



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Podpora III
průvodce světem práce | informace zaměstnancům

Odborná studie

realizovaná v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu prostřednictvím integrovaného systému podpory spolupráce zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů-iPodpora - 3. etapa“, registrační číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/18_09/0010386 financovaného Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Poskytovatel dotace: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Příjemce dotace: Asociace samostatných odborů (ASO)

*Partner projektu: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR
(KZPS ČR)*

Dopad pandemie COVID-19 na pracovní trh a budoucnost práce

(Úloha sociálního dialogu v nadcházejícím období)

Expertní skupina zástupci zaměstnavatelů

Ing. Věra Řeháčková

Ing. Monika Bayerová

Lenka Madejová

Jana Veselá

2021

Obsah

1 ÚVOD	3
2 DOPAD PANDEMIE COVID-19 NA ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ ŽIVOT	4
2.1 Pokles zaměstnanosti.....	4
2.2 Nárůst počtu pracovníků na dálku	11
2.3 Přejít na flexibilní pracovní prostory.....	12
2.4 Dopady pandemie na jednotlivá odvětví a kategorie pracovníků.....	14
2.5 Dopad pandemie COVID-19 na oblast vzdělávání, tři základní doporučení Světové banky.....	26
3 VYUŽITÍ PRÁCE Z DOMOVA.....	29
3.1 Úvod do problematiky Dopady pandemie na jednotlivé kategorie pracovníků	29
3.2 Práce mimo pracoviště, bariéry	34
3.3 Výkon práce z domova, srovnání v ČR a vybraných evropských zemích....	36
3.4 Bezpečnost a hygiena práce v souvislosti s pandemií COVID – 19.....	39
4 JAK BUDE VYPADAT BUDOUCNOST PRÁCE PO PANDEMII COVID-19	46
4.1 Odhad budoucích trendů	46
Trend č. 1: Zaměstnanci zůstávají na místě	46
Trend č. 2: Práce z domova.....	47
Trend č. 3: Syndrom vyhoření se zhoršil	48
Trend č. 4: Stále se prohlubující rozdíl v dovednostech	48
Trend č. 5: Generace Z je zahlcena pracovními nástroji	49
5 ZÁVĚR.....	59
6 ZDROJE.....	64

1 ÚVOD

Pandemie COVID-19 vyvolala nejzávažnější hospodářskou krizi od druhé světové války. Většina zemí, regionů a měst nebyla na tuto pandemii dobře připravena z několika důvodů. Jednak bylo podceněno riziko vzniku epidemie a u mnohých z nich chyběly plány krizového řízení pro pandemii (s výjimkou asijských zemí, které bojovaly proti pandemii SARs, a některé další, například severské země, kde jsou plány krizového řízení vyžadovány). Všechna hospodářská odvětví byla ovlivněna narušeným globálním dodavatelstvím, slabší poptávkou po dováženém zboží a službách a poklesem mezinárodního cestovního ruchu. Dopad krize na různá odvětví v České republice, na Slovensku, v Polsku a v Německu je podobný. Silně byl zasažen automobilový průmysl, i když jsou mezi jednotlivými zeměmi velké rozdíly. Kromě přerušení výroby se projevilo i propad poptávky, která klesla především kvůli velmi přísným uzávěrám a nejistotě ohledně vývoje pandemie. Dalším silně zasaženým sektorem je doprava a logistika, zatímco ve všech čtyřech uvedených zemích dosáhl nejlepšího výkonu farmaceutický sektor. Kromě toho se zvýšila domácí produkce, protože celosvětová zdravotní krize zvyšuje poptávku po lécích. Opatření k omezení šíření viru zasáhla zejména malé a střední podniky a sociální podniky. Společnosti si dnes velmi dobře uvědomují, že pracovní síly po krizi budou potřebovat nové schopnosti, aby byly schopny čelit digitální a environmentální budoucnosti, budou muset disponovat novými dovednostmi včetně sociálních a emočních, kognitivních a digitálních schopností. Krize poukázala na nezbytnost sociálního dialogu, který představuje klíčovou strategii pro management i pracovníky při hledání řešení prospěšných pro obě strany.

2 DOPAD PANDEMIE COVID-19 NA ZAMĚSTNANOST A PRACOVNÍ ŽIVOT

2.1 Pokles zaměstnanosti

Pandemická krize Covid-19 a ekonomický lockdown v důsledku hygienických opatření vedly k nebyvalému nárůstu počtu pracovníků nepřítomných na pracovišti, nebo ke zkrácení pracovní doby a současně ke zvýšení počtu zaniklých pracovních míst. Z průzkumu Eurostatu vyplývá, že odhadované ztráty příjmů pracovníků před vládními kompenzacemi obecně jsou velmi nerovnoměrně rozloženy mezi zeměmi. Obzvláště silné jsou u nejzranitelnějších podskupin pracující populace. Nerovnoměrný dopad na trh práce je zmírněn dočasnými politickými opatřeními zavedenými ve všech zemích EU s cílem podpořit příjmy domácností a pracovníky nejvíce zasažené pandemií.

Ztráty příjmů ze zaměstnání můžeme rozdělit do tří základních skupin: pracovníci přijdou o práci nebo se jejich smlouva neobnovuje, pracovníci zůstávají zaměstnání, ale pracují na dobu určitou, pracovníci zůstávají zaměstnání, ale pracují jen zlomek svých obvyklých hodin. U zranitelných podskupin je nejvyšší pravděpodobnost vyšších ztrát příjmů a zvýšeného rizika chudoby. Největší ztráty v zaměstnání jsou způsobeny nepřítomností v práci. Odhadovaná ztráta příjmu pracovníků je rozlišovaná podle tří typů přechodů pracovních sil, kterými si mohou pracovníci projít: k nezaměstnanosti, přechodu na nepřítomnost nebo na zkrácení pracovní doby při zachování zaměstnání. Poslední dvě uvedené formy jsou specifické pro současnou krizi.

Ztráty příjmů byly vysoce koncentrovány v zranitelných podskupinách. Nejvyšší poklesy způsobené ztrátou pracovních míst v celé EU byly zaznamenány u dočasných pracovníků a mladých zaměstnanců (ve věku 16–24 let). Odhadovaná ztráta příjmu je více než dvakrát vyšší u mladých pracovníků (16–24 let) než u dospělých pracovníků (25–65 let). Pravděpodobně byly více postiženy ženy, zejména kvůli větší prevalenci žen v postižených odvětvích.

Pokud se zaměříme na ztráty příjmů v důsledku nezaměstnanosti, rozdíly jsou ještě výraznější. Pokud jde o analýzu jednotlivých zemí – dle údajů Eurostatu je zřejmé, že mladí zaměstnanci byli do značné míry více ovlivňováni ztrátami pracovních míst,

pravděpodobně kvůli vysokému počtu mladých zaměstnanců pracujících v odvětvích silně ovlivněných lockdownem Covid-19. Příjem ze zaměstnání u mladých lidí se ve všech zemích snížil. Nejprudší poklesy zaznamenaly Lucembursko, Slovinsko, Litva, Bulharsko, Portugalsko a Česko (více než 10 procentních bodů), zatímco nejnižší poklesy zaznamenaly Rakousko, Nizozemsko a Německo (méně než 3%).

Příjem ze zaměstnání u dočasných smluv se ve všech zemích snížil v důsledku přechodu k nezaměstnanosti ve srovnání s trvalými zaměstnáními. Nejprudší poklesy zaznamenaly Slovensko, Španělsko, Dánsko a Švédsko (6 %), zatímco Polsko vykázalo nejmenší pokles a také nejmenší rozdíl ve srovnání se smlouvami na dobu neurčitou (1 %), následované Nizozemskem a Německem (u obou méně než 1,5 %).

V souvislosti s poklesem zaměstnanosti v důsledku krize COVID-19 je nutné zmínit závěry společné zprávy o zaměstnanosti 2021 z března roku 2021 vydané Radou EU.

Před krizí COVID-19 zaznamenávala EU soustavný, ale zpomalující se růst zaměstnanosti. V roce 2019 pokračovala pozitivní výkonnost trhů práce, započatá v roce 2013, zaměstnanost se dále rozrůstala a na konci tohoto roku dosáhla rekordní úrovně. K tomuto hospodářskému růstu doprovázenému tvorbou pracovních míst přispělo reformní úsilí členských států v období po finanční krizi, ačkoli v některých členských státech a regionech i nadále přetrvávaly výzvy včetně těch, které se týkaly začleňování zranitelných skupin na trhu práce. Pandemie COVID-19 tento trend zvrátila a rázem změnila náš způsob práce i života. Vybírá si vysokou daň na lidských životech a způsobila bezprecedentní hospodářský otřes, jehož sociální dopady jsou značné. Reakce vnitrostátních a evropských orgánů byla pohotová. Hlavní politickou prioritou se stala ochrana zdraví a pracovních míst občanů. Členské státy poskytují podporu zejména nejvíce zasaženým skupinám a odvětvím. Díky provádění těchto opatření se zatím podařilo zabránit vzniku obrovské nezaměstnanosti a sociální krizi v celé EU. Přesto však nadále přetrvává celá řada nejistot, zejména pokud jde o to, jak dlouho bude pandemie trvat, kdy bude dosaženo udržitelného hospodářského oživení a jaké budou důsledky pro osoby ve zranitelném postavení. Situace v jednotlivých zemích se liší, mimo jiné i v důsledku dědictví minulosti. Členské státy, které čelily závažným sociálně – ekonomickým výzvám již před pandemií, jsou nyní vůči různým vlivům ještě zranitelnější.

Uskutečňování evropského pilíře sociálních práv je klíčem k zajištění spravedlivého a inkluzivního oživení. Navrhování politických opatření na podporu pracovníků a domácností se řídí zásadami tohoto pilíře ve všech třech rozměrech rovných příležitostí a přístupu na trh práce, spravedlivých pracovních podmínek a sociální ochrany, zdraví a začleňování. Boj proti dopadu pandemie, jakož i příprava na oživení vyžaduje podporu sociální odolnosti a vzestupné konvergence tím, že se soustřeďuje zájem na občany a jejich dobré životní podmínky. Nedávno přijaté hlavní směry politik zaměstnanosti obsahují specifické pokyny zaměřené na zmírnění dopadu pandemie COVID-19 na zaměstnanost a sociální oblast a poskytují členským státům konkrétní pokyny, jak modernizovat instituce trhu práce, vzdělávání a odbornou přípravu a rovněž systémy sociální ochrany a zdravotnictví tak, aby byly inkluzivnější a spravedlivější. Obsahují i nové prvky odrážející priority Unie, zejména pokud jde o sociálně spravedlivou zelenou a digitální transformaci.

Dle zprávy ČNB – COVID na českém trhu práce příjemným zjištěním zůstává, že během loňské pandemie se propad ekonomické aktivity nepromítl ve výrazném nárůstu míry nezaměstnanosti. Vyjdeme-li z dlouhodobého vztahu mezi vývojem HDP a vývojem na trhu práce, pak by loňský ekonomický propad měl vést k výraznějšímu nárůstu nezaměstnanosti a lehce hlubšímu poklesu zaměstnanosti, než jaké ve skutečnosti nastaly. Naopak propad počtu odpracovaných hodin byl povětšinou oproti dlouhodobým zkušenostem mnohem výraznější.

ČNB uvádí, že za lepším, než očekávaným vývojem nezaměstnanosti stály následující skutečnosti. Předně nedošlo k přelivu veškerého poklesu zaměstnanosti do nezaměstnanosti. Část dříve pracujících (např. žen s částečnými úvazky) totiž odešla mimo pracovní sílu, což vedlo ke snížení míry ekonomické aktivity české populace. Vzhledem k téměř rok trvajícím více či méně restriktivním protipandemickým opatřením však nelze vyloučit, že se také jedná alespoň zčásti o dočasný jev. Někteří propuštění zaměstnanci totiž v době lockdownu aktivně nehledají zaměstnání (nechodí po konkursech), což ve statistickém šetření pracovních sil ČSÚ vede k jejich zařazení mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

Svou roli v udržení nízké úrovně nezaměstnanosti, respektive zmírnění propadu zaměstnanosti sehrála také vládní opatření na udržení zaměstnanosti (zejména tzv.

program Antivirus). V dubnu 2020, kdy bylo tímto programem podpořeno vůbec nejvíce zaměstnanců, stát zaměstnavatelům zcela či částečně kompenzoval mzdové náklady pro téměř 600 tis. zaměstnanců, což odpovídalo zhruba 13 % zaměstnanců dle statistiky národních účtů. Ačkoliv vládní podpora pokračovala i během podzimní vlny pandemie, k tak masivnímu čerpání tohoto programu již nedošlo (v říjnovém maximu šla podpora zhruba ke 300 tis. zaměstnanců).

Menší, než očekávaný nárůst nezaměstnanosti také souvisel s výchozí kondicí domácího trhu práce, který do koronavirové pandemie vstupoval viditelně přehřátý. Stačí se podívat např. na počet volných pracovních míst, který byl začátkem minulého roku poblíž svého historického maxima. Podobně obecná míra nezaměstnanosti v prvním čtvrtletí dosahovala nejnižší úrovně nejen historicky, ale i v rámci celé EU. Poptávka po práci nicméně zůstávala solidní i po většinu loňského roku. Z dat Úřadu práce je patrné, že s výjimkou období první pandemické vlny (březen až květen) přetrvávala výrazná tvorba nových pracovních míst. Navíc se převážně dařilo z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazovat (zejména umístěním do nového zaměstnání) zhruba tolik uchazečů, kolik se jich na Úřad práce nově hlásilo.

Je třeba také vzít v úvahu vliv cizinců, kterých na tuzemském trhu práce v předpandemických letech výrazně přibývalo. V důsledku koronavirové pandemie se růst jejich počtu zastavil a někteří z nich dokonce z ČR odešli, i proto se pokles zaměstnanosti tolik neprojevil v nárůstu počtu lidí bez práce. Částečně přitom mohl tento vývoj napomoci k udržení solidní poptávky po domácí pracovní síle. Z dat Úřadu práce je patrné, že v období od května do července loňského roku došlo v rámci zaměstnanosti cizinců k výraznému meziročnímu poklesu počtu ukrajinských zaměstnanců. Počínaje srpnem 2020 tento pokles odezněl a počet evidovaných zaměstnaných cizinců začal opětovně růst, avšak ve srovnání s předpandemickým stavem výrazně pomalejším tempem. Ke konci loňského roku Úřad práce evidoval celkem 644 tis. cizinců, což odpovídalo přibližně 15 % celkového evidenčního počtu zaměstnanců dle podnikové statistiky ČSÚ (za čtvrté čtvrtletí 2020).

Ztrátou zaměstnání byly v loňském roce postíženy více ženy než muži. Zároveň u nich více docházelo k odchodu mimo pracovní sílu. U žen ubylo zaměstnaných zejména ve věku od 20 až 39 let. U mužů se naopak snížení zaměstnanosti koncentrovalo spíše

ve starších věkových kategoriích. Koronavirová pandemie se také projevila ve znatelném úbytku zaměstnanců s kratším pracovním úvazkem, kteří – byť v loňském roce tvořili jen přibližně 7 % zaměstnanosti – přispěli k jejímu celkovému poklesu ve stejném období téměř z poloviny.

Koronavirus ovlivnil také vzdělanostní a profesní strukturu zaměstnaných osob. Znovu se tak ukázalo, že při ekonomických otřesech jsou více ohroženi ztrátou zaměstnání méně kvalifikovaní zaměstnanci. Nejvíce ubylo zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity (-80 tis.). Naopak počet zaměstnaných vysokoškoláků dále vzrostl (+ 10 tis.). Podobně vyznívá i změna zaměstnanosti podle profesí, kde se loni nejvíce snížil počet pracovníků ve službách a prodeji (- 31,6 tis.) a obsluhy strojů a zařízení (- 24,7 tis.). Naopak počet zaměstnaných specialistů znatelně narostl (+ 32,1 tis.).

Podle zprávy OECD se silné hospodářské oživení probíhající napříč zeměmi OECD ještě plně nepromítlo do dostatečného množství nových pracovních míst, aby se úroveň zaměstnanosti ve většině členských ekonomik vrátila na úroveň před pandemií.

Výhled zaměstnanosti OECD na rok 2021 uvádí, že v roce 2020 bylo v zemích OECD ztraceno přibližně 22 milionů pracovních míst ve srovnání s rokem 2019 a 114 milionů pracovních míst na celém světě. V oblasti OECD je navzdory částečnému oživení stále o 8 milionů nezaměstnaných více než před krizí a o více než 14 milionů více lidí, kteří aktivně nehledají práci. Míra zaměstnanosti (podíl lidí v pracovním poměru) v zemích OECD bude podle výhledu do konce roku 2022 stále pod úrovní před pandemií.

Počet hodin odpracovaných v málo placených povoláních klesl v celé OECD o více než 28 %, což je o 18 procentních bodů více než pokles pozorovaný u vysoce placených povolání. Počet mladých lidí bez zaměstnání, vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) se zvýšil téměř o 3 miliony, což zvrátilo trend minulého desetiletí. Do konce roku 2020 zůstala průměrná míra NEET u osob ve věku 15–29 let na úrovni 12 %, tj. o celý procentní bod vyšší než v předchozím roce.

Míra nezaměstnanosti v OECD se v květnu 2021 nepatrně snížila na 6,6 % (z 6,7 % v dubnu 2021), což zůstává o 1,3 procentního bodu nad úrovní před pandemií zaznamenanou v únoru 2020. Odpovídající počet nezaměstnaných pracovníků v oblasti OECD byl v květnu 2021 43,5 milionu, což je o 8,1 milionů více než v únoru

2020. Míra nezaměstnanosti mladých lidí v OECD zůstala v květnu 2021 na úrovni 13,6 % nad úrovní před pandemií. Mezi jednotlivými zeměmi existují značné rozdíly ve velikosti hospodářského šoku a rychlosti oživení. Trh práce je rovněž i nadále zranitelný rychlým nárůstem dlouhodobé nezaměstnanosti. Mnozí, kteří přišli o práci v prvních fázích pandemie, jsou od té doby bez práce a může pro ně být stále obtížnější konkurovat těm, jejichž pracovní místa byla dříve chráněna.

Na vrcholu krize programy udržení pracovních míst podpořily přibližně 60 milionů pracovních míst, což je desetkrát více než během finanční krize, a zachránily až 21 milionů pracovních míst. Ty pomohly omezit nárůst nezaměstnanosti v mnoha zemích, i když nic nenasvědčuje tomu, že by měly významný nepříznivý dopad na tvorbu pracovních míst. Podpora by nyní měla být zaměřena na odvětví, která jsou stále postižena omezeními sociálního distancování.

Zvýšené investice do aktivních politik trhu práce budou mít zásadní význam pro to, aby pomohly pracovníkům najít zaměstnání. Aktivační politiky by měly být rozšířeny tak, aby poskytovaly podporu, a vlády by měly lépe integrovat služby zaměstnanosti a odborné přípravy a individualizovat podporu, aby se zvýšila její účinnost.

