů v průměru v 1. - 12. tarifním stupni tak činí 3.2 %. Dne 14. ledna 2021 byly obě kolektivní smlouvy vyššího stupně podepsány.

Následně dne 15. ledna 2021 byly obě kolektivní smlouvy vyššího stupně uloženy na Ministerstvu práce a sociálních věcí do evidence.

Po vyřízení všech potřebných dokladů k žádosti o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně na rok 2021 na všechny právnické ekonomické subjekty v odvětví podle Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) Úroveň 1, kód A Zemědělství, lesnictví, rybářství, byla tato žádost předána ke schválení dne 22. ledna 2021 na Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Podnikové kolektivní smlouvy celorepublikového charakteru

(Kolektivní vyjednávání o těchto kolektivních smlouvách vede odborový svaz, za který je podepisuje předseda OSPZV-ASO ČR.)

5.1.1.1 KS s Penny Market s.r.o.

Návrh kolektivní smlouvy na rok 2021 připravil opět OSPZV-ASO ČR, prokonzultoval ho se zástupci členské základny a jejich požadavky do návrhu kolektivní smlouvy zapracoval. Dále se začátkem listopadu 2020 na návrhu kolektivní smlouvy dohodl s Unií zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb, která je pro tuto kolektivní smlouvu druhým sociálním partnerem na straně odborů. Takto odsouhlasený návrh kolektivní smlouvy byl vedení Penny Marketu předán 17 prosince 2020.

V kolektivní smlouvě OSPZV-ASO ČR navrhl navýšení mzdy zaměstnanců v průměru o 5 %, navýšení příspěvku na penzijní připojištění, navýšení příplatku ke mzdě za práci v sobotu a v neděli a navýšení měsíčního příspěvku bodů do cafeterie. Vzhledem k tomu, že k těmto požadavkům se chce vedení Penny Marketu vyjádřit až po vyjasnění hospodářského výsledku za rok 2020, bylo první kolo kolektivního vyjednávání dohodnuto na 29. ledna 2021. Před zahájením vyjednávání OSPZV-ASO ČR ještě požádal vedení Penny Marketu o zaslání jeho návrhu mzdového předpisu a prémiového řádu logistických center.

5.1.1.2 KS s BILLA s.r.o.

Kolektivní smlouva s tímto obchodním řetězcem byla společně s Uníí zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb dohodnuta a podepsána 14.prosince 2020., a to na období od 1. 1. 2021 do 31. 12. 2022.

V této kolektivní smlouvě bylo dohodnuto navýšení mezd zaměstnanců tohoto obchodního řetězce v průměru o 5%.

5.2 Příklad smlouvy vyššího typu v sektoru zemědělství:

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

Zemědělský svaz České republiky zastoupený předsedou Ing. Martinem Pýchou

a

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy-Asociace svobodných odborů České republiky zastoupený předsedou Bohumírem Dufkem

Tato kolektivní smlouva je komplexním modelovým příkladem moderní kolektivní smlouvy vyššího stupně, reflektujícím aktuální vývojové trendy a jejich vliv na sociální jistoty zaměstnanců i perspektivu oboru a lze se s ní seznámit v dokumentech OSPZV-ASO ČR a na MPSV

6. Probíhající změny struktury trhu práce a souvislosti v sociální ochraně

Pracovní trh není statický, naopak vyznačuje se neustálou změnou. S rozvojem lidského poznání, zaváděním nových pracovních postupů a organizace práce se mění nároky a požadavky na pracovní sílu. Zanikání a vznik nových profesí a pracovních míst je pro trhy práce charakteristický proces. Přitom změny neprobíhají rovnoměrně ve všech odvětvích či oborech, ale liší se v nich svou hloubkou a intenzitou. Ve srovnání s předchozím vývojem jsou změny vyvolané procesem digitalizace a nástupem Průmyslu 4.0 mnohem rychlejší a pronikají v podstatě do všech oblastí života společnosti. Z uvedeného důvodu lze také předpokládat, že budou mít nemalý dopad na trhy práce a také do celkové sociální struktury společnosti. Je proto důležité vliv těchto procesů pochopit a rozpoznat, i když je to mnohdy velmi složité, neboť společnost je velice komplikovaný systém, kde jeho jednotlivé prvky jsou propojeny a navzájem se ovlivňují, a často důsledky jen malé změny mohou mít velké dopady, mnohdy nepředvídatelné. Pokud se to podaří alespoň částečně, bude možné, aby se společnost do určité míry na změny připravila a použila je jako příležitosti ke svému dalšímu rozvoji.

6.1 Dopady procesu digitalizace na trh práce a připravenost lidských zdrojů

Úvahy o dopadech digitalizace na trh práce v České republice je ve velké míře ovlivněn obavou z vytlačování pracovníků s nízkou kvalifikací mimo trh práce a poklesem úrovně odměňování. Často se však zapomíná na skutečnost, že vztah mezi automatizací a odměňováním je obousměrný. Vyšší míra automatizace umožňuje firmám dosáhnout vyšší úrovně produktivity práce, která se promítá i do vyšší úrovně odměňování. Na druhou stranu však zvyšování mzdových nákladů (často podpořené rychlým tempem růstu minimální mzdy) nutí ekonomické subjekty k nahrazování práce kapitálem (tj. ke zvyšování automatizace

výroby). Vztah mezi prací a kapitálem se firmy s nevyhovující produktivitou práce snaží vyrovnat právě prostřednictvím nových výrobních technologií. V případě změny složení výrobních faktorů mohou nastat dvě situace:

- Technologie a výrobní postupy, které byly dosud neziskové, se po zavedení minimální mzdy staly ziskovými, a to právě kvůli vyšší ceně práce. V tomto případě náklady firmy sice rostou, ale nižším tempem ve srovnání se situací, kdy by nemohla zvolit jiný výrobní postup. Zaměstnanost v dané firmě v tomto případě klesne – nově úroveň produkce je totiž možné dosáhnout s menším objemem pracovní síly. Obvykle je zavádění nových technologií spojeno s vyššími nároky na pracovní sílu, a to především na méně kvalifikované pracovníky, kteří jsou obecně více ohroženi propuštěním.
- Druhé vysvětlení nabízí teorie poptávkových a nabídkových šoků. Podle teorií šoků jsou podnikatelé vytrženi zavedením minimální mzdy z letargie, a jsou donuceni k činům, např. právě k zavedení nových technologií. Pro hodnocení dopadů a hledání vhodných opatření z hlediska zmírňování negativních dopadů čtvrté průmyslové revoluce je klíčové zohlednit i výsledky výzkumu v zemích, které jsou České republice blízké. V současné době patří Česká republika k zemím, kde je koncentrace průmyslových robotů velmi vysoká, a to i ve světovém měřítku.

Všechny výsledky tak ukazují, že podpora nekonkurenceschopných odvětví založená na argumentaci z hlediska ohrožení trhu práce (a s tím spojeným růstem nezaměstnanosti) může být založena na mylných předpokladech a trh práce je schopen tyto změny ve střednědobém horizontu absorbovat.

6.1.1 Předpokládané změny v poptávce po pracovní síle a bariéry nahrazování práce technikou

Proces nahrazování práce technikou nebude pravděpodobně probíhat kontinuálně, ale v určitých vlnách. Nejdříve budou zasaženy profese v dopravě a logistice (samořizené vozy), většina podpurných administrativních pracovníků (algoritmizace dat umožní nahradit jejich činnost speciálními počítačovými programy; typicky např. účetnictví) a pracovní síla ve výrobě (postupující proces digitalizace celého procesu výroby vč. distribuce). Změny se projeví také ve službách, v prodeji a stavebnictví. Tuto první vlnu nahrazování práce kapitálem vystřídá zpomalení tohoto procesu, nicméně bude docházet k dalšímu rozvoji technologií, který umožní postupně překonat další bariéry nahrazování práce technikou, spojené zejména s kreativitou a sociální inteligencí. V dlouhodobém horizontu lze očekávat další vlnu nahrazování práce, která bude spojena se zaváděním samo-řídicích a auto-optimalizačních systémů a umělé inteligence. A bude se týkat vysoce kvalifikovaných a sofistikovaných pracovních činností. K obdobnému procesu dojde zřejmě i v ČR, i když s určitým časovým zpožděním.

Bariéry procesu digitalizace je ale nutné vnímat ještě v širším kontextu. Pak mezi základní bariéry můžeme zahrnout následující:

- Absence strategie digitalizace na národní úrovni, popř. nedostatečná pozornost věnovaná digitalizací ze strany vlády.
- Omezené investice do výzkumu a vývoje i procesu digitalizace jako celku.
- Dosažená úroveň rozvoje technologií, která neumožňuje překonat bariéry spojené zejména s kreativní a sociální inteligencí.

- Nedostatek kvalifikovaných pracovníků ve společnosti, značný nesoulad mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce s ohledem na požadované znalosti a dovednosti.
- Právní rámec zaostávající za technologickým vývojem (např. úprava právní odpovědnosti v případě dronů či samo-řídících automobilů).
- Psychologické bariéry ve vztahu kooperace člověka a robota (např. odmítnutí ze strany pracovníka přijímat pokyny od robota).
- Vlažný přístup zákazníků k automatizaci některých služeb (např. samoobslužné pokladny). Jedná se zpravidla o přenášení nákladů z poskytovatele na zákazníka, a to na úkor jeho komfortu. Ne všem zákazníkům tento přístup vyhovuje.
- Hranice procesu digitalizace ve službách (např. zdravotnictví, školství). Odosobnění procesu komunikace může vyvolat protireakci ve formě vyššího zájmu o klasické služby, které budou poskytovat lidé (obliba tzv. retro v posledních letech roste – ohromný nárůst zájmu o vinylové gramofonové desky, retro nábytek, styl odívání, produkci retro-potravin atd.).
- Otevřené zůstávají otázky související s nárůstem stresu a zdravotními dopady procesu digitalizace na pracovní místa

6.1.2 Proces zániku a vytváření pracovních míst

Proces zániku a vytváření pracovních míst (tzv. kreačně-destrukční proces) bude probíhat rozdílně v jednotlivých zemích (s ohledem na strukturu národních ekonomik), v jednotlivých odvětvích i oborech činnosti. Rozhodující bude možnost nahrazení jednotlivých pracovních úkolů, popř. pracovních procesů novými technologiemi (automatizací, robotizací, ICT). Nahrazování nerutinních manuálních úkolů bude možné pomocí tzv. strojového učení (*machine learning*),¹ podmínkou ale bude snížení vstupních investic do moderních technologií (robotů).

Jednotlivé studie se poměrně významně liší v odhadech počtu pracovních míst, která by měla být kreačně-destrukčním procesem postižena. Je to dáno zejména rozdílnou metodikou výpočtu, které pracují buď s profesemi, nebo pracovními úkoly, a také odlišným časovým horizontem, jenž je při výpočtech uvažován, a celkovými vstupními parametry. Při kvantifikaci založené na profesích je nutné si uvědomit, že profese označené jako vysoce ohrožené digitalizací mohou obsahovat řadu pracovních úkolů, které není možné automatizací nahradit. Většina profesí nezanikne zcela, ale změní se provádění pracovních úkolů. Řada studií je poměrně dost skeptická a ve svých odhadech uvádí, že v příštích 15 letech zanikne 40–50 % pracovních míst. Poměr zaniklých a nově vzniklých pracovních míst bude 5 : 2. Kvalifikované odhady se tedy pohybují od pesimistických až po optimistické vize. Je proto nutné přistupovat k nim velmi rezervovaně.

Problematikou míry ohrožení pracovních míst se zabývá také studie OECD z roku 2016. Jsou patrné rozdíly mezi zeměmi; ty jsou dány řadou faktorů, např. objemem investic vynaložených do oblasti digitalizace ekonomiky, strukturou národní ekonomiky (zaměřením na výrobky a služby s vysokou přidanou hodnotou), objemem investic do vzdělání (země s vysokou dosaženou úrovní lidského kapitálu a se zaměřením na vysoce kvalifikované pracovníky mají menší podíl pracovníků vysoce ohrožených automatizací). Ze závěru uvedené studie vyplývá, že v současnosti pracuje v profesích vysoce ohrožených

automatizací 6–12 % zaměstnanců. Nejvyšší je tento podíl v Německu, Rakousku a Španělsku (12 %).

Pokud jde o Českou republiku, studie uvádí, že v průběhu následujících 20 let bude vysoce ohroženo automatizací 10 % pracovních míst a dalších 35 % pracovních míst projde podstatnými změnami. V absolutních číslech to znamená, že ohroženo bude cca 408 tisíc pracovních míst a k podstatné změně dojde přibližně u 1,4 mil. pracovních míst. Česká republika, spolu se Slovenskem a Itálií, patří k zemím s nejvyšším podílem pracovních míst, jež projdou zásadní proměnou.

Ve srovnání s vyspělými ekonomikami jen relativně malá část profesí v české ekonomice nebude digitalizací ohrožena vůbec. Pokud jde o dopady digitalizace v rámci jednotlivých sektorů českého hospodářství, index vyjadřuje, v jaké míře se budou muset jednotlivé sektory vnitřně transformovat, v závislosti na počtu zaměstnanců s vysokým indexem ohrožení digitalizací. Přitom v sektorech s vyšší mírou digitalizace se pravděpodobně intenzivněji projeví důsledky změn globální ekonomické struktury. Větší napojení na globální ekonomiku znamená nejen větší příležitosti, ale i více konkurenční prostředí. V omezených případech, u některých sektorů se může projevit jejich relativní ohrožení, kdy může docházet k substituci aktivitami jiných sektorů. Toto riziko je ale relativně malé, neboť k substituci dochází především na nižší úrovni (u blízkých oborů), nikoli na úrovni sektorů.

Proces digitalizace ekonomiky ovšem neznamená jen ohrožení určitých profesí a pracovních míst, popř. jejich významnou transformaci, ale vytváří také předpoklady pro vznik profesí a pracovních míst zcela nových. Může současně mít pozitivní vliv na pracovní trh.

6.2 Robotizace

(P. Scholz, P. Weisser, Z. Kadlec: Možné změny pracovní síly v době digitalizace a robotizace, 2020)

Automatizace a robotizace již dnes nachází široké uplatnění v řadě podnikových procesů a její využití má tak jako u jiných zde zmíněných technologií výrazně rostoucí trend. Důvodů bychom bezpochyby našli více, ale uveďme alespoň několik nejdůležitějších:

- 1) Dlouhodobě klesají průměrné náklady na robota. Zároveň dlouhodobě rostou náklady na pracovní sílu.
- 2) Daří se vyvíjet nové typy robotů, které jsou menší, dokážou sledovat podněty a události ve svém okolí a mohou případně pracovat s lidmi.
- 3) Stárnoucí populace v některých regionech a nedostatek pracovní síly v některých oblastech (např. logistika).
- 4) Digitalizace a rozvoj dalších technologií a benefity spojené se vzájemnou integrací (IoT, průmyslový SW).

Přínosem automatizace a robotizace je zejména úspora lidské práce, nižší náklady na provoz, často také efektivnější výroba s vyšší kvalitou a šetrnějším nakládáním s materiálem, vyšší rychlost, minimalizace chyb a rizik s nimi spojených.

Automatizace a robotizace nachází v průmyslu kromě výrobních operací uplatnění také při transportu, testování, balení, inspekci dílů nebo při nakládání a vykládání. K rozšíření dochází rovněž v oblasti služeb jako je zdravotnictví nebo servis, protože se nevyžadují významné modifikace robotů. Roste rovněž využívání robotů v zemědělství.

Počty ročně dodaných průmyslových robotů celosvětově od roku 2010 poměrně stabilně rostou, kromě let 2012 a 2019, a jejich růst se předpokládá i do budoucna. Je však otázkou, jaký přesně bude mít dopad celosvětová pandemie COVID. Její dopad může být jak negativní, protože podniky v důsledku nedostatečného objemu finančních prostředků nebudou schopny investovat, tak i pozitivní, protože některé podniky závislé na pracovní síle byly nuceny své provozy zastavit, což by se jim s automatizací stát nemuselo. Bez celkového počtu provozovaných robotů na světě by však statistika dodaných robotů nebyla zcela relevantní. Můžeme vidět, že velká část dodaných robotů představuje novou instalaci, nikoliv náhradu stávajících robotů.

Ne všechny prodávané roboty jsou samozřejmě tradiční, část prodávaných robotů je kolaborativních.

Při pohledu na uplatnění robotizace v jednotlivých odvětvích průmyslu můžeme vidět, že neprobíhá stejně. Odlišnosti jsou odrazem jak charakteru samotné výroby, a tudíž i technologických možností její automatizace, tak ekonomickými podmínkami producentů, zejména jejich možnostmi investování a v neposlední řadě i relacemi mezi náklady na nové technologie a na pracovní sílu.

Z odhadů Mezinárodní federace robotiky (IFR) vyplývá, že k nejrozsáhlejšímu nasazení robotů do výroby dochází v rámci světové ekonomiky v automobilovém průmyslu a ve výrobcích, které jsou na něj dodavatelsky navázané. Velmi rychlým tempem jsou rozšiřovány roboty v elektrotechnickém a elektronickém průmyslu, který se rychle na automobilový průmysl dotahuje a kde v posledních letech došlo ve světě až ke zdvojnásobení počtu robotů. Strojírenství a kovodělný průmysl zaujímají třetí místo v rozsahu aplikace průmyslových robotů i v dynamice jejich růstu. Vzhledem k tomu, že tyto tři segmenty představují více než polovinu zaměstnanosti v českém zpracovatelském průmyslu (cca 56 %), lze očekávat, že v relativně blízké době se intenzita robotizace silně odrazí v technologických změnách a ovlivní také poptávku po pracovní síle. Zejména lze očekávat změnu požadavků na pracovní výkony a adekvátní znalosti, schopnost pracovníků zacházet s moderní drahou technikou a s moderními informačními systémy.

Kromě průmyslových dále existují servisní roboty pro profesionální použití. Nicméně nemusí se jednat pouze o automatizaci a robotizaci s využitím fyzických robotů, což přijde většině lidí na mysl jako první, ale rovněž může jít o automatizaci a robotizaci činností administrativního charakteru (marketing, public relations, zpravodajství, účetnictví).

