

# **Akční plán Práce 4.0**

## **hodnocení vybraných opatření**

**VÚPSV 2020**

## Obsah

<b>Část A Socio-ekonomická východiska .....</b>	<b>4</b>
<b>Úvod</b>	<b>4</b>
<b>1. Trh práce v éře globalizace .....</b>	<b>7</b>
<b>2. Mezinárodní ohlasy k tématu .....</b>	<b>8</b>
<b>3. Návrhy řešení.....</b>	<b>10</b>
<b>4. Dopady covid-19 na trh práce .....</b>	<b>13</b>
<b>a. Zaměstnanost .....</b>	<b>13</b>
<b>b. Nezaměstnanost .....</b>	<b>17</b>
<b>5. Odolnost ekonomiky .....</b>	<b>18</b>
<b>6. Závěr.....</b>	<b>20</b>
<b>Literatura: .....</b>	<b>22</b>
<b>Část B Informace o vývoji vybraných opatření vymezených v akčním plánu Práce 4.0 .....</b>	<b>25</b>
<b>Opatření 1.2.1 Zabránění vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti a vytváření mostů k novému uplatnění na trhu práce pro znevýhodněné skupiny .....</b>	<b>25</b>
<b>Opatření 1.2.3 Výzkum a příprava možných řešení v oblasti daňového a pojistného systému, a podmínek, za jakých by se tyto systémy mohly vyrovnat jak se snížením fiskální zátěže pracovních příjmů, tak s požadavky na rozšíření pracovních příležitostí ve veřejných službách.....</b>	<b>31</b>
<b>Opatření 2.1.1 Rozšíření nabídky dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikací .....</b>	<b>34</b>
<b>Opatření 2.1.3 Rozvoj nových modelů a individualizace v dalším vzdělávání .....</b>	<b>43</b>
<b>Opatření 2.2.1 Návrh prvků nefinanční stimulace poptávky po dalším vzdělávání.....</b>	<b>46</b>
<b>Opatření 3.3. Právo zaměstnanců na nedostupnost ve volném čase .....</b>	<b>49</b>
<b>Opatření 3.4 Online platformy v rámci sdílené ekonomiky .....</b>	<b>52</b>
<b>Opatření 3.5. Podpora starších a nízko kvalifikovaných osob a omezení genderové segregace na trhu práce.....</b>	<b>59</b>

<b>Opatření 4.1.1 Analýza socioekonomických dopadů technologických změn .....</b>	<b>64</b>
<b>Opatření 4.1.2 Změny v systému sociálního a důchodového zabezpečení</b>	<b>67</b>
<b>Opatření 4.2.1 Vytvoření podmínek pro zvýšení flexibility trhu práce.....</b>	<b>68</b>
<b>Opatření 4.2.2 Sledování a vyhodnocování vlivu práce na dálku na soulad rodinného a pracovního života .....</b>	<b>69</b>
<b>Závěr .....</b>	<b>69</b>
<b>Literatura .....</b>	<b>72</b>

### Úvod

Probíhající technologická vlna, která se označuje různými pojmy – německým termínem „Industrie 4.0 / Průmysl 4.0“, digitalizací, či zesílenou automatizací – vyvolává značnou nejistotu. Všeobecně se hovoří o tzv. disruptivních technologiích, tedy takových, které svou povahou „narušují“ současný socio-ekonomický systém. Není ovšem jasné, jaká bude povaha této disrupce, jak přesně se projeví v jednotlivých zemích, oborech, či mezinárodní dělbě práce.