Investice do účinných politik v oblasti dovedností mají zásadní význam pro pomoc podnikům, podnikům, podnikům, start-upům i pracovníkům vyrovnat se s přechodem na povolání a odvětví s vysokým růstovým potenciálem, včetně odvětví, která se spoléhají na zelené technologie. Mělo by být vyvinuto větší úsilí na podporu kultury celoživotního učení a propojení odborné přípravy s jednotlivci, nikoli s pracovními místy.

Zotavení z krize také nabízí příležitost k řešení dlouhodobých nedostatků v sociální ochraně, uvádí zpráva OECD. Například mimořádná podpora pro osoby samostatně výdělečně činné a další pracovníky se slabým pokrytím zavedená během pandemie by měla být pravidelně přehodnocována a případně přeměňována na cílenější a systematictější reakce, které by byly schopny zajistit spravedlnost i pobídky k práci. To znamená neutrální zacházení napříč formami práce, lepší přenositelnost nároků a způsobilost, která lépe reaguje na měnící se potřeby lidí.

Můžeme se také zaměřit na vývoj minimálních mezd během pandemie. Tripartitní agentura Eurofound se zabývala vývojem minimálních mezd a došla k závěru, že minimální mzdy opět rostou, ale pandemie brzdí jejich růst.

Subjekty s rozhodovací pravomocí přistupovaly ke stanovení minimální mzdy pro rok 2021 opatrně kvůli ekonomické nejistotě způsobené pandemií. Navzdory tomu se nominální zákonné minimální mzdy ve většině členských států a Spojeném království zvýšily, i když v nižší míře, než tomu bylo v posledních letech. Minimální mzdy opět rostou, ale pandemie brzdí jejich růst

Dilema pro subjekty s rozhodovací pravomocí stanovující minimální mzdové sazby na rok 2021 se pandemií COVID-19 ještě zhoršilo. Jejich obvyklá snaha o dosažení rovnováhy mezi přiměřenými mzdami pro zaměstnance s nejnižšími platy a zajištěním pracovních míst byla umocněna náročným ekonomickým výhledem: rostoucí nezaměstnanost, tlak na snižování mezd a obrovská nejistota ohledně budoucnosti. Narušení běžných procesů vyjednávání a konzultací, způsobené opatřeními k zabránění viru, přispělo k dalším problémům.

Zaměříme-li se na údaje o hrubých minimálních mzdách stanovených zákonem v roce 2021 a jejich tempo růstu (počítáno v národních měnách), v období od ledna 2020 do ledna 2021 v 21 zemích EU se zákonnými systémy minimálních mezd (plus Spojené království), míra vzrostla u všech kromě čtyř.

Můžeme rozdělit země do tří skupin:

- země s největším nárůstem (nad 5 %). Jedná se o skupinu šesti zemí střední a východní Evropy: Lotyšsko, Slovinsko, Polsko, Slovensko, Bulharsko a Litva.
- země, kde minimální mzdové sazby vzrostly o 1 – 5 %. Jedná se hlavně o starší členské státy EU (Portugalsko, Lucembursko, Nizozemsko, Německo, Francii a Irsko) a také některé členské státy, které přistoupily v roce 2004 nebo později (Chorvatsko, Rumunsko, Malta, Česko a Maďarsko). Ačkoli maďarská minimální mzda vzrostla ve své národní měně o 4 %, v eurech poklesla, v takovém případě by jako jediná země zaznamenala pokles své minimální mzdy. V této skupině je také Spojené království, ačkoli kurzové zhodnocení britské libry by ji zařadilo do první skupiny, pokud by byly kurzy počítány v eurech.

- země, kde byly zmrazeny minimální mzdy: Belgie, Španělsko, Řecko a Estonsko.

Společná zpráva o zaměstnanosti 2021 z března roku 2021 vydaná Radou EU podtrhuje významnou úlohu sociálního dialogu a zapojení sociálních partnerů. Sociální dialog a zapojení sociálních partnerů do tvorby politik mají klíčový význam pro podporu spravedlivého a udržitelného oživení a pro podporu růstu podporujícího začlenění. Při navrhování a provádění bezprostřední sociálně-ekonomické reakce na krizi COVID19, která zahrnuje opatření pro rychlé přizpůsobení pracovních režimů, jako je například podpora práce na dálku, opatření pro ochranu zdraví, příjmů a pracovních míst pracovníků v první linii a nepostradatelných pracovníků, v některých členských státech pomáhají kolektivní smlouvy a sociální dialog. Konzultace se sociálními partnery v reakci na krizi byla i nadále silná v těch členských státech, které mají již nyní dobře rozvinuté struktury sociálního dialogu. V jiných členských státech krize ještě více zhoršila zapojení sociálních partnerů, které bylo omezené již před touto mimořádnou situací ohrožující lidské zdraví. Aby členské státy zajistily účinné a hladké navrhování a provádění svých reformních a investičních programů v rámci nového Nástroje pro oživení a odolnost v období 2021–23, je zcela nezbytné, aby do přípravy svých vnitrostátních plánů na podporu oživení a odolnosti zapojily i sociální partnery.

2.2 Nárůst počtu pracovníků na dálku

V důsledku pandemie COVID-19 došlo ke zvýšení počtu lidí, kteří pracují na dálku. Hlavní prioritou pro většinu organizací během této doby byla zabezpečit, aby byl zajištěn chod firmy. Firmy, které práci na dálku umožňovaly již předtím, mají nyní výhodu.

Naopak ty, které s tímto přístupem začínaly v době krize, mohly mít s jejím zvládnutím potíže. Současná situace je náročná zejména pro manažery firem, kteří nemají možnost osobně na tým dohlížet tak, jak jsou zvyklí při práci v kanceláři. Podle odborníků mají v podstatě dvě možnosti, jak se s touto situací vyrovnat – buď začít své podřízené přísně kontrolovat, nebo jim dát svou důvěru a v práci je spíše podporovat a motivovat.

Práce na dálku jistě přináší mnoho výhod, ale i mnoho nevýhod. Často bývá velmi obtížné u zaměstnanců udržet produktivitu. Virtuální tým má rovněž často problém

spočívající ve vzájemném sladění a spolupráci, což nepříznivě ovlivňuje produktivitu. Manažeři firem musí najít způsob, jak produktivitu pracovníků sledovat, čemuž ale musí předcházet její definování, efektivní monitoring úkolů na dálku, důležité je také nalezení vhodné metodiky. Po čase se u zaměstnanců může začít odlišovat výkonnost, což je jeden z vedlejších důsledků toho, že jsou na různých místech. Manažeři by se měli snažit udržovat jejich vzájemnou komunikaci a v ideálním případě jim přidělovat takové úkoly, které vyžadují spolupráci.

Překážkou také mohou být značné náklady na další hardware, software a specializovanou technickou podporu, které jsou potřebné ke zmírnění bezpečnostních rizik a potenciálního narušení informací ze strany vzdálené pracovní síly. Mezi hlavní obavy patří, zda zaměstnanci přijmou řádné a bezpečné pracovní postupy. Kromě toho mohou mít pracovníci jiná připojená zařízení, která mohou být infikována škodlivým softwarem. Zaměstnavatel by měl rozhodně řešit bezpečnou práci s firemními daty, ale zejména menší firmy tuto oblast často podceňují. Než zaměstnanci s prací na dálku začnou, měli by si podle odborníků zkontrolovat, zda mají spolehlivé internetové připojení a vyřešené zálohování. Pokud využívají domácí počítač, měli by prověřit, že jeho zabezpečení je aktuální.

Výhodou práce na dálku je větší flexibilita, větší sladění soukromého a pracovního života a nesporně úspora času stráveného dojížděním do práce.

O tom, že COVID-19 rozšířil práci na dálku na celém světě svědčí i globální data. Microsoft například zaznamenal nový denní rekord 2,7 miliardy minut schůzek v rámci aplikace Teams v jednom dni, což představuje nárůst o 200 procent z 900 milionů v polovině března. Uživatelé Teams si při schůzkách zapínají video dvakrát častěji, než tomu bylo před vypuknutím COVID-19. Počet videohovorů vzrostl v březnu o 1000 procent.

2.3 Přejít na flexibilní pracovní prostory

Pandemie COVID-19 změnila způsob práce, zvyky a životní styl každého občana na celém světě a bude mít účinky i ve střednědobém horizontu. Všechna odvětví hospodářství musela respektovat tzv. sociální distancování, aby se minimalizovala šance na přenos viru, i když s různou mírou. Konkrétně většina administrativních

pracovníků musela přejít od tradiční práce v kanceláři k práci doma prostřednictvím vzdálené práce, jako je tomu v případě kreativních pracovníků.

Pandemie výrazně změnila globální trh s nemovitostmi. Výzkumy předpovídají, že i nadále se bude zvyšovat poptávka po flexibilních pracovních prostorech. Existuje dokonce předpoklad, že do roku 2030 bude 30 % veškerých kancelářských prostor využíváno flexibilně. Během pandemie byly většinou opouštěny tradiční firemní kanceláře, více se využívala coworkingová centra a flexibilní kanceláře. Nájemci dávali přednost zdraví a pohodě zaměstnanců. Masové využívání práce na dálku posílilo potřebu využívat kancelář jako společný prostor umožňující spolupráci, podporu inovací, kladení důrazu na firemní kulturu spíše než jen jako místo pro práci. To povede i v budoucnu ke zvýšenému zaměření se na zážitková pracoviště vybavená technologiemi, která se nejlépe využijí pro společné schůzky zaměstnanců a klientů.

Dá se předpokládat, že v budoucnu bude zvýšená potřeba a poptávka po vysoce kvalitním flexibilním prostoru od důvěryhodných poskytovatelů. Flexibilní prostor bude mít jinou podobu než v minulosti, ale bude i nadále růst, protože podniky i investoři budou reagovat na rostoucí poptávku po flexibilitě.

Díky zkušenosti s pandemií covid-19 se firmy snaží nastavit novou strategii práce, která bude chránit jejich zaměstnance a zajistí jim maximální flexibilitu a mobilitu. Řešením je tzv. hub&club koncept, kombinace klasického sídla firmy v kancelářské budově s několika menšími huby ve flexibilních kancelářích či coworkingu. To umožní zaměstnancům snadnější dojíždění za prací a současně firmám flexibilnější řešení nečekaných situací nebo navyšování/snižování pracovních míst. S tím, jak se práce z domova stává běžnou součástí profesního života, stojí za to připomenout, že ne každý dokáže v tomto pracovním režimu dlouhodobě udržet svou produktivitu a že spojení domácnosti a pracoviště nemusí vždy být optimálním řešením. Firmy dnes kancelářské prostory již nevnímají jen jako výdaj, ale jako strategický faktor přispívající k pracovnímu výkonu zaměstnanců a sounáležitosti se společností.

2.4 Dopady pandemie na jednotlivá odvětví a kategorie pracovníků

Předběžné hodnocení dopadu COVID-19, které provedla Mezinárodní organizace práce (ILO) na konkrétní sociální a ekonomická odvětví a průmyslová odvětví bylo zachyceno v řadě odvětvových zpráv. Tyto odvětvové zprávy jsou pravidelně aktualizovány.

Pokud jde o stavební sektor, pandemie COVID-19 měla významný dopad na toto odvětví, které je citlivé na ekonomické cykly. Na druhou stranu má výstavba velký potenciál stimulovat oživení díky své vlastnosti vytvářet pracovní místa. Opatření na obnovu pak mohou podpořit transformaci sektoru směrem k udržitelnosti a digitalizaci. Tripartitní spolupráce a sociální dialog spolu s mezinárodními pracovními normami jsou klíčem k podpoře oživení stavebního sektoru po krizi.

Lockdown měl nerovnoměrný dopad na toto odvětví v jednotlivých zemích. Situace se značně odlišovala podle místa a typů projektů. Pro rozvoj stavebního sektoru měla v tomto období velký význam včasná výstavba pohotovostních zařízení např. v Číně a Itálii. Země, které úplně uzavřely staveniště byly mezi prvními, které je znovu otevřely na počátku fáze reaktivace po první vlně, jako tomu bylo např. v Rakousku a Ruské federaci. Dopady krize na stavební podniky byly významné a mnoho z nich čelilo problémům s likviditou, jejíž nedostatek ohrožoval udržitelnost zejména malých a středních podniků. V důsledku pandemie došlo v sektoru stavebnictví k narušení globálních dodavatelských řetězců, což stále více ovlivňovalo stavební činnosti (např. nedostatkem surovin a dalších vstupů, subdodavatelů a pracovníků). Některé dodavatelské řetězce pozastavily výrobu a distribuci. Stavitelé hlásili zpoždění a zvýšení nákladů na dovážené suroviny (např. ocel, svítky, dlaždice) a konstrukční prvky (truhlářské prvky, vnitřní vybavení), protože mnoho továren bylo uzavřeno na delší období. Před pandemií COVID-19 téměř 64 % pracovníků ve stavebnictví pracovalo na bázi OSVČ či byli zaměstnanci mikropodniků s méně než 10 zaměstnanci. Tito pracovníci jsou obzvláště zranitelní, často jim chybí přístup k úvěrům, mají málo aktiv, mají omezený přístup k sociální ochraně včetně zdravotní péče, rovněž také chybí podpora pro provádění opatření v oblasti BOZP.

V souvislosti s pandemií COVID-19 vydala Mezinárodní organizace pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci při prevenci pandemie pro pracovníky na staveništích doporučení a indentifikovala zvláštní rizikové rysy stavebního průmyslu, kterými jsou:

- mnoho společností pracujících na jednom místě
- pracovníci často měnící pracovní místo
- velmi časté cestování z místa bydliště na pracoviště (včetně překračování hranic)
- dočasné, často provizorní sociální místnosti a infrastruktura.

Doporučení k reakci na hlavní rizika jsou:

- identifikace zaměstnanců, kteří byli nakaženi, nebo kteří pocházejí z rizikových zón, a jejich omezení
- poskytování zařízení WASH (voda, mýdlo, papírové ručníky atd.)
- přidělení místností pro zaměstnance dostatečně velkých, aby bylo možné dodržet doporučenou vzdálenost mezi lidmi.

Mezinárodní organizace práce v této souvislosti doporučuje dodržovat především Úmluvu o bezpečnosti a ochrany zdraví ve stavebnictví, 1988 (č. 167) a doporučení (č. 175) a Kodex správné praxe v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve stavebnictví.

Automobilový průmysl byl zasažen trojnásobnou pohromou: uzavřením továren, narušením dodavatelského řetězce a propadem poptávky. Výrobní procesy just-intime šířily dopad po celém světě. Malé a střední podniky patří mezi nejhůře zasažené a miliony pracovních míst jsou ohroženy. Udržitelné průmyslové politiky a cílená podpora jsou klíčem k trvalé obnově a k lepšímu budování tohoto sektoru, se slušnou prací. Výroba automobilů v březnu v České republice dramaticky poklesla, když po růstu výroby v lednu a únoru proti loňskému roku bylo vyrobeno o 47 452 automobilů méně (tj. - 36,2 %). Téměř 90 % firem v odvětví bylo donuceno zastavit nebo významně omezit výrobu. V prvním čtvrtletí bylo vyrobeno 322 908 automobilů, 1284 autobusů, 306 nákladních vozidel a 118 motocyklů. Pokles celého segmentu motorových vozidel,

který je v Česku z více než 99 % tvořen výrobou osobních automobilů, činil čtvrtletně 11,0 % vůči hodnotám za rok 2019. Tento pokles je dán především omezením produkce automobilů v průběhu března, resp. vynucenou odstávkou výroby z důvodu opatření proti šíření koronaviru. Celkově lze kvůli odstávkám v březnu a dubnu očekávat propad výroby v ČR až o 170 000 motorových vozidel, tedy zhruba o 12 % celkové roční produkce. Odhadovaný měsíční propad tržeb jen u výrobců vozidel přesahuje podle údajů AutoSAP 50 miliard korun. U dodavatelů se odhaduje pokles tržeb o zhruba 45 %, což představuje ztrátu více než 17 miliard korun měsíčně. Ztráty výroby v celé EU v důsledku odstávek ve výrobě dosud dosáhly nejméně 2 068 832 motorových vozidel. Toto číslo zahrnuje osobní automobily, nákladní auta, dodávky, autobusy a autokary. Je třeba vyhodnotit zásadní změnu poptávky společně s předefinováním dodavatelského řetězce. Změna v chápání konkurenčních a kooperačních řešení je dalším důležitým tématem.

Zrušení objednávek v důsledku pandemie COVID-19 zvláště tvrdě zasáhlo tisíce firem a miliony pracovníků v textilním, oděvním, kožedělném a obuvnickém průmyslu.

Hlavní značky byly nuceny zavřít obchody a následně již čelily podstatnému poklesu celosvětového prodeje. Některým firmám se rapidně snížily nebo dokonce zastavily primární příjmy, a tak provedly určitá opatření. U některých firem šlo o fatální následky a musely ukončit své podnikání, tak jako například české firmy Pietro Filipi nebo Kara.

Zahraniční Camaieu například zavřelo všechny prodejny v České republice. Dalším dopadem vypuknutí pandemie COVID-19 bylo, že světové módní značky odmítly platit za zboží v hodnotě více než 16 miliard dolarů. Když pandemie zasáhla Evropu a USA a stále více obchodů bylo zavřeno, tak maloobchodníci začali tlačit rizika dolů v dodavatelském řetězci – k výrobcům. Provedli tedy zrušení všech objednávek zadaných před krizí, některé z nich již byly dokonce odeslány. To finančně zdevastovalo některé továrny, které musely za tyto objednávky platit všechny náklady přes ty na textilie, další výrobní materiály nebo dokonce na dopravu. Tak se stalo, že mnohým nezbyly peníze ani na výplatu svých zaměstnanců. Prognózovat vývoj textilního a oděvního průmyslu je v současné době velmi obtížné, protože je zde mnoho neznámých, které jeho kondici mohou zásadně ovlivnit. Z hlediska aktuální situace bude velmi záležet na tom, zda nás a vlastně celý svět nebudou dlouhodobě

kontinuálně či cyklicky omezovat plošná karanténní opatření. Pokud tato podmínka bude splněna, lze v tomto odvětví očekávat následující trendy: s výhledem do konce letošního roku pokles tržeb cca o 20 % a snížení počtu zaměstnanců v odvětví o cca 5 %, přesun některých výrobních kapacit ze vzdálenějších oblastí, inovace textilních výrobků, větší orientace výroby oděvů na zdravotnický sektor.

Vývoj českého chemického průmyslu v loňském roce pandemie COVID-19 ovlivnila. V březnu loňského roku se díky součinnosti Ministerstva průmyslu a obchodu, Ministerstva zdravotnictví, Svazu chemického průmyslu ČR (SCHP ČR) a jeho dceřiné společnosti Regartis podařilo zabezpečit legislativní rámec, který umožnil 33 výrobcům, zajistit výrobu dezinfekce. Většina z nich byla členem SCHP ČR.