6.3 Sdílená ekonomika

Sdílená ekonomika zažívá v posledním desetiletí ve světě enormní rozvoj, který byl podnícen zejména využíváním informačních a komunikačních technologií, které umožňují rychlé a efektivní propojení různorodé poptávky po službách či produktech s adekvátní nabídkou. Zároveň digitální technologie umožňují přístup na daný trh velmi široké škále zájemců, kteří jsou ochotni poskytovat dané služby, a to od profesionálů až po amatéry. Dávno již nejde jen o čisté sdílení nevyužitých kapacit osobních statků, předmětů dlouhodobé (např. automobilů či bytů) a krátkodobé (např. náradí) spotřeby nebo volné kapacity vlastního času. V rámci tzv. sdílené ekonomiky stále více dominují komerční cíle a byznys. Označení „sdílená ekonomika“ proto již není zcela vystihující termín, avšak stále se používá.

Zatím její rozsah není nikterak velký, ale v některých odvětvích, zejména v ubytování a dopravě již získala významný podíl na trhu a rychle proniká do dalších odvětví. Jde nejen o

méně kvalifikačně náročné služby, jako jsou osobní služby nebo služby pro domácnost, ale i o znalostně náročné služby jako je ICT, poradenství, vzdělávání, služby designérů, architektů, apod.

V České republice je oproti vyspělým zemím prostředí sdílené ekonomiky stále spíše méně vyvinuté. Nabídka služeb zatím není příliš široká a dominují v ní především ubytovací a dopravní služby, začínají se rozvíjet služby pro domácnosti řemeslného charakteru a některé odborné služby. Ani tyto však nepokrývají území ČR rovnoměrněji, ale soustřeďují se spíše na větší města. Navíc největší platformy zprostředkovávající služby sdílené ekonomiky jsou zahraniční. Do budoucna však lze očekávat, že i v ČR bude vývoj stejně rychlý jako v ostatních zemích a že se sdílená ekonomika rozšiřovat do stále více oborů činností a zasahovat stále širší segment trhu práce.

6.3.1 Úloha a zprostředkovací činnosti zajišťované platformami

Rozsah služeb, které poskytují on-line platformy, může být poměrně široký. Může zahrnovat širokou škálu od poskytování počátečních či předmluvních informací, přes smluvní podmínky, provádění plateb, vyřizování stížností až po přístup k opravným mechanismům, které jsou považovány za relevantní z pohledu ochrany spotřebitele, stejně jako nástroje pro budování důvěry, jako jsou reputační systémy hodnocení, ověřování totožnosti a pojištění.

Služby platformy v rámci předtransakční fáze vytvářejí podmínky pro to, aby účastníci mohli snadno a efektivně využít prostředí platformy. Patří sem podpora při registraci na platformě, vytváření důvěryhodného prostředí např. prostřednictvím systému vzájemného hodnocení, ověřování totožnosti uživatelů nebo informace týkající se pravidel nebo bezpečnosti transakcí. Z pohledu ochrany spotřebitele by aktivity platformy v této fázi transakce měly napomoci zlepšit transparentnost a umožnit rozhodování na základě důvěryhodných informací.

Služby v rámci transakční fáze zahrnují určování způsobu a podmínek, za jakých je samotná transakce realizována. To může zahrnovat pravidla vztahující se k transakcím (tj. smluvní podmínky), systémy pro stanovení cen a usnadnění plateb. Z pohledu ochrany spotřebitele by platformy měly zajistit, aby platby byly zabezpečené a aby existoval jasný soubor pravidel, kterými se řídí transakce.

V rámci posttransakčních služeb se platformy zaměřují na monitorování uživatelů (jedná se např. o identifikaci profesionálních obchodníků nebo podvodníků), na vyřizování stížností, usnadňování kontaktů mezi účastníky v případě stížností a hledání nebo zprostředkování a nabízení řešení sporů a nápravy. To může také zahrnovat služby shromažďování daní jménem partnerských poskytovatelů nebo pomoc při zpracování daňového přiznání. Z pohledu ochrany spotřebitele je třeba mít k dispozici jasné informace o všech podmínkách a možnostech, které jsou stanoveny pro fázi po uzavření transakce, včetně pravidel týkajících se odpovědnosti a postupu řešení v případě, že existují jakékoli problémy s transakcí mezi účastníky nebo ve vztahu mezi účastníky a platformou (včetně např. opětovné použití dat platformou).

Způsoby, kterými si online platformy pokrývají své náklady a získávají zisk za své služby, mohou být různé v závislosti na šíři poskytovaných služeb a jejich odborné náročnosti. Nejčastěji se vyskytují následující způsoby:

- poplatky za transakce: poplatky za transakce zprostředkované platformou, které jsou účtované jedné nebo oběma stranám transakce (spotřebitelům či poskytovatelům);

- poplatky za předplatné: poplatky účtované periodicky platformou účastníkům pro přístup k jejich službám;
- poplatky za doplňkové služby: poplatky účtované za volitelné doplňkové služby platformou mimo transakci nebo navíc k poplatkům za transakce, jako je zvýraznění inzerátu/informací, profesionální fotografie, ověřování identity, doručení, pojištění, atd.;
- reklama: výnosy plynoucí z reklamního obsahu třetích stran na platformě prostřednictvím bannerů, přirozené reklamy, atd.;
- následné využívání dat: příjmy získané ze sdílení nebo z prodeje dat klientů/účastníků transakcí třetím osobám. Platformy si velmi často vymínají ve svých obchodních podmínkách souhlas klientů, že mohou být jejich data sdílena se třetími stranami, nejčastěji z důvodu marketingu;
- jiné: zdrojem dalších výnosů mohou být také např. storno poplatky, poplatky za hotline pro zákazníky, služby B2B atd.

Podle studie Evropské komise platformy jako zdroj svých příjmů nejvíce využívají reklamu (53 %), téměř polovina platform má příjmy z prodeje dat, třetina platform (34%) využívá transakčních poplatků, 21% účastnických poplatků a 12% doplňkových služeb. Většina platform používá kombinaci těchto zdrojů.

6.3.2 Typy business modelů realizovaných platformami

V závislosti na šíři poskytovaných služeb je ve sdílené ekonomice realizováno velké množství nejrůznějších business modelů a nové stále průběžně vznikají. Jako orientační obecná klasifikace může sloužit následující členění, které hodnotí míru intervence a kontroly uplatňované platformami nad transakcemi, které jsou jejich prostřednictvím realizovány. Podle studie Evropské komise lze rozlišit následující tři typy platform podle toho, zda: (a) poskytují pouze hosting nabídek, (b) aktivně spravují transakce a (c) řídí platební transakce.

6.3.3 Platformy trhu práce

Trh práce vytvářený sdílenou ekonomikou (nebo také digitální či kolaborativní trh práce) je poměrně heterogenní a dosud málo zmapovaná oblast.

Ve vztahu k trhu práce nejsou všechny prvky/segmenty sdílené ekonomiky stejně významné. Nejdůležitější roli zde sehrávají přirozeně ty, které umožňují přímo zprostředkovávat výkon práce. Nicméně i platformy, jejichž primárním záměrem není zprostředkování práce, mohou mít významný vliv na trh práce, a to zejména v těch případech, kdy dochází k profesionalizaci poskytovatelů realizujících zde své aktivity. Jako příklad je možné uvést platformu Airbnb, která umožňuje svým uživatelům pronajímat své soukromé nemovitosti nebo jejich části. Na první pohled se může jevit, že tato platforma má nízký vliv na trh práce, nicméně samo Airbnb přiznává, že mnoho jejich hostitelů nevyužívá platformu pouze jako doplňkový příležitostný zdroj příjmů z pronájmu vlastního bytu/domu, ale pronajímají řadu soukromých neobývaných nemovitostí jako svého druhu „mini-hotel“. Toto uspořádání vyžaduje různé typy práce (úklid, údržba, účetnictví...), které může provádět sám pronajímatel, ale v praxi je za tímto účelem často najata jiná osoba/ osoby.

Doplňkový vliv na podobu trhu práce mohou mít i další platformy, v mnohých případech je skutečná podoba tohoto vlivu dosud obtížně odhadnutelná. Jako příklad je možné uvést

platformy, které umožňují sdílení zdrojů a infrastruktury pro vykonávání práce, podporují co-working apod. (např. ShareDesk, který umožňuje propojit nevyužité kancelářské prostory s těmi, kteří potřebují dočasný pracovní prostor nebo prostor pro schůzku či workshop).

Základním hlediskem, podle něhož mohou být členěny platformy sdílené ekonomiky ve vztahu k práci, je typ aktivity, který je realizován/sdílen – sdílená ekonomika se zabývá zprostředkováním buď zboží, služby, nebo kombinaci obojího. Čím větší je komponenta zboží, tím nižší je podíl práce. Digitální platformy zprostředkovávající vazby mezi poskytovateli/pracovníky a uživateli/objednateli mají vždy virtuální charakter, avšak práce jimi zprostředkovaná může být různého typu. Nejčastěji bývají uváděna následující dvě hlediska, podle nichž je možné členit práci poskytovanou v rámci platformy. Jde jednak o (i) lokalitu aktivity a (ii) úroveň potřebných dovedností.

Toto rozlišení je relevantní z hlediska regulace, jelikož je významné při rozhodování, zda je jednotlivec skutečně samostatně výdělečně činný dodavatel nebo spíše pracovník nesprávně klasifikovaný jako osoba samostatně výdělečně činná. Nízkokvalifikovaná práce může naznačovat, že poskytovatel služeb je spíše zaměstnancem než samostatně výdělečně činným, zatímco vysoce kvalifikovaná práce je pravděpodobně prováděna nezávislým dodavatelem.

Dalším doplňkovým hlediskem pro klasifikaci platformy trhu práce jsou zdroje potřebné k realizaci služby.

6.3.4 Výdělky ve sdílené ekonomice

Srovnávat výdělky ve sdílené a v tradiční ekonomice je poměrně komplikovaný úkol. Dostupná data jsou velmi omezená a fragmentovaná. Navíc je komplikované zvolit relevantní metodu porovnání. Většina platformových pracovníků jsou nezávislí agenti, podnikatelé, kteří jsou placeni za jednotlivý úkol. Jejich výdělky tedy závisejí na množství splněných úkolů a na jednotkové ceně. Zároveň jsou velké rozdíly v modelech odměňování realizovaných jednotlivými platformami stejně jako v typech a v míře aktivity pracovníků různých platform.

Jedním z klíčových aspektů práce prostřednictvím platformy sdílené ekonomiky je skutečnost, že odměna, které mohou pracovníci dosahovat, případně i to, zda vůbec mohou službu nabízet, závisí do velké míry na systémech hodnocení a ratingů, které mají platformy zavedeny. Je proto klíčové, aby tyto systémy fungovaly jasně, stabilně a spravedlivě.

6.3.5 Sociální dialog ve sdílené ekonomice

Vzhledem k tomu, že trh práce sdílené ekonomiky tvoří (podle současného legislativního chápání) převážně nezávislí podnikatelé (OSVČ), kteří poskytují služby soukromým klientům, role sociálních partnerů ve sdílené ekonomice zatím není nijak definována. Nicméně někteří prezentují názor, že do určité míry je možné přirovnat vztahy mezi subjekty a skupinami ve sdílené ekonomice k tradičním průmyslovým vztahům, které jsou regulovány pomocí role sociálních partnerů a mechanismů kolektivního vyjednávání. Online platformy sice nejsou formálně zaměstnavateli svých pracovníků, nicméně, funkce, kterou vůči nim mají je do značné míry analogická k funkci a roli zaměstnavatelů v tradiční ekonomice. Často uváděným příkladem je segment dopravy (s dominantní platformou Uber). Jednotliví pracovníci platformy (formálně podnikatelé) jsou v pozici obdobné pozici zaměstnanců v tradičních podnicích. V tradiční podnikové sféře je pozice zaměstnanců chráněna legislativním rámcem a kolektivními smlouvami. V nových segmentech a pro nové typy práce takovýto rámec v podstatě neexistuje, nebo není jasné, jakým způsobem a do jaké míry

by se na ně měl existující rámec aplikovat. Realizace sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v prostředí sdílené ekonomiky je nicméně komplikovaná z následujících důvodů:

- Statut pracovníků, kteří pracují prostřednictvím platform, i platform samotných, je často nejasný, není definovaný ve vztahu k existující legislativě (např. zda je pracovník podnikatelem nebo není, zda je platforma zprostředkovatelem nebo zaměstnavatelem).
- Ani pracovníci platform, ani platformy zpravidla nejsou členy odborových organizací nebo asociací zaměstnavatelů.
- Jak pro platformy, tak pro jejich pracovníky může být obtížné se sjednotit, neboť neexistuje rámec, v rámci kterého by se měla jednání realizovat.

V literatuře se často uvádí riziko určité nerovnováhy v těchto kvazi-průmyslových vztazích, kdy platformy mají signifikantně větší moc ve srovnání s možnostmi jejich pracovníků. Pouze situace, kdy platforma funguje na čistě poptávkovém (klientském) principu a zároveň disponuje velkým množstvím pracovníků, umožňuje zatlačit pracovníky do nevýhodné pozice a přenášet na ně vyšší míru stresu a tlaku.

6.3.6 Prekarizace práce

Nové formy práce přinášejí kvůli dosavadní nedostatečné legislativní ukotvenosti a kvůli výše zmíněným nejasným pracovním vztahům řadu rizik pro pracovní podmínky, sociální ochranu a příjmy zapojených pracovníků a tak přinášejí vysoké riziko prekarizace práce. Atypické formy práce, zejména práce na dobu určitou (a do nedávna také sebe-zaměstnávání) se na českém trhu práce navíc šíří již delší dobu i mimo ekonomiku platform. Aktivity veřejné sféry by měly zajistit přístup k zaměstnání pokrytému pracovní právní legislativou a k sociálnímu pojištění pro všechny skupiny pracovníků. Kromě níže diskutovaných otázek je také potřeba sledovat riziko oslabování možností kolektivního vymáhání zaměstnaneckých práv.

V rámci platform sdílené ekonomiky hrozí, že „podnikání“ jednotlivců poskytujících své služby, v mnoha případech nebude de facto svobodnou volbou pro realizaci vlastního podnikatelského záměru, ale výsledkem okolností, kdy se daná osoba snaží zajistit si adekvátní příjem a nenalezne jinou možnost; zejména půjde-li o větší množství jednodušších (levnějších) činností či úkonů pro více různých platform nebo zákazníků. Tyto osoby budou zvýšenou měrou ohroženy riziky plynoucími z prekérní práce, včetně sníženého přístupu ke vzdělávání, ke kariérnímu růstu, k zdravotní a sociální péči, snížené možnosti zabezpečit si přiměřený příjem ve stáří nebo obhajovat svoje práva (nemožnost odborové angažovanosti), apod.

Některé negativní aspekty ekonomiky platform a jejich projevy jsou již dobře známé i z ekonomiky tradiční. Kupříkladu služba Uber označuje své řidiče jako „partnery“, což je obvyklý signál praxe známé jako „bogus self-employment“ (falešné samostatně výdělečné činnosti, v českém prostředí označované jako „švarc systém“). Od pracovníků se v těchto podmínkách očekává, že se budou nepřetržitě prezentovat jako cenné „zboží“ širokému spektru zákazníků, nabízet se na vykonání jednotlivých služeb, pro které si je zákazník vybere jako „z katalogu“, zatímco de facto zůstali chyceni v pasti prekérní, mnohdy i stigmatizované, práce bez možnosti dalšího postupu a rozvoje.

6.3.7 Budoucí vývoj

Sdílená ekonomika je fenoménem, který v současné době poutá velikou pozornost jak médií a veřejnosti, tak odborníků a veřejné správy. Jedná se o oblast akademicky a institucionálně dosud nedostatečně podchycenou, komplexním způsobem nezmapovanou, s nedostatečným množstvím dostupných spolehlivých dat a s nejednoznačnými definicemi pojmů. Přesto, zejména v posledních cca 2-3 letech, se objevuje velké množství různých pojednání na toto téma, z nichž některá jsou podložena i výsledky empirických šetření. Zpravidla se však jedná o šetření dílčího charakteru, která jsou poznamenána definiční nejednotností a obtížnou srovnatelností. Tento vzestup zájmu veřejné správy a akademické obce jde ruku v ruce s tím, jak platformy sdílené ekonomiky rostou a pronikají do stále nových regionů i oblastí ekonomiky.

Přesto však platí, že sdílená ekonomika přináší kromě mnohých příležitostí i významná rizika pro trh práce, kterým by měla být věnována velká pozornost. Již v současné době jsou patrné nejistoty a problémy, kterým čelí pracovní síla angažovaná v online platformách. V budoucnu mohou být značně posíleny a pravděpodobně se objeví i nové otázky, které bude třeba řešit. V tomto kontextu je třeba konstatovat, že česká legislativa je v mnohých ohledech na sdílenou ekonomiku nepřipravena. Bude třeba vytvořit legislativní rámec, nebo rozšířit stávající legislativní rámec, takovým způsobem, aby transparentně a pokud možno bez nadměrné regulační zátěže zahrnul i stávající a v budoucnu vznikající business modely založené na sdílené ekonomice.

Nový (rozšířený) legislativní rámec by měl zahrnovat zejména následující oblasti:

Ochrana práce: Práva pracovníků by měla být chráněna a zabezpečována rovným způsobem bez ohledu na kontext, v jakém je práce vykonávána. V tomto ohledu je klíčové zejména obecnější legislativní rozlišení závislé práce a nezávislé samostatné výdělečné činnosti, a zajištění stejných práv všem, kteří vykonávají závislou práci, včetně přístupu k adekvátnímu sociálnímu zabezpečení, možnosti sdružování a zastoupení v sociálním dialogu, zajištění práva na adekvátní pracovní podmínky, ochrana proti diskriminaci, apod.

Ochrana trhu a státu: Stát by měl zajišťovat rovné zákonné podmínky pro podnikání pro všechny, zejména z hlediska legislativních a daňových povinností. V tomto kontextu je třeba identifikovat nebo vytvořit mechanismy, které definují statut online platform ve vztahu k pracovně-právní legislativě (zda a v kterých případech jde o zaměstnavatele, kdy o zprostředkovatele), případně ve vztahu k regionálním a sektorovým podmínkám (licence apod.) a stanovit mechanismy pro adekvátní vymáhání z toho plynoucích povinností. Nerovný stav přitom může být narovnan jak zvýšením regulace pro nově vznikající obchodní modely, tak uvolněním regulace pro modely tradiční. Důležitá je volba vyváženého efektivního přístupu, který by přispěl k výslednému lepšímu zajištění služeb a zbytečně neomezil tržní inovace, přičemž v každém sektoru může mít vhodné řešení jinou podobu. Proto je toto rozhodování vhodné podepřít fundovanou odbornou diskusí jak z pohledu expertů na daný segment, tak z pohledu práva a veřejné správy.