Tato technologická změna navíc probíhá na pozadí dalších zásadních změn, z nichž některé mají své kořeny ve velké recesi a odrážejí se v reformulaci hospodářských politik, resp. v posunu paradigmatu ekonomické vědy. Dále je třeba vzít v úvahu, že hlubokými proměnami neprochází jen hospodářská politika a ekonomie jako věda, ale také **demografický vývoj ve vyspělých zemích**. Obavy z globálních změn klimatu se začínají promítat do politické agendy. Dramaticky se rovněž mění systém mezinárodních vztahů – oslabování **multilaterálních institucí je doprovázeno změnou americké zahraniční politiky a nástupem nových velmocí. Nový řád ještě ale není utvořen.**

V konkrétnější rovině Průmysl 4.0 představuje inteligentní síťové propojení strojů a procesů pro průmysl pomocí informačních a komunikačních technologií. Mezi možnosti, jak využívat inteligentní sítě patří například:

- Flexibilní výroba: do vývoje produktu je zapojeno mnoho společností. Při digitálním připojení do sítě lze tyto kroky lépe koordinovat a lépe naplánovat zatížení výrobních kapacit.
- Konvertibilní továrna: budoucí výrobní linky lze designovat modulově a rychle, dle aktuální potřeby je sestavit pro konkrétní úkoly. Zvýší se tak produktivita a efektivita; individualizované produkty lze vyrábět v malém množství a stále za přijatelné ceny.
- Zákaznická řešení: spotřebitelé a výrobci se budou přibližovat. Sami zákazníci mohou navrhovat výrobky podle svých přání – například tenisky navržené a šité na míru. Současně mohou chytré produkty, které jsou již dodávány a používány, odesílat data výrobcům. Díky těmto údajům o použití může výrobce vylepšit své produkty a nabídnout zákazníkům nové služby.
- Optimalizovaná logistika: algoritmy mohou vypočítat například ideální přepravní trasy, stroje nezávisle hlásí, když potřebují nový materiál – inteligentní síť umožňuje optimální tok zboží.
- Použití údajů: Data o výrobním procesu a stavu produktu budou kombinována a analyzována. Analýza dat poskytuje návod, jak efektivněji vyrábět produkt. Ještě důležitější je, že je základem pro zcela nové obchodní modely a služby. Například výrobci výtahů mohou svým zákazníkům nabídnout „prediktivní údržbu“: výtahy vybavené senzory, které nepřetržitě odesílají data o jejich stavu. Opotřebování produktu by bylo detekováno a opraveno dříve, než by došlo k selhání systému výtahu.
- Cirkulární ekonomika efektivní z hlediska zdrojů: s podporou dat lze uvažovat o celém životním cyklu produktu. Fáze návrhu by již byla schopna určit, které materiály lze recyklovat.

Výše uvedené možnosti využití nových technologií, jako jsou nově zaváděné systémy, používání stále nových a aktualizovaných aplikací, velmi pravděpodobné změny forem práce a změny náplní práce, ale například i organizace práce, budou mít zcela zásadní vliv na **nároky na kvalitu vzdělání obyvatelstva a na proměněné nároky na požadovanou kvalifikaci jednotlivců**. Kvalifikace, tak jak je známe dnes, a to jak po stránce obsahu, tak i formy, velmi pravděpodobně doznají změn. Zcela jistě bude vyžadováno jiné spektrum dovedností než to, které je vnímáno jako zásadní dnes, ještě větší důraz bude kladen na flexibilitu, kreativnost a ochotu učit se novým věcem.

Jen stručný výčet těchto probíhajících jevů ukazuje, že se především vyspělé země nacházejí v období „velkého interregna.“ Toto „mezidobí“ je charakterizováno velkou nejistotou, která zdůrazňuje **nutnost vytváření scénářů vývoje (budoucnost není jen jedna) a vyzdvihává nutnost manévrovacího prostoru státu, ale také odolnosti ekonomiky vůči těžko předvídatelným šokům.**

Na základě uvedeného je zcela jasné, že odhadovat vliv digitalizace na trh práce je obtížné právě proto, že zároveň se **v systému světové ekonomiky, i mezinárodních vztahů, projevuje značná dynamika, která otevírá „okna“ i pro postupy, řešení a úvahy a jevy, které byly dříve zcela okrajové, či přímo nemyslitelné<sup>1</sup>, a které tak není možné ve většině stávajícími nástroji identifikovat, podchytit a reglementovat.**

Nutno dodat, že disruptivní technologie, již ze své definice, nebudou svými dopady omezeny jen na trh práce. Tyto technologie mění způsob výroby i spotřeby, přičemž výhody mají spíše nové, inovativní firmy než ty na trhu již delší dobu působící.