Šlo zejména o dezinfekci na ruce známé pod obchodním názvem Anti-covid, která zabezpečila potřeby obyvatel. S pandemií ale souvisely i záležitosti zaměstnanosti a udržení provozu, problematika kritické infrastruktury a mimořádných opatření, která bylo potřeba přijímat a souvisí s nechemickou legislativou, kterou se řada chemických podniků musí zabývat.

Česká republika v roce 2020 zaregistrovala vyšší propad chemického průmyslu, než jaký byl průměr v EU. Podle Eurostatu došlo k poklesu o 5,9 %. Pozitivní ovšem je, že ve srovnání listopadu roku 2019 s listopadem 2020, je vidět rovněž jako v EU již oživení o 1,8 %. V rámci evropské ekonomiky zaznamenal v prvním pololetí chemický průmysl propad o 5,2 %. Nicméně za celý rok, respektive za období od ledna do listopadu, chemický průmysl snížil svůj pokles na 2,8 %. V porovnání s ostatními odvětvími, která na tom byla podstatně hůře, se chemický průmysl se situací vyrovnal, a to i přes velké tlaky, které jsou vyvíjeny na výrobce plastů. Zelená dohoda pro Evropu nabídne dotační programy, ať už Fond obnovy, Fond pro spravedlivou transformaci, nebo Modernizační fond. Posledním tématem je i záležitost útlumu uhlí. Svaz se domnívá, že je připraven nabídnout státu možnost oddálení negativních dopadů tím, že by chtěl přijít s možností chemického zpracování uhlí.

Pandemie onemocnění covid-19 v průběhu roku 2020 zásadním způsobem ovlivnila železniční sektor po celé Evropě. Rozsah omezení tzv. lockdownů jednotlivých států ve snaze zastavit či alespoň zmírnit pandemii, včetně zastavení mezistátní osobní

dopravy nemá v novodobé historii od konce 2. světové války období. Rozšíření pandemie způsobilo výrazné snížení poptávky po službách železniční dopravy již od března 2020, což mělo za následek propady v přepravených objemech zboží a osob, výpadky tržeb a narušení přepravních řetězců volného pohybu zboží v celé EU. Během první vlny pandemie na jaře 2020 provozovatelé železniční dopravy zastavili provoz většiny mezistátních vlaků osobní dopravy. Počet cestujících ve vnitrostátní železniční dopravě mnohdy klesl až o desítky procent. Byla zastavena řada vlaků, zejména vlaky provozované na obchodním riziku dopravce. Provozovatelé železniční nákladní dopravy hlásili pokles objemů přepravovaných nákladů v souvislosti se zpomalením, nebo dokonce zastavením výroby v mnoha průmyslových odvětvích.

Skupina České dráhy podle Mezinárodních standardů účetního výkaznictví (IFRS) uzavřela pololetní hospodaření se ztrátou 1,98 miliardy korun. Po zavedení opatření proti šíření nemoci poklesl počet cestujících v našich vlacích oproti běžnému stavu o více než 90 procent. V mezinárodní dopravě citelně chyběli zahraniční turisté. Za první pololetí roku 2020 České dráhy přepravily 59,8 milionů zákazníků, což je meziročně přibližně o třetinu méně. Klesla průměrná přepravní vzdálenost na jednoho cestujícího i celkový přepravní výkon. Stejně tak se musel s pandemií koronaviru vypořádat segment nákladní dopravy. V některých komoditách se přepravy na čas téměř zastavily. Příkladem může být přeprava pro automobilový sektor nebo chybějící kontejnery z a do Číny. Utlumení průmyslové výroby v ČR i v zahraničí způsobilo pokles přeprav také u dalších komodit.

V důsledku těchto nepříznivých okolností bylo vydáno nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2020/1429 ze dne 7. října 2020, kterým se stanoví opatření pro udržitelný železniční trh s ohledem na rozšíření onemocnění COVID-19. Nařízením je řešena problematika, kdy mnozí železniční dopravci v kontextu této mimořádné situace nemusí být vždy schopni hradit poplatky za přístup k infrastruktuře (resp. cenu za použití dráhy). Jedním z nástrojů, kterým by se podařilo zmírnit negativní hospodářské dopady na osobní či nákladní dopravu, by mělo být umožnění tyto poplatky snížit, prominout nebo odložit. Podle čl. 31 odst. 3 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/34/EU nesmí být poplatky za přístup k infrastruktuře nižší než náklady vynaložené na provoz železniční dopravy. Správa železnic České republiky uplatnila

postup doporučený sdružením Evropských manažerů infrastruktury (EIM), tedy odložení plateb dopravců. Správa železnic prodloužila až do odvolání splatnost faktur za cenu za použití dráhy z původních 30 dnů na 60 dnů.

Na základě žádosti Evropské komise zpracovalo Společenství evropských železničních a infrastrukturních společností (CER) analýzu všeobecných dopadů na evropské železnice za období roku 2020. Odhadovaná ztráta obratu v osobní železniční dopravě v EU-27 byla za rok 2020 vyčíslena ve výši 24,42 miliardy EUR. Pokud odhad porovnáme se stejným obdobím 2019, pak propad činí 42 %. V přepočtu pak průměrně 470 milionů EUR/týden. Nejvíce postižená byla mezistátní dálková osobní doprava (zejména Eurostar a Thalys). Po rychlém propadu na jaře 2020 se situace během letních měsíců mírně zlepšila, ale na podzim se ztráty začaly opět zvyšovat. V říjnu dosahovaly 43 %, v prosinci pak rekordních 50 %, více než 550 milionů EUR/týden).

Pandemie COVID-19 také upozornila na již přetížený a nedostatečně obsazený sektor domácí ošetrovatelské a ústavní péče v mnoha zemích. K zajištění připravenosti a odolnosti tohoto odvětví v době krize i mimo ni jsou zapotřebí udržitelné investice do systémů zdravotní a sociální péče, včetně samotných pracovních sil, a do důstojných pracovních podmínek. Pracovníci poskytující domácí nebo ústavní péči byli dlouhodobě opomíjeni a jejich práce byla podhodnocována. Péče je často zařazována mezi nízko kvalifikované práce, které jsou nejméně placené. Podle nedávno zveřejněné zprávy OECD medián hodinové mzdy pracovníků v sektoru dlouhodobé péče činil 9 EUR. Pro srovnání, pracovníci ve stejném povolání v nemocnicích vydělávají v průměru 14 EUR za hodinu. Kromě toho jsou pečovatelé často zaměstnáváni na částečný úvazek, nebo mají pouze dočasnou práci či příležitostné smlouvy s nadměrnou pracovní dobou. Dále mají často omezený přístup k sociálním dávkám včetně placené pracovní neschopnosti. Mezinárodní organizace práce poukazuje na Úmluvu týkající se ošetrovatelského personálu

(č. 149) a její doprovodné doporučení (č. 157) stanovující minimální normy pro slušné pracovní podmínky pro ošetrovatelský personál a platí pro všechny kategorie osob poskytujících ošetrovatelskou péči a ošetrovatelské služby. Konvence požaduje, aby ošetřující personál užíval podmínky přinejmenším rovnocenné podmínkám ostatních

pracovníků v dotyčné zemi a dostával zaplacen v souladu se svou kvalifikací, odpovědností, povinnostmi a zkušenostmi. Mezi podmínky, které jsou obzvláště důležité během pandemie patří: pracovní doba, včetně regulace a kompenzace přesčasů, týdenní doba odpočinku, mateřská dovolená, pracovní neschopnost a sociální zabezpečení. Odstavec 49- doporučení č. 157 je přímo použitelné na současnou krizi, protože stanoví, že by měly být podniknuty všechny možné kroky k zajištění toho, aby ošetřující personál nebyl vystaven zvláštním rizikům. Pokud je nevyhnutelné vystavení zvláštním rizikům, měla by být přijata opatření k jejich minimalizaci, tj. opatření, jako je poskytování a využívání ochranného oděvu, zajištění imunizace a kratších pracovních hodin.

Za poslední dvě desetiletí poskytuje zemědělství obživu více než jedné miliardě lidí na celém světě a zůstává páteří mnoha zemí s nízkými příjmy. Navzdory faktu, že zemědělství vykazovalo např. v České republice stabilní růst a relativní odolnost, bylo v důsledku pandemie COVID-19 negativně ovlivněno. Tento zásah také uspíšil určité trendy, které se již dříve v zemědělství a potravinářském průmyslu objevily. Mezi určité slabiny patří nedostatek pracovní síly, klesající podíl zaměstnanosti v zemědělství, stárnoucí pracovní síla v zemědělství a vysoká závislost na zahraničních trzích. Negativní dopad na sektor zemědělství související s pandemií COVID-19 nesporně způsobil změny v poptávce a problémy na straně nabídky. Zemědělství čelilo problémům se získáváním potřebných investic a kapitálu a zároveň bylo ovlivněno omezenými mezinárodními kapitálovými toky. Negativní dopad pandemie COVID-19 však urychlil vývoj zemědělství směrem k digitalizaci a současně se promítl do změny preferencí spotřebitelů. V ČR maloobchod s potravinami, nápoji a tabákovými výrobky, u něhož se očekával mírný pokles, nebyl pandemií příliš ovlivněn a obecně byl jeho výkon nadprůměrný.

Cestovní ruch před pandemií koronaviru přinesl české ekonomice více než 300 miliard korun. Zároveň tvořil 2,9 % hrubého domácího produktu a zaměstnával 240 tisíc osob.

Zaměstnanci tvořili 83 % a podnikající sebezaměstnané osoby zbylých 17 %. Počet lidí pracujících v turismu se přitom od roku 2014 kontinuálně zvyšoval a podíl na celkové zaměstnanosti v národním hospodářství tvořil 4,4 % (v případě zaměstnanců 4,3 % a u sebezaměstnaných osob 5,4 %). Bylo to více než v zemědělství, lesnictví a

rybářství, ale naopak méně než v sektoru vzdělávání či zdravotní a sociální péče. Ve stravovacích a pohostinských zařízeních našlo díky cestovnímu ruchu uplatnění téměř 70 tisíc osob, v ubytovacích službách 42 tisíc. Covid-19 změnil cestovatelskou mapu světa. Četná restriktivní opatření snížila počet mezinárodních příjezdů o tři čtvrtiny a pokles příjmů dosáhl celosvětově 1,3 bilionu dolarů. Citelné ztráty čekají ekonomiku cestovního ruchu také v České republice. Výrazně také ubylo jednodenních výletů za účelem turistiky a trávení volného času, ale i služebních cest. Nadějí by mělo být oživení a zotavení domácího cestovního ruchu, jako tomu bylo po pandemii v roce 2020. V podobné zotavení sektoru alespoň pomocí domácí poptávky doufá většina turistických destinací v Evropě i mimo ni. V každém případě se to neobjede bez určitých změn v chování návštěvníků, kteří budou mnohem citlivěji vnímat především zdravotní rizika. Ve hře je implementace důkladnějších bezpečnostních opatření – povinné testování před každou cestou, zavádění zdravotních či očkovacích pasů pro turisty, digitální trasování apod.

Pracovníci v domácnostech na celém světě patří k nejvíce postiženým krizí COVID19, neboť ztratili více pracovních míst a zaznamenali větší úbytek pracovní doby než ostatní odvětví, uvedla agentura práce Mezinárodní organizace práce. Deset let po přijetí Úmluvy Mezinárodní organizace práce, která potvrdila jejich práva, generální ředitel Mezinárodní organizace práce Guy Ryder uvádí, že navzdory „skutečnému pokroku“ v pracovním právu a poskytování sociálního zabezpečení, v některých zemích tito poskytovatelé služeb a pracovníci přišli o práci ve větším počtu nebo se jejich pracovní doba snížila ve větší míře než u jiných pracovních sil. Poukázal také na údaje Mezinárodní organizace práce, které ukazují, že počet pracovníků v domácnosti ve druhém čtvrtletí roku 2020 klesl o 25 až 50 % ve většině latinskoamerických a karibských zemí a o 70 % v Peru, ve srovnání s úrovní před pandemií.

Většina evropských zemí, stejně jako Kanada a Jižní Afrika, zaznamenala úbytek pracovních míst mezi pracovníky v domácnostech v rozmezí od pěti do 20 %. Celkově tyto ztráty vedly k 50 % snížení celkové pracovní doby pro toto odvětví, ve 13 z 20 zkoumaných zemí. Za agregovanými čísly stojí hlubší dopad na člověka, který ještě více zdůrazňuje utrpení spojené s latentním ekonomickým dopadem pandemie COVID-19. V Brazílii, která je druhým největším zaměstnavatelem pracovníků v

domácnostech na světě, pracuje téměř sedm z deseti zaměstnanců neformálně, což je dvojnásobek celostátního průměru.

To znamenalo, že když pandemie COVID-19 zasáhla, méně než 40 % pracovníků v domácnostech mělo efektivní přístup k sociálnímu zabezpečení spojenému s jejich zaměstnáním a z toho jednoznačně vyplývá potřeba formalizovat práci v domácnostech. Podle Mezinárodní organizace práce je na celém světě zaměstnáno nejméně 75,6 milionů pracovníků v domácnosti ve věku od 15 let, což je přibližně jeden z 25 lidí. O něco více než tři čtvrtiny jsou ženy. Podle pohlaví je nejvyšší počet pracujících žen v domácnosti v Latinské Americe a Karibiku (91 %, respektive 89 %) a zatímco ženy tvoří většinu pracovních sil v Evropě, Střední Asii a v Americe, počet pracovníků v domácnostech – mužů naopak převyšuje jejich ženské protějšky v arabských státech (63 %) a severní Africe. V jižní Asii je rozdělení relativně rovnoměrné.

Agentura OSN varovala, že i v případech, kdy se na pracovníky v domácnosti vztahují zákony o práci a sociální ochraně, je patrné nedostatečné provádění. Je důležité, aby více zemí posilovalo práva pracovníků v domácnostech, protože jsou klíčovou součástí širší ekonomiky a jsou nezbytnou součástí ekonomické infrastruktury, která umožňuje domácnostem uspokojovat jejich potřeby. Pracovníci v domácnosti také pomáhají, zejména ženám, zůstat na trhu práce.

Pokud jde o retail, všechny maloobchodní prodejny se otevřely 10. května 2021 a přidal se k nim i zbytek služeb, kromě gastronomických, pro které je stanoven termín částečného uvolnění, v podobě otevření předzahrádek, na 17. května. Obchody byly v České republice na základě vládních opatření uzavřené nejdéle dobu na světě a Česká republika má tak další světové prvenství. Jak uvedl Tomáš Prouza, prezident Svazu obchodu a cestovního ruchu, odhaduje se počet firem, které nepřežijí lockdown maloobchodu na 4 – 10 %. Oslovení představitelé retailu se s tímto počtem ztotožňují. Existuje rovněž odhad, že v rámci nákupních center bude obměna nájemnické struktury přibližně 5 až 10 %. Měsíce uzavřené prodejny změnilly nákupní chování lidí a posílily online prodejce. Celkové tržby v maloobchodě očištěné o kalendářní vlivy se podle Českého statistického úřadu (ČSÚ) v březnu meziročně zvýšily o 5 %, v únoru

podle revidovaných dat naopak klesly o 2,4 %. V meziměsíčním srovnání byly v březnu tržby o 1,6 % nižší.

Je také zajímavé zaměřit se na téma exportu a jak tuto oblast ovlivnila pandemie COVID-19. Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR, která sdružuje na otevřené, nepolitické platformě malé a střední podniky a živnostníky i jejich organizace z celé České republiky, provedla průzkum mezi členskými organizacemi, jehož zjištění jsou následující.

Oproti roku 2019 došlo k poklesu exportu do oblastí i zemí, do kterých firmy běžně exportují, což je dáno situací v důsledku pandemie COVID-19. Stejně tak firmy využily menší množství forem podpory – celkově se obtížná situace promítá do odpovědí firem napříč průzkumem. 97 % vývozců exportuje do zemí EU. Následují s velmi výrazným odstupem SNS a Blízký Východ (obě oblasti po 14 %). Z hlediska objemu je stále nejvíce vyváženo do Německa a na Slovensko – to potvrzují výsledky průzkumu z roku 2019. Firmy se celkově staví vlažně k tomu, zda jim digitalizace pomohla řešit problémy s exportem vzniklé situací kolem pandemie COVID-19. 3 z 10 firem uvedly, že jim digitalizace pomohla, 4 z 10 v ní naopak pomoc nespätřovaly. Za největší problémy exportu firmy v současnosti označují ceny, rostoucí náklady a COVID-19. Oživit export by jim nejvíce pomohla podpora propagace, výstavy a veletrhy. 88 % exportérů zná agenturu CzechTrade a 30 % z nich využívá jejich služeb. Z nových služeb je pro firmy nejzajímavější Marketingová podpora českých firem v zahraničí.

Kulturní a kreativní odvětví patří v současnosti k nejvíce postiženým odvětvím v EU. Podle předběžných odhadů Eurostatu může krize COVID-19 ovlivnit přibližně 7,3 milionů kulturních a kreativních pracovních míst v celé EU. Více než 30 % postižených osob pracují jako samostatně výdělečně činné osoby a chybí jim odpovídající sociální ochrana. Vleklá omezení budou mít dlouhodobý dopad na kulturní a kreativní odvětví a prohlubování jejich ekonomické nejistoty. Navzdory těmto obtížím tato odvětví prokázala velkou solidaritu uprostřed krize – docházelo k nabídce kulturních děl zdarma online, zmírnění pocitů izolace a přispívání k duševnímu a emocionálnímu zdraví a pohodě lidí v těchto náročných dobách.

Evropská kulturní nadace a Kulturní akce Evropa proto uvítaly rezoluci Evropského parlamentu o koordinovaných opatřeních EU v boji proti pandemii COVID-19 a jejich

důsledcích (ze dne 17. dubna 2020/2616) uznávající důležitou sociální a ekonomickou roli kulturních a kreativních odvětví a zdůraznění ničivého dopadu krize na lidi pracující v těchto oblastech.

COVID-19 ukázal, že některé věci nás mohou zasáhnout z čista jasna.

Pandemie vyvolala rázovou vlnu v podnicích po celém světě a pro mnoho společností přinesla obrovské změny v organizaci práce, interní komunikaci a každodenním provozu. Hloubka dopadu pandemie na pracoviště bezpochyby závisela na mnoha faktorech: například povaze podnikání nebo odvětví činnosti. Lze se však poučit z faktorů, které pomohly některým organizacím procházet krizí hladce oproti jiným?

Míra přípravy na masivní změny v organizaci práce se mezi společnostmi a odvětvími značně lišila. Výsledky průzkumu nadace Eurofound mezi manažery ze stejného vzorku společností naznačují, že pracoviště, která dříve investovala do digitalizace a poskytovala svým zaměstnancům notebooky, byla mnohem lépe vybavena pro plynulý přechod k práci na dálku než pracoviště, která tento přechod musela zařídit ad hoc.

Ne všechna pracoviště však plně podporovala své zaměstnance v přechodu na práci na dálku. Pouhých 20 % organizací kompenzovalo zaměstnancům účty za služby a telekomunikace. Když byli samotní zaměstnanci dotazováni na své zkušenosti s prací na dálku v jiném průzkumu agentury Eurofound, méně než polovina (47 %) uvedla, že jejich zaměstnavatel jim poskytl vybavení potřebné pro práci z domova.