Ochrana spotřebitelů: Podle provedených šetření je sice zatím obecně spokojenost spotřebitelů se produkty/službami poskytovanými prostřednictvím online platform poměrně vysoká, dokonce vyšší než v případě klasických služeb. Přesto však více než polovina spotřebitelů narazila na problémy. Toto nebezpečí se bude logicky s rozšiřováním rozsahu i škály poskytovaných služeb zvyšovat. Bude třeba zajistit, aby práva spotřebitele byla v prostředí sdílené ekonomiky chráněna stejným způsobem, jako v tradiční ekonomice. Základem je adekvátní vymezení spotřebitele v prostředí platform, kde je tato role často

nejasná, a ustavení mechanismů udržování kvality, které bude poskytovatel služeb či prodejce muset zajistit, či mechanismů, které nastaví možnost kontroly kvality veřejnými institucemi. Pro nastavení právního a regulatorního rámce fungování platform je z hlediska spotřebitele důležité, aby byla zajištěna transparentnost transakcí uzavřených prostřednictvím on-line P2P platform včetně jasně definovaných práv a povinností účastníků transakcí. Dále je nutné, aby na platformách byla požadována odpovědnost za průběh online transakcí a za spolehlivost a důvěryhodnost systémů hodnocení, recenzí a informací o totožnosti účastníků.

Prakticky všechny dostupné studie se shodují v obecném předpokladu, že podíl sdílené ekonomiky do budoucna výrazně poroste. Platformy se však nerozvíjejí rovnoměrně ve všech segmentech trhu práce. Je zřejmé, že některá odvětví jsou pro jejich vznik a rozvoj více příhodná, zatímco v jiných neexistují nebo (zatím) nebyly objeveny příležitosti pro jejich rozvoj. Místní služby jako je doprava, pohostinství a ubytování, umění/zábava mezi segmenty, ve kterých je velmi pravděpodobný výrazný růst sdílené ekonomiky v nejbližším období. .

6.3.8 Regulace sdílené ekonomiky

Při úvahách o nastavení adekvátního rámce pro fungování nových vztahů ve sdílené ekonomice z hlediska dopadů na trh práce je účelné si v první řadě uvědomit, co a proč ve značně různorodé oblasti sdílené ekonomiky by mělo být regulováno. Pokud je v některých segmentech sdílené ekonomiky regulace potřebná, je dále otázkou, do jaké šíře a hloubky má jít. Jak nastavit regulaci a podmínky tak, aby nebránily rozvoji nových forem poskytování služeb a přitom, aby zajistily rovný přístup a nezbytnou ochranu práv příjemců i poskytovatelů. Zda má být nastavení podmínek a regulace pro nové formy poskytování služeb a práce v rámci sdílené ekonomiky stejné jako pro stávající standardní formy podnikání a práce, eventuelně, zda se mají tyto dva segmenty legislativně odlišovat či sjednocovat.

Regulace by také měla zabránit negativním externalitám, tedy společenským nákladům, které nejsou zohledněny v ceně transakce a proto je nenese žádná ze stran transakčního vztahu v rámci sdílené ekonomiky, ovšem v delším nebo i kratším časovém horizontu se projeví jako dodatečný náklad, který musí být uhrazen z veřejných zdrojů. K tomu může dojít např. v případě neplacení poplatků do místních rozpočtů, daňových úniků nebo neplacení sociálního pojištění či jiných nezbytných nákladů.

6.3.8. Statut platformových pracovníků / ochrana rovných práv pracovníků

Většina realizovaných regulačních opatření vůči sdílené ekonomice se dosud týkala zejména oblasti zdanění či sektorových podmínek pro podnikání. Menší pozornost je zatím věnována otázkám rovných podmínek pro všechny kategorie pracovníků, tedy otázkám odlišení závislé a nezávislé práce a s tím souvisejících možností identifikace skutečného podnikání/sebezaměstnání oproti falešnému podnikání/sebezaměstnání.

Role jednotlivce, který poskytuje služby v rámci sdílené ekonomiky může vycházet následujících skutečností:

- zda jde (a) pouze o *občana*, který svou volnou kapacitu času (potažmo práce) poskytne formou sdílení (jako např. jako kurýr, opravář), nebo použije i svůj vlastní automobil k příležitostné přepravě (např. pro Uber), nebo vezme na svou plánovanou cestu i spolucestující (Blablacar), či sdílí volný pokoj, chatu, byt pro přenocování (např. Coachsrfing),

- nebo zda se jedná za (b) o *podnikatele* dle současně platné legislativy (zvláště pro případ, že uvedené aktivity realizuje častěji – v tom případě by bylo třeba stanovit prahovou hodnotu rozsahu a frekvence poskytované služby), nebo, zda za (c) bude třeba vytvořit jinou kategorii pracovní role pro tento typ sdílení.

Z legislativního hlediska je tedy důležité zejména posouzení, zda jde o podnikání v klasickém slova smyslu, na které se vztahuje příslušná legislativa (daňová, oborová regulace, pracovní právní, bezpečnostní či jiné legislativně vymezené podmínky realizace činností) či jde o sdílení přebytků. Jako vodítka pro rozlišení uvádí studie Úřadu vlády ČR následující faktory: i) četnost služeb; ii) motiv, tj. zda jde o zisk či pouhou kompenzaci nákladů; iii) výše obrátu.

6.3.9 Sociální zabezpečení

S otázkou statutu platformových pracovníků také úzce souvisí otázka jejich přístupu k sociálnímu zabezpečení. Většina evropských zemí má rozsáhlé systémy sociálního zabezpečení řízené orgány státní správy, které poskytují sociální výhody společnosti jako celku nebo konkrétním skupinám. Systémy sociálního zabezpečení jsou často financovány prostřednictvím povinných příspěvků zaměstnavatelů, zaměstnanců nebo obou jmenovaných. Dávky sociálního zabezpečení se vyplácejí za účelem podpory zdraví a dobrých životních podmínek obyvatelstva, zejména v obdobích a případech, kdy jsou zranitelní. Obvykle zahrnují dávky pro období nemoci, nezaměstnanosti, mateřství / otcovství, invalidity, nemoci z povolání a pracovních úrazů, pro podporu rodiny, ve stáří (v důchodu) apod. Některé dávky sociálního zabezpečení jsou přístupné jakémukoli občanovi. Jiné dávky se vztahují pouze na ty, kteří pracují v pracovním poměru, tj. na zaměstnance.

Platformoví pracovníci zpravidla podléhají nižší (nebo žádné) úrovni pracovněprávní ochrany a mnohdy nepřispívají do systému sociálního zabezpečení. Právo a úroveň sociální ochrany jsou pro pracovníky platformem nejasné především kvůli nejistotě ohledně jejich statusu (zda se jedná o zaměstnanecký poměr či nikoliv). Vzhledem k tomu, že ve většině případů pracovníci platformy nejsou z právního hlediska zaměstnanci, musí se spoléhat na systém, který se vztahuje na samostatně výdělečně činné osoby.

Důležitým problémem v tomto ohledu rovněž je, že pracovníci sdílené ekonomiky si nejsou vždy vědomi toho, že se na ně nemusí vztahovat stejná práva na sociální ochranu jako na zaměstnance, a tato situace je může později v životě zaskočit. Proto je klíčové zpřístupňovat tyto informace všem, kterých se týkají. Nicméně je třeba poznamenat, že v současné době jde většině pracovníků sdílené ekonomiky pouze o vedlejší příležitostný příjem, a v systému sociálního zabezpečení jsou zahrnuti z titulu svého hlavního zaměstnání. V budoucnu by se však tato situace mohla výrazně změnit a lze předpokládat, že pracovníků, kteří mají hlavní a jediné příjmy z různých pracovních platforem, bude přibývat.

Ačkoli se v jednotlivých zemích systémy sociálního zabezpečení velmi liší a různé jsou i výhody, které mohou čerpat zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné, zpravidla platí, že osoby samostatně výdělečně činné nemají přístup k takovému rozsahu sociálního zabezpečení jako zaměstnanci. Problémy související se sociálním zabezpečením v kontextu sdílené ekonomiky vznikají např. v Kanadě. Na jednu stranu, pracovníci platformy nejsou povinni přispívat do systému, na druhou stranu ale nemají přístup ke klíčovým složkám sítě sociálního zabezpečení, včetně pojištění zaměstnanosti (EI) a kanadského penzijního plánu (CPP). CPP je univerzální systém, který je k dispozici všem Kanadčanům a trvá bez ohledu na změny zaměstnání. Vzhledem k rostoucímu počtu osob, které se zabývají nestandardním

zaměstnáním, může být rozšíření takovýchto univerzálních systémů vhodná strategie pro zvýšení ochrany pro všechny.

6.3.10 Sociální dialog

Ačkoli, jak bylo výše uvedeno, platformy sdílené ekonomiky neumožňují využít ustavené mechanismy kolektivního vyjednávání, neboť se nejedná o zaměstnanecko-zaměstnavatelský vztah, přesto již v dnešní době existují příklady obdobných procesů sdružování platformových pracovníků a vytváření společného zastoupení pro jednání se zástupci platform.

Nicméně je třeba konstatovat, že žádný z členských států EU neklade pracovní-právní vztahy a sociální dialog ve sdílené ekonomice na první místo. Ve většině zemí nedošlo ke skutečné diskusi na toto téma na národní úrovni, nebyly přijaty žádné vládní iniciativy, realizovány žádné soudní pře a žádné legislativní nebo regulační reakce.

Vzhledem k tomu, že kolektivní smlouvy mají zásadní význam pro řízení mnoha aspektů trhu práce, je pravděpodobné, že v budoucnu budou pracovní-právní vztahy a sociální dialog mít větší význam. Rozhodujícím faktorem bude velikost sdílené ekonomiky. Pokud dosáhne určitých mezí, dojde jistě k tomu, že sociální partneři budou zastupovat i pracovníky, kteří pracují v nových, vysoce flexibilních formách zaměstnání, a tedy obecněji i pracovníky sdílené ekonomiky. V tomto ohledu je důležité poznamenat, že pracovníci platform v současné době vykonávají činnosti v rámci sdílené ekonomiky jako své vedlejší zaměstnání, přičemž mají hlavní pracovní poměr, v rámci něhož jsou zpravidla zastoupeni ve stávajícím systému sociálního vyjednávání. V budoucnu, v závislosti na růstu sdílené ekonomiky, by tomu tak však již být nemuselo, a proto je potřeba se těmito otázkami zabývat již nyní.

7. Skupiny zaměstnanců ve zvýšené míře ohrožené probíhajícími změnami trhu a charakteru práce

7.1. Rizika diskriminace žen

Postavení žen-matek a zejména žen pečujících o malé děti na trhu práce je v České republice ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie velmi nevýhodné. Míra zaměstnanosti žen s malými dětmi je jedna z nejnižších, přestože se ČR potýká v posledních letech s velkým nedostatkem pracovníků. Uskutečněná analýza naznačuje, že pracovní a intelektuální potenciál žen s malými dětmi není plně využíván. Důvodů je celá řada, klíčové jsou ale zřejmě dva, a to přetrvávající názorové stereotypy na úlohu žen ve společnosti a nedostatečné využívání nástrojů pro sladění soukromého a pracovního života.

Existuje řada nástrojů, jak zlepšit postavení žen-matek s malými dětmi na pracovním trhu, a to jak na straně státu, tak zaměstnavatelů. V této oblasti je proto žádoucí užší vzájemná spolupráce zástupců vlády, soukromého sektoru a odborových organizací.

Stát používá k realizaci rodinné politiky řadu nástrojů, jedná se zejména o mateřskou a rodičovskou dovolenou, peněžitou pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek a vyrovnávací příspěvek v rodičovství a mateřství. Velkým problémem je ale délka mateřské a rodičovské dovolené, která může trvat až čtyři roky (patří k nejdělsím ve srovnání s ostatními zeměmi EU). Velmi časté je také to, že při dalším rodičovství ženy čerpají i navazující mateřskou a rodičovskou dovolenou. Zůstávají tak velmi dlouho mimo pracovní trh. Při současných rychlých změnách v oblasti podnikání (nové technologie, výrobní postupy, změny systémů

řízení, změna charakteru pracovních míst a požadavků na zaměstnance atd.) ženy-matky často nedisponují požadovanými kompetencemi (znalostmi a dovednostmi), jejich odborné znalosti jsou zastaralé a neodpovídají aktuálním požadavkům. Dalším problémem je pak nedostatečný počet předškolních zařízení a souvisejících sociálních služeb, které by byl finančně dostupné pro většinu rodin. Kombinace obou faktorů tak velmi stěžuje návrat na pracovní trh.

V oblasti podnikatelského sektoru se jako největší problém ukazuje zatím nedostatečná nabídka flexibilních forem zaměstnávání, přestože se situace, zejména v posledních několika letech mírně zlepšuje. V současné době, kdy je na českém trhu práce mnohem více volných pracovních míst než uchazečů o zaměstnání (v červenci 2019 bylo dle Úřadu práce 366 563 volných pracovních míst a 205 120 uchazečů o zaměstnání) se podniky snaží své zaměstnance stabilizovat, udržet talentované jedince a nalákat nové zaměstnance. Kromě vyšších mezd, náborových příspěvků, široké škály benefitů, možnosti vzdělávání a kariérního růstu jsou zejména alternativní formy pracovního poměru (zkrácené pracovní úvazky, sdílená pracovní místa, home office atd.) významnými nástroji, jak toho dosáhnout. Řada podniků si také více uvědomuje „skrytý“ a doposud nedostatečně využívaný pracovní potenciál žen-matek. Zejména velké podniky zřizují vlastní mateřské školky a vytvářejí speciální programy, jejichž cílem je udržovat kontakt (společenský, pracovní) se svými zaměstnankyněmi v průběhu jejich pobytu na mateřské, popř. rodičovské dovolené a posléze jim usnadnit návrat do zaměstnání (na pracovní trh).

Praxe ukazuje, že vyšší flexibilita je spojena s vyšší produktivitou práce. Nové flexibilní formy zaměstnávání však dosud nejsou v ČR dostatečně právně definovány a zakotveny v zákoníku práce aby podpořily dovednosti starších pracovníků a zvýšily jejich zaměstnatelnost:

- ✓ Zpřísnění regulace diskriminace na pracovním trhu vůči starším pracovníkům (věková diskriminace je stále nejrozšířenější forma diskriminace na trhu práce!).
- ✓ Podpora využívání flexibilních forem zaměstnávání.
- ✓ Přípravu a realizaci důchodové reformy.

7.2. Mladí a absolventi na trhu práce.

Mladí lidé na trhu práce vč. absolventů škol patří k nejvíce rizikovým skupinám na pracovním trhu. V současné době je situace na českém pracovním trhu atypická – kdo má zájem vhodnou práci dříve nebo později nalezne. MPSV ve spolupráci s ÚP využívají řadu nástrojů k posílení šancí mladých uplatnit se na trhu práce (v rámci programu Záruky pro mládež).

Zkušenosti z praxe ukazují, že k největším nedostatkům absolventů patří neschopnost aplikovat získané teoretické poznatky v praxi, řešit problémy v souvislostech, kritické myšlení, dovednosti práce v týmu a prezentační dovednosti. Mnohým chybí také tzv. měkké dovednosti, které patří do oblasti chování a mají vztah k sociální a emoční inteligenci. U absolventů se rovněž projevuje nedostatečná jazyková vybavenost. Častý je pasivní přístup (absolvent očekává, že ho zaměstnavatel vše potřebné naučí – chybí aktivní zájem o nové věci) a také nízká míra odpovědnosti, spojená ale s velkými očekáváními.

Řadu naznačených problémů lze vyřešit zavedením principů duálního vzdělávání do vzdělávacího systému (na úrovni středních i vysokých škol). S uvedenou problematikou souvisí také nezbytná reforma celého vzdělávacího systému v České republice

Mladí a absolventi na trhu práce. Mladí lidé na trhu práce vč. absolventů škol patří k nejvíce rizikovým skupinám na pracovním trhu. V současné době je situace na českém pracovním trhu atypická – kdo má zájem vhodnou práci dříve nebo později nalezne. MPSV ve spolupráci s ÚP využívají řadu nástrojů k posílení šancí mladých uplatnit se na trhu práce (v rámci programu Záruky pro mládež).

Zkušenosti z praxe ukazují, že k největším nedostatkům absolventů patří neschopnost aplikovat získané teoretické poznatky v praxi, řešit problémy v souvislostech, kritické myšlení, dovednosti práce v týmu a prezentační dovednosti. Mnohým chybí také tzv. měkké dovednosti, které patří do oblasti chování a mají vztah k sociální a emoční inteligenci. U absolventů se rovněž projevuje nedostatečná jazyková vybavenost. Častý je pasivní přístup (absolvent očekává, že ho zaměstnavatel vše potřebné naučí – chybí aktivní zájem o nové věci) a také nízká míra odpovědnosti, spojená ale s velkými očekáváními.

Řadu naznačených problémů lze vyřešit zavedením principů duálního vzdělávání do vzdělávacího systému (na úrovni středních i vysokých škol). S uvedenou problematikou souvisí také nezbytná reforma celého vzdělávacího systému v České republice. Jedná se o velmi široké téma, které překračuje rámec předložené studie.

7.3. Věková diskriminace

Diskriminace starších pracovníků na trhu práce.

V důsledku demografického vývoje se bude pozice starších pracovníků na trhu práce upevňovat. Do roku 2050 vzroste počet osob nad 55 let o více než polovinu, tedy na 500 milionů. Rychlé stárnutí ale znamená větší tlak na systémy sociální a zdravotní péče a zároveň představuje hrozbu pro finanční udržitelnost penzijních systémů. Země, vč. ČR, by proto měly kompenzovat vysoké náklady větším zapojením starších osob na pracovní trh – pozitivní vliv na HDP a daňové příjmy. Data ukazují, že ČR plně nevyužívá potenciál starších pracovníků. Stát podporuje zaměstnávání osob 50+ nástroji aktivní politiky zaměstnanosti a také prostřednictvím programů ESF. V této souvislosti lze doporučit:

- Vytvoření finančních pobídek pro pracovníky, aby zůstali ekonomicky aktivní i po dosažení oficiálního důchodového věku.
- Podporu celoživotního vzdělávání a odborné přípravy, která pomůže zkvalitnit dovednosti starších pracovníků a zvýšit jejich zaměstnatelnost.
- Zpřísnění regulace diskriminace na pracovním trhu vůči starším pracovníkům (věková diskriminace je stále nejrozšířenější forma diskriminace na trhu práce!).
- Podporu využívání flexibilních forem zaměstnávání.
- Přípravu a realizaci důchodové reformy.