Samotný vliv na trh práce je spojen nejen s nezaměstnaností, ale také s fenoménem tzv. pracující chudoby. **Pracující chudoba je vážným problémem vyspělých zemí a ukazuje, že samotný ukazatel míry nezaměstnanosti již dávno není dostatečně vypoovídajícím indikátorem o sociální situaci na trhu práce.**

Je třeba si uvědomit, že aplikace disruptivních technologií může dále zvýšit marginalizaci faktoru práce (která se projevuje především v rozdělení produktu), což může navýšit nerovnost, která je již dnes vážným problémem řady vyspělých zemí. Indikátor wage-share, resp. labour income share, tj. podílu příjmů z práce na produktu, dlouhodobě sleduje Mezinárodní organizace práce. Z jejich zjištění vyplývá, že podíl příjmů z práce na produktu klesá ve vyspělých zemích od 70. let. **Existují tedy obavy, že disruptivní technologie by mohly dále tento podíl snížit s případnými fatálními konsekvencemi na vývoj mezd, potažmo kupní síly.**

Problém klesajícího podílu příjmu z práce na produktu je zásadním tématem, které je potřeba vidět i v širším socio-ekonomickém a politickém kontextu. Mezi ekonomy ovšem není shoda na tom, přestože samotný fakt poklesu příjmů z práce na produktu je všeobecně přijímán, jaké faktory tento pokles vyvolaly. Pracovně-úsporné technologie k nim patří, ale také jevy spojené s globalizací a financionalizací ekonomik, podobně jako změna hospodářských politik, ke kterým došlo v 80. letech.

Odlišný způsob produkce a podoby trhu práce se projeví také na daních, tedy i na fungování a podobě veřejného sektoru. Již nyní je daňová struktura tématem, kterému se intenzivně věnuje např. OECD (výběr daní u právnických osob, které využívají daňové ráje, aby se vyhýbaly zdanění).

Disruptivní technologie ovlivní ovšem také mezinárodní dělbu práce. V této souvislosti UNCTAD<sup>2</sup> používá pojem „re-shoring“, který označuje návrat pracovně-náročných výrob zpět do mateřských zemí. Digitalizace a automatizace mohou vést k tomu, že výhoda levnější pracovní síly (typicky koncentrovaná do oblastí východní, jižní a jihovýchodní Asie) přestává mít svou důležitost. Tím pádem se může významně měnit podoba mezinárodní výroby, která je v současnosti velmi roztržštěná. Až 80 % mezinárodního obchodu ovládají nadnárodní korporace a globální hodnotové řetězce působí i na několika kontinentech, využívající technologických možností i efektivní kontejnerové přepravy.

---

<sup>1</sup> Stačí se pro příklad podívat na vývoj na trhu s dluhopisy – podle Financial Times se až čtvrtina trhu dluhopisů obchoduje se záporným výnosem. <https://www.ft.com/content/820e3aac-ba1a-11e9-8a88-aa6628ac896c>

<sup>2</sup> UNCTAD 2016. *Robots and industrialization in developing countries* In: UNCTAD, Policy Brief 50. 017]. Dostupné na: [http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/presspb2016d6\\_en.pdf](http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/presspb2016d6_en.pdf)

## **Příklady iniciování re-shoringu v EU**

Nizozemí – Ministerstvo sociálních věcí a zaměstnanosti vytvořilo (2013) zvláštní pobídkový fond s dotací 600 EUR milionů s cílem podporovat tvorbu pracovních míst v procesu přesouvání výroby.

Itálie – výrazná iniciativa na regionální úrovni, region Emilia Romagna nabízí fiskální výhody a finanční pobídky, včetně určitého administrativního zjednodušení pro firmy přesouvající výrobu. Firmy jsou vybírány na základě průmyslových a technologických parametrů a úrovně inovací. Zohledněn je rovněž přístup firem k životnímu prostředí.