Dopad COVID-19 byl dalekosáhlý a byl tvrdý pro mnoho podniků. Téměř polovina společností v EU (44 %) uvedla, že pandemie alespoň částečně narušila podnikání, nejvíce postiženými odvětvími jsou obchod, pohostinství a služby.

Ještě vyšší podíl společností (53 %) musel alespoň do určité míry změnit své hlavní obchodní aktivity. Zatímco většina zaměstnanců zůstala během pandemie motivovaná, podle dotazovaných manažerů očekávala v roce 2020 zisk méně než polovina podniků. Vládní podpora pomohla podnikům udržet se na hladině a více než 50 % uvedlo, že ji nějakým způsobem využily, zejména ty, které byly zasaženy úplným nebo částečným odstavením. Tato opatření byla v zásadě navržena tak, aby zaručila přístup k financování prostřednictvím úvěrových záruk a likvidity nebo odložila splátky půjček, daní a sociálního zabezpečení.

Bohužel u řady podniků se neblaze projevil nedostatek plánování krizového řízení. Pouze třetina pracovišť v EU uvedla, že před vypuknutím pandemie měla zaveden krizový management nebo pohotovostní plán podnikání. U velkých společností byla dvakrát větší pravděpodobnost, že takový plán připravily. Manažeři dotazovaní nadací Eurofound se domnívali, že takové plány mohou vedení poskytnout vodítko, když musí být rozhodnutí učiněno rychle. Generální ředitel středně velké rakouské logistické společnosti například poznamenal, že jejich plány krizového řízení a kontinuity podnikání „pomohly podstatně řídit skutečné zkušenosti a procesy implementované od března 2020“.

Mít plán však znamenalo, že ne všechno muselo být promyšleno od nuly: jak komunikovat se zaměstnanci, jaké kroky je třeba dodržovat při provádění opatření ad hoc či jak udržet klienty na palubě. Shodou okolností však méně podniků, které měly takové plány zavedeny, vykázalo roce 2020 pokles produktivity ve srovnání s těmi, které takové plány neměly a méně z nich požádalo o programy veřejné podpory.

Průzkum rovněž ukázal, že společnosti zaměřené na lidi byly lépe připraveny. Můžeme také detekovat souvislost mezi připraveností společností na krizi a jejím přístupem k řízení zaměstnanců. Ve své dřívější studii nadace Eurofound rozdělila evropské organizace do skupin na základě toho, do jaké míry je jejich přístup k řízení zaměřen na lidi: například, zda mají zaměstnanci prostor k samostatnému jednání, zda mají vliv na organizační rozhodování a zda existuje důraz na školení a učení. Společnosti, které tento přístup ve vysoké míře přijaly, byly označeny „vysoké investice, vysoké zapojení“, zatímco společnosti, které byly zaměřeny nejméně na lidi, byly označeny „nízké investice, nízké zapojení“. Porovnání těchto typů z hlediska krizové připravenosti ukázalo, že přibližně 40 % pracovišť typu „vysoké investice, vysoké zapojení“ mělo zavedené krizové plány ve srovnání s pouhými 20 % typu „nízké investice, nízké zapojení“.

Krizové řízení by mělo být věcí, kterou by měly zvažovat všechny podniky. V kontextu podnikání lze z krize COVID-19 jistě vyvodit jeden závěr: krizové řízení by mělo být na pořadu dne u všech podniků, i když nevíme, jak bude příští krize vypadat.

2.5 Dopad pandemie COVID-19 na oblast vzdělávání, tři základní doporučení Světové banky

Významný je rovněž dopad pandemie COVID-19 na oblast vzdělávání.

Uzavření škol v důsledku COVID-19 přineslo významné narušení vzdělávání v celé Evropě. Objevující se důkazy z některých zemí s nejvyššími příjmy v regionu naznačují, že pandemie vede ke ztrátám učení a prohlubování nerovnosti. Aby méně bohaté země s nižšími a středními příjmy snížily a zvrátily dlouhodobé negativní dopady, bylo třeba zavést programy obnovy učení, chránit rozpočty na vzdělávání a připravit se na budoucí šoky.

Na vrcholu pandemie uzavřelo své školy 45 zemí v regionu Evropy a Střední Asie, což postihlo 185 milionů studentů. Vzhledem k náhlé situaci nebyli učitelé ani správní orgány na tento přechod připraveni a byli nuceni téměř okamžitě vybudovat nouzové systémy dálkového učení.

Navzdory co nejlepším snahám o nabytí podpůrné zkušenosti s dálkovým učením se bohužel objevují důkazy, které ukazují, že uzavření škol vedlo ke skutečné ztrátě učení. Výzkum analyzující tyto výsledky pokračuje, ale první výsledky z Belgie, Nizozemska, Švýcarska a Velké Británie naznačují jak ztráty učení, tak nárůst nerovnosti. Alarmující je, že tyto ztráty jsou mnohem vyšší u studentů, jejichž rodiče mají méně vzdělání, což je zjištění posílené studií, která ukazuje, že děti ze sociálně-ekonomicky znevýhodněných rodin získaly během období uzavření školy větší rodičovskou podporu při studiu.

Světová banka, s cílem budovat odolnější systém v oblasti vzdělávání, který odolá budoucím krizím, předkládá tři základní doporučení: provádění programů obnovy učení, ochranu rozpočtů na vzdělávání a přípravu na možné krize.

Níže uvádíme podrobnější vysvětlení k jednotlivým doporučením:

1. Provádění programů obnovy učení. Vlády musí zajistit, aby studentům, kteří zaostávají, byla zajištěna podpora, kterou potřebují k tomu, aby dohnali očekávané cíle učení. Prvním krokem musí být provedení hodnocení just-intime s cílem identifikovat tyto studenty a jejich potřeby podpory. Výzkum ukázal, že

12týdenní programy doučování mohou studentům pomoci dosáhnout takového pokroku, jaký by se očekával od normálního vzdělávání trvajících 3–5 měsíců. Například v Itálii středoškoláci, kteří dostávali tři hodiny online doučování týdně prostřednictvím počítače, tabletu nebo smartphonu, zaznamenali 4,7 % nárůst svého výkonu v matematice, angličtině a italštině.

2. Ochrana rozpočtu na vzdělávání. Vzhledem ke značnému finančnímu tlaku v období pandemie, mohou některé země čelit škrtnům ve vládním rozpočtu, které by však mohly ohrozit zisky, které byly v posledních letech dosaženy, pokud jde o přístup ke vzdělání a lepší výsledky učení. Pro zajištění odolného oživení je nezbytné, aby byl chráněn rozpočet na vzdělávání a aby byly podporovány školy, které potřebují financování nejvíce. Aby vlády pomohly nejzranitelnějším studentům, měly by je upřednostnit tím, že velkou část finančních prostředků a zdrojů nasměrují na podporu škol, které dodávají výuku na dálku, zejména pokud tyto školy slouží ekonomicky slabším vrstvám obyvatelstva. Programy obnovy učení nebudou proveditelné bez podstatné finanční podpory. I když bude docházet k rozpočtovým škrtnům, budou bohaté rodiny moci i nadále financovat vzdělávací podporu, jako je doučování, rodiny s nižšími příjmy však nebudou tak snadno schopny tuto mezeru zaplnit. Spojené království například oznámilo doučovací fond pro žáky ve výši 1 miliardy liber, který obsahuje část vyčleněnou na doučování a národní doučovací program s rozpočtem 76 milionů liber. Je zřejmé, že k návratu na předchozí úroveň učení budou zapotřebí značné rozpočtové přiděly a další opatření.
3. Příprava na budoucí možnou krizi. Je nezbytné, abychom se nejen zotavili z pandemie, ale abychom tuto zkušenost využili k tomu, lépe se připravit na budoucí krizi. K podpoře tohoto cíle musí země vybudovat svou kapacitu, aby v budoucnu poskytovaly kombinované modely vzdělávání. Školy by měly být lépe připraveny snadno přepínat mezi osobní a vzdálenou výukou podle potřeby. To ochrání vzdělávání studentů nejen během budoucích pandemií, ale i během dalších možných krizí, které by mohly způsobit uzavření škol, jako jsou přírodní katastrofy nebo nepříznivé povětrnostní jevy. Je třeba také vytvořit příležitosti pro více individualizované přístupy k výuce a učení. Současně bude

nutné vyvinout flexibilní osnovy, které lze vyučovat osobně nebo online. Kromě toho musí být učitelé lépe vybaveni širokou škálou IT zařízení v případě budoucích uzavření škol. Pomůže nabídka krátkých školicích kurzů ke zlepšení digitálních dovedností žáků. Prioritou je využití období po pandemii k obnově vzdělávacích systémů a jejich odolnosti. Zároveň je důležité vybudovat budoucí vzdělávací systém, který bude lépe využívat kombinované modely učení, aby oslovil všechny studenty a poskytl více individualizované přístupy k výuce.

3 VYUŽITÍ PRÁCE Z DOMOVA

3.1 Úvod do problematiky Dopady pandemie na jednotlivé kategorie pracovníků

Samotný termín „domácí kancelář“ je zcela vysvětlující: vlastní čtyři stěny fungují jako kancelář a pracoviště. Pracoviště lze například přemístit ke stolu doma, do místní knihovny, nebo oblíbené kavárny. Jedná se o způsob práce, který je primárně vyhrazen pro kancelářské pracovníky, protože zdravotní sestra, stavební dělník nebo pokladník si samozřejmě nemohou vzít práci domů s sebou.

Práce z domova má řadu výhod. Obzvláště v kancelářích typu „open space“ často bývá hladina hluku vysoká, což narušuje koncentraci na práci a vede to k snižování produktivity práce, zatímco práce z domova umožňuje vytvořit si klidné prostředí a požadovanou pracovní atmosféru. Dále zaměstnanec ušetří drahocenný čas věnovaný dojíždění do práce, to však na druhé straně může vést k nevýhodě, že má sklon neopouštět domov a pohybuje se méně.

Práce z domova umožňuje dosáhnout lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, protože pracovník je mnohem více flexibilní než při pevné pracovní době, což představuje velkou výhodu zvláště pro zaměstnance s dětmi. I když je produktivita často vyšší, doma na druhé straně na pracovníky číhá více rozptýlení, a proto práce z domova vyžaduje vysoký stupeň sebekázně, neboť je založena na důvěře. Kromě toho musí být k dispozici dobré komunikační prostředky ze strany zaměstnavatele, aby komunikace a rozdělení úkolů mezi zaměstnance mohly hladce fungovat také v domácí kanceláři a neskončily nekonečnými emailovými konverzacemi.

Mezinárodní organizace práce definovala tři typy prací z domova:

- průmyslová domácí práce – tento typ práce se vztahuje na výrobu zboží. Pracovníci, kteří pracují z domova vyrábějí buď součást výrobku, nebo vlastně

nahrazují tovární výrobu. Také mohou vyrábět výrobky z oboru uměleckých řemesel.

- teleworking – označuje zaměstnance, kteří používají informační a komunikační technologie k výkonu své práce z domova (buď ze svého domova či jiného umístění). Tuto práci zpravidla vykonávají buď v pravidelných intervalech či na trvalé bázi.
- domácí digitální platforma – se vztahuje k úkolům v sektoru služeb prováděným „pracovníky davu“ (crowdworkery) dle specifikace zaměstnavatele nebo zprostředkovatele. Tito pracovníci nemají samostatnost a ekonomickou nezávislost v tom smyslu, aby mohli být považováni za nezávislé pracovníky podle vnitrostátního práva.

Domácí pracovníci jsou statisticky definováni jako zaměstnanci nebo závislí dodavatelé. Mezinárodní organizace práce odhaduje, že v roce 2019 bylo na světě přibližně 260 milionů domácích pracovníků, což představuje 7,9 % celosvětové zaměstnanosti. Tento údaj byl samozřejmě před pandemií a předpokládá se, že čísla roku 2020 budou daleko vyšší.

Úmluva č. 177 Mezinárodní organizace práce a její doprovodné doporučení č. 184 prosazuje rovnost zacházení mezi pracovníky pracujícími z domova a jinými výdělečně činnými osobami. Řada zemí má právní předpisy, které řeší různé nedostatky spojené s prací z domova. Pouze však 10 členských zemí Mezinárodní organizace práce ratifikovalo Úmluvu č. 177 a jen málo z nich má svou komplexní politiku v oblasti práce z domova.

Většinu pracovníků z domova tvoří ženy. Podle odhadů Mezinárodní organizace práce v roce 2019 z domova pracovalo 147 milionů žen a 113 milionů mužů.

Zda je domácí kancelář dobrá nebo špatná, nelze obecně říci. Práce doma by neměla být ani příliš přísná, ani příliš uvolněná, aby se dosáhlo optimální rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Zpráva společnosti McKinsey & Company uvádí, že po pandemii COVID-19 by chtěla většina zaměstnanců pracovat z domova tři dny v týdnu. Více než 25 % dotázaných

současně uvedlo, že by zvážilo změnu zaměstnavatele, pokud se jejich organizace vrátí k plné práci na pracovním místě. Duševní zdraví je pro dotázané nejvyšší prioritou. Svět podle Světového ekonomického fóra čelí scénáři tzv. „dvojího narušení“, jednak automatizací, jednak pandemií COVID-19. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, flexibilita a duševní zdraví jsou pro zaměstnance prioritou, protože očekávají od svých zaměstnavatelů jistotu ohledně budoucnosti, uvádí tato zpráva. Společnosti po celém světě přehodnocují své politiky a pracovní ujednání poté, co pandemie COVID-19 změnila tradiční pracovní postupy.

Podle zprávy společnosti McKinsey & Company mají zaměstnanci velký zájem na tom, aby organizace kladly větší důraz na flexibilitu, konkurenční kompenzaci a pohodu po skončení pandemie. Avšak vyjádřili určité obavy, že jejich přání a potřeby se nemusí shodovat s jejich zaměstnavateli. Více než polovina zaměstnanců uvedla, že chce flexibilnější hybridní modely práce, kde jsou zaměstnanci někdy na pracovním místě a někdy pracují na dálku, uvádí zpráva McKinsey & Company. „Hybridní model může pomoci organizacím vytěžit maximum z talentů, ať už jsou kdekoli. Zároveň může snížit náklady a posílit výkonnost organizace“, konstatuje zpráva.

Orgány Evropské unie se problematikou home office zabývají poměrně dlouhou dobu. Již 16. července 2002 byla v Bruselu přijata Rámcová dohoda o práci na dálku mezi sociálními partnery členských států EU – ETUC, UNICE/UEAPME a CEEP, v níž se stanoví podmínky pro práci z domova (práci na dálku). Členské země EU je pak rozpracovávaly do svých vnitrostátních předpisů. V době pandemie se tato problematika otevřela znovu, kdy Evropský Parlament požadoval právní předpis EU, který pracovníkům přizná právo digitálně se odpojit od práce, aniž by museli čelit negativním dopadům ze strany zaměstnavatele.

Ve své legislativní iniciativě ze dne 21. ledna 2021, která byla schválena 472 hlasy pro, 126 proti a 83 se zdrželo hlasování, vyzývají europoslanci Komisi, aby navrhla předpis, který umožní těm, kteří pracují digitálně, odpojit se mimo svou pracovní dobu. Měla by rovněž stanovit minimální požadavky na práci na dálku a vyjasnit pracovní podmínky, hodiny práce a doby odpočinku. Zvýšení počtu digitálních zdrojů, které jsou využívány pro pracovní účely, vedlo ke kultuře „vždy zapnuto“, což má dle Evropského

parlamentu negativní dopad na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců.

Přestože práce z domova byla nápomocná při ochraně zaměstnanosti a podnikání během krize COVID-19, kombinace dlouhé pracovní doby a vyšších nároků také vede k dalším případům úzkosti, deprese, vyhoření a dalších duševních a fyzických zdravotních problémů. Poslanci Evropského parlamentu považují právo na oddělení základního práva, které pracovníkům umožňuje zdržet se práce souvisejících úkolů – jako jsou telefonní hovory, e-maily a další digitální komunikace – mimo pracovní dobu. To zahrnuje svátky a jiné formy dovolené. Členské státy byly vyzvány, aby přijaly veškerá nezbytná opatření, která pracovníkům umožní uplatňovat toto právo, a to i prostřednictvím kolektivních smluv mezi sociálními partnery. Měly by zajistit, aby pracovníci nebyli vystaveni diskriminaci, kritice, propouštění nebo jiným nepříznivým opatřením ze strany zaměstnavatelů.

Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání Cedefop provedlo výzkum na téma, jak ovlivňuje systém dovedností práci z domova a zda solidní systém dovedností má významný dopad. Výsledky výzkumu Cedefopu ukazují, že silný národní systém dovedností může v době krize přispět k odolnějšímu trhu práce a napovídají následujícím závěrům.

Uskutečnitelnost práce z domova v různých zemích a povoláních je v centru diskuse o ekonomických dopadech pandemie COVID-19. Očekává se, že povolání s omezeným pracovním potenciálem na dálku (například ta, která vyžadují fyzickou aktivitu) budou vážněji ovlivněna ztrátou zaměstnání během pandemie a bezprostředně po ní. Vysoký celkový podíl pracovních míst s potenciálem vykonávat na dálku je důležitým atributem ekonomiky v nestabilních dobách, protože chrání pracovníky před trvalou nebo dočasnou ztrátou zaměstnání a ztrátou příjmů a umožňuje domácnostem odolávat těmto krizím s mírnějšími důsledky.

Úlohy, které lze snadno provádět na dálku, se obecně více spoléhají na intelektuální a sociální úkoly nebo intenzivní používání ICT, což vyžaduje rozšíření vyšších úrovní dovedností. Naproti tomu práce vyžadující fyzickou přítomnost jsou obecně spojeny se základními a manuálními povoláními, která vyžadují střední úroveň dovedností (výjimky zahrnují například zdravotníky). To naznačuje existenci vazby mezi pevnými

mechanismy pro rozvoj dovedností v zemi a solidními systémy dovedností obecně, jakož i větší potenciál pro práci na dálku. Relativní výkonnost systémů dovedností v různých evropských zemích byla od roku 2018 sledována prostřednictvím Evropského indexu dovedností (ESI – European Skills Index). ESI má komplexní pohled na systémy dovedností, od mechanismů zvyšujících nabídku dovedností prostřednictvím formálního vzdělávání až po porovnávání získaných dovedností prostřednictvím interakce mezi poptávkou po práci a nabídkou.

Byl vyvinut společností Cedefop za účelem sledování evropských systémů dovedností a podpory jejich neustálého zlepšování. Jsou zkoumány tři odlišné oblasti systému dovedností: rozvoj dovedností, aktivace dovedností a porovnávání dovedností. Cílem je určit oblasti zlepšení způsobu, jakým se v každém členském státě EU vytvářejí a uvádějí do praxe dovednosti, což přispívá k informovanějším politickým diskusím.