Český stát se dlouhodobě a cíleně v rámci aktivní politiky zaměstnanosti zaměřuje na skupinu uchazečů o zaměstnání starší 50 let. Podpora zaměstnanosti této věkové skupiny patří mezi priority MPSV ČR a Úřadu práce ČR. Například Úřad práce ČR v současné době realizuje *projekt POVEZ II* zaměřený na podporu celoživotního vzdělávání. V rámci tohoto projektu mohou zaměstnavatelé získat finanční příspěvky na zvyšování odborných znalostí a dovedností svých stávajících i budoucích zaměstnanců. Prostředky jsou cíleny na všechny

věkové kategorie, primárně na podporu zaměstnanců nad 54 let. Cílem projektu je posílení konkurenceschopnosti a adaptability podniků prostřednictvím zvyšování úrovně lidského kapitálu jejich zaměstnanců (zejména pak profesních kompetencí). Kromě toho se v řadě regionů prostřednictvím *programů Evropského sociálního fondu* (ESF) realizují projekty, jejichž cílem je maximálně prodloužit aktivní účast osob nad 50 let na trhu práce a komplexně řešit danou problematiku (např. Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji, Aktivní v padesáti v královéhradeckém kraji, PLUS v Jihomoravském kraji, Podpora zaměstnanosti osob 50+ v Moravskoslezském kraji).

V roce 2014, jako reakce na zvýšení míry nezaměstnanosti mladých, přijalo MPSV ve spolupráci s MŠMT a sociálními partnery program *Záruky pro mládež*. Hlavní realizátorem programu je Úřad práce ČR, který zabezpečuje mladým lidem následující aktivity (www.mpsv.cz):

- poradenskou činnost s cílem zjistit osobní a kvalifikační předpoklady,
- pomoc při hledání a zprostředkování zaměstnání,
- příspěvky zaměstnavatelům na tvorbu pracovních míst, na zřizování odborné praxe a stáže,
- příspěvky na zahájení samostatné výdělečné činnosti,
- odbornou přípravu a rekvalifikace,
- podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci atd.

Program je spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost.

8. Úloha minimální mzdy na měnícím se trhu práce

(Role minimální mzdy ve 4. průmyslové revoluci, Trexima 2018)

Institut minimální mzdy využívá většina vyspělých zemí k narovnání cenových podmínek na trhu práce. Minimální mzda se stala nástrojem v boji proti polarizaci pracovní síly a snaží se omezovat i pracující chudobu, tj. chudobu lidí, kteří i přes zapojení na trhu práce naplňují znaky chudoby nebo materiální deprivace. Minimální mzda však může ovlivňovat pouze postavení těch, kteří na trhu práce aktivně působí (tj. jsou zaměstnání). V posledních letech se proto v souvislosti s digitalizací a automatizací diskutuje měnící se role tradičních institutů trhu práce, mezi něž minimální mzda již několik desetiletí nepochybně patří.

V souvislosti s digitalizací a automatizací dochází postupně nejen ke změnám ve struktuře pracovní síly, ale i ke změnám v nárocích kladených na pracovní sílu. Pracovníci – pokud se budou chtít udržet na trhu práce – budou muset více času věnovat svému vzdělávání a rozšiřování kvalifikace. Zároveň se budou muset vnitřně vyrovnat s častějšími změnami pracovního místa, a to napříč obory. To bude výzvou především pro starší zaměstnance, kteří zůstávají po celou kariéru na jednom pracovním místě a využívají výhod definitivy ve státní správě anebo její alternace ve sféře soukromé.

Čtvrtá průmyslová revoluce však nepřináší jen změny v náplni práce, ale umožňuje přistupovat k práci zcela novým, neotřelým způsobem. Rozvíjí se nové formy zaměstnávání, které není možné kvůli jejich rychlému nástupu včas podchytit národními legislativami. Výhody i nevýhody nových forem práce jsou víceméně subjektivní a přechodový můstek

mezi nimi je velmi křehký. Obecně s sebou ale nové formy práce nesou riziko prekarizace práce. Prekérnost práce v tomto ohledu spočívá v nejistotě práce a v obtížné vymahatelnosti práv, která mají tradiční zaměstnanci např. v podobě nároků v rámci sociálních systémů .

Rostoucí míra digitalizace a automatizace se bude projevovat i ve změnách v úrovni odměňování. Často se diskutuje možný pokles mezd, nicméně zahraniční výzkum spíše naznačuje, že mezi úrovní odměňování a mírou automatizace existuje obousměrný vztah. Minimální mzda hraje proto svou roli i v této oblasti – rostoucí minimální mzda ovlivňuje úroveň osobních nákladů a pro konkrétní podniky se začnou stávat investice do techniky ekonomicky výhodnější, než tomu bylo před lety. Na druhou stranu se ale rostoucí nároky na kvalifikaci pracovníků právě v důsledku zvýšené automatizace promítají do rostoucí úrovně odměňování. Problematika vztahu úrovně odměňování a modernizace výroby by měla být hodnocena v celém komplexu, neboť polarizace z hlediska struktury pracovní síly je velmi úzce spojena s rostoucími rozdíly v úrovni jejich odměňování

Minimální mzda může plnit své funkce pouze v případě, kdy je její výše nastavena na optimální úrovni a zároveň se v dlouhodobém horizontu vyvíjí stabilním a předvídatelným způsobem. Nastavení optimální úrovně minimální mzdy je ovšem nelehkým úkolem, protože není možné zcela vyvážit obě základní funkce minimální mzdy z pohledu zaměstnanců i zaměstnavatelů. Prostřednictvím sociálně-ochranné funkce by měla minimální mzda zabezpečit zaměstnancům takovou úroveň příjmů, aby se nedostávali svými příjmy pod společensky akceptovatelnou hranici. Díky ekonomicko-kriteriální funkci by potom měli být lidé motivováni pracovat a nikoli se stávat příjemci sociálních dávek. Na straně zaměstnavatelů by měla minimální mzda eliminovat podbízení levnou pracovní silou i nekalou soutěž umožněnou právě výplatou příliš nízké odměny za práci.

8.1 Práce s nízkým výdělkem

Minimální mzda může kromě své ochranné funkce ovlivnit i strukturu pracovních míst v ekonomice. Působení institutu minimální mzdy se však v tomto směru projeví spíše v dlouhodobém horizontu, a ne vždy je možné odlišit vliv minimální mzdy od dalších faktorů. Základním motivem při zvyšování minimální mzdy je z hlediska vlivu na strukturu ekonomiky předpoklad, že vyšší úroveň minimální mzdy eliminuje existenci (a případně i vznik) nekvalitních, špatně placených pracovních míst, a naopak podpoří vznik pracovních míst, která budou obsazována pracovníky s vyšší (anebo v danou chvíli žádoucí) kvalifikací.

V České republice probíhají v posledních letech diskuse o nastavení úrovně minimální mzdy i o její vazbě na produktivitu práce, a potažmo i na strukturu ekonomiky v globálním pohledu. Vzhledem k tomu, že v posledních letech probíhalo skokové zvyšování minimální mzdy, bude hlavním cílem této kapitoly ukázat, jaké dopady měl tento vývoj z hlediska počtu pracovníků odměňovaných nízkým výdělkem. Jinými slovy se bude kapitola zabývat strukturou špatně placených pracovních míst a bude zhodnocen vliv minimální mzdy v této oblasti.

8.2 Zaměstnanci odměňovaní minimální mzdou

Podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou vypovídá o situaci českého trhu práce z hlediska podílu nejhůře placených pracovních míst. Situaci v jednotlivých odvětvích české ekonomiky v roce 2017 přibližuje. **Chyba! Nenalezen zdroj odkazů.** Nejvyšší podíl pracovních míst s nejnižší možnou odměnou za práci je v odvětví ubytování, stravování a pohostinství (sekce I klasifikace CZ-NACE). V tomto odvětví byla v roce 2017 odměňována

více než pětina pracovníků minimální mzdou. Postavení tohoto odvětví se tak nezlepšilo ani po mnoha opatřeních zaváděných v souvislosti s finanční správou (např. registrační pokladny) a i nadále lze předpokládat, že část mzdy je pracovníkům v tomto odvětví vyplácena na černo. V opačném případě by totiž trvala na českém trhu práce výrazná nerovnováha a pracovníci by se měli – v souladu s ekonomickými teoriemi – přesouvat na lépe placená pracovní místa. Podíl pracovníků odměňovaných minimální mzdou je totiž mnohem nižší i v odvětvích charakteristických vyšším podílem pracovníků s nízkou kvalifikací.

Velkou roli z hlediska odměňování zaměstnanců hraje nejen odvětví (a potažmo postavení tohoto odvětví v národní i globální ekonomice), ale i velikost ekonomického subjektu. Větší ekonomické subjekty jsou totiž schopny dosáhnout vyšších úspor z rozsahu, a proto je pro ně charakteristická i vyšší produktivita práce. Díky tomu mohou své zaměstnance odměňovat vyšší mzdou ve srovnání s menšími podniky. Výhodnější postavení větších ekonomických subjektů se potom projevuje i ve vztahu k minimální mzdě. S rostoucí velikostí ekonomického subjektu klesá i podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou. Zatímco v podnicích s 50 a více zaměstnanci bylo v České republice odměňováno minimální mzdou přibližně 1 % pracovníků, v podnicích s méně než 10 zaměstnanci to bylo 18 % pracovníků. Výhodnější ekonomické zázemí větších subjektů se tak projevuje pozitivně i z hlediska úrovně odměňování zaměstnanců.

V souvislosti s podílem zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou podle odvětví byla naznačena i vazba na vzdělanostní strukturu v jednotlivých odvětvích. Tento pohled rozšiřuje a dokládá, že s rostoucím vzděláním skutečně klesá podíl osob odměňovaných minimální mzdou. Zatímco ve skupině vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců je minimální mzdou odměňován každý 52. zaměstnanec, ve skupině osob se základním vzděláním se odměna na úrovni minimální mzdy týká každého 11. zaměstnance.

Vliv dosaženého vzdělání se projevuje i ve struktuře osob odměňovaných minimální mzdou podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO. Nejnižší přípustná odměna za práci je vyplácena nejčastěji pomocným a nekvalifikovaným pracovníkům (9. hlavní třída zaměstnání CZ-ISCO). V roce 2017 bylo na úrovni minimální mzdy odměňováno celkem 15 % pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Nadprůměrně vysoký podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou byl v roce 2017 identifikován i u pracovníků ve službách a prodeji (5. hlavní třída s 9 % pracovníků s minimální mzdou), kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství (6. hlavní třída se 6 % pracovníků s minimální mzdou) a úředníků (4. hlavní třída s 5 % pracovníků s minimální mzdou).

Odměnou na úrovni minimální mzdy jsou nejméně ohrožena zaměstnání, která vyžadují vyšší kvalifikaci. Nízký podíl zaměstnanců s nejnižší přípustnou odměnou tak byl v České republice charakteristický jak pro řídicí pracovníky (1. hlavní třída), specialisty (2. hlavní třída) a technické a odborné pracovníky (3. hlavní třída), tak pro řemeslníky a opraváře (7. hlavní třída) a obsluhu strojů a zařízení a montéry (8. hlavní třída). Nízký podíl pracovníků odměňovaných minimální mzdou je u těchto zaměstnání ovlivněn nejen kondicí české ekonomiky, ale je dán i existencí zaručené mzdy (tedy zákonem stanovené nejnižší ceny práce s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost – viz § 112 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce).

Pokles podílu osob odměňovaných minimální mzdou byl na počátku sledovaného období (tj. v letech 2010-2012) ovlivněn několika faktory. Během ekonomické krize byli propouštěni

nejdříve nízkokvalifikovaní pracovníci nebo pracovníci s krátkou praxí, kteří byli odměňováni nejnižší mzdou. Dalším, neméně důležitým důvodem, je však i stagnace minimální mzdy. V české ekonomice se mzdy plynule zvyšují i bez navyšování minimální mzdy, což se projevilo i poklesem podílu osob odměňovaných minimální mzdou. Tento jev však pouze zakrývá skutečnost, že tito pracovníci nadále zůstávají v pasti nízkých výdělků, ačkoli již nejsou odměňováni minimální mzdou (viz následující část týkající se nízkovýdělkových osob).

V souvislosti s ekonomickým vývojem je v posledních letech často zmiňován i nedostatek kvalifikované i nekvalifikované pracovní síly. Trh práce je v České republice vyčerpán, což potvrzují i rekordně nízké počty nezaměstnaných osob. V době nedostatku pracovní síly na lokálním trhu práce je tak akcentována potřeba zahraničních pracovníků. Příchod zahraničních pracovníků je ad hoc reakcí na aktuální situaci v české ekonomice. Na jednu stranu tak sice vyřeší zahraniční pracovníci aktuální nedostatek pracovní síly, ale na druhou stranu se nejedná o systematické řešení z hlediska snahy o změnu struktury českého trhu práce směrem k lepším, více kvalifikovaným profesím. Nadprůměrný podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou byl identifikován i u Bulharů, u nichž tato skupina tvořila 6 % bulharských pracovníků zaměstnaných v roce 2017 v České republice.

Zcela opačná je situace u zaměstnanců s polskou nebo slovenskou národností. Ukazuje se, že pracovníci s těmito národnostmi migrují především kvůli vyššímu výdělku – nicméně u těchto národností se migrace vyplatí spíše středně nebo vysoce kvalifikovaným pracovníkům (na rozdíl od ukrajinských nebo bulharských pracovníků, kterým se z ekonomického hlediska vyplatí vykonávat v České republice i nekvalifikovanou práci bez ohledu na jejich původní kvalifikaci). Tomu potom odpovídá i nízký podíl osob odměňovaných minimální mzdou ve skupině polských (3 %) nebo slovenských (4 %) pracovníků.

Výsledky za rok 2017 ukazují, že nízkým výdělkem bylo odměňováno 20 % zaměstnanců v České republice. Podíl nízko-výdělkových osob je tak 5krát vyšší než podíl osob odměňovaných minimální mzdou (4 % osob v roce 2017). I tento výsledek tak potvrzuje, že analýzy založené pouze na počtu osob odměňovaných minimální mzdou nemohou poskytnout úplný obraz o nízkých výdělcích.

S rostoucím vzděláním klesá podíl osob odměňovaných mzdou nižší, než činily dvě třetiny mediánu. V roce 2017 bylo v České republice odměňováno hrubou měsíční mzdou nižší než 17 895 Kč celkem 7 % zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním, 16 % zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou, 29 % zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity a 40 % zaměstnanců se základním nebo nedokončeným vzděláním. V tomto ohledu se investice do vyššího vzdělání vyplatí i v České republice, neboť nízké mzdy nejsou adekvátním motivátorem soustavného osobního rozvoje, nezbytného pro zdravý sociální rozvoj celé společnosti.

8.3 Hranice příjmové chudoby a čistá minimální mzda

Diskuse o roli minimální mzdy je v České republice ovlivněna politickým cyklem i volbou ukazatelů, pomocí nichž je efektivita působení minimální mzdy posuzována. V současné době neexistuje konsensus, zda dopady minimální mzdy posuzovat pouze kvantitativními ukazateli, nebo do hodnocení zařadit i sadu ukazatelů kvalitativních. V případě kvantitativních i kvalitativních ukazatelů je však nutné vyřešit tzv. adekvátní problém, kdy je nutné během procesu verifikace modelu přiřadit často vágním ekonomickým pojmům

protějšek v podobě statistického ukazatele. Statistický ukazatel však nemusí být (a často ani není) plně v souladu s ekonomickým pojmem a autoři se musí vypořádat s tzv. adekváčním problémem. Při volbě ukazatelů se však na tento problém zapomíná a kvalitativní ukazatele jsou – často bez většího opodstatnění – považovány za méně kvalitní, přestože i kvantitativní ukazatele mohou zásadně selhávat právě z hlediska schopnosti implicitně podchytit zkoumanou problematiku.

Rozdíly mezi minimální mzdou a hranicí příjmové chudoby domácnosti jednotlivce jsou tak ve skutečnosti vyšší, než jak bývají běžně interpretovány. Kvantifikace spravedlnosti totiž není jednoduchá, neboť se jedná o obtížně měřitelný sociologický pojem. V českých podmínkách je navíc často zaměňována rovnost a rovnostářství.

8.4 Pracující chudí v evropském kontextu

Hodnocení sociálně-ochranné funkce minimální mzdy je problematické už ze samotné podstaty vztahu zaměstnanců s nejnižšími příjmy a nejchudších domácností. Ti, kteří jsou odměňováni na úrovni minimální mzdy, totiž většinou nepochází z nejchudších rodin, takže zavedením minimální mzdy nedojde k výraznému omezení chudoby. S tímto tvrzením lze souhlasit, neboť nejčastější příčinou chudoby je nezaměstnanost.

Z výše uvedeného je tedy jasně patrné, že zavedení minimální mzdy nezvýší životní úroveň nezaměstnaných. Jinými slovy snaha eliminovat chudobu ve společnosti nemůže být založena pouze na samotném zaměstnání a příjmu z tohoto zaměstnání. V tomto případě vzrůstá riziko možné diskriminace. „Pomoc“ v podobě minimální mzdy je totiž směřována na chudé zaměstnance, ale opomíjí se skupina sebe-zaměstnaných.

8.5 Zaměstnání na dobu určitou

Zaměstnání na dobu určitou je v České republice jednou z nejvýraznějších forem prekarizace práce. Nejistota ohledně dalšího trvání pracovního úvazku se v roce 2017 týkala 8 % zaměstnaných osob. Na dobu určitou jsou mnohem častěji zaměstnávány ženy, a to ve všech věkových skupinách.

Výzkum v této oblasti naznačuje, že méně příznivá situace u žen je důsledkem přístupu české společnosti k rodině (a potažmo mateřství). Častější využívání časově omezených pracovních smluv se projevuje negativně nejen z ekonomického, ale i sociálního postavení rodin. Role minimální mzdy je tak v tomto ohledu neoddiskutovatelná především s ohledem na sociálně-ochrannou funkci minimální mzdy.

8.6 Doba zaměstnání

Zaměstnání na dobu určitou je do velké míry spojeno i s kratší dobou zaměstnání. Kratší doba zaměstnání je na trhu práce nevýhodou především v případě ekonomické krize (anebo v případě ekonomických problémů konkrétního podniku během jakékoli fáze hospodářského cyklu). Kratší doba zaměstnání je spojena s nižší (a v případě zaměstnání na dobu určitou při dodržení zákonných podmínek dokonce nulovou) úrovní odstupného, které musí hradit zaměstnavatel zaměstnanci v případě výpovědi z důvodů na straně zaměstnavatele. Doba zaměstnání je tedy rovněž faktorem, který znevýhodňuje zaměstnance na trhu práce, a může do jisté míry přispívat k prekarizaci jejich postavení.