### **Skauting re-shoringu**

Od února 2019 je Boloňská univerzita jedním z partnerů European Reshoring Monitor – tj. projektu podporovaného místní samosprávou regionu Emilia-Romagna. Projekt se zaměřuje na rozvoj modelu „skautského re-shoringu“. Tento nástroj pomůže místní vládě:

- Zmapovat mezinárodní výrobní stopu firem z regionu Emilia-Romagna.
- Analyzovat a posoudit sklon/potenciál těchto firem k re-shoringu a spojit tento potenciál se zájmy různých místních zúčastněných stran (např. jiné firmy, odbory, vzdělávací instituce, banky a finanční instituce atd.).
- Identifikovat skupinu kandidátů na re-shoring, splňující očekávání místních zúčastněných stran.
- Vyvinout motivační systémy, které mohou případně podpořit jejich rozhodnutí o re-shoringu.

Projekt je inovativním partnerstvím, které zahrnuje Ministerstvo ekonomického rozvoje regionu Emilia-Romagna a katedry ekonomiky, managementu a inženýrství čtyř univerzit regionu Emilia-Romagna: Bologna, Modena, Reggio Emilia a Parma.

*Zdroj: Eurofound (2019), Reshoring in Europe: Overview 2015–2018, Publications Office of the European Union, Luxembourg.*

## 1. Trh práce v éře globalizace

**K jevům, které jsou ve vyspělých zemích dosti rozšířené, patří prekarizace práce. Prekarizace práce zahrnuje netypické pracovní úvazky, jako jsou např. nedobrovolné částečné úvazky, používání časově omezených smluv, či tzv. práci na zavolání. Takováto pracovní místa se vyznačují větší nejistotou a menšími mzdami.**

Jak již bylo zmíněno, z makroekonomického hlediska patří k nejdůležitějším definičním znakům trhu práce ve vyspělých zemích pokles příjmů z práce na produktu (labour income share). Distribuce produktu se tak od 70. let výrazněji vychýlila ve prospěch kapitálu. Toto vychýlení posiluje nerovnost, neboť vlastnictví kapitálu je rozloženo podstatně nerovnoměrněji než vlastnictví práce.

Jedna z analýz Mezinárodního měnového fondu<sup>3</sup> se podrobněji věnuje faktorům, které s poklesem labour income share souvisejí. K hlavním důvodům řadí technologický pokrok, globalizaci, konkurenci mezi státy (daňová konkurence), pokles organizovanosti v odborech. Analýza prezentuje závěr o zásadním vlivu technologií, doplněné o globální vzorce výroby. **Podle analýzy dochází ke ztrátě pracovních míst především na úrovni středně kvalifikované práce. Tomu by odpovídal i jev „zeštíhlování“ výroby a vypouštění středních manažerských úrovní.**

Analýza zároveň naznačuje určité zpoždění rozvíjejících se zemí, u nichž hlavní roli při poklesu podílu příjmu z práce na produktu hraje globální integrace – tj. způsob zapojení se do systému, který ale vytvořily vyspělé země.

Mezinárodní organizace práce (ILO)<sup>4</sup> upozorňuje na to, že právě data ohledně podílu příjmů z práce na produktu jsou důležitá pro porozumění nerovnosti. Konstatuje, že právě příjem z práce tvoří životní příjem pro 3,3 mld. pracovníků na celém světě. ILO v této souvislosti ale upozorňuje na skutečnost, že kapitálové příjmy jsou vychýleny ve prospěch těch nejbohatších. ILO uvádí, že v roce 2017 byl podíl příjmů z práce na produktu 51,4 %. Podíl příjmů z kapitálu ovšem stále roste. ILO také upozorňuje na to, že i příjmy z práce jsou velmi nerovnoměrně distribuovány. Horních 10 % získává 48,9 % příjmů. Naopak dolních 50 % má jen 6,4 %.