Nejnovější verze ESI pro rok 2020 zahrnovala EU-27 a Island, Norsko, Švýcarsko a Spojené království. Byl odhalen silný pozitivní vztah mezi ESI a indexem práce z domova. Vztah se jeví být silnější u pilířů rozvoje dovedností a aktivace dovedností, které více souvisejí s indexem práce z domova. Zjištění ukazují, že v zemích s pevnějšími mechanismy pro rozvoj dovedností a jejich následnou aktivací na trhu práce je potenciál dálkově vykonávat více pracovních míst. Lepší rozvoj dovedností poskytuje jednotlivcům vyšší kvalitu dovedností, včetně vyšší počítačové gramotnosti a sociálních a intelektuálních dovedností. Díky těmto dovednostem jsou pracovníci potenciálně způsobilí pro práce, které lze snáze provádět z domova. Lepší aktivace dovedností na trhu práce může souviset s existencí mechanismů spojujících pracovníky s podniky na celostátní úrovni i s podniky, které mohou a chtějí pracovat na dálku s některými ze svých zaměstnanců.

Důkazy ukazují, že existují další faktory, které ovlivňují celkový potenciál země „pracovat z domova“, jako je profesní a odvětvové rozdělení zaměstnání a podíl povolání, která nelze vykonávat z domova, ale jsou zásadní v boji proti pandemii (tj. zdravotnická povolání). Expert Cedefopu na evropský index dovedností Ilias Livanos však dospěl k závěru, že: „Existence pevných systémů dovedností se jeví jako důležitý přispěvatel při zajišťování větší odolnosti v zaměstnání a zajištění toho, že v bezprecedentních situacích, jako je pandemie COVID-19. Modernizace vnitrostátních

systemů dovedností může pomoci chránit zaměstnanost a zabezpečit pracovní pozice před výskytem podobných budoucích krizí.“

3.2 Práce mimo pracoviště, bariéry

Hospodářská komora zmapovala po první vlně koronaviru, jaké bariéry zaměstnavatelům bránily v dalším rozšíření home office. Do šetření se zapojilo 818 respondentů – členů Hospodářské komory, zástupců všech hlavních odvětví ze všech krajů ČR. Zapojily se mikro, malé, střední, ale i velké podniky. Z výsledků šetření vyplynulo, že 47 % zaměstnavatelů mělo v listopadu 2020 alespoň jednoho pracovníka na home office. Zatímco u velkých firem to bylo 92 %, u mikro firem alespoň jeden zaměstnanec pracoval z domova v necelé třetině podniků. Hlavním důvodem, proč nelze ještě více rozšířit home office, bylo to, že určitý typ práce nebylo možné realizovat mimo pracoviště. Druhým nejčastěji uváděným důvodem bylo to, že zboží a služby nebylo možné zákazníkům dodat bez osobní konzultace s klienty či státními orgány.

Ukazuje se, že teorie se od praxe liší, objektivní faktory dalšího možného rozšíření práce z domova převládají. Nejde to změnit ráz na ráz, stejně jako se struktura naší ekonomiky nezmění v průběhu pouhého roku.

Největší překážkou pro to, aby více zaměstnanců pracovalo z domova, byl fakt, že práce ze své podstaty může být realizována jen a pouze na určitém typu pracoviště. Tento důvod uvedlo 50 % zaměstnavatelů. Tato bariéra je typická pro restaurační služby, stavební práce nebo přepravu zboží.

17 % zaměstnavatelů uvedlo, že dalšímu rozšíření práce z domova nejvíce brání nutnost komunikace, ať již s klienty, partnery, ostatními zaměstnanci nebo státními orgány. To platí především pro maloobchodní prodej a pro osobní služby.

Dalším nejčastěji uváděným důvodem bylo, že nezbytné vybavení pro výkon práce, respektive nástroje k práci, se nachází pouze na pracovišti. Jednalo se o hlavní bariéru rozšíření práce z domova pro 14 % respondentů, a to především ve zpracovatelském průmyslu.

Jen každá desátá firma uvedla, že všichni její zaměstnanci mohou pracovat z domova. Týká se to především služeb pro podniky a části osobních služeb. I v případě těchto

zaměstnavatelů se počítá se střídavou prací z domova a z pracoviště. To potvrzuje, že trvale vykonávat práci z domova může v této chvíli i díky charakteru práce jen nepatrné množství zaměstnanců.

Výrazně menší bylo zastoupení firem, které jako důvod nemožnosti dalšího rozšíření home office uvedly nízkou produktivitu práce z domova, případně fakt, že výkon práce podléhá přísné regulaci. V podstatě nulovou roli v tomto případě hraje kvalifikace, zkušenosti, návyky, zdravotní stav, nízká ochota nebo další dispozice stávajících zaměstnanců, managementu nebo postoj stávajících vlastníků firem.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí zpracoval na základě podnětů Unie zaměstnavatelských svazů ČR monografii na téma práce z domova. Identifikoval v ní výhody takového typu výkonu práce, ale i zásadní bariéry. Mezi hlavní bariéry na straně zaměstnavatele patří možnost bezpečnost práce, což znemožňuje její větší využití a také plošné nařízení, o kterém vláda ČR vzhledem k pandemické situaci uvažovala.

Jednou z největších bariér je pro zaměstnavatele skutečnost, že má i vůči zaměstnancům pracujícím z domova v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví stejné povinnosti jako vůči zaměstnancům pracujícím na jeho pracovišti. Tato povinnost představuje zásadní faktor snižující ochotu zaměstnavatelů umožňovat pracovníkům výkon práce mimo pracoviště zaměstnavatele. „Zaměstnavatel nemá právo vstupovat a provádět kontrolu v soukromých prostorech zaměstnance a nemůže nijak přímo ovlivnit podobu a vybavení pracovního prostředí umístěného mimo jeho pracoviště,“ říká Jiří Horecký, prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR. Zaměstnavatelé tak upozorňují na nelegitimitu požadavku zodpovědnosti za dodržení povinnosti stejné ochrany jako u zaměstnanců pracujících na pracovištích přímo u zaměstnavatele.

V 9 vybraných evropských zemích (např. Německo, Finsko, Norsko, Francie), stejně jako u nás, zákony nezakládají právo zaměstnance na práci z domova, ani nestanoví zaměstnavateli povinnost, aby práci mimo pracoviště umožňoval. Konkrétní podmínky a případné náhrady mohou být upraveny v pracovní smlouvě, s možností proplácení části provozních nákladů na domácí pracovní místo, náhrady za opotřebení vlastního vybavení pracovníka apod.

„Zaměstnavatel z objektivních důvodů nemůže v případě práce vykonávané zaměstnancem mimo pracoviště zabezpečit místa, kde zaměstnanec práci vykonává. Je proto legitimním požadavkem, aby v případě, že zaměstnanec má zájem pracovat z domova, resp. mimo pracoviště zaměstnavatele, nesl povinnosti a díl zodpovědnosti v oblasti BOZP i on sám,“ dodává k výstupům monografie Horecký.

Unie zaměstnavatelských svazů ČR proto odmítá úvahy o plošném nařizování práce z domova. Práce z domova dle Unie zaměstnavatelských svazů ČR musí až do změny legislativy zůstat možností, ne nárokem.

Hlavní výhody práce z domova, které uvádí monografie spočívají pro zaměstnavatele ve snížení provozních nákladů na pracovní místo (pronájem, energie a vybavení), snížení absencí a pracovních neschopností, zvýšení loajality zaměstnanců a tím snížení fluktuace a rozšíření možnosti zaměstnat vysoce kvalifikované pracovníky s bydlištěm i ve větší vzdálenosti od zaměstnavatele. Mezi největší výhody pro zaměstnance lze počítat minimalizaci času vynaloženého na dojíždění na pracoviště zaměstnavatele a lepší možnost sladění osobního, rodinného a pracovního života. Výhodou je také rozšíření příležitostí pro získání zaměstnání i osobám se zdravotním znevýhodněním, nebo osobám, které zajišťují péči o jiné členy domácnosti.

3.3 Výkon práce z domova, srovnání v ČR a vybraných evropských zemích

Pracovat z domova nebo na dálku je běžné pro stále více Čechů. Pomáhají tomu i moderní technologie pro týmovou spolupráci. Alespoň občas si home office vezme podle údajů Eurostatu přibližně 280 000 českých pracujících. Ještě před deseti lety to bylo o 85 000 pracujících méně. V celoevropském srovnání ale patříme stále spíše mezi země, kde je daleko běžnější docházet každý den do zaměstnání. Obvyklá je práce na dálku jen pro čtyři procenta českých pracujících, tedy asi 206 000 lidí ve věku od 15 do 64 let. V sousedním Rakousku je to deset procent pracovníků, tedy asi 424 000 lidí. Nejběžnější je home office v Nizozemsku, kde takto obvykle pracuje 14 % zaměstnaných, což je téměř 1,2 milionu lidí. Naopak v celém Bulharsku je to asi jen 92 000 lidí.

Častěji si home office berou živnostníci než zaměstnanci. Platí to napříč celou Evropou, ačkoliv třeba ve zmíněném Nizozemsku alespoň občas pracuje na dálku i 31 % zaměstnanců. Česko je naopak jednou ze zemí, kde poměr dopadá výrazně ve prospěch podnikatelů a živnostníků. Rozdíl panuje i mezi pohlavími. Obecně v Evropě platí, že ženy (5,4 %) pracují na dálku častěji než muži (4,8 %). Extrémním příkladem je v tomto ohledu Turecko, kde na dálku pracuje jedenáctkrát více žen než mužů. 7,7 % žen někdy, nebo alespoň občas pracuje na dálku, oproti pouhým 0,7 % mužů). Naopak dvě balkánské země – Černá hora a Makedonie - jsou státy, kde je rozdíl mezi muži a ženami největší ve prospěch mužů.

Představa práce z kavárny nebo zahraniční home office se dnes často pojí s mileniály, pro které je důležitá flexibilita. Průzkum společnosti Deloitte mezi více než deseti tisíci mileniálů ze 36 zemí světa v roce 2018 například ukázal, že 55 % dotázaných, kteří chtějí u svého zaměstnavatele vydržet déle než pět let, má nyní větší flexibilitu než u zaměstnavatele předchozího. Studie ale zároveň ukázala, že firmy neposkytují větší volnost každému, kdo si o ni řekne. Mezi zkušenějšími lidmi na manažerských pozicích je zvýšená flexibilita častější (69 %) než u pracovníků na středních a nižších pozicích (40 % a 36 %). Když se například zaměstnanec přestěhuje s rodinou do jiného města, bude hledat práci někde v jeho blízkosti. Pokud ale pro zaměstnavatele má takový člověk velkou hodnotu, zpravidla se mu snaží poskytnout komunikační platformu určenou pro práci na dálku. Má pak mnohem větší šanci si jej udržet a domluvit se s ním na dojíždění, například jednou za týden. Čísla Eurostatu takový trend potvrzují. Téměř ve všech zemích využívají práci na dálku častěji pracující ve věkové kategorii od 40 do 59 let než lidé v mladší kategorii 15 až 39 let. Výjimku představují jen Slovensko, Estonsko a Makedonie.

Dle Světového ekonomického fóra v roce 2020 – pokud jde o globální hledisko, nastal úbytek 255 milionů pracovních míst na plný úvazek, což představovalo odhadované mzdy ve výši 3,7 bilionu USD a 4,4 % globálního HDP. Práce na dálku byla k dispozici převážně dobře placené menšině.

Zatímco například v Německu před pandemií COVID-19 z domova pracovala jen necelá čtyři procenta zaměstnanců, během první vlny číslo stouplu skoro na 30 procent. Teď už je ale znovu mnohem nižší. Země se tak snaží přijít na to, jak firmy i

zaměstnance k využívání home office motivovat. V jiných evropských zemích je totiž práce z domova mnohem častější. Například Francie nebo Belgie zavedly povinnost pracovat z domova, pokud to je možné. I proto, že ne všechny podniky pravidlo dodržovaly, začala belgická vláda firmy namátkově kontrolovat. V případě porušení pravidel jim hrozí pokuta až 48 000 EUR (více než 1,2 milionu korun). Podobná opatření v posledních týdnech zavádějí třeba Skotsko nebo Portugalsko. A například Nizozemsko zjednodušilo možnost práce z domova už v roce 2016. Zaměstnanec o home office může kdykoliv požádat sám. Případné zamítnutí mu pak zaměstnavatel musí vysvětlit písemně.

Přesun z kanceláře domů s sebou pro mnoho lidí přináší i zvýšené náklady. Tím, že tráví celý den doma, utratí více na energiích. Zároveň si také musí zajistit vlastní a dostatečně rychlý internet, stejně jako technické vybavení. Podle indexu, který porovnává náklady na práci z domova, vyjde home office nejdraž na Barbadosu, ve Španělsku, Dánsku, Portugalsku nebo Austrálii. Nejlevnější je naopak v Ázerbájdžánu, na Ukrajině nebo v Singapuru.

Ve Spojených státech v souvislosti s prací z domova vyvstal problém dvojích daní. Většina lidí v USA žije a pracuje v jednom státě, případně přejíždí za zaměstnáním do toho sousedního. Podle bilaterálních dohod mezi těmito státy tak tyto Američané platí daně vždy jen jednou. Řada lidí se však v poslední době přestěhovala často i na druhý konec Spojených států a odtud pracuje. Starají se například o své rodiče nebo se rozhodli ušetřit na drahých nájmech ve velkých městech.

Teď se ale blíží placení daní a mnoha Američanům hrozí, že je budou platit hned dvakrát. Jednou ve státě, kde momentálně bydlí, a podruhé ve státě, kam se dálkově připojují za prací. Některé společnosti se snaží svým zaměstnancům vyjít vstříc a zakládají detašovaná pracoviště v jiných státech. Podle expertů se ale jedná o zásadní problém i po skončení pandemie, kdy se práce na dálku oproti minulosti rozšíří.

3.4 Bezpečnost a hygiena práce v souvislosti s pandemií COVID – 19

V souladu s ustanovením § 103 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování.

Zaměstnavatelé musí přijmout opatření, která musí zabránit přenosu onemocnění COVID-19 z jednoho zaměstnance na druhého.

Jakým způsobem lze omezit fyzický kontakt lidí:

1. V první řadě je nutné snížit počet pracovníků na pracovišti, a to hlavně využitím home office, volně přeloženo – práce z domova

Během 2. vlny koronaviru, pokud to bylo možné, začali lidé pracovat z domova. Vláda dokonce home office doporučila, zákoník práce ale tento typ činnosti nijak dopodrobna neřeší. Home office má celou řadu výhod jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, ale přináší firmám i zaměstnancům určitá rizika. Pokud se nedohodnou na jasných podmínkách, může vzniknout řada „třecích ploch“.

Problém bude, když se na home office zraníte, bude váš úraz uznán jako úraz pracovní? Jak se k případnému úrazu postaví pojišťovna, když se nestal přímo na pracovišti zaměstnavatele? Kdo vám proplatí náklady na případnou spotřebu energií, jako jsou například elektřina a teplo, které potřebujete pro svou práci? Máte nárok také na stravenky, když vám není znemožněno stravování z domova? To jsou otázky, které je nutné s tímto novým druhem práce co nejdříve vyřešit.

2. Je nutné zamezit vstupu na pracoviště cizím osobám a zaměstnancům, kteří vykazují i když jen mírné příznaky respiračního onemocnění. Je třeba zaměstnance seznámit s těmito příznaky a případně nařídit, ač to může být někomu nepříjemné, měření teploty těla před vstupem na pracoviště. S ohledem na symptomy COVID-19, dochází po dobu nouzového stavu k měření teploty zaměstnanců. Jestliže zaměstnavatel na základě vyhodnocení rizik

přijme opatření k ochraně zdraví při práci spočívající v omezení přístupu na jeho pracoviště osobám, které mohou jevit příznaky infekčního onemocnění, je oprávněn stanovit i způsob zjišťování takových osob. Oprávnění zaměstnavatele určit, jaká teplota na teploměru bude limitní pro vpuštění zaměstnance, ale i jiné fyzické osoby, na jeho pracoviště, je založeno v ustanoveních § 101 a § 102 zákoníku práce.

Zákaz vstupu pro všechny vykazující respirační onemocnění musí být nekompromisní.

3. Dále je nutné omezit fyzický kontakt mezi pracovníky, např. během schůzek a přestávek. Není možné, aby se v době přestávek zaměstnanci sdružovali v šatně nebo někde jinde. Plán přestávek se musí upravit tak, aby se zaměstnanci vzájemně nepotkávali na svačinách nebo na obědě. Zasedací pořádek v jídelnách se musí upravit tak, aby minimální vzdálenost mezi strážníky byla dva metry, a to jak ve frontách na jídlo, tak u jídelního stolu. Zaměstnanci a všichni strážníci musí být vyzváni k tomu, aby se v jídelně zdržovali co nejkratší dobu. Stejně tak musí být upraven režim kuřáren i ostatních míst, kde dochází ke kontaktu, jako jsou například šatny, sprchy, WC a podobně.
4. Bezpodmínečně je nutné eliminovat nebo omezit fyzický kontakt se zákazníky a mezi nimi. Zaměstnance, kteří přicházejí se zákazníky do styku je třeba chránit zvláštními ochrannými prostředky, a to nejlépe hromadnými – jako jsou třeba plexiskla u pokladen našich prodejen, která by ale byla žádoucí vylepšit tak, aby vytvořila pro zaměstnance „ochrannou bublinu“. Stávající jedna deska je podle našeho názoru nedostatečná.
5. Důležité také je snížení veškerých možných kontaktů, a pokud je to nezbytně nutné, je třeba omezit nevyhnutelný kontakt na dobu kratší než 15 minut. Je nutné také dbát na to, aby nedocházelo ke kontaktu mezi jednotlivými pracovními skupinami na začátku a na konci směny, proto je nutné upravit začátky těchto směn.

Jenom dodržováním striktních opatření se podaří snížit následky epidemie jak pro firmu, tak pro celou společnost.

Všichni zaměstnanci proto musí být dostatečně seznámeni s opatřeními na ochranu proti onemocnění COVID-19. Zde je třeba pověřit osobu /vedoucího zaměstnance/, který obecnou osvětou zdůrazní zaměstnancům a všem dalším osobám vyskytujícím se na pracovišti téma respirační hygieny či základní hygieny.

Přitom by měly být sdíleny přinejmenším tyto informace:

- příznaky onemocnění COVID-19 a jak reagovat pokud se vyskytnou – musí být prosazována zásada - „Jestliže máte příznaky, zůstaňte doma“
- dodržování základních hygienických zásad,
- požadavky na dodržování fyzického odstupu mezi osobami,
- společná opatření a pravidla,
- pravidla pro konkrétní pracoviště a změny pracovních postupů,
- postupy pro sledování vlastního zdravotního stavu a hlášení případných problémů,
- správné zacházení s ochrannými prostředky, způsob jejich používání, údržby a likvidace
- péče o hygienu pracoviště - je třeba jednotlivé povrchy a předměty pravidelně omývat běžně dostupnými mycími prostředky, popřípadě otírat dezinfekcí, podporovat pravidelné a důkladné mytí rukou u zaměstnanců, dodavatelů a zákazníků,
- opatření stanovená státem.