V roce 2017 působilo 11 % zaměstnaných osob méně než 1 rok na stávajícím pracovním místě, v rozmezí 1-3 roky působilo na daném místě 16 % zaměstnaných osob. Více než čtvrtina zaměstnanců tak zastávala danou pozici krátkou dobu a byla ohrožena více než dlouhodobí zaměstnanci. Z hlediska doby zaměstnání jsou více ohroženy ženy – méně než 3 roky působilo na dané pozici 30 % žen, zatímco u mužů bylo ve stejném postavení pouze 24 % zaměstnaných osob.

8.7 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti) jsou v České republice často využívány, nicméně okamžité finanční zvýhodnění je často vykoupeno nevýhodami z dlouhodobého hlediska (např. minimální ochrana zaměstnanců, omezeným přístupem k systému sociálního zabezpečení apod.). V roce 2017 bylo ve mzdové sféře ČR odpracováno více než 225 mil. hodin na dohody, což by za rok odpracovalo více než 127 tis. zaměstnanců na plný pracovní úvazek.

8.8 Absence kolektivního vyjednávání

Zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou mají obecně horší postavení na trhu práce – odpracují průměrně vyšší počet hodin, je pro ně charakteristická nižší úroveň odměňování i nižší četnost zaměstnaneckých benefitů. Tito zaměstnanci mají i nižší povědomí o svých právech na trhu práce. Absence kolektivního vyjednávání tak může být pro zaměstnance riziková i z hlediska možné prekarizace práce. Zaměstnanci pracující v subjektech nepokrytých kolektivní smlouvou patří častěji do skupiny zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou.

8.8.1 Agenturní pracovníci

Agentury práce mohou zaměstnávat fyzické osoby jako kmenové zaměstnance, anebo mohou zprostředkovávat své zaměstnance formou dočasného přidělení k výkonu práce u jiné právnické nebo fyzické osoby (tzv. uživatele). Agenturní zaměstnanci jsou znevýhodněni oproti běžným zaměstnancům, na což pamatuje i česká legislativa. Pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí, kterou zaměstnavatel (tj. agentura práce) uzavře se svým dočasně přidělovaným zaměstnancem, a kterou bude tento předkládat pro účely žádosti o pracovní oprávnění, musí obsahovat zvláštní ujednání, ve kterém bude zaměstnanec souhlasit s dočasným přidělováním. Podle zákonné úpravy agenturního zaměstnávání musí agentura práce i uživatel dále zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinná na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě i bez žádosti, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, zajistit rovné zacházení. Dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.

Agenturní zaměstnávání je spojeno s mnoha problémy, se kterými se musí často vypořádávat i sami zaměstnavatelé (agentury práce). Agenturní zaměstnávání totiž vyhledávají často i lidé zatížení exekucemi a pracovní poměry střídají kvůli zachování nekráceného příjmu. Prekarizace agenturního zaměstnávání je tak spojena i s dalšími, sekundárními aspekty, které se projevují častými změnami práce. Z tohoto hlediska je nezbytné analyzovat motivy k agenturnímu zaměstnávání na nabídkové i poptávkové straně trhu práce, aby nedocházelo

ke zbytečné regulaci agenturního zaměstnávání, pokud příčina prekarizace práce tkví jinde (a měla by se řešit například úpravou politiky v oblasti exekucí).

8.8.2 Nedobrovolné podnikání

Česká republika patří dlouhodobě k zemím s nejvyšším podílem podnikatelů – fyzických osob v obyvatelstvu. Ke konci roku 2017 připadalo na 1 000 obyvatel České republiky téměř 233 podnikatelů a 345 živnostenských oprávnění. Ke konci roku 2017 bylo podle organizační statistiky v České republice aktivních celkem 1,033 mil. soukromých podnikatelů – fyzických osob. Více než 922 tis. fyzických osob podnikalo podle živnostenského zákona, 36 tis. osob bylo zemědělskými podnikateli a 74 tis. osob podnikalo podle jiných zákonů. Živnostenská oprávnění jsou vydávána ve větší míře mužům – ve 4. čtvrtletí 2017 náleželo pouze 33 % oprávnění ženám. Muži převládají ve všech typech živností kromě živností vázaných, kam patří mj. i oční optika, obchod se zvířaty určenými pro zájmové chovy, činnost účetních poradců, péče o dítě do tří let věku v denním režimu, masérské, rekondiční a regenerační služby či provozování solárií (viz příloha č. 2 k zákonu č. 455/1991 Sb., živnostenského zákona).

Přestože ženy podnikají v České republice méně často ve srovnání s muži, jsou k podnikání v mnoha případech donuceny buď situací v rodině, nebo původním zaměstnavatelem. Podle ČSÚ (2018) bylo v roce 2017 donuceno k podnikání ze strany zaměstnavatele 22 tis. osob (tj. 3 % podnikatelů v roce 2017). Tyto osoby jsou však podnikateli pouze formálně a ve skutečnosti jsou i nadále v podřízeném postavení vůči původnímu zaměstnavateli. Druhým hlediskem, podle kterého je posuzována existence tzv. švarcsystému, je počet klientů. Pouze jednoho klienta mělo v roce 2017 více než 58 tis. podnikatelů (tj. 7 % podnikajících podle údajů výběrového šetření pracovních sil). U 19 % podnikatelů (162 tis. osob) byl příjem úplně nebo alespoň ze 75 % závislý na jednom klientovi. Problematickými obory, ve kterých se nejčastěji objevuje finanční závislost na jednom klientovi nebo tlak zaměstnavatelů na přechod zaměstnanců do pozice závislých podnikatelů, jsou služby a prodej, stavebnictví, zpracovatelský průmysl a profesní, vědecké a technické činnosti. K ohroženým zaměstnáním pak patří typicky řemeslníci, opraváři a specialisté.

Pro úplnost dodejme, že v roce 2017 bylo k podnikání donuceno 5 % podnikatelů (47 tis. osob) kvůli situaci na trhu práce, neboť nemohli nalézt práci na pozici zaměstnance. Nedostatečná (nebo nevhodná) nabídka závislé práce je přetrvávajícím problémem, se kterým se setkávají zaměstnanci na trhu práce i v období enormně dobré kondice českého trhu práce. Přesto jsou problémy na nabídkové straně trhu práce v současné době upozadovány a větší pozornost je věnována problémům na poptávkové straně (tj. na straně zaměstnavatelů).

Prekarizace práce v podobě nedobrovolného podnikání je problémem, jehož uspokojivého řešení nelze dosáhnout primárně nástrojem v podobě minimální mzdy. Problémem je totiž v tomto případě odlišné zdanění práce zaměstnanců a podnikatelů, přičemž z těchto rozdílů těží především „původní“ zaměstnavatelé.

8.9 Role minimální mzdy

Institut minimální mzdy bude i ve vysoce digitalizované ekonomice plnit své dvě základní funkce – sociálně-ochrannou a ekonomicko-kriteriální. Minimální mzda by měla i nadále

prispívat k ochraně zaměstnanců před chudobou a „*umožnit jim žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů*“. Stejně tak by měla být minimální mzda nastavována tak, aby zaměstnance motivovala k aktivnímu účasti na trhu práce. Na straně zaměstnavatelů by měla zamezit cenovému podbízení a nastavit alespoň rámcově rovné podmínky na trhu práce.

Tlak na vyšší mzdy (částečně iniciovaný i růstem minimální mzdy) povede k rychlejšímu zavádění digitalizace a automatizace produkce. Tento vztah však není jednosměrný – vyšší míra digitalizace a automatizace se naopak promítá do vyšších mezd (viz kapitola 5.1). V této oblasti však nemůže institut minimální mzdy přispět k uspokojivému řešení už ze své podstaty a na významu nabydou další instituty a opatření – politika zaměstnanosti, kolektivní vyjednávání, systém sociální podpory a především systém vzdělávání. V souvislosti s postupující digitalizací lze proto očekávat, že problémy spojené s touto oblastí budou narůstat.

V souvislosti se změnou struktury pracovní síly bude nutné řešit i krátkodobé výpadky příjmů zaměstnanců, jejichž obor (či odvětví) ztratí na významu a postupně zanikne. Ani v tomto případě však nepřináší minimální mzda optimální řešení, neboť minimální mzda může pomoci jen tomu, kdo je zaměstnán. Z tohoto důvodu se začínají objevovat alternativní instituty v podobě nepodmíněného základního příjmu, jejichž cílem je poskytnout jistý příjem všem obyvatelům, a zamezit tak negativním dopadům digitalizace a automatizace spojeným s potenciálním zvýšením nezaměstnanosti.

Česká republika však patří k malým otevřeným ekonomikám, přičemž její proexportní zaměření může jevy spojené s digitalizací ještě více umocnit. V tomto ohledu již institut minimální mzdy hraje svou roli a mělo by se důsledně dbát na jeho funkci z hlediska zamezení mzdovému podbízení. Zároveň by měly být změny minimální mzdy předvídatelné, aby se nezvyšoval počet nejistot na straně zaměstnavatelů fungujících v globální ekonomice.

8.10 Shrnutí problematiky minimální mzdy

Česká republika patří k zemím, kde měla čtvrtá průmyslová revoluce rychlejší nástup. Úroveň robotizace průmyslové výroby je zde sice nižší ve srovnání s lídry v oblasti digitalizace a robotizace, ale i tak je v České republice počet robotů využívaných ve výrobě nadprůměrný ve světovém měřítku. Pomyslná průmyslová revoluce tedy v České republice již intenzivně probíhá a zatím se zdá, že její projevy na trhu práce nejsou tak katastrofické, jak mnohé studie předpovídaly. Vyšší nároky kladené na pracovní sílu se nevyhnutelně projeví v odměně za práci, kde svou roli sehraje i jeden z klíčových institutů trhu práce, konkrétně minimální mzda.

Institut minimální mzdy bude i ve vysoce digitalizované ekonomice plnit své dvě základní funkce – sociálně-ochrannou a ekonomicko-kriteriální. Minimální mzda by tak měla i nadále přispívat k ochraně zaměstnanců před chudobou a měla by je rovněž motivovat k aktivní účasti na trhu práce. Zároveň by měla minimální mzda fungovat i jako jeden z podpůrných nástrojů v boji proti vybraným formám prekarizace práce.

V souvislosti s postupující automatizací a robotizací se proto objevuje otázka zabezpečení pracovníků, kteří budou z trhu práce vytlačeni stroji. Již několik desetiletí se diskutuje otázka nepodmíněného příjmu, tedy příjmu, který je vyplácen státem všem obyvatelům bez dalších omezujících podmínek. Touto myšlenkou se zabývá nejen řada teoretiků, ale přijala ji za svou i nemalá část politické reprezentace ve vyspělých i rozvojových zemích. Zahraniční zkušenosti ukazují, že nepodmíněný příjem může dopadat pozitivně na motivaci pracovníků,

může zvyšovat kreativitu a pocit sebenaplnění na trhu práce. Zároveň posiluje finanční jistotu člověka v případě neočekávaných událostí jako je nemoc či ztráta zaměstnání.

Česká republika patří k malým otevřeným ekonomikám, přičemž její proexportní zaměření může jevy spojené s digitalizací ještě více umocnit. V tomto ohledu již institut minimální mzdy hraje svou roli a mělo by se důsledně dbát na jeho funkci z hlediska zamezení mzdovému podbízení. Zároveň by měly být změny minimální mzdy předvídatelné, aby se nezvyšoval počet nejistot na straně zaměstnavatelů fungujících v globální ekonomice. Současně by měl být kladen důraz na politiku založenou na důkazech – tj. veškerá rozhodnutí zakládat na relevantních a hodnověrných informacích podpořených ideálně nezávislým vědeckým výzkumem.

9. Nové akcenty sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání

(„Nové trendy podporující roli a význam kolektivního vyjednávání“, J. Horecký 2020)

9.1 Faktory, které ovlivňují úroveň sociální ochrany

Výsledky kolektivního vyjednávání přispívají primárně ke zlepšení situace zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy. Sekundárním efektem je přenos pozitivních efektů souvisejících se sociálním dialogem i na ostatní zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni u ekonomických subjektů nepokrytých kolektivní smlouvou. Sociální dialog funguje v mnoha vyspělých i rozvojových zemích jako pojistka z hlediska dodržování platných zákonů, ochraňuje zaměstnance před enormní pracovní zátěží a často se podílí i na nastavování úrovně odměňování (primárně prostřednictvím institutu minimální a zaručené mzdy). V posledních letech se však s postupující automatizací a digitalizací objevují nové problémy, které není možné podchytit – a často ani napravit – tradičními nástroji. Ve všech odvětvích dochází ke zrychlování produkce a individualizaci nabídky produktů, což se odráží i ve vyšším tlaku vyvíjeném na zaměstnance či ve vzrůstající individualizaci pracovních míst. V důsledku toho se na pracovním trhu mění náplň práce u tradičních zaměstnání a vznikají nová pracovní místa či nové formy zaměstnávání.

Ukazuje se, že právě sem by měla být v příštích letech koncentrována pozornost odborových organizací. Z tohoto důvodu bude tato kapitola zaměřena na identifikaci hlavních problémů, a s tím souvisejících nových forem aktivizace a dalších opatření, která by i v době postupující digitalizace a automatizace pomohla na trhu práce udržet zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů v pomyslné rovnováze.

9.1.1 Ohrožení nezaměstnaností

Fluktuace zaměstnanců se pohybuje podle odhadů Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) v jednotlivých zemích mezi 9 a 32 %¹⁶, tzn. minimálně desetina až třetina zaměstnanců změní během sledovaného roku zaměstnavatele, anebo z trhu práce odejde – ať již dočasně (např. z důvodu péče o děti, nezaměstnanosti), nebo trvale (např. z důvodu odchodu do invalidního či starobního důchodu). Z celkové fluktuace potom tvoří 9 až 36 % zaměstnanci, kteří byli propuštěni z důvodů na straně zaměstnavatele.

Většina zaměstnanců se této situace z pochopitelných důvodů obává, nicméně změna zaměstnání není ničím neobvyklým a je standardním jevem na trhu práce.

Hrozba ztráty zaměstnání (ať již reálná, nebo domnělá) se v posledních letech zvyšuje, neboť postupující automatizace a digitalizace přináší celou řadu větších či menších změn, které jsou

často nepředvídatelné v dlouhodobém horizontu, a je tedy těžké se na ně odpovídajícím způsobem připravit. U mnoha zaměstnanců se rovněž projevuje strach z nového, neznámého, což souvisí i s obavami z vlastního selhání ve vysoce digitalizované ekonomice.

Nedílnou součástí kolektivního vyjednávání by potom měla být diskuse o opatřeních, která by pomohla snížit pocit ohrožení jednotlivých zaměstnanců kvůli postupující digitalizaci a automatizaci, anebo by umožnila zmenšit mezigenerační propast. V souvislosti s ohrožením zaměstnanců ztrátou zaměstnání by měla být přijata následující opatření a podpořeny níže uvedené formy aktivizace zaměstnanců:

Vhodně nastavený systém vzdělávání. Výsledky průzkumů mezi zaměstnanci ukazují, že většina zaměstnanců má zájem o další vzdělávání týkající se nových technologií. U řady zaměstnanců však aktuální nabídka vzdělávacích kurzů nenaplňuje jejich potřeby.

Odborové organizace mohou v rámci sociálního dialogu na národní úrovni usilovat o zlepšení celkového nastavení vzdělávacího systému. S ohledem na hlavní cílovou skupinu (tj. zaměstnance) je nutné prozkoumat více do hloubky aktuální nabídku vzdělávání a porovnat ji se skutečnými potřebami zaměstnanců.

Odborové organizace se celosvětově potýkají s úbytkem členské základny. Jedním z řešení, jak motivovat zaměstnance ke vstupu do odborových organizací, může být nabídka speciálních vzdělávacích programů pro členy odborových organizací.

Zmírnění dopadů nezaměstnanosti. V souvislosti s příchodem nových technologií jsou často zmiňovány černé scénáře týkající se vysokého počtu nezaměstnaných osob. Ekonomická teorie příliš nepodporuje myšlenku trvalé vysoké dlouhodobé nezaměstnanosti¹⁸, nicméně krátkodobý až střednědobý výkyv nezaměstnanosti směrem nahoru může nastat. Tomuto jevu je možné předcházet pomocí mixu ex ante opatření, nicméně i v tomto mixu bude stále hrát nejvyšší roli kvalita formálního a neformálního vzdělávání (a potažmo i rychlost a kvalita reakce vzdělávací soustavy na nové podněty související s digitalizací a automatizací).

Nepodmíněný základní příjem je definován jako pravidelná univerzální platba všem osobám. Tato platba je osobám vyplácena bez jakýchkoli podmínek, tj. nezáleží na věku, ekonomické aktivitě, zdravotním stavu, velikosti domácnosti, či dalších kritériích, která jsou zohledňována v tradičních sociálních systémech. Vyplácení nepodmíněného příjmu není žádným způsobem omezeno ekonomickou (ne)aktivitou, a každý se tak může i nadále zapojovat do produktivní činnosti na trhu práce bez dalších omezení. Nepodmíněný základní příjem představuje jistý příjem, který mohou jednotlivé osoby zohlednit ve svých finančních plánech v dlouhodobém horizontu a tvoří pomyslný polštář během nepředvídatelných událostí, které mají vliv na výši příjmu domácnosti (nezaměstnanost, nemoc, invalidita apod.).

V celosvětovém kontextu proběhla řada experimentů s nepodmíněným základním příjmem (např. Finsko, USA), které ukázaly, že nepodmíněný příjem je konceptem, který řeší některé problémy západních společností a jehož fungování by bylo vhodné prověřit i v českých podmínkách.

Medializace dopadů. Hlavním cílem medializace dopadů postupující digitalizace a automatizace by měla být primárně snaha motivovat obyvatele České republiky k větší aktivitě v oblasti vzdělávání v dotčené oblasti. Přílišná orientace na senzačnost titulků v lidech evokuje více strachu a vzbuzuje u nich pocit méněcennosti s ohledem na digitální gramotnost. Toto ve spojení s obtížnou časovou a finanční dostupností vzdělávacích aktivit

ve vyloučených lokalitách vede k pasivnímu přístupu a podpoře tzv. sebenaplňujících se proroctví.

Slovník nových pojmů. Pro lepší orientaci zaměstnanců, a potažmo i všech obyvatel, ve světě moderních technologií, by měl být vytvořen jednoduchý, dobře dostupný slovník cizích pojmů používaných v souvislosti s digitalizací a automatizací. Teprve po osvojení základních pojmů, které je nezbytné pro identifikaci dané osoby s danou kulturou, lze očekávat i reálné osvojení technologických nástrojů.

Snižování mezigeneračních rozdílů. Nezaměstnanost způsobená postupující digitalizací a automatizací se bude s největší pravděpodobností týkat starších zaměstnanců. Práce se staršími zaměstnanci, zvyšování jejich motivace zapojovat se do procesů vyžadujících práci s novými technologiemi a vhodně nastavená spolupráce s mladšími zaměstnanci může přinést synergický efekt, který se projeví nejen prostřednictvím vyšší zaměstnatelnosti starších osob, efektivnějšího přenosu zkušeností ve směru k mladším zaměstnancům, ale přinese i zvýšení produktivity danému podniku.

9.1.2 Změna náplně práce

Vnější projevy postupující digitalizace a automatizace budou relativně dobře měřitelné prostřednictvím standardně používaných ukazatelů. Viditelné projevy – jako např. výše zmíněný nárůst nezaměstnanosti – bude možné jednoznačně identifikovat a následně i kvantifikovat. V souvislosti s digitalizací a automatizací však dochází ke změnám vnitřní struktury trhu práce, která není na první pohled viditelná a projevuje se spíše nepřímou.

Jedním z těchto projevů může být vznik zcela nových, dosud nepopsaných profesí a postupná změna v náplni práce u profesí tradičních.

9.1.3 Rostoucí flexibilita, individualizace a nové formy práce

Nestandardní formy práce nejsou okrajovou záležitostí, ale týkají se velkého počtu zaměstnanců i v České republice. Nestandardní formy práce často nezakládají dostatečnou sociální ochranu dané osobě a s postupující digitalizací bude úroveň sociální ochrany pracovní síly s největší pravděpodobností ještě více klesat.

V souvislosti s postupující digitalizací se mezi ohrožené skupiny pracovníků zařazují nově i tyto skupiny zaměstnanců:

- osoby pracující z domova či na dálku,
- zaměstnanci na sdílených pracovních místech (job sharing),
- pracovníci ve sdílené ekonomice
- a další, v České republice zatím méně obvyklé formy spolupráce či zaměstnávání.

Všechny uvedené formy práce neposkytují zaměstnanci úplnou sociální ochranu jako práce konaná na základě pracovního poměru. Odborové organizace by proto měly v této oblasti podnikat následující opatření:

- Hlavním důvodem je omezená možnost kontroly ze strany státu z důvodu vysokého počtu těchto subjektů a rovněž i nižší četnost pokrytí kolektivní smlouvou.
- Identifikace nových forem práce. Každý rok by měl být sestaven seznam nových forem práce, a to vč. podmínek dohodnutých mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem

(anebo zadavatelem a vykonavatelem díla). Formy práce, které se objevují i v České republice, by měly být podrobeny právní analýze.

- Kvantifikace četnosti dané formy zaměstnávání. Přechod z tradičních forem zaměstnávání na moderní formy již plynule probíhá. Kvůli možnému ohrožení pracovní síly je nezbytné průběžně monitorovat frekvenci využívání konkrétních forem zaměstnávání a identifikovat včas trendy z hlediska oblíbenosti vybraných forem.
- Osvěta zaměstnanců. Odborové organizace by se měly zapojit aktivně do osvětové činnosti v oblasti moderních forem zaměstnávání. Zaměstnanci by měli být seznámeni jak s výhodami, tak s nevýhodami nových forem zaměstnávání, aby mohli učinit kvalifikované rozhodnutí ohledně využívání těchto forem.

9.1.4 Závislost na nových technologiích

Nové technologie umožňují na jednu stranu zlepšit kvalitu pracovního prostředí (např. snížením fyzické náročnosti práce, omezením rutinních činností apod.), na druhou stranu ale přináší řadu negativních jevů. Kromě vyšší psychické náročnosti práce se v posledních letech objevují stále častěji i případy závislosti na nových technologiích. Praxe ukazuje, že se závislost vyvíjí nejčastěji ve 4 oblastech. Konkrétně se jedná o závislost na internetu, internetových hrách, Facebooku a chytrých telefonech (smartphonech). Právě vysoká míra přijetí nových technologií a přirozený pohyb v novém prostředí činí nejmladší generaci náchylnější k závislostem.

V České republice se odhaduje, že zhruba 3 % obyvatel jsou závislá na internetu a další 4 % jsou závislostí výrazně ohrožena. Závislost na internetu (tzv. netolismus) však není závislostí v tradičním duchu – jedná se o behaviorální závislost (patologickou poruchu chování). Projevy a dopady behaviorálních závislostí však mohou být často stejně závažné jako fyzických závislostí.

Odhadem se tak mohou problémy spojené s projevy závislosti na internetu týkat téměř 300 tis. zaměstnanců v České republice. Z tohoto důvodu by se této problematice měl věnovat i sociální dialog, přičemž hlavní úsilí by mělo být směřováno do následujících 3 oblastí:

Osvěta a prevence. Hlavním cílem sociálního dialogu by měla být prevence rizikového chování spojeného s využíváním nových technologií. Zaměstnanci (a potažmo i celé obyvatelstvo) by měli být vhodnými prostředky poučeni o rizicích a případných projevech nežádoucího chování.

Identifikace problematických aspektů u zaměstnanců. Odborové organizace by měly na podnikové úrovni vyvolat diskusi o rizicích spojených s využíváním nových technologií a měly by spolupracovat na přípravě plánu prevence. Na národní úrovni by měly v první fázi pomocí průzkumu odhadnout rozsah závislých či závislostí ohrožených zaměstnanců a identifikovat faktory, které mohou rizikové chování podporovat během výkonu zaměstnání.

Podpora ohrožených zaměstnanců. Zaměstnancům, kteří již trpí závislostí anebo jsou jí silně ohroženi, by měla být poskytnuta náležitá podpora nezbytná pro překonání tíživé životní situace (finanční podpora, lékařská podpora, spolupráce zaměstnavatele a odborové organizace).

9.1.5 Strach z nového

Strach z nových věcí zažívají v různé intenzitě všichni lidé, přičemž u některých osob se může projevat i ve formě úzkostné poruchy spojené s nadměrným a neopodstatněným strachem z nového (tzv. neofobie). Pro zmírnění neopodstatněného strachu z digitalizace a automatizace je vhodné provést následující opatření:

Další vzdělávání. Vzdělávací soustava by měla zohlednit nové trendy jak ve formální, tak neformální části. Formální vzdělávání v oblasti digitalizace a automatizace je předmětem řady diskusí, neformální vzdělávání v tomto ohledu spíše zaostává a nedostává se těm, kteří jsou na trhu práce digitalizací nejvíce ohroženi (lidé s nízkým vzděláním, obyvatelé malých obcí s obtížnou dopravní dostupností, obyvatelé vyloučených lokalit atp.). Prověření skutečných přínosů stávajících opatření v oblasti dalšího vzdělávání by mělo předcházet snaze o nastavení efektivnější politiky zaměřené na zvýšení digitální gramotnosti české společnosti. Zásadním způsobem by se však mělo omezit záměrné zkreslování dopadů těchto jevů.

Diversifikace přístupu ke vzdělávání zaměstnanců podle věku a pohlaví. Při snaze zvýšit zájem zaměstnanců o vzdělávání v oblastech souvisejících s digitalizací a automatizací je nezbytné nastavit vzdělávací programy odlišným způsobem pro různé věkové skupiny. Ukazuje se, že některé věkové skupiny jsou více ohroženy závislostí na moderních technologiích³⁰, zatímco u jiných věkových skupin hraje v oblasti digitalizace a automatizace větší roli právě zmíněná neofobie anebo její mírnější projevy.

9.2 Dopady digitalizace, automatizace a dalších faktorů

Nacházíme se v období čtvrté průmyslové revoluce, která přináší do našich osobních i pracovních životů změny. Významně se mění celé zákaznické prostředí. Zákazníkovi již často nestačí běžný produkt dodaný během pár dnů. Chce produkt „na míru“, „hned“, „za rozumnou cenu“. Ve snaze zaměřit se na zákazníka a plnit jeho potřeby, přání a požadavky pak dochází ke změnám v interním řízení podniků, které se např. zaměřuje na procesní řízení a větší provázanost jednotlivých částí podniku ve snaze vytvořit výkonnější a efektivnější organizaci. Rovněž v této souvislosti dochází k větší integraci dodavatelsko-odběratelských vztahů. Avšak aby byla realizace všech změn v podnikovém řízení úspěšná, neobejde se bez využití moderních technologií.

V podstatě ve všech sektorech ekonomiky se postupně čím dál více prosazuje obecně digitalizace, automatizace a robotizace. Roste využívání moderních technologií jako jsou moderní SW nástroje, internet věcí, cloud computing, BigData a jejich analýza, umělá inteligence nebo např. aditivní výroba. Změny, které čtvrtá průmyslová revoluce přináší jsou tedy zásadní. Je velmi obtížné je předpovídat, ale je nutné se na ně připravit. S jistotou totiž můžeme říci, že významně ovlivní naše pracovní i osobní životy.

9.2.1 Dopady na charakter práce a pracovní podmínky

Zavádění a využívání moderních technologií významným způsobem mění pracovní podmínky. Díky digitalizaci, automatizaci a robotizaci se významným způsobem mění jednotlivá pracoviště a charakter práce. Podniky čím dál častěji využívají ve roboty, v poslední době rovněž čím dál více i coboty, tedy roboty, se kterými člověk přímo spolupracuje. Analýza, kterou nechalo zpracovat Světové ekonomické fórum naznačuje, že v krátkodobém až středně dobém horizontu budou některé pozice vykonávané lidmi spíše posíleny prací strojů a počítačů nežli jimi zcela nahrazeny.

Nahrazení rutinních a opakujících se úkolů totiž povede k lepšímu využití lidského potenciálu a talentu a tím ke zvýšení produktivity a konkurenceschopnosti. K velké části automatizace totiž dochází na úrovni úkolů, nikoliv na úrovni celých pracovních pozic či profesí. Odhaduje se, že cca 2/3 pracovních pozic obsahují alespoň 30 % automatizovatelných úkolů a ¼ pracovních pozic obsahuje více než 70 % automatizovatelných pracovních úkolů. Nicméně i tak je zcela jasné, že podíl úkolů zpracovávaných stroji a počítači dlouhodobě poroste – nejvíce zatíženy jsou pozice zabývající se vyhledáváním a zpracováním dat (Information and data processing), realizací komplexních a technických činností (Performing complex and technical activities), pozice s manuální a fyzickou prací (Performing physical and manual work activities) nebo administrativní pozice (Administering). U těchto pracovních pozic se očekává možný nárůst práce strojů/počítačů až o 17 % bodů

Tyto změny samozřejmě přinášejí mnoho výhod. Již jsme zmiňovali, že v některých ohledech dochází k usnadnění práce a lepšího využívání lidského potenciálu, ale existují i další výhody jako je lepší sladění pracovního a soukromého života atp. Nicméně přinášejí samozřejmě i rizika.

Ovlivňují bezpečnost pracovišť, pracovníci musí pracovat se zařízeními a IT systémy, které nejsou vždy dostatečně ergonomické, dochází k intenzifikaci práce, smazává se hranice mezi soukromým a pracovním životem a vzniká problém neomezené dostupnosti, ubývá sociálního kontaktu atd. Vzhledem k tomu, že všechna tato rizika ovlivňují potenciální pracovní pohodu pracovníka, který je klíčovým zdrojem podniku, je třeba se nastavit a připravit vhodná opatření, která povedou k jejich minimalizaci.

9.2.2 Předpoklady ovlivněných pracovních míst podle zemí

V rámci stále ještě poměrně aktuální rozsáhlé analýzy OECD z roku 2018, která zohledňovala různé faktory (mimo jiné i požadavky na úroveň dovedností a činností nutných pro výkon jednotlivých profesí), se předpokládá, že v 10-20 následujících letech bude ohroženo automatizací cca 14 % pracovních míst a dalších cca 32 % profesí bude zatíženo značnými změnami (Obr. 16). Tyto odhady jsou podstatně pozitivnější, než v minulosti. Nejlépe jsou na tom severské země, USA nebo Velká Británie, kde je silně rozvinutý segment služeb, nejhůře potom Slovensko, ale také např. Německo a Japonsko.

Předpoklady ovlivněných pracovních míst podle odvětví

Celkově se pak nejméně dotkne automatizace sektoru ubytovacích a stravovacích služeb a zdravotnictví, kde je celkem za všechny vlny ohroženo do 23 % míst, a vzdělávání, kde se jedná za všechny 3 vlny o méně než 10 %. Celkově nejvíce bude dotčen sektor dopravy a skladování (53 % míst ohrožení) a zpracovatelský průmysl (cca 45 % míst ohroženo).

V rámci zpracovatelského průmyslu, který je v ČR významným sektorem, se tedy předpokládá největší ohrožení pracovních míst v rámci druhé a třetí vlny. V druhé vlně, která bude probíhat během dvacátých let, půjde o cca 23 % míst (335 tis. pracovních míst). Ve třetí vlně v třicátých letech půjde o 20 % míst (290 tis. pracovních míst).

9.2.3 Předpokládané dopady podle podniků

Jedna věc je, jaké očekávají nebo předpovídají změny analýzy mezinárodních organizací, poradenských společností a odborníků a další věc je, jak situaci vnímají samotné společnosti.

Celkově pak předpokládají propouštění nejvíce společnosti z Číny, Polska a Japonska (57-67 % společností), nejméně pak společnosti z Itálie (34 %), což může do určité míry souviset se

stářím tamní populace. Avšak zároveň 62 % společností dodává, že předpokládá v souvislosti se zaváděním pokročilé robotiky i nabírání nových zaměstnanců – bílých límečků např. pro přizpůsobování nových řešení potřebám společnosti.

9.2.4 Nové profese a dovednosti

V souvislosti se zaváděním moderních technologií budou vznikat a rozšiřovat se nové profese a zanikat jiné. Vzhledem k tomu, že moderní technologie jsou značně spojeny s ICT, předpokládá se rozvoj zejména profesí v této oblasti. Jedná se např. o vývojáře SW nebo aplikací, specialisty na cloud computing, umělou inteligenci a strojové učení, blockchain nebo odborníky na digitální transformaci.

V podnicích rovněž dochází k významnému nárůstu podnikových dat z různých zdrojů, nejen z tradičních účetně ekonomických systémů, ale také dat dodávaných různými senzory z výrobních a dalších zařízení a také z výrobků samotných v reálném čase. Podniky tedy předpokládají větší potřebu specialistů zaměřených na BigData, na datovou analýzu, specialisty na databáze nebo na tvorbu, zpracování a vizualizaci dat.

S rozvojem nových výrobních technologií roste dále potřeba pracovníků se zaměřením na inovace, obecně nové technologie (např. IoT), automatizaci procesů nebo robotizaci, aditivní technologie, průmyslové protokoly a budou rovněž třeba projektanti nových výrobních provozů.

Naopak nadbytečnými či čím dál více ohroženými profesemi budou postupně zejména úředníci zadávající data, administrativní pracovníci, účetní, vybraní pracovníci ve skladech, bankovní úředníci, prodavači, manuální pracovníci ve výrobě, opraváři strojů, účetní, telemarketéři.

Potřeba kvalifikovaných pracovníků

Nové či modifikované profese a pracovní místa však budou často vyžadovat odlišný soubor znalostí, dovedností a schopností. Jednou z možností, jak takové pracovníky získat, je samozřejmě jejich nábor. Pracovníků s odpovídající kvalifikací však nemusí být s ohledem na rostoucí potřebu ze strany všech podniků, demografické změny nebo kapacitu vzdělávacích systémů v jednotlivých zemích dostatek. Vzhledem k tomu, že česká pracovní síla stále ještě pořád patří k levnějším a naše země sousedí s Německem, dává tato skutečnost tušit potenciální problémy pro ČR spojené s odchodem našich vzdělaných pracovníků, kterých je již nyní v některých oblastech nedostatek. Naopak v Itálii a Francii se předpokládá přebytek vzdělané pracovní síly. Mimo Evropu se pak bude s výrazným nedostatkem potýkat Japonsko a USA.

Nedostatek kvalifikovaných pracovníků tedy bude důležité řešit systémem rekvalifikací, vzděláváním a školením těch stávajících. Průzkum Světového ekonomického fóra předpokládá, že pouze 46 % pracovníků nebude potřebovat rekvalifikaci či školení. Zbýlých 54 % pak bude potřebovat rekvalifikaci a školení v různém rozsahu, do 3 měsíců cca 25 %, 3-6 měsíců ca 10 %, 6-12 měsíců 9 % a déle než 1 rok 10 %

Většina společností z průzkumu pak očekává, že v souvislosti s rekvalifikací a školením zaměstnanců využije zejména svých interních útvarů (85 %) a externích společností (75 %). Nejméně se pak společnosti předpokládají využití zaměstnaneckých odborů (23 %). V rámci školení a rekvalifikací je však třeba si dávat významně pozor na to, aby pracovníci výsledně

nebyli buď nedostatečně kvalifikovaní nebo překvalifikovaní. Výsledkem jsou pak samozřejmě nevhodně vynaložené finanční prostředky.

9.2.5 Dohoda o zavádění moderních technologií

Digitalizace, automatizace, robotizace, obecně zavádění moderních technologií je komplexní a náročnou problematikou s dalekosáhlými dopady do budoucnosti. Je tedy zcela zřejmé, že zavádění těchto moderních technologií se neobejde bez pečlivě provedené analýzy současného stavu, přípravy a plánování, implementace a konečně i vyhodnocení úspěšnosti implementace a přínosů zavedení. Díky zapojení zástupců z řad zaměstnanců se navíc minimalizuje riziko opomenutí potenciálních problémů.

V neposlední řadě nesmíme zapomínat, že zapojením zaměstnanců se vytváří sounáležitost s podnikem, jejich prací, a i případnými změnami. Právě možnost zapojení zaměstnanců do celého procesu zavádění moderních technologií do podniků je první a klíčovou oblastí, dalo by se říct tzv. „vstupní branou“, kterou je zcela zásadní v kolektivních smlouvách vymezit.