Způsob zajištění školení, stejně jako odpovědnost za jeho provedení, je na zaměstnavateli. Stejně tak je povinen provádět následné kontroly zařízení a vůbec všechny preventivní kroky předepsané pracovněprávními předpisy. Použije-li k výkonu práce dobrovolníky, pak je povinen zajistit i u nich provedení preventivních opatření stejně jako u svých zaměstnanců. Této povinnosti nebyl zaměstnavatel zproštěn.

Vzhledem k možnosti, že onemocnění COVID-19 by za určitých okolností mohlo být kvalifikováno jako nemoc z povolání, je na místě intenzivněji informovat o rizicích a zavádět adekvátní preventivní protiopatření. Navíc je nutno mít na paměti, že právě pro tuto situaci, kterou nyní prožíváme, pracovněprávní předpisy předvídají zostřené poučovací a zaškolovací povinnosti pro zaměstnavatele. Ať již zaměstnavatelé realizují preventivní opatření jakýmkoliv způsobem, musí mít neustále na paměti, že je nutno proškolení, resp. kontrolní prohlídky dostatečně písemně zdokumentovat, neboť

dojde-li k újmě na zdraví, budou kontrolní orgány Oblastních inspektorátů práce (OIP) prošetřovat, zda zaměstnavatel dostatečně zajistil bezpečnost svých zaměstnanců.

Nařízení vlády č. [290/1995 Sb.](#), ve znění pozdějších předpisů, v ustanovení § 1 stanoví, že nemoci z povolání jsou nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů, pokud vznikly za podmínek uvedených v seznamu nemocí z povolání, který je přílohou uvedeného nařízení vlády.

Nemoci z povolání člení do šesti kapitol podle příčin, které onemocnění způsobují. Kapitoly obsahují jednotlivé položky s jejich číslem, označením nemoci z povolání a definicí podmínek jejího vzniku. COVID-19 je přenosné infekční onemocnění způsobené koronavirem SARS-CoV-2. Jedná se o vysoce infekční onemocnění, které se přenáší z člověka na člověka. Existuje tedy rovněž možnost přenosu onemocnění při výkonu povolání, při práci.

Pro uznání COVID-19 za nemoc z povolání podle současné legislativy musí být onemocnění klinicky manifestní a potvrzené laboratorním vyšetřením. Současně musí být ověřeno hygienickým šetřením splnění podmínek práce uvedených v seznamu nemocí z povolání (kapitola V, položky 1 a 3). U nemocí přenosných z člověka na člověka je v seznamu nemocí z povolání uvedeno, že nemoci vznikají při práci, u níž je prokázáno vyšší pravděpodobnost přenosu nákazy při výkonu práce než v jiném kontaktu s jinými osobami při epidemickém výskytu nemoci.

Podle Stanoviska výboru Společnosti pracovního lékařství ČLS JEP by mělo platit, že pokud osoba (zdravotník i nezdravotník) s podezřením na vznik nemoci z povolání COVID-19 onemocněla klinicky manifestním onemocněním s laboratorně potvrzenou diagnózou COVID-19, a v inkubační době tohoto onemocnění přišla prokazatelně v zaměstnání do úzkého profesního kontaktu s pacientem nebo s jinou osobou (např. sociální pracovníci, policisté, hasiči) s prokázanou pozitivitou na COVID-19 v inkubační době tohoto pacienta nebo jiné osoby nebo v době manifestních projevů nemoci, pak jsou splněna kritéria pro nemoc z povolání. Pokud osoba (zdravotník i nezdravotník) byla pozitivně testována na přítomnost viru (nasofaryngeální výtěr a/nebo serologicky), avšak neonemocněla klinicky manifestním onemocněním COVID-19 (neměla klinické příznaky, například byla pouze v karanténě), pak nejsou splněna kritéria a není to nemoc z povolání.

Nemoc z povolání musí být zjištěna předepsaným postupem. Podmínky a náležitosti posuzování nemocí z povolání stanoví zejména zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, hlava IV a vyhláška č. 104/2012 Sb., o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání o stanovení bližších požadavků na postup při posuzování a uznávání nemocí z povolání a okruh osob, kterým se předává lékařský posudek o nemoci z povolání. Každá nemoc z povolání musí být zjištěna lékařským posudkem od poskytovatele pracovnělékařských služeb, který má povolení k uznávání nemocí z povolání od ministerstva zdravotnictví. Takový lékařský posudek je vydán na základě odborného posouzení zdravotního stavu posuzované osoby a dále na základě šetření krajské hygienické stanice u zaměstnavatele.

Druhy a výši náhrad při prokázání nemoci z povolání u zaměstnance zakotvuje zákoník práce a prováděcí právní předpisy. I při nákaze přenosnou nemocí z povolání typu COVID-19 bude náležet poškozenému zaměstnanci bolestné, jehož výše je stanovena pro většinu zaměstnanců nařízením vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Podle Přílohy č. 2 Kapitoly V. Pol. 5.1. tohoto předpisu bude činit základní hodnocení bolesti u předmětného onemocnění 50-200 bodů, pokud onemocnění trvalo kratší dobu než 1 měsíc, což však patrně nebude pravidlem. Pro případ nákazy tímto koronavirem je třeba počítat spíše s hodnocením rozsahem 201-400 bodů, což platí pro onemocnění, která objektivně trvala 1 až 2 měsíce, vyžadovala hospitalizaci i pracovní neschopnost. U ještě déle trvajících léčby a velmi komplikovaných případů je pak základní sazba 401-600 bodů. Připomeňme, že hodnota 1 bodu činí 250 Kč. Rovněž je třeba upozornit na to, že bodové ohodnocení je možné za podmínek uvedených v ustanovení § 6 nařízení vlády č. 276/2015 Sb. dále navýšit.

Prozatím nelze jednoznačně vyloučit, že onemocnění COVID-19 zanechá u některých pacientů trvalé následky. V takovém případě, který by snad měl být spíše výjimečný, vznikne poškozenému zaměstnanci nárok na náhradu za ztížení společenského uplatnění. Z dalších nároků pak lze uvést nárok na náhradu za ztrátu na výdělek po dobu pracovní neschopnosti, nárok na péči o poškozenou osobu a její domácnost, nárok na náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s léčením zaměstnance, případně v odůvodněných (výjimečných) případech také nárok na náhradu za ztrátu na výdělek po skončení pracovní neschopnosti (tzv. renta).

Je již dnes zřejmé, že pandemie COVID-19 naroste prudce počet nemocí z povolání. Nechá se také očekávat řada soudních žalob, které budou podány v souvislosti s uznáním tohoto onemocnění jako nemoci z povolání.

Je větší výskyt podnětů, které signalizují, že spousta zaměstnanců se v současné době potýká s pracovním stresem. Stres nejčastěji pociťují z důvodu pracovního přetížení a pocitu nejistoty, který přinesla koronavirová krize. Důvodem stresu na pracovišti bývá nejčastěji přetížení, nevyhovující pracovní procesy nebo vztahy s kolegy a nadřízenými. Velkou roli hrají mezilidské vztahy na pracovišti, třeba i spory mezi „rouškaři a popírači roušek“, hlavně když na pracovištích nejsou dodržována vládní nařízení. K tomu se přidávají v současné době stále častěji i obavy o místo i o své blízké.

V této době je více než kdy jindy důležitá vstřícnost zaměstnavatele, tzn, že zaměstnanci, kteří pociťují vstřícnost svého zaměstnavatele, jsou spokojenější, v práci méně často stresu podléhají.

Pandemie spojená s nemocí COVID-19 výrazně urychlila nové trendy na pracovním trhu, které se začaly prosazovat už v předchozích letech. Zrychluje se proces digitalizace, robotizace a automatizace, tedy nástup Průmyslu 4.0. V příštích deseti letech zanikne zhruba 30 procent pozic v rámci robotizace a automatizace. Další profese zaniknou vlivem onemocnění COVID-19, kvůli němuž jsou zaměstnavatelé a celá společnost vynuceni přijímat zvláštní opatření, která vlastně nikdy nikdo dříve nevyzkoušel.

Na základě usnesení vlády ČR ze dne 23. března 2020 č. 280, o přijetí krizového opatření, vláda nařizuje, že po dobu trvání nouzového stavu není u zaměstnanců potřeba provádět periodické lékařské prohlídky ve smyslu ustanovení § 11 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče).

Pokud jde o vstupní lékařské prohlídky: V usnesení vlády ze dne 23. března 2020 č. 280, o přijetí krizového opatření se vychází z čestného prohlášení. Tímto prohlášením

se nahrazujete buď zdravotní průkaz, nebo posouzení zdravotní způsobilosti osoby ucházející se o zaměstnání. Zde je třeba podotknout, že toto opatření platí jen po dobu nouzového stavu, po něm by měl zaměstnanec řádně absolvovat lékařskou prohlídku. Stejně jako periodickou lékařskou prohlídku.

Z každé nové mimořádné události na pracovišti, která přichází často nepředvídatelně, je dobré si vzít ponaučení. Jak se říká: „všechno špatné, je pro něco dobré“. A ani s příchodem koronavirové pandemie tomu není jinak. Je třeba zařadit už teď do firemního registru rizik také opatření týkající se epidemie/pandemie, jako je [koronavirus SARS-CoV-2](#) a firma bude o krok napřed. Ačkoliv se jedná o registr rizik zaměřených na koronavirus SARS-CoV-2 způsobující onemocnění známé jako COVID-19, některé tipy a doporučení v registru rizik jsou aplikovatelné na pandemii obecně. Jedná se tak o obecná pravidla použitelná pro všechna odvětví a druhy podnikatelských činností.

Je nutné myslet na to, že konkrétní rizika a pokyny mohou být u různých provozů odlišné z důvodu rozdílných pracovních podmínek, typu provozované činnosti, umístění pracoviště, množství zaměstnanců apod. Registr rizik je proto nutné vypracovat pro každou firmu individuálně.

Protože se jedná o známé riziko (COVID-19), nemusí ho zaměstnavatel vyhledávat a rovnou přejít k analýze rizika. Ta spočívá v načerpání a následném zpracování všech dostupných informací. Ty může zaměstnavatel čerpat například z vládních webů ([koronavirus.mzcr.cz](#)), mezinárodních agentur (např. WHO, EU-OSHA) a jiných specializovaných webů. Tyto informace zpracuje a vyhodnotí. Bude je potřebovat k identifikaci daného rizika ve svém podniku. Je proto třeba znát co konkrétně představuje koronavir, kdo je nemoci COVID-19 vystaven a jaký je zdroj/příčina onemocnění.

Podstatné je, zda je povinnost roušek stanovena státem formou mimořádného opatření nebo bez jeho existence v rámci hodnocení rizik u zaměstnavatele. Pokud zde existuje mimořádné opatření státu, které jejich používání vynucuje na všech občanech, a to i při výkonu práce, lze mít za to, že zajištění roušek, jejich údržba a používání je odpovědnostně spíše na jednotlivci. Pokud však již žádné takové restrikce státu nejsou a zaměstnavatel na nošení roušky či obdobného prostředku bude trvat jako na opatření z hlediska BOZP, pak je již odpovědnost za jejich obstarání, údržbu

a kvalitu na zaměstnavateli. Z výše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel je oprávněn vyžadovat od zaměstnanců nošení ochranných prostředků dýchacích cest, které brání šíření kapének, i za okolností, kdy se na ně zákaz podle mimořádného opatření Ministerstva zdravotnictví nevztahuje, ale pouze jako opatření k minimalizaci ohrožení zdraví zaměstnanců, pokud je přijetí tohoto opatření založeno na vyhodnocení rizik a řádně zdokumentováno.

4 JAK BUDE VYPADAT BUDOUCNOST PRÁCE PO PANDEMII COVID-19

4.1 Odhad budoucích trendů

Americká společnost Capterra, Inc., která představuje prodejce online tržiště, který slouží jako prostředník mezi kupujícími a prodejci v softwarovém průmyslu, provedla v USA průzkum, jak bude vypadat postpandemická pracovní síla a na základě jeho výsledků definovala 5 základních trendů, které určují budoucnost práce po COVID-19.

Jednou za deset let se stane něco, co otřese stavem pracovních sil v USA.

Velká recese v roce 2008 vedla k tomu, co nyní známe jako „gig ekonomika“.

Okolo roku 2010 došlo k tomu, že se podniky musely přizpůsobit nové generaci pracovníků: generaci Z. A v roce 2021 se podniky budou muset vyrovnat s dopady otřesů, které vznikly v důsledku pandemie COVID-19. Potřeby a priority zaměstnanců se změnily.

Abychom lépe porozuměli tomu, jak COVID-19 ovlivnil budoucnost práce, provedla společnost Capterra průzkum u téměř 1 000 zaměstnanců malých podniků v USA. Z těchto údajů bylo zjištěno pět trendů pracovních sil, které budou mít významný dopad na malé podniky v roce 2021 a dále.

Trend č. 1: Zaměstnanci zůstávají na místě

Před pandemií zaměstnanci stále více opouštěli zaměstnání.

Každý rok od roku 2011 do roku 2019 v USA dobrovolně opustilo své zaměstnání 11 % pracovníků. Abychom lépe porozuměli tomu, jak COVID-19 ovlivnil budoucnost

práce, provedla společnost Capterra průzkum u téměř 1 000 zaměstnanců malých podniků v USA. Z těchto údajů jsme zjistili pět trendů pracovních sil, které budou mít významný dopad na malé podniky v roce 2021 a dále.

Rozdíl 11 % za osm let se nemusí zdát příliš velký, ale představuje to přibližně 160 milionů pracovníků v USA. Jedno procento je 1,6 milionu lidí.

Počet otevřených pracovních míst dosáhl do roku 2019 rekordního maxima 7,3 milionů. Při řešení stagnujících mezd ve svém současném zaměstnání pracovníci často zjistili, že mají větší šance na zvýšení platu tím, že půjdou někam jinam.

V budoucnu by se malé podniky měly zaměřit na projekty v oblasti řízení talentů, na učení zaměstnanců a jejich rozvoj, investice do vzdělávacích zdrojů a systémů a zvyšování kvalifikace. Dále by se měly zabývat nástupnictvím. Určit ty zaměstnance na nižší úrovni, kteří se vyvíjejí slibně, definovat jejich kariérní cíle a spojit je s mentory a vytvořit plán, jak se ve společnosti posunou nahoru.

Trend č. 2: Práce z domova

Před pandemií pracovalo z domova v USA dle tohoto průzkumu pouze 7 % zaměstnanců malých podniků. Když zasáhl COVID-19, toto číslo vyskočilo na 37 %. Mnozí pracovníci, kteří nikdy předtím nepracovali z domova, najednou tuto zkušenost sami zažili. Zkoumaní pracovníci si práci z domova během pandemie natolik oblíbili, že drtivá většina z nich (86 %) uvedla, že by raději pracovali z domova i v době, kdy pandemie skončila, alespoň polovinu času. Tato čísla byla podobná ve všech věkových skupinách i životních situacích.

Pokud jde o práci z domova, džina nelze vrátit zpět do láhve. Malé podniky se budou muset přizpůsobit nové realitě, kde schopnost pracovat z domova není jen příjemnou výhodou, ale také očekáváním.

Aby mohly malé podniky přilákat a udržet si špičkové talenty v budoucnu, budou muset zavést flexibilní zásady „práce z domova“ pro ty zaměstnance, kteří mohou pracovat na dálku, i když je bezpečné vrátit se do kanceláře nebo na jiné pracoviště.

Je nutné, aby si firmy vytvořily zásady „udělejte“ a „nedělejte“ svou práci z domova. Pokud chtějí, aby zaměstnanci pracovali z domova pouze stanovený počet dní v týdnu,

nebo požadují, aby byli v kanceláři na určitých schůzkách nebo úkolech, je třeba jasně specifikovat tato pravidla, aby pracovníci jasně rozuměli tomu, co je a co není povoleno a prozkoumat, jak jsou pracovníci na dálku řízeni a jak zajistit, aby se zaměstnanci cítili součástí týmu.

Trend č. 3: Syndrom vyhoření se zhoršil

Ačkoli přechod na práci z domova byl vítaný, nevyřešil všudypřítomný problém s řízením talentů: vyhoření zaměstnanců. Pokud vůbec, přechod to ještě zhoršil.

Syndrom vyhoření byl definován Světovou zdravotnickou organizací (WHO) jako syndrom vyplývající z „chronického stresu na pracovišti, který nebyl úspěšně zvládnut“. Vyhoření může mít za následek nižší produktivitu a angažovanost a vyšší fluktuaci. Na začátku roku 2020 Gallup zjistil, že 76 % zaměstnanců alespoň někdy trpí syndromem vyhoření. O rok později průzkum zjišťuje, že 77 % zaměstnanců malých podniků v USA, kteří kvůli pandemii přešli na práci z domova, uvádí, že stále ještě trpí minimálním vyhořením. Průzkum jako hlavní příčinu spatřuje podle těch, kteří uvedli svou zkušenost, že pracovali v pozdních hodinách nebo o víkendech. Na otázku, zda dělají určité úkoly doma, nebo v kanceláři, nebo na jiném pracovišti, je u zaměstnanců malých podniků o 6 % větší pravděpodobnost, že odpoví, že pracují více před, nebo po běžné pracovní době doma a o 9 % větší pravděpodobnost, že pracují o víkendech. Zaměstnavatelé by měli příznaky syndromu vyhoření zachytit dostatečně brzy, aby měli možnost zasáhnout, než se zhorší. Zaměstnanci však nemusí vždy dobře diskutovat o svém duševním zdraví se svým manažerem. Implementace různých způsobů, jak se mohou pracovníci vypořádat s vyhořením (osobní schůzky, anonymní průzkumy, programy pomoci zaměstnancům atd.) může do určité míry zajistit, aby byl každý pracovník vyslechnut. Průzkum doporučuje dát pracovníkům více volna včetně placeného volna.

Trend č. 4: Stále se prohlubující rozdíl v dovednostech

Rozdíl v dovednostech – rozdíl mezi dovednostmi, které mají zaměstnanci a těmi, které podniky potřebují k úspěchu – byl již před pandemií velkým tématem.

Studie z roku 2019 zjistila, že 83 % personalistů mělo potíže s hledáním vhodných uchazečů o zaměstnání s potřebnými dovednostmi, přičemž většina uvedla, že nedostatek dovedností se za poslední dva roky zhoršil.

Na otázku, zda se během pandemie COVID-19 vyvinuly nějaké nové pracovní dovednosti, téměř polovina (49 %) zaměstnanců v malých firmách odpověděla, že se tak nestalo. V protikladu k výše uvedenému trendu vyhoření se tento nedostatek rozvoje dovedností více děje u starších pracovníků, zejména u těch, kteří mají 55 let a více. Studie doporučuje, aby malé podniky provedly analýzu mezer v dovednostech a zjistily, kde jsou v jejich organizacích největší rozdíly v dovednostech a mezi kterými pracovníky.

Dále doporučuje využití mentorství. Pokud má několik pracovníků dovednosti, které by se daly více využít, navrhuje vytvořit mentorství mezi těmi, kteří mají dovednosti, které firma potřebuje a těmi, kterým tyto dovednosti chybí. Existují dokonce i softwarové systémy, které tomu pomohou a lépe zapojí zaměstnance do mentorských programů. Je možné i využít bezplatných a otevřených vzdělávacích softwarových systémů. I když jim může chybět propracovanost, bezplatné a otevřené systémy pro řízení učení, mohou stále poskytovat vše, co malý podnik potřebuje k podpoře rozvoje dovedností.

Trend č. 5: Generace Z je zahlcena pracovními nástroji

Není pochyb o tom, že technologie hrála v uplynulém roce zásadní roli při přechodu na práci na dálku. Přes veškerou „únavu ze zoomu“ a stres z nutnosti učit se nové aplikace a systémy by tento přechod pro velkou část pracovní síly v USA nebyl možný ani před 10 lety. Veškerá tato digitalizace však má jednu nevýhodu a nejnápadněji se projevuje u generace Z. Stručně řečeno, jsou ohromeni příliš mnoha digitálními pracovními nástroji. Na otázku, kolik digitálních nástrojů používají pro různé aspekty své práce, většina zaměstnanců malých podniků ve věku od 18 do 25 let uvedla, že používají různé nástroje pro vše: od osobní organizace, přes ukládání souborů až po učení a rozvoj. Ukázalo se, že čím je pracovník mladší, tím je pravděpodobnější, že bude při práci používat více digitálních nástrojů.

Ve skutečnosti existuje termín pro softwarové vyhoření, který generace Z v současné době zažívá: „technostres“. Nebezpečí technostresu pro malé podniky postupující vpřed jsou skutečná. Aby bylo zajištěno maximální využití každého nástroje, je zde několik rad, jak pomoci mladým pracovníkům vyhnout se technostresu. Proveďte technologický audit svého podnikání. Hlavním cílem tohoto auditu je zjistit jakékoli překrývání mezi různými nástroji, které vaši zaměstnanci používají. Pokud více nástrojů slouží stejnému účelu, může být časem jeden z nich zrušen. Investujte do správce hesel. Součástí stresu s tolika digitálními nástroji je zapamatování si tolika hesel. Nepoužívejte všechny funkce najednou, postupné zavádění počínaje nejn nutnějšími funkcemi je lepší, aby pomohlo zaměstnancům pohodlně se systémem pracovat.

Světové ekonomické fórum ve spolupráci se Singapurským institutem ředitelů definovalo několik oblastí, na které je třeba se soustředit z hlediska, jak by měl svět vypadat po krizi způsobené COVID-19. Globální pandemie poukázala na významné domácí i mezinárodní slabiny. Také odhalila některé mýty a omyly konvencí používaných k vysvětlení světa. Změny, které se již děly, se urychlily a během několika měsíců naplnily to, co by jinak mohlo trvat desetiletí. Ne každá změna však musí být důvodem k obavám. Toto je chvíle, kdy současná a příští generace lídrů se chopí příležitosti tyto chyby napravit. Pandemie zdůraznila potřebu zpochybnit naše předpoklady a porozumění. Je nutné změnit to, co zjevně již není vhodné pro naši dobu a budoucnost. Zde je několik oblastí, které je třeba vzít v úvahu:

[Transformace firemního světa](#)

Před pandemií se zdálo, že globální společnosti jsou neuvěřitelně odolné. Propojení mělo zajistit, aby problém např. z hlediska dodavatelského řetězce na jednom místě se přesunul jinde a spotřebitelé nikdy tento rozdíl nepostřehli. Zboží by zůstalo na pultech obchodů (nebo stále častěji na stránkách elektronického obchodování), bez náznaku, co se děje v zákulisí. Pandemie, která představuje skutečně globální šok, však odhalila křehkost globální ekonomiky a jejích sítí. Propojená ekonomika spíše zesílila dominový efekt než posílila odolnost. Vlády nemohou zabránit dalšímu globálnímu šoku, ale mohou zajistit, aby korporace byly připraveny plnit své závazky

vůči společnosti. To začíná u pracovníků, základu sociální smlouvy mezi podniky a společnostmi. Tvůrci politik musí přemýšlet o tom, jak transformovat firemní pobídky, aby vybudovali skutečnou systémovou odolnost.

Přehodnocení měnové politiky pro veřejné dobro

V reakci na ekonomické narušení v důsledku pandemie a související opatření v oblasti veřejného zdraví, vlády vytvářejí balíčky úlev rekordní velikosti v řádu miliard dolarů. Před pandemií byly vlády skeptické k utrácení příliš mnoho peněz. Pandemie torpédovala tuto skutečnost. Zatímco vlády čerpají ze svých rezerv, aby uvolnily veřejné výdaje, mohly by investovat do nezbytné infrastruktury, platit za veřejné poskytování základních potřeb a veřejných služeb a investovat do výzkumu a vývoje, aby se společnost připravila na budoucí výzvy. Například zajištění nízkonákladového bydlení by poskytlo rodinám s nízkými příjmy jistotu a prostředky k investicím do sebe sama. Od zakládání vlastních podniků až po zlepšení zdraví by byla dlouhodobá investice do rozšíření schopnosti více segmentů obyvatelstva přispívat společnosti.

Přetváření růstu

Před pandemií se vlády spoléhaly na pokračující růst politické legitimacy. Hospodářský růst je zástupným ukazatelem úspěchu. Je běžné, že rozvíjející se ekonomiky volí "cíl růstu": buď cílené tempo růstu pro tento rok, nebo cílovou ekonomickou velikost do určitého časového období. Svět se musí vzdát růstu jako cíle sám o sobě. Neustálý růst tlačí společnost k tomu, aby neúnavně spotřebovávala více zdrojů. V důsledku toho je hospodářská politika pokřivená a zaměřuje se spíše na účetní a investiční triky než na skutečný hospodářský rozvoj a pokrok. Vlády v rozvíjejících se i vyspělých ekonomikách si místo toho musí pamatovat, k čemu je růst: zlepšení životní úrovně celé populace, a nikoli jen segmentů společnosti. Pokud země opustí hospodářský růst jako metriku, budou potřebovat smyslupnější měřicí systémy. Možná nějaké kombinace čísel zaměstnanosti, přístupů k základním potřebám, cílů udržitelnosti a investic zaměřených do budoucnosti.

Opuštění "volné ruky trhu"

Jak se pandemie šířila, spotřebitelé se potýkali s nedostatkem základních produktů: obličejových masek, dezinfekčního prostředku na ruce, čisticích prostředků pro domácnost, toaletního papíru a mražených potravin. Nemocnicím a lékařům docházely lékařské zásoby a osobní ochranné pomůcky. Pandemie ukázala, že trh není schopen rychle reagovat na velké krize. Země se silnými vládami se však dokázaly mobilizovat a zaměřit soukromý sektor na to, co je pro společnost zapotřebí. Čína například rozšířila výrobu masek a zdravotnického vybavení a Jižní Korea byla schopna dramaticky rozšířit testovací kapacitu. Soukromý sektor potřebuje vedení, podporu a možná nejdůležitější je zaručený kupec: to vše by mohl poskytnout veřejný sektor. Společnost musí znovu potvrdit svou kontrolu nad trhem a soukromým sektorem a zajistit, aby se orientovala na veřejné dobro. Podniky mají "licenci k provozu", ale když podniky toto porozumění poruší, musí společnost zajistit, aby soukromý sektor jednal zodpovědně.

Zrušení volné jízdy gig ekonomiky

Napětí gig ekonomiky se začínalo projevovat před pandemií, s velkým pracovním vytížením a přísným rozvrhem pro kurýry. Platformy nastavují přísné provozní pokyny a penalizují jakoukoli mezeru v systému. Přesto tyto platformy přitahují finanční prostředky na základě své schopnosti škálovat a kompenzují náklady svého modelu na gig pracovníky a zbytek společnosti. Přes všechny své chyby platformy uspějí v tom, co chtějí dělat: propojit poskytovatele a zákazníky. Platforma, která poskytovateli – ať už je to restaurace, řidič, umělec nebo malý podnik – umožňuje efektivněji poskytovat zboží a služby zákazníkovi, by byla skutečným přínosem pro malé a střední podniky, které nemají prostředky na vytvoření vlastního řešení. Vlády se musí podívat na to, které platformy jsou úspěšné a proč, a pak se pokusit podpořit alternativy, které nejsou závislé na modelu financování technologií posedlém škálou.

Oceňování práce, která je nezbytná

Mnoho zemí se uchýlilo k objednávkám "zůstat doma" s cílem omezit přenos viru v komunitě a vyhnout se přetížení zdravotnického systému. Pracoviště a školy byly uzavřeny, rovněž tak obchody a restaurace byly zavřeny. Podniky a celá průmyslová

odvětví – letecká doprava, cestovní ruch, živá zábava – se zastavily. Ale ne každý musí zůstat doma. Pandemie zavedla do našeho slovníku termín "nezbytný pracovník": nejen zdravotničtí pracovníci a základní veřejné služby, ale také doručovatelé, údržbáři, pracovníci obchodů s potravinami, pracovníci v zemědělských podnicích a tovární dělníci, kteří balí potraviny. Tato pracovní místa jsou často nedostatečně placena, ale pandemie učinila společenskou hodnotu těchto pracovních míst zřejmou.

Přetváření rozvojových priorit

Hospodářský příběh posledních dvou desetiletí se soustředil na digitální příležitosti a internet. Rozvojové priority se posunuly tak, aby vyhovovaly vzestupu internetu a prohloubily pronikání smartphonů. A to navzdory nedostatku skutečných důkazů, že to lidé opravdu chtějí. Došlo k nedostatečným investicím do infrastruktury, které by pomohly v boji proti současné pandemii a snížily riziko příští krize: čistá voda, lepší výživa, lepší hygiena a širší infrastruktura veřejného zdraví. Základní služby nejsou jedinou prioritou rozvoje, která byla ignorována. Milionům lidí po celém světě stále chybí bezpečné bydlení, stabilní přístup k elektřině nebo důležité veřejné služby, jako je vzdělávání.

Obnova zhrouteného potravinového systému

Pandemie vedla ke dvěma velmi odlišným příběhům o potravinářském průmyslu. Na jedné straně prázdné regály obchodů a zpanikaření nakupujících, na druhé straně zemědělci v tísní, kteří vyhazují přebytečné produkty. Pandemie také odhaluje nebezpečí dlouhodobého společenského výběru potravin. Špatná strava vyplývající z celosvětového šíření nezdravých potravin zvýšila míru nemocí, což také přispívá ke špatným výsledkům infekčních onemocnění. Vlády budou muset radikálně přehodnotit, jak přistupujeme k potravinám. Za první, vlády musí vyvinout lepší systémy distribuce potravin, zejména v chudších komunitách, které nemají možnosti. Za druhé, vlády musí zajistit, aby obchody s potravinami měly dostatek zásob základního zboží. A konečně, vlády musí investovat do místní produkce potravin, zejména do základních potravin.

Pokud jde o odhad budoucího ekonomického vývoje v EU, podle nedávné předpovědi Evropské komise vzroste v r. 2021 hrubý domácí produkt České republiky i přes tvrdé

dopady jarních omezení o 3,9 procenta, v příštím pak o 4,5 procenta. Předchozí květnová prognóza počítala s růstem o 3,4 na letošek a o 4,4 procenta na příští rok. Také ekonomika Evropské unie letos hlavně díky příznivému vývoji koronavirové nákazy a vyšší jarní aktivitě poroste po loňském rekordním propadu rychleji, než se původně očekávalo. EK zlepšila odhad letošního růstu hrubého domácího produktu (HDP) unijních zemí na 4,8 procenta. V květnu čekala růst o 4,2 procenta. Na příští rok pak zlepšila odhad růstu o desetinu procentního bodu na 4,5 procenta. K příznivějšímu vývoji přispěje podle komise nečekaně vysoký objem jarních investic. Ekonomické oživení by měla letos i v příštím roce táhnout především spotřeba domácností, odhaduje unijní exekutiva.

Česko podle komise více než řada jiných zemí doplatilo na špatný vývoj zimní vlny pandemie, kvůli níž sáhly úřady k nebývale rázným omezením. V souvislosti s nimi v prvním čtvrtletí mezičtvrtletně klesl HDP o 0,3 procenta. Zotavovat se ekonomika začala od druhé poloviny dubna a v zemi postupně začala růst nálada mezi spotřebiteli i firmami.

Letos i v příštím roce by měla podle komise k oživení přispívat zejména poptávka domácností, kterou bude podporovat relativně stabilní situace na pracovním trhu a vysoká úroveň soukromých úspor. Problémy naopak může způsobovat omezení dodávek surovin a materiálů včetně polovodičů, což se může projevit na produkci a exportu automobilového průmyslu, pro Česko klíčového. Příznivější vývoj očekává komise i v 19 zemích platících eurem, kde by měla letos i příští rok ekonomika růst shodně s celou EU. K předkrizovým hodnotám by se měl podle komise reálný výkon ekonomiky unie i eurozóny vrátit v posledním čtvrtletí letošního roku. V případě eurozóny přitom Brusel v květnu předpovídal tento návrat až v prvním kvartále příštího roku.

K rychlejšímu tempu růstu přispěje podle unijní exekutivy hospodářská aktivita v prvním čtvrtletí, která předčila očekávání. Díky stabilnímu tempu očkovaní a omezenému šíření covidu-19 se také v průběhu druhého kvartálu podařilo znovuotevřít většinu odvětví ekonomiky, z čehož podle komise profitoval zejména sektor služeb. V posledních týdnech se dočkal oživení i strádající cestovní ruch, jemuž by mělo dále pomoci zavedení covidových cestovních certifikátů od začátku července.

"Po mnoha měsících omezení je spotřebitelská důvěra i cestovní ruch na vzestupu, ačkoli bude potřeba obezřetný přístup k hrozbě nové mutace (viru), aby bylo cestování bezpečné," upozornil na možné riziko pro odvětví turistiky místopředseda EK pro ekonomiku Valdis Dombrovskis.

K celkovému růstu by měly podle komise už letos přispět první příspěvky z mimořádného unijního fondu obnovy. Komise zdůraznila, že naplnění předpovědi závisí právě na složitě odhadnutelném vývoji okolo nových mutací, zejména rychle se šířící varianty delta. Pokud by státy kvůli ní přijímaly nová omezení, může to růst ekonomiky zpomalit.

Nejistý je podle Bruselu rovněž vývoj inflace. Ta by letos měla podle dnešního odhadu v EU dosáhnout 2,2 procenta, zatímco v květnu EK předpovídala 1,9 procenta. Nárůst způsobuje zejména zvyšování cen energií a materiálů, ale i nedostatečné zásoby některých surovin. Pokud budou problémy v zásobování přetrvávat, může být nakonec inflace ještě vyšší, upozornila komise.

4.2 Úloha sociálních partnerů v nadcházejícím období

V důsledku negativních dopadů pandemické krize na občany, pracovníky a podniky, bylo zásadní, aby vlády rychle zareagovaly. V mnoha případech byli do navrhování a provádění vládních podpůrných opatření zapojeni sociální partneři. Kromě účasti sociálních partnerů na těchto opatřeních se ukázalo, že zejména v dobách krize hraje důležitou stabilizační roli sociální dialog na všech úrovních, ať už s (tripartitní), nebo bez (bipartitní) účastí vlády.

V nouzových situacích, jako je ta vyvolaná pandemií, lze však krizi využít jako způsob, jak vyloučit sociální partnery, například přijetím legislativy o stavu nouze. Je také pravděpodobné, že bipartitní sociální dialog – na všech úrovních, včetně kolektivního vyjednávání – a jeho aktéři, instituce a procesy, ovlivnila tato mimořádná situace.

Pokud jde o pandemii COVID-19, jakmile bude krize prohlášena za ukončenou, bude zajímavé zjistit, zda budou zachovány krizové adaptace sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, nebo zda bude návrat k předkrizovému stavu – na národní i průmyslové úrovni. Na evropské úrovni je cesta vpřed jasná: jak je uvedeno v

nedávných politických dokumentech Evropské komise, důraz je kladen na posílení sociálního dialogu na všech úrovních.

Dopad COVID-19 na instituce a aktéry v oblasti průmyslových vztahů v EU, Norsku a Velké Británii byl okrajový. V žádné ze zemí nedošlo v průběhu roku 2020 k zásadním změnám. Naopak několik zemí, včetně Rakouska, Finska a Německa, uvedlo, že jejich institucionalizované systémy průmyslových vztahů fungovaly dobře, když čelily krizi. V mnoha zemích však byly hlášeny změny v procesech průmyslových vztahů, které se většinou týkaly způsobu komunikace a načasování.

Vzhledem k pokynům v oblasti veřejného zdraví bylo nutné prosazovat omezení osobních schůzek a provádění práce na dálku, sociální dialog a kolektivní vyjednávání, bylo-li to vzhledem k epidemiologické situaci nutné, byly často převedeny na online schůzky a videokonference. V několika případech se jednalo o první zkušenost pro sociální partnery. Celkově se zdá, že přechod proběhl hladce a nepřinášel žádné zásadní obtíže týkající se implementace dálkových informačních, konzultačních a vyjednávacích procesů. V některých případech, například v Irsku a Lotyšsku, byla zkušenost virtuálního smíru a komunikace hodnocena jako obtížná a měla podstatná omezení. Pouze jedna země – Francie uvedla, že legislativní úprava umožňovala online jednání. V tomto případě vláda rychle přijala opatření umožňující dálkové sjednávání a podpis.

Tripartitní sociální dialog se ve většině zemí považuje za účinný nástroj. Po globální finanční krizi v letech 2007–2009 sehrál sociální dialog roli při tlumení dopadů velkého hospodářského útlumu. Ve všech evropských zemích se vedla trojstranná jednání mezi vládami, odbory a organizacemi zaměstnavatelů k vývoji úspěšných strategií, které pomohly udržet zaměstnanost a podpořit podnikání.

Během krize COVID-19 se mnoho zemí opět uchýlilo k účasti sociálních partnerů na národním krizovém řízení. V Rakousku, na Kypru, ve Finsku, Německu a Portugalsku byl trojstranný dialog v roce 2020 posuzován jako účinný. Dánsko a Litva uvedly, že jednání byla kvůli výjimečným okolnostem zrychlena. V Chorvatsku byla tvář v tvář krizi obnovena trojstranná konzultace, kdy došlo k opětovné aktivaci hospodářské a sociální rady země poté, co byla dva roky neaktivní kvůli sporům a předchozímu odchodu odborů z tohoto orgánu. Podobný vývoj byl zaznamenán v Litvě, kde se počet

tripartitních schůzek zvýšil o 55 % ve srovnání s rokem 2019. V Norsku způsob, jakým byla krizová opatření navržena k řešení pandemie, přivedl sociální partnery a vládu k úzké spolupráci. Na bipartitní národní úrovni byl zaznamenán pozitivní vývoj vyvolaný výjimečnou situací ve Francii, Nizozemsku a Velké Británii. Ve Francii došlo k oživení vztahů mezi sociálními partnery, i když vláda jejich postoje do velké míry ignorovala uzavřením tří meziodvětvových dohod v roce 2020 (před tím poslední dohoda z roku 2018). V Nizozemsku se sociální dialog na národní úrovni stal užším a neformálnějším. Ve Velké Británii, kde není sociální dialog institucionalizován, bylo hlášeno výrazné zvýšení aktivit tripartitního sociálního dialogu.