Dohoda o zavádění moderních technologií pak může hrát důležitou roli i pro samotné zaměstnavatele, než to na první pohled vypadá. Její uzavření totiž může u zaměstnanců snížit pocit nejistoty a obav z toho, co jim digitalizace, automatizace do budoucna přinese. Zaměstnanci žijící a pracující v nejistotě z budoucnosti pak nejsou v psychické pohodě, což může často vést např. k poklesu produktivity nebo kvality vykonané práce, případně k ještě závažnějším problémům, jako jsou absence z důvodu nemoci atd.

Shrnutí

Digitalizace, automatizace, robotizace, obecně zavádění a využívání moderních technologií přináší podnikům i pracovníkům mnohé výhody. Zejména se jedná o vyšší konkurenceschopnost, vyšší produktivitu, lepší pracovní podmínky, nové způsoby organizace práce či lepší kvalitu služeb a produktů, ... Mnohdy se však zapomíná na potenciální výzvy, rizika a problémy, které mohou mít významný negativní dopad přímo na pracovníky, jeden z nejdůležitějších podnikových zdrojů.

Zásadní je zaměřit se zejména na nastavení následujících oblastí:

- a) Příprava na samotné zavádění moderních technologií – nastavení účasti zaměstnanců v orgánech, nastavení procesu zavádění technologií (analýza předností a omezení, dopadů na zaměstnance, ...) a jeho časového rámce.
- b) Ochrana pracovních podmínek
- c) Ochrana pracovníků v nových formách zaměstnávání – zajištění práva na min. mzdu, příspěvků na sociální a zdravotní pojištění, příspěvků na provozní náklady, zajištění nemožnosti bezdůvodného odstranění z platformy.

Kolektivní smlouvy by se neměly zaměřovat pouze na sociální stránku. Obsahem kolektivních smluv by měl být vždy udržitelný rozvoj, kde musí být vyváženy všechny 3 jeho pilíře, kterými jsou ekonomická, environmentální a sociální udržitelnost. Nejenom ve vazbě na podnik samotný, ale z dlouhodobého hlediska i ve vazbě na celou ekonomiku a trh práce. Je totiž třeba chránit jak pracovníky, tak zároveň např. plně využívat potenciál moderních

technologií, pozitivně podporovat mobilitu na trhu práce a zohledňovat strukturální transformace trhu práce a ekonomiky. Pro dosažení takto vyvážených kolektivních smluv je samozřejmě nezbytná diskuze, otevřený a vstřícný přístup všech zúčastněných stran a rovněž snaha hledat rozumný kompromis.

Digitalizace jako téma kolektivního vyjednávání

S digitalizací a automatizací přichází řada změn, na něž musí sociální dialog včas zareagovat. Nedílnou součástí sociálního dialogu by se tak měla stát všechna témata, která s novými technologiemi nezbytně souvisí. Kromě výše uvedených problémů (např. v podobě rostoucí flexibility, nových forem práce, individualizace zaměstnání, změny náplně práce atp.) zasluhují pozornost i další aspekty, které souvisí buď s identifikací problematických oblastí, anebo s přístupem k řešení problémů vzniklých v důsledku postupující digitalizace. Všechna výše uvedená témata, která jsou řešena sociálním dialogem na národní úrovni, by měla být zohledňována i na úrovni podnikové.

Všemi opatřeními, která by měla pomoci zaměstnancům přizpůsobit se novým trendům spojeným s digitalizací a automatizací, rezonuje problematika vzdělávání. V souvislosti se vzdělávacím procesem již byla zmíněna potřeba vhodného nastavení vzdělávacích programů a zohlednění individuálních potřeb vzdělávaných osob. Sociální partneři hrají ve vzdělávacím procesu důležitou roli i v České republice. V České republice nejsou sociální partneři zapojováni systematicky a podílí se spíše na ad hoc opatřeních.

9.3 Digitalizace sociálního dialogu

Sociální dialog by měl na nové trendy reagovat nejen z hlediska obsahu samotného sociálního dialogu, ale měl by novým trendům přizpůsobit i formu. Činnost odborových organizací by měla být optimálně digitalizována tak, aby i odborové organizace využily přínosy nových technologií ve prospěch své členské základny. Díky správně nastavenému procesu digitalizace může sociální dialog reagovat rychleji na nové podněty a včas identifikovat potenciální problémy.

9.4 Rizika diskriminace na trhu práce

Diskriminační jednání se v naší společnosti objevuje stále velmi hojně, není možné ji diskriminujícím tolerovat. Je nutné diskriminovaným nabídnout co možná nejlepší a nejúčinnější ochranu. Ročně se ke kroku podat antidiskriminační žalobu uchýlí pouze pár jedinců, podle šetření Kanceláře veřejné ochránkyně práv jich bylo v roce 2015 pouhých 6, důvodem pasivity ze strany obětí diskriminace je často nejistota z výsledku sporu, nedostatek důkazů, nedostatek bezplatných právních poraden, finanční náročnost žaloby a v neposlední řadě strach z odvetných opatření protistrany po uplatnění nároku u soudu.

Také pod kanceláří veřejného ochránce práv působí Poradní orgán veřejného ochránce práv pro oblast ochrany práv osob se zdravotním postižením, což je klíčový prvek pro veškeré případy diskriminace z důvodu zdravotního postižení, neboť je tento orgán zřízen na základě zákona podle požadavku ratifikované mezinárodní smlouvy OSN, Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením (známá též jako „CRPD,“) k níž se (s výjimkou opčního protokolu umožňující domáhat se práv v úmluvě zaručených u příslušného orgánu OSN) Česká republika zavázala v roce 2010.

9.4.1 Zákaz diskriminace

Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, dále též „ATDZ.“)

Antidiskriminační zákon mimo jiné zpracovává příslušné předpisy Evropské unie a v návaznosti na přímo použitelný předpis Evropské unie, na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu.

Na stranu druhou se tento zákon výslovně nevztahuje zejména (srov. § 1 odst. 2 ATDZ) na právní vztahy související s úpravou podmínek vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí nebo osob bez státní příslušnosti na území České republiky (tím však není dotčena úprava stanovená přímo použitelným předpisem Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků).

Diskriminací se obecně rozumí odlišné zacházení ve srovnatelných situacích bez racionálního odůvodnění. Není však dostačující pouhý pocit, že je daný člověk diskriminován, ale diskriminace musí existovat v podobě jednání popsaném a zakázaném zákonem.

Podle ustanovení § 2 ATDZ je diskriminace dvojí podoby – buďto přímá, nebo nepřímá.

- Přímá diskriminace je jednání, při kterém se s jedním člověkem zachází méně příznivě než s jiným ve srovnatelné situaci, a to z důvodu, které jsou zákonem zakázány. Jako příklad uvádíme zaměstnance, který odmítne zaměstnat uchazeče se zdravotním postižením nebo číšník, který odmítne v restauraci obsloužit hosta pro jeho příslušnost k určité etnické skupině.
- Nepřímá diskriminace je takové jednání, při kterém se s někým zachází méně příznivě na základě kritéria, které je pouze zdánlivě neutrální. Jako příklad poslouží restaurace, která vyhlásí bezvýjimečný zákaz vstupu psů, čímž zakáže vstup hostům se zdravotním postižením, kteří využívají vodící nebo asistenční psy.

Za diskriminaci se dále dle antidiskriminačního zákona považuje obtěžování, včetně toho sexuálního, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci.

9.4.2 Kroky k omezování rizik diskriminace na pracovním trhu

Legislativa. Princip nediskriminace a rovných příležitostí na trhu práce a v zaměstnaneckých vztazích je v české legislativě zakotven v Listině základních práv a svobod a zejména pak v pracovněprávní legislativě. Konkrétně v zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů; v zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a v zák. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Lze konstatovat, že Česká republika má vytvořený dostatečný právní rámec. Antidiskriminační zákon, přes zmíněné nedostatky, blíže specifikuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace pro řadu oblastí, zakazuje přímou i nepřímou diskriminaci a poskytuje právní prostředky ochrany před diskriminací. Diskriminace je v právních předpisech chápána v širokém slova smyslu.

Strategie. Problematika rovnosti žen a mužů je zakotvena také ve vnitrostátních strategických dokumentech, které jsou provázány se Strategií Evropa 2020 (zejm. se Strategickým závazkem ohledně rovnosti žen a mužů v letech 2016–2019). Jedná se především o Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 a 2020. Strategie správně identifikuje hlavní problémy, které se vyskytují v oblasti rovného postavení žen a mužů na trhu práce a v podnikání, a obsahuje také určité návrhy jejich řešení. Návrhy jsou adekvátní, nicméně jejich realizace v praxi je pomalá.

Institucionální struktura. K prosazování principu nediskriminace a rovných příležitostí je nezbytné vytvořit dostatečnou institucionální strukturu. V ČR působí od roku 2001 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která je stálým poradním orgánem vlády pro otázky genderové rovnosti. Rada má čtyři výbory a jednu pracovní skupinu:

- Výbor pro institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů, 82
- Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích,
- Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života,
- Výbor pro prevenci domácího násilí,
- Pracovní skupinu muži a rovnost žen a mužů.

Rovným příležitostem se věnuje pozornost také na úrovni Parlamentu ČR. V Poslanecké sněmovně působí Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národní menšiny, v Senátu pak Podvýbor pro lidská práva a rovné příležitosti. Na úrovni ministerstev působí koordinátoři resortní agendy týkající se rovnosti žen a mužů (tzv. gender focal points). Na úrovni samosprávy (krajů a obcí) neexistuje pevně vytvořena institucionální struktura. Přístupy se liší a rozdílný je také důraz, který jednotlivé kraje a obce na otázku rovných příležitostí kladou.

Kromě toho existuje řada dalších subjektů, jež se problematikou rovnosti a nediskriminace zabývají z různých hledisek (např. Český statistický úřad, Úřad práce, zástupci zaměstnavatelů, odborové organizace, vědecké a vzdělávací instituce).

Do budoucna bude nezbytné vytvořit efektivní institucionální strukturu v rámci veřejné správy, která se bude problematikou rovných příležitostí systematicky zabývat. Je nutné vhodně propojit všechny úrovně veřejné správy, od centrální přes regionální až po místní, sjednotit pravidla a postup. Při formulaci politik a opatření veřejné správy je nutné důsledně uplatňovat genderový mainstreaming. Je zcela nezbytné odstranit formální plnění genderové agendy! Lze doporučit také větší spolupráci a zejména sdílení informací mezi subjekty, které se problematikou rovných příležitostí zabývají.

Zažitá genderová stereotypy a vzorce chování. Česká společnost je v názorech na rozdělení rolí žen a mužů ve společnosti poměrně dost konzervativní (muž – živitel rodiny, žena – péče o domácnost a děti). Převažují genderové stereotypy a vzorce chování, a to napříč celou společností, bez ohledu na dosaženou úroveň vzdělání. Výsledkem je poměrně vysoká horizontální a vertikální genderová segregace. Nejde jen o problém ekonomický, ale především společenský a sociální. Přestože se v posledních letech situace mírně zlepšuje, změny probíhají jen velmi pomalu.

Gender pay gap. Důsledkem segregace na trhu práce je velký rozdíl v odměňování žen a mužů. Tato skutečnost se v pozdějším věku negativně promítá také do výše pobíraných starobních důchodů. Ženy jsou proto v důchodovém věku častěji ohroženy chudobou a sociálním vyloučením než muži. V řadě podniků (zřejmě ve většině, ale toto tvrzení nelze daty doložit) je praxe taková, že při podpisu pracovní smlouvy se zaměstnanec (ústně) zavazuje, že nebude o výši své mzdy hovořit s ostatními kolegy. Podnikový systém odměňování je tak od samého začátku neprůhledný, a zřejmě nespravedlivý. Řešení je v tomto případě jediné – lze doporučit povinnost zaměstnavatele informovat o gender pay gap. Nejedná se o převratnou novinku.

Návrat žen na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené. Závažným problémem, se kterým se ČR dlouhodobě potýká, je návrat žen s malými dětmi na trh práce. Data ukazují, že největší propad v míře zaměstnanosti je patrný u maminek s malými dětmi do 6 let věku (výsledek patří k nejhorším v rámci zemí EU).

Řešení tohoto problému musí být komplexní. Lze doporučit podstatně zkrátit mateřskou a rodičovskou dovolenou (viz např. Švédsko, Švýcarsko a další vyspělé země). Data ukatují, že je to především ekonomický cyklus, který ovlivňuje porodnost, nikoli délka mateřské a sociální dávky! Velmi velkoryse nastavená prorodinná politika ve svém důsledku podstatně snižuje konkurenceschopnost žen-maminek na pracovním trhu. Je nutné se zaměřit na zajištění kvalitní předškolní péče, která by umožnila ženám co nejrychlejší návrat do zaměstnání. Podpořit využívání dalších nástrojů sladování soukromého a pracovního života.

Nedostatek flexibilních pracovních úvazků – jako vhodných nástrojů work-life balance. S předchozím problémem úzce souvisí nedostatečná nabídka flexibilních forem zaměstnávání. Zákoník práce upravuje zkrácené pracovní úvazky, pružné využívání pracovní doby a firemní školy. S rozvojem digitální ekonomiky se však rozvíjí celá řada nových flexibilních forem zaměstnávání.

Lze proto doporučit urychlené přijetí právní úpravy nových flexibilních forem zaměstnávání. Zejména sdílení pracovního místa (job sharing) a home office, které se v praxi již poměrně hojně využívají. Přestože zákoník práce zakotvuje tzv. domáckou práci, stávající právní úprava plně nepostihuje všechny přednosti home office. Právní úprava nových flexibilních forem zaměstnávání by měla vyjasnit řadu aspektů těchto atypických způsobů zaměstnávání a přispět tak k rozšíření jejich využívání.

10. Kritické body, závěry

Současná společenská a hospodářská situace se vyznačuje velkou turbulencí a přináší spíše nejistoty než třeba i přechodná zklidnění. Stále více se mluví o pojmu „velkého resetu“ a za daných okolností lze stěží dohlédnout byť jen na proces změn, natož na cílový stav. Přes tyto tzv. moderní trendy nelze přehlédnout, že práce je a zůstane hlavním zdrojem obživy jednotlivce i lidských společenství a společenského pokroku, proto bude nutno k hodnocení změn přistupovat velmi kriticky z pohledu „selského rozumu“. Jinak hrozí nebezpečí ztráty základní orientace v detailech a nových „pojmech“. V předchozích kapitolách byly mnohé pojmy podrobně zpracovány renomovanými autory, přesto si ještě dovoluji přidat několik aspektů, na něž bychom neměli zapomínat.

10.1 Překonání důsledků pandemie v hospodářské a sociální oblasti

Pandemie koronavirového viru v posledních letech tvrdě postihla celou světovou ekonomiku a její vliv na globální společnost a specificky na EU a na českou společnost bude předmětem mnoha studií a zkoumání. Průběžné závěry vývojových stavů byly zpracovány i na úrovni odborových centrál včetně naší a řada poznatků byla využita v dílčích studiích, využitých pro zpracování této studie.

Pro sociální dialog z poznatků současných i budoucích vyplývá, že vývoj je nutno sledovat velmi pozorně, reagovat pružně na stav především v aspektech vývoje ekonomiky a zaměstnanosti ve všech sektorech a společně se snažit o optimální a efektivní řešení. Tato řešení by měla v počátečních fázích zamezit zbytečným škodám a pro finální fázi krize by měla být orientována na co nejrychlejší zacelení škod a na to nejen v materiální, ale především sociální oblasti našeho života.

Jednou z naléhavých nutností, na kterou upozorňuje pandemie, je potřeba přerozdělování od starších generací k mladším. Nutno se zabývat konkrétními možnostmi, jak toho dosáhnout. Je také zřejmé, že pokud to neuděláme, existuje velké riziko, že populistický politik využije hněv mladých a rozvrátí kapitalistický systém způsobem, který bude škodlivý pro všechny.

Vzhledem k tomu, že světová ekonomika je v nejhorším stavu od války, existuje mnoho příležitostí, jak obnovit lepší systém. Náměty pojednávají o tom, jak by vlády USA a Evropy spolu se svými centrálními bankami měly vybudovat inkluzivní ekonomiky, které se lépe přizpůsobí vážnému rozvratu, jehož jsme svědky na trzích práce.

Mnozí očekávali, že otázky ESG letos klesnou na seznam priorit, nic však nemůže být dále od pravdy. Koncept rovnosti představuje kroky, které by společnosti měly podniknout v situaci zvýšeného zájmu investorů. Obecněji řečeno, pandemie odhalila velké rozdíly v osudech těch, kteří mají spolehlivé technologické propojení, a těch, kteří ho nemají. Podrobně je nutno se zabývat tím, aby bylo dosaženo společnosti, ve které je propojení základním právem a jak toho dosáhnout.

Práce z domova bude součástí "nového normálu" i po odeznění pandemie. Lze tvrdit, že pracovníci na dálku by měli za toto privilegium platit daň. Z vybraných částek by bylo možné financovat hmotné dotace pro osoby s nízkými příjmy, které nemohou pracovat na dálku, a tudíž na sebe berou více "staré ekonomiky" a zdravotních rizik.

A konečně, zatím se nikdo příliš nezabývá tím, co si počít s prázdnými centry měst. Vzhledem k tomu, že se kanceláře a obchody zmenšují nebo centra opouštějí, předpokládáme, že jedním ze způsobů, jak se vyhnout zombie městům, je zvážit "radikální urbanismus". Ten dává novým obyvatelům možnost převzít centra měst a rozvíjet je z velké části podle vlastního uvážení. Je to vývoj, který nelze ignorovat a zvláště již při dnešní míře migrace v mnoha zemích se zanedbání problému stane časovanou bombou. Není pochyb o tom, že svět stojí před největší výzvou obnovy od války.

Sociální dialog pak ve své správné funkci by měl napomoci k uvedeným optimálním řešením, jen snilkové si ovšem mohou myslet, že při škodách, které světové a evropské společenství utrpělo, to vše bude „dobrým východiskem“ společenských změn, očekávaných v „Zelené dohodě“ Ta sama předpokládá především celosvětovou účast (iluze číslo 1) a využití technologií (iluze č. 2), které ještě ani neopustily laboratoře. A při tom všem nelze pomíjet ani velmi ožehavé problémy bezpečnosti. Selhání v tomto případě nelze připustit.

10.2 Restrukturalizace hospodářství EU, Zelená dohoda pro Evropu a její dopady na trh práce, Sociální pilíř EU a úroveň sociální ochrany

Návrh Komise „Zelená dohoda pro Evropu“ představuje základní strategický dokument pro novou Komisi, která bude vykonávat mandát v letech 2019–2024. Současně jde o dlouhodobý strategický dokument EU, který má zásadním způsobem ovlivnit ekonomický vývoj na období příštích 30 let. Strategické cíle musí být při tom dle názoru Komise ambiciózní. V případě, že se je v průběhu realizace nedaří naplnit, jsou, jak ukazují zkušenosti posledních dvaceti let, nahrazeny novými, ještě ambicióznějšími plány. Inovace pak často představují spíše soubor zbožných přání Komise než reálné výsledky technického rozvoje. Ne náhodou jsou termíny „ambice“, „inovace“, „inkluzivita“, „spravedlnost“ a „solidarita“ těmi nejfrekventovanějšími v dokumentech Komise.

Dokument „Zelená dohoda pro Evropu“ je sice předkládán jako komplexní dlouhodobá strategie trvale udržitelného rozvoje a ochrany biosféry a její biodiverzity, ale cca 80 % dokumentu je zaměřeno jednostranně na procesy snižování emisí CO₂ a dosažení uhlíkové neutrality, a to i v případech řešení problematiky zemědělství, trvale udržitelné mobility a dalších. Ochrana kvality životního prostředí, biosféry a její biodiverzity a koncepty trvale udržitelného rozvoje v dokumentu hrají pouze doplňující roli, což se promítá do nedostatečné výše alokace finančních prostředků.

Komise předpokládá řadu návrhů na revize stávajících právních norem EU v situaci, kdy ještě ani nedošlo k plné implementaci legislativy balíčku „Čistá energie pro všechny Evropany“ z roku 2018 a nebyly vyhodnoceny reálné efekty této vlny legislativy, týkající se energetiky a klimatu, stejně jako v případě emisních cílů pro motorová vozidla pro roky 2025 a 2030. Hlavním sloganem návrhu by mohlo být: „ambiciózní, ambicióznější a ještě ambicióznější“ bez ohledu na dopady a důsledky, s cílem být „vůdčí globální silou“ v boji proti klimatickým změnám. Uvedenému politickému cíli pak Komise podřizuje vše, bez ohledu na náklady či efektivitu prosazovaných řešení.

Za řešení se vydávají technologie, jejichž masivní komerční uplatnění pak jednoznačně povede k dalšímu nárůstu cen energie a tak, jak je konstatováno a již prokázáno, nevyhnutelně bude stále rozšířenější energetická chudoba, byť je její definice zatím dosti vágní a rozsah rozdílný podle celkové hospodářské úrovně jednotlivých zemí. V celounijním měřítku budou i nadále velké rozdíly v emisích na obyvatele nebo na jednici HDP a samozřejmě, náklady se budou velmi významně lišit země od země.

10.2.1 Technologie, inovace

Bez významného zrychlení inovací v oblasti čisté energie nebude možné dosáhnout cílů nulových čistých emisí. Svět zaznamenal rostoucí počet závazků řady vlád a společností k dosažení čistých nulových emisí oxidu uhličitého (CO₂) v nadcházejících desetiletích v rámci globálního úsilí o splnění dlouhodobých cílů udržitelnosti, jako je Pařížská dohoda o změně klimatu. Mezi těmito vysoce postavenými přísliby a současným stavem technologie čisté energie však existuje ostrý nesoulad. I když technologie, které se dnes používají, mohou přinést velké snížení emisí požadovaných těmito cíli, samy o sobě nestačí k tomu, aby přivedly svět na nulu a zároveň zajistily bezpečnost energetických systémů.

Energetická účinnost a obnovitelné zdroje jsou zásadní pro dosažení cílů v oblasti klimatu, ale existuje velká část emisí, která bude vyžadovat použití zcela jiných technologií. Velká část těchto emisí pochází z odvětví, kde jsou omezené technologické možnosti jejich

snižování, jako je lodní doprava, nákladní automobily, letectví a těžký průmysl, jako ocel, cement a chemický průmysl. Dekarbonizace těchto odvětví bude do značné míry vyžadovat vývoj nových technologií, které se dosud nepoužívají.

Inovace jsou klíčem k podpoře nových technologií a pokroku v těch stávajících. Neexistují žádná jedinečná nebo jednoduchá řešení, jak uvést svět na udržitelnou cestu k nulovým čistým emisím. Snižování globálních emisí CO₂ bude vyžadovat širokou škálu různých technologií pracujících ve všech hospodářských odvětvích v různých kombinacích a aplikacích. Tyto technologie jsou v široce se měnících fázích vývoje, ale již lze odhadnout, do jaké míry budou pravděpodobně muset přispět ke snížení emisí nezbytným pro splnění nastavených mezinárodních cílů.

Pro některá energetická odvětví je rok 2050 vzdálený jen jeden investiční cyklus, díky čemuž je načasování investic a dostupnost nových technologií kritické. Zvýšení výdajů na nízkouhlíkový výzkum a vývoj a zvýšení investic do klíčových demonstračních projektů pro nejnáročnější odvětví může být obzvláště účinné.

V době, kdy je nezbytně nutné rychlejší inovace, přinesla pandemie Covid-19 zásadní překážku. V bezprostřední budoucnosti bude světová schopnost uvádět nové technologie na trh slabší v důsledku narušení způsobených pandemií. Nejistoty trhu a politik hrozí snížením finančních prostředků, které mají podnikatelé k dispozici.

Pokud se vlády postaví výzvě vyvolané krizí Covid-19, mají příležitost urychlit inovace v oblasti čisté energie. To může pomoci chránit přibližně 750 000 pracovních míst v oblasti energetického výzkumu a vývoje. A může to být strategická příležitost pro vlády, aby zajistily, že jejich průmyslová odvětví vyjdou z krize Covid-19 silnější a připravená zásobovat budoucí domácí a mezinárodní růstové trhy. Na cestě k dosažení cílů udržitelné energetiky a klimatu se předpokládají investice do technologií, které jsou dnes ve fázi velkých prototypů a demonstrací a jejichž průměr by v příštích dvou desetiletích činil přibližně 350 miliard USD ročně.

Některé oblasti si zaslouží okamžitou pozornost vlád usilujících o oživení ekonomické aktivity. Zejména je důležité udržet financování výzkumu a vývoje na plánovaných úrovních do roku 2025 a zvážit jeho navýšení ve strategických oblastech. Tržní politiky a financování mohou pomoci při zvyšování hodnotových řetězců pro malé modulární technologie – stejně jako u solárních panelů – a tím významně urychlit technologický pokrok. Synergie s jinými technologiemi napříč odvětvími je relativně levný způsob inovace.

10.2.2 Konkurenceschopnost EU jako celku

Rozhodující však bude podpora konkurenceschopnosti prostřednictvím dostupné levné a spolehlivé energie, kterou však nelze v reálném časové období očekávat od dnešních obnovitelných zdrojů. V oblasti klíčových komodit, jako je výroba surového železa a oceli, cementu a dalších, dosud neexistují technologie, které by průmyslovém měřítku současné výrobní postupy nahradily.

Nová zemědělská politika na období 2020–2027 předpokládá, že 40 % finančních prostředků zemědělské politiky z unijního rozpočtu bude orientováno na oblast klimatických změn. Prioritou však nebudou nezbytná a urgentní adaptační opatření reagující na probíhající změny klimatu a v některých regionech již vyvolávající krizový stav, ale na snižování emisí skleníkových plynů a související regulace stavu chovů skotu, prasat a dalších druhů živočišné výroby.

Základním problémem financování „Zelené dohody pro Evropu“ je skutečnost, že objem finančních prostředků na realizaci ambiciózních cílů ve znění dokumentu Komise z prosince 2019 o několik řádů překračuje celkový rozpočet EU a celkové náklady mohou představovat významnou část celkového hrubého důchodu EU (GDP/GNP).

Rada přijala v červenci 2020 v souvislosti s dopady pandemie Covid 19 plán obnovy v masivním objemu 750 mld Euro, který má sanovat ekonomické dopady pandemie a obnovit chod evropské ekonomiky. Současně se Komise pokouší tento plán obnovy propojit s cíli Zelené dohody a finanční prostředky získané na finančních trzích využít pro restrukturalizaci klíčových odvětví ekonomiky ČS EU.

Problém spočívá ve skutečnosti, že pokud má být sanace škod Covid 19 účinná, musí proběhnout bez prodlení. Uvažované využití finančních prostředků pro restrukturalizaci evropské ekonomiky však bude mít charakter středně až dlouhodobých kroků a opatření. Stručně řečeno, fronty nezaměstnaných již zítra před pracovními úřady nezastaví investice, které přinesou první pozitivní efekty za deset let.

Váženým problémem je uplatnění principu předběžné opatrnosti, aniž by byl respektován princip přiměřenosti. Systém řízení rizik je nahrazen konceptem eliminace rizik a v důsledku těchto konceptuálních posunů vznikají silně nepřiměřené, absolutizované náklady a jsou uvažovány chimérické přínosy. Tento přístup již přivedl EU do stádia úniku investic, protože není příliš mnoho investorů, ochotných kdekoliv trpět nejistoty, s nimiž je investování spojeno v EU. Myšlenka ekologizace rozpočtů jen prohloubí uvedené problémy.

Dalším klíčovým problémem je taxonomie, tedy metoda, jak určovat, které investice mohou být financovány bankovním sektorem jako environmentálně trvale udržitelné a které nikoli. Navrhovaný postup znamená nejen zásadní deformaci trhu, ale lze hovořit přímo o přechodu k centrálně řízenému hospodářství.

Přechod k uhlíkově neutrální ekonomice je podmíněn nikoliv jen dostupností nových technologií, ale zejména zásadními změnami především v energetické a dopravní infrastruktuře. Takové změny jsou nejen finančně nesmírně náročné, ale především vyžadují desítky let realizace. To jasně dokládá zkušenost nejen posledních 100 let vývoje v Evropě, ale i aktuální příklad Německa, kde v rámci Energiewende již deset let zápolí s výstavbou páteřního propojení větrných farem na severu a míst s energeticky intenzivním průmyslem na jihu Německa.

Alarmující je skutečnost, že Komise při úsilí o dosažení uhlíkové neutrality fakticky ignoruje rozdíly ekonomického rozvoje, přírodní podmínky a další specifika jednotlivých členských států. Ve stanovení dílčích cílů pro rok 2030 prosazuje postup ve stylu „jedna velikost/rychlost padne všem“, což znevýhodňuje zejména menší země střední a východní Evropy.

Rozdíly má vyrovnat velice složité a komplikované fondové financování, zejména Fond pro spravedlivou transformaci. Vyčleněné prostředky však pokrývají pouze zlomek reálných nákladů transformace, navíc postup orientovaný na obnovitelné zdroje, zejména na větrnou energetiku, tlačí země bez příhodných přírodních podmínek do závislosti na dovozu „zelené“ elektřiny ze zemí s vysokým potenciálem větrné energie, v případě Česka do závislosti na Německu.

„Zelená dohoda pro Evropu“ deklaruje zvýšení konkurenceschopnosti, levnou a spolehlivou elektřinu, spravedlivý a inkluzivní postup transformace a boj proti energetické chudobě.

Reálný vývoj však ukazuje na významnou ztrátu konkurenceschopnosti na globálních trzích, vysoké ceny elektřiny, významné sociální dopady ve formě energetické chudoby.

10.2.3 Sociální a ekonomická a politická hlediska

Analýza zveřejněná Deutsche Bank ostře kritizuje „nepoctivou debatu“, s níž EU prodává svou „Zelenou dohodu“ občanům EU. Obrovská rizika projektu pro prosperitu, ekonomický systém a samotnou demokracii by neměla být skrývána, ale měla by být otevřeně řešena.

Autoři varují, že evropská Zelená dohoda a její cíl neutrality vlivu na klima do roku 2050 ohrožuje evropskou mega krizi, která vede k „znatelné ztrátě dobrých životních podmínek a pracovních míst“. A varuje: Bez „určité míry eko-diktatury“ to nebude fungovat.

Analýza uvádí, že je pochybné, Green Deal všude prosazovat jako „novou růstovou strategii“, která by umožnila EU stát se „spravedlivou a prosperující společností“. I když to na papíře může vypadat dobře, aby bylo možné dosáhnout uhlíkově neutrálního stavu do roku 2050, bude nutné zásadně změnit evropskou ekonomiku a celé její politické a právní systémy.

Revoluční důsledky klimatické agendy EU pro každodenní život jsou prozatím „stále relativně abstraktní“ a pro většinu domácností „stále přijatelné“. Cesta ke klimatické neutralitě však brzy bude vyžadovat drastické zásahy do výběru dopravních prostředků, velikosti bydlení, způsobu vytápění, držení elektronického spotřebního zboží, jakož i omezení spotřeby masa a tropického ovoce. A varuje, že tato omezení a jejich porušení nevyhnutelně vyvolají „obrovský politický odpor“.

Dopad současné politiky v oblasti klimatu na každodenní život lidí je stále docela abstraktní a pro mnoho domácností přijatelný. Klimatická politika má podobu vyšších daní a poplatků za energii, které prodražují vytápění a mobilitu. Některé země stanovily minimální normy energetické účinnosti pro budovy nebo podobná pravidla v jiných oblastech. Klimatická politika však neurčuje naše životy.

Přijímáme klíčová rozhodnutí o spotřebě, například zda vůbec cestovat, kolik cestujeme a jaké dopravní prostředky používáme, zda žijeme ve velkém domě nebo malém bytě a jak vytápíme své domy, kolik elektronických zařízení máme a jak intenzivně je používáme nebo kolik masa a exotického ovoce jíme. Tato rozhodnutí bývají přijímána na základě našich příjmů, nikoli na základě klimatu.

Pokud opravdu chceme dosáhnout klimatické neutrality, musíme změnit naše chování ve všech těchto oblastech života. Je to jednoduše proto, že zatím neexistují žádné adekvátní nákladově efektivní technologie, které by nám umožnily udržovat naši životní úroveň uhlíkově neutrálním způsobem. To znamená, že ceny uhlíku budou muset značně vzrůst, aby přiměly lidi změnit své chování.

Další (nebo možná hlavní) možností je značně zpřísnit regulační právo. Víme, že „eko-diktatura“ je ošklivé slovo. Možná si ale budeme muset položit otázku, zda a do jaké míry můžeme být ochotni přijmout nějaký druh eko-diktatury (ve formě regulačního zákona), abychom se posunuli směrem ke klimatické neutralitě.

10.2.4 Ztráta konkurenceschopnosti nebo omezení volného obchodu

Pokud se EU posune ke klimatické neutralitě podstatně rychleji než ve zbytku světa, rychle vzrostou i ceny uhlíku v EU. To sníží konkurenceschopnost energeticky náročných

společností v EU. Jsme ochotni tuto cenu zaplatit? Pravděpodobně ne – pamatujte, nikdo nesmí zůstat pozadu.

Upřímná diskuse se bude muset zabývat pravdou, že každé euro vynaložené na ochranu klimatu již není k dispozici na výdaje na vzdělávání, výzkum, veřejné zdraví, digitální infrastrukturu, domácí a vnější bezpečnost, snížení daní nebo vyšší důchody.

Komise EU plánuje zavést systém uhlíkového cla s cílem řešit problém hospodářské soutěže. Skutečně věříme, že tak nedojde k tomu, aby postižené země zavedly protiopatření? Jsme opravdu ochotni vzdát se výhod volného obchodu ve prospěch ochrany klimatu?

10.2.5 Před námi je obrovský politický odpor – jak z toho vyjít se ctí?

Na cestě ke klimatické neutralitě nesmí nikdo zůstat pozadu. Toto prohlášení Zelené dohody se pravděpodobně rovná pokusu o kvadraturu kruhu. Zásadní obrat v politice v oblasti klimatu jistě přinese ztráty jak u domácností, tak u podniků. Kromě toho je pravděpodobné, že značně utrpí prosperita a zaměstnanost. Pokud by tomu tak nebylo, byla by ochrana klimatu snadnou záležitostí. Tento vývoj bude mít zjevně dopad na politickou scénu, a to jak na vnitrostátní úrovni, tak na úrovni EU.

Na úrovni EU dojde k velkým konfliktům ohledně distribuce, které mohou přispět k (dalšímu) rozdělení v rámci bloku. Jsme připraveni se s touto polarizací vypořádat? Nebo upravíme své ambice v oblasti klimatu, pokud zjistíme, že (příliš) ambiciózní politika není pro většinu lidí přijatelná?

Upřímně řečeno, budou-li politici chtít vyvést naši společnost z následků virové pandemie a přitom společnost do trajektorie udržitelného rozvoje je to právě sociální dialog který naši společnosti právě na té nejvyšší (celoevropské) úrovni fatálně chybí.

10.3 Závěr a doporučení

Studie průkazně potvrdila současnou nezastupitelnou roli sociálního dialogu a jeho praktické formy – kolektivního vyjednávání – v jeho širokém pojetí na všech praktických úrovních. Sociální dialog a kolektivní smlouvy pak mohou poskytnout ochranu zaměstnanců v nejširším kontextu i s ohledem na nové aspekty, ovlivňující trh práce v současnosti i do budoucni.

Rozvinutý systém sociálního dialogu tak může – v prostředí vzájemné důvěry a spolupráce aktérů sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání – poskytnout realistickou ochranu i širšímu okruhu zaměstnanců tak, jak se s vývojovými společenskými a technologickými trendy mění. Proto je důležité trvale sledovat trendy, působící na trhu práce a vyhodnocovat je na trvalé bázi, aby mohly být podchyceny včas a v dostatečné míře v sociálním dialogu a návazně i v praktickém kolektivním vyjednávání zvláště na národní a podnikové úrovni.

10.4 Použitá literatura

Odbory, Info 2021

Dokumenty ILO, Ženeva

Dokumenty MPSV, ČR

Trexima Zlín, Důsledky digitalizace a automatizace pro odborné vzdělávání a odbornou praktickou přípravu v rámci učňovského školství, 2020

Trexima, Význam kolektivních smluv a práv zaměstnanců v souvislosti s digitalizací a robotizací, 2020

Jakub Fischer, VŠE Praha, Role kolektivního vyjednávání na centrální i podnikové úrovni v době digitalizace práce, 2020

P. Scholz, P. Weisser, Z. Kadlec, ČVUT, Fakulta strojní, Možné změny pracovní síly v době digitalizace a robotizace, 2020

Trexima, Role minimální mzdy ve 4. průmyslové revoluci, 2018

Jan Horecký, Role kolektivního vyjednávání v době rostoucí digitalizace práce, 2020

Palíšková, Hrouzková, Vlachová, Úprava nových forem zaměstnávání v pracovněprávní legislativě a v kolektivních smlouvách, VŠEM, 2020