V několika zemích byly výjimečné okolnosti využity k vyloučení sociálních partnerů do ústraní a k ohrožení zavedených postupů sociálního dialogu. V zemích jako Bulharsko, Lotyšsko, Lucembursko, Rumunsko a Slovinsko byl sociální dialog během roku 2020 částečně pozastaven, často v souvislosti s uloženými blokádami v prvních měsících pandemie. V Lucembursku byl sociální dialog obnoven a silně oživen poté, co byl náhle pozastaven lockdownem, jeho fungování se však stalo komplikovanějším, protože ministerstva nebyla vždy k dispozici a mezi zasedáními byly dlouhé mezery. V Polsku byla tripartitní Rada pro sociální dialog (RDS) po většinu roku 2020 odsunuta na vedlejší kolej a došlo pouze k minimálnímu sociálnímu dialogu. Úplné výsledky se nepodařilo načíst

Na Slovensku nová vláda nekonzultovala se zástupci odborů a zaměstnavatelů nově prováděná opatření prostřednictvím obvyklých standardních forem sociálního dialogu s tím, že kvůli zvýšené naléhavosti nebyl čas.

Kolektivní vyjednávání bylo také ovlivněno pandemií. Vyjednávací procesy byly během krize přizpůsobeny a schůzky se často konaly virtuálně namísto tváří v tvář. V některých zemích byl proces zrychlen, často s malým prostorem pro jednání. V jiných zemích však bylo kolektivní vyjednávání odloženo nebo pozastaveno. V Rakousku, Finsku a Německu pokračovalo kolektivní vyjednávání jako obvykle a krizí bylo ovlivněno jen okrajově. Bylo vidět, že ve stabilním systému průmyslových vztahů se aktéři dokázali rychle přizpůsobit nadcházejícím výzvám. Jednání v Rakousku byla neobvykle rychlá a bezkonfliktní. V Itálii pokračovalo kolektivní vyjednávání na úrovni celého odvětví bez zvláštních narušení, i když jednání byla obtížnější a trvala déle. V

některých případech bylo v roce 2020 pozastaveno kolektivní vyjednávání, zejména v těch odvětvích, která byla tvrdě zasažena blokováním uloženým vládou. Například v Rakousku a v Česku nedošlo v sektoru Horeca (hotely, restaurace a stravování) k žádnému kolektivnímu vyjednávání. Ve Finsku byla jednání v sektoru Horeca odložena. V Řecku byly zmrazeny vyjednávací postupy pro kolektivní smlouvy, což se dotklo stovek tisíc zaměstnanců.

Během pandemie COVID-19 se ukázalo, že zavedené struktury sociálních partnerů a průmyslových vztahů pomohly zajistit relativně hladké pokračování sociálního dialogu. Největší změnou byl přechod na online způsoby komunikace, u něhož byl v některých případech vnímán negativní dopad na smírčí řízení. Zatímco ve většině zemí EU pokračoval tripartitní dialog, někdy jiným způsobem a méně často, v některých zemích (včetně Polska a Slovenska) a v některých obdobích roku 2020 byly okolnosti použity k vyloučení vlivu sociálních partnerů. V několika členských státech (Řecko, Polsko a Portugalsko) byla prostřednictvím zákonů o mimořádných událostech zavedena omezení týkající se ústavních práv a práv pracovníků.

Kolektivní vyjednávání bylo v různé míře ovlivněno pandemií. Nejběžnějším dopadem bylo odložení procesu a rozšíření stávajících kolektivních smluv, k čemuž došlo zejména v těch odvětvích, která byla nejvíce zasažena opatřeními blokování. V zemích, kde probíhalo kolektivní vyjednávání (často prostřednictvím videokonferencí a jiných online nástrojů), byl tento proces často zrychlen (jako v Rakousku), zatímco v několika případech (jako v Itálii) to trvalo déle a bylo obtížnější. Počet nově podepsaných kolektivních smluv v některých zemích prudce poklesl.

Teprve v budoucnu se ukáže, zda bude mít krize dlouhodobější dopad na pokrytí kolektivním vyjednáváním, jako tomu bylo po hospodářské krizi, která nastala před více než deseti lety.

5 ZÁVĚR

Aktuálním úkolem nyní je zajistit důsledné a spravedlivé hospodářské oživení. Světové ekonomické fórum spojilo odborníky, aby identifikovali nejnaléhavější ekonomické a sociální výzvy a prozkoumali řadu možností, které by oživení napomohly.

Odborníci Světového ekonomického fóra nastínili šest oblastí doporučení, která se zaměřují na:

- nový přístup k fiskální a měnové politice
- utváření nové budoucnosti práce, mezd a vytváření pracovních míst
- rozvoj, měření a začleňování dovedností do nové ekonomiky
- spravedlnost a sociální spravedlnost
- nové trhy k podpoře dlouhodobé, inkluzivní a udržitelné ekonomické transformace
- zabránění hraničním rizikům.

Fiskální a měnová politika: zatímco nouzové fiskální a měnové intervence v raných fázích pandemie byly považovány za včasné a velkorysé napříč vyspělými ekonomikami, tvůrci politiky nyní čelí výzvě přehodnotit celkový systém, včetně daňových architektur, fiskálních výdajů za účelem zvýšení rovnosti příležitostí a nalézt

Fiskální a měnová politika: Zatímco nouzové fiskální a měnové intervence v raných fázích pandemie byly považovány za včasné a velkorysé napříč vyspělými ekonomikami, tvůrci politiky nyní čelí výzvě přehodnotit celkový systém, včetně daňových architektur, fiskálních výdajů za účelem zvýšení rovnosti příležitostí a způsoby, jak překlenout mezery ve financování v zemích s nízkými a středními příjmy. Ekonomiky by se měly zaměřit na investice do zlepšování schopností svých lidí prostřednictvím vzdělávání, fyzické a digitální infrastruktury.

Pracovní místa, pracovní doba a mzdy: „dvojitá narušení“ pandemie COVID-19 a zrychlená automatizace zničily pracovní místa, prohloubily nerovnosti, odhalily rozdíly v dovednostech, příjmech či vzdělání, což vytváří naléhavou potřebu podporovat vytváření kvalitních pracovních míst se slušnými mzdami a pracovními podmínkami,

pro zranitelné skupiny jako jsou pracovníci s nestandardními smlouvami a mladí lidé, byly velmi zasaženy ztrátou zaměstnání a příjmů. A tyto skupiny jsou často slabě pokryty dávkami nahrazujícími výdělek a podporou udržení zaměstnání.

Pandemická situace urychlila digitální transformaci a automatizaci, poskytla mnoha příležitostem pokračovat v práci na dálku, ale také ukázala na výrazné rozdíly mezi pracovníky. Práce na dálku se stala hlavní formou a způsobem práce pro mnoho vysoce kvalifikovaných pracovníků, ale zůstala okrajová u profesí s nízkou kvalifikací. Situace ukázala, že o práci přicházeli spíše pracovníci s nízkou kvalifikací. Vysoce kvalifikovaní pracovníci častěji zkracovali svou pracovní dobu.

Pracovní doba je zásadní proměnnou utvářející trh práce a jeho adaptabilitu na takto zásadní změny jako je COVID-19. Může ovlivnit klíčové výsledky trhu práce, jako je produktivita, mzdy a zaměstnanost, přičemž důležitou úlohu v tomto směru má i kolektivní vyjednávání při vyjednávání pracovní doby nebo ujednání o pracovní době.

Pracovní doba a organizace práce se pravděpodobně budou dále vyvíjet s dalšími faktory, včetně účasti pracovní síly, změn ve zdanění a sociální ochraně, stejně jako kulturních trendů. Výskyt práce na dálku bude patrně podpořen změnami v oblasti postojů, digitálních dovedností nebo IT infrastrukturou. Vývoj pracovní doby bude nejpíše odrážet řadu cyklických a strukturálních vlivů, jako jsou odvětvové a profesní změny nebo technologické změny, změny produktivity, úrovně mezd atd., ale také vývoj společenských norem.

V nadcházejících letech můžeme očekávat rozšíření v podobě dalších příležitostí pracovat virtuálně, nezávisle, odkudkoli. Což pro některé skupiny znamená dosáhnout na více pracovních příležitostí, které jim byly dříve nedostupné. Zároveň, aby bylo možné zvýšení inkluzivity trhů práce, je potřebné, aby tento trend byl doprovázen například posílením systémů sociální ochrany.

Vzdělání a dovednosti: COVID-19 měl dramatický účinek na systémy vzdělávání a dovedností, zdůraznil další formy ekonomického a sociálního znevýhodnění, stávající mezery ve vzdělávacích potřebách. Nerovný přístup k počítačům mezi bohatými a chudými domácnostmi zdůraznil digitální propast ve škole.

Představil ale také nové příležitosti k přehodnocení priorit této agendy. Krize uspišila digitální transformaci a automatizaci a proto je nyní naléhavě nutné zlepšit přístup k digitálním dovednostem, které jsou potřebné pro budoucí vývoj na pracovním trhu stále více. Proces automatizace výrazně podporuje poptávku po této vysoce kvalifikované pracovní síle, a naopak tlumí poptávku po pracovnících se střední kvalifikací, kteří vykonávají rutinnější úkony

Rovnost a sociální spravedlnost: odborníci Světového ekonomického fóra vyzývají podniky a vlády, aby pohlížely na postpandemické zotavení optikou rovnosti a sociální spravedlnosti a využily bezprecedentní příležitosti k vybudování nových spravedlivých systémů, které ctí důstojnost a rovnost každého člověka.

Reformy budou muset zahrnovat legislativu zakazující všechny formy diskriminace, aby se podniky zasazovaly o pozitivní společenskou reformu a aby všichni činitelé s rozhodovací pravomocí upřednostňovali zájmy marginalizovaných skupin.

Nové trhy: k vytvoření nové „zelené a spravedlivé“ ekonomiky budou muset vlády hrát vedoucí roli v orientaci trhů na hlubokou transformaci.

Cílem je, aby průmyslová odvětví vyvinula a začleňovala novou sadu produktů, služeb a obchodních modelů poskytujících řešení problémů, kterým dnes společnosti čelí. Za tímto účelem musí subjekty veřejného a soukromého sektoru poskytnout nové modely partnerství se zaměřením na sdílená práva duševního vlastnictví, vyvážení rizik a zisků a prioritu směrem k udržitelnosti a společenským přínosům.

Hraniční rizika: vzhledem k tomu, že nové technologie přinášejí nové příležitosti, vytvářejí také nová rizika s neznámou pravděpodobností a dopadem, tzv. hraniční rizika. Kromě zkoumání cest k lepší připravenosti je také důležité zvážit, proč se subjekty s rozhodovací pravomocí tak často nedokážou na tato rizika připravit.

Společnosti budou muset dosáhnout větší odolnosti, zejména s ohledem na nová rizika spojená s průzkumem vesmíru, geoinženýrstvím, sociálními sítěmi a umělou inteligencí a genetickým vylepšením.

Důležitou roli při řešení oživení ekonomik po pandemii COVID-19 hraje Národní plán obnovy (NPO), který je důkladně prodiskutovaným plánem, následně postoupeným k

dalšímu posouzení Evropské komisi. V meziresortním připomínkovém řízení k NPO přišlo z 80 připomínkových míst na 1,5 tisíc připomínek, které resort průmyslu musel vypořádat. K NPO se také uskutečnila veřejná diskuze a vznikl speciální web na adrese www.planobnovycr.cz, který se průběžně aktualizuje. Na Ministerstvu průmyslu a obchodu byl zřízen koordinační orgán Národního plánu obnovy, resp. nový odbor, který bude dohlížet na plnění jednotlivých cílů.

Investice zahrnuté v rámci Národního plánu obnovy jsou rozčleněny do 6 pilířů, které jsou následující:

- Digitální transformace
- Fyzická infrastruktura a zelená tranzice
- Vzdělávání a trh práce
- Instituce a regulace a podpora podnikání v reakci na COVID-19
- Výzkum, vývoj a inovace
- Zdraví a odolnost obyvatelstva

Plán rovněž reflektuje požadavek evropské legislativy, aby minimálně 37 % zdrojů šlo na zelenou a 20 % na digitální transformaci. ČR je v tom dál, náš Národní plán obnovy počítá dokonce s 41 % výdajů na tzv. klimatickou tranzici a 23 % na digitalizaci.

Svět po pandemii COVID-19 se pravděpodobně nevrátí do světa, kterým byl dříve. Dopady pandemie urychlují mnohé trendy, které již v globální ekonomice probíhají. To platí zejména pro digitální ekonomiku, s nárůstem digitálního chování, jako je práce na dálku a učení, telemedicína a doručovací služby. Urychlit se mohou i další strukturální změny, včetně regionalizace dodavatelských řetězců a dalšího rozpadu přeshraničních toků údajů.

Budoucnost práce přišla rychleji spolu s jejími výzvami (z nichž mnohé se potenciálně znásobily), jako je polarizace příjmů, zranitelnost pracovníků, více práce na pracovišti a potřeba, aby se pracovníci přizpůsobili pracovním transformacím. Toto zrychlení je výsledkem nejen technologického pokroku, ale také nových úvah o zdraví a bezpečnosti. Zotavení ekonomik a trhů práce bude chvíli trvat a pravděpodobně se

změní. Historicky se společnost dosud vždy dokázala adaptovat na vlny technologických inovací a změn.

Se zesílením těchto trendů vyvolala realita této krize přehodnocení několika přesvědčení s možnými dopady na dlouhodobá rozhodnutí pro ekonomiku a společnost. Tyto dopady sahají od postojů k efektivitě versus odolnosti, budoucnosti kapitalismu, průmyslové politiky, až po úlohu vlády a institucí.

Situace, kterou přinesla pandemie COVID-19 z pohledu budoucnosti práce vytváří nové výzvy, příležitosti i potřebu investic. Výzva spojená s novými formami práce již nesouvisí s potřebou „inovací a digitalizace“, ale s potřebou zajistit, aby se každému dostalo náležitého a kvalitního vzdělání a odborné přípravy, která bude koncipována tak, že umožní lidem rychle získávat nové znalosti, dovednosti a kompetence.

Investice do zvyšování kvalifikace pracovníků, jejich odborné přípravy bude důležitá pro podporu přechodu do zaměstnání, při oživení trhu práce a v reakci na změny v poptávce po dovednostech pracovníků, které přineslo období automatizace, digitalizace či nové služby a produkty. To však musí být v souladu na jedné straně s potřebami zaměstnavatelů a trhu práce a na straně druhé s lepší uplatnitelností pracovníků na trhu práce v rychle se měnícím prostředí.

V novém, rychle se měnícím světě práce je obtížné teoreticky určit nová povolání a příslušné dovednosti. Trh práce, často za účasti podniků a sociálních partnerů, obvykle předjímá definici nových profesních profilů podle svých potřeb. Kolektivní vyjednávání na všech úrovních a mechanismy pro účast pracovníků na úrovni podniků jsou významné nástroje, které pomáhají řešit změny potřeb v oblasti dovedností a odborné přípravy s cílem pomoci tyto změny předjímat.

Jak ukázaly dějiny, rozhodnutí učiněná během krizí mohou utvářet svět v nadcházejících desetiletích. Zásadní bude i nadále potřeba kolektivních opatření k vybudování ekonomik, které přinášejí inkluzivní hospodářský růst, prosperitu a bezpečnost. Pokud budou společnosti chtít zůstat relevantní i v tomto novém světě, budou muset spolupracovat s více zúčastněnými stranami, aby přeformulovaly svou budoucnost, vybudovaly dlouhodobou hodnotu a novou ekonomiku založenou na hodnotách.

Zdroje

Post-COVID environment will drive demand for flexible office space - Workplace Insight – www.workplaceinsight.net

EUROSTAT:https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Impact_of_COVID-19_on_employment_income_-_advanced_estimates&stable=1#Largest_losses_in_employment_income_are_due_to_absences_from_work

www.FeedIT.cz - Kanceláře v roce 2030. 30 % jich bude řešeno jako flexibilní pracoviště.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/covid-19-implications-for-employmentand-working-life>

Working from a distance: Covid transforms the workplace and highlights new business risk - Wells Fargo (www.global.wf.com)

Světová banka - The Impact of COVID-19 on Education – Recommendations and Opportunities (worldbank.org)

5 Trends That Define the Future of Work After COVID (www.capterra.com)

What will the world look like after COVID-19? | World Economic Forum (www.weforum.org)

<https://ilo.org> -Sectoral impact, responses and recommendations (COVID-19 and the world of work)

<https://www.statistikaamy.cz/>- Dopad krize Covid-19 na automobilový průmysl

<https://europa.eu> -Mixed impacts of COVID-19 on social dialogue and collective bargaining (europa.eu)

<https://www.jhk.cz/aktuality/92-velkych-firem-v-setreni-potvrdilo-poskytnuti-home-office-svympracovnikum-dalsimu-rozsireni-prace-z-domova-brani-hlavne-charakter-vykonavane-prace>

<https://www.uzs.cz/cz/aktuality> - Monografie Práce z domova

<https://weforum.org> - 6 ways to ensure a fair and inclusive economic recovery from COVID-19 > Press releases | World Economic Forum (weforum.org)

<https://ilo.org> - Executive Summary: Working from home: from invisibility to decent work

<https://europa.eu> - Minimum wages rise again, but the pandemic puts a brake

<https://www.mpo.cz>, <https://www.planobnovy.cz> - Schválený Národní plán obnovy Česká republika pošle Evropské komisi | MPO

<https://www.spravazeleznic.cz> - Dopad pandemie covid-19 na železniční sektor

<https://www.advokatnidenik.cz> – Práce z domova

<https://www.schp.cz> - Dopad pandemie na chemický průmysl není tak katastrofální..

<https://www.evropavdatech.cz> - Nová podoba práce

<https://europa.eu> -Working from home during the pandemic: a solid skills system may do the trick | Cedefop

www.un.org -Domestic workers among hardest hit by COVID crisis, says UN labour agency | | UN News

www.oecd.org/newsroom - Pracovní místa musí být jádrem oživení, aby se zabránilo hlubokým jizvám v ekonomice a společnosti, OECD

<https://retailnews.cz> - Hlavní ztráty se teprve projeví

<https://europa.eu> -COVID-19: Could businesses have done better? | Eurofound

https://www.oecd-ilibrary.org/sites/5a700c4b-en/1/2/2/index.html?itemId=/content/publication/5a700c4b-en&_csp_=d31326a7706c58707d6aad05ad9dc5ab&itemIGO=oecd&itemContentType=book
<https://hrforum.cz/aktuality/inkluzivni-trhy-prace/>
Studie Automatizace práce v ČR, Deloitte., 2018
SOC/570 - Budoucnost světa práce – dovednosti, Evropský hospodářský a sociální výbor; 2018