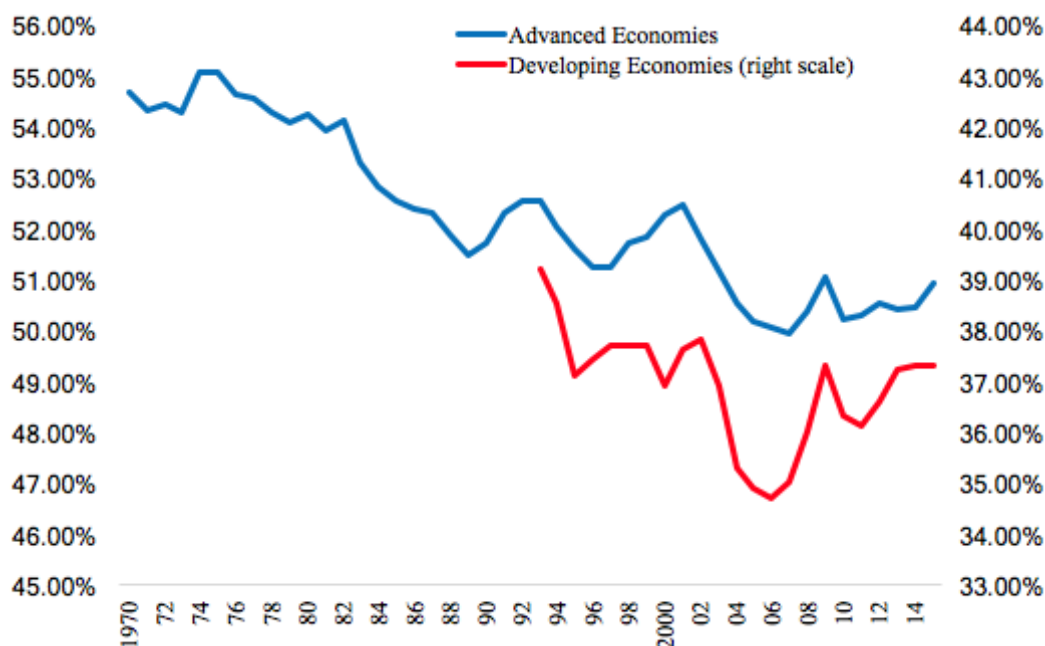
---

<sup>3</sup> DAO, M. C., DAS, M., KOCZAN, Z., LIAN W. 2017. *Why is labour receiving a smaller share of global income? Theory and empirical evidence*. In: IMF, Working Paper 17/169. Dostupné na:

<http://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2017/07/24/Why-Is-Labor-Receiving-a-Smaller-Share-of-Global-Income-Theory-and-Empirical-Evidence-45102>

<sup>4</sup> <https://ilostat ilo.org/topics/labour-income/>

## Pokles podílu práce na výstupu, vyspělé i rozvojové země



Zdroj: MMF, 2017

## 2. Mezinárodní ohlasy k tématu

Existuje nepřehledné množství studií, které se zabývají dopady digitalizace na trhu práce vyspělých zemí, ale i v globálním měřítku. Není možné všechny zahrnout, už jen proto, že de facto denně přibývají další. Vybrané studie nejenže vzbudily širší mezinárodní ohlas, ale především představují, či typizují určité přístupy k problematice disruptivních technologií a jejich vlivu na budoucí podobu ekonomiky.

K uvození poslouží krátká sumarizace, která vyšla v MIT Technology review. Jejím hlavním závěrem je: co expert, to názor<sup>5</sup>. Tabulka, kterou MIT Technology Review uvádí, ukazuje obrovský rozptyl, od velmi optimistických očekávání po katastrofu, kdy miliony pracovních míst doslova „létají ve vzduchu.“ Samozřejmě, že některé studie jsou zaměřeny jen na určitý obor (třeba automobilový průmysl), jiné výhradně na USA apod.

MIT Review uvádí tři významné studie, které jsou zahrnuty i v tomto přehledu, a které jsou mezi těmi nejcitovanějšími. Je to Oxfordská studie z roku 2013, která dochází k závěru, že až 47 % pracovních míst v USA je v příštích dekádách ohroženo automatizací (viz dále), dále pak studie OECD, která tvrdí, že mezi vyspělými zeměmi je to 9 % pracovních míst, která mohou být „automatizována.“ Nakonec pak McKinsey zpráva, která uvádí, že do roku 2030 by mohlo být automatizováno 400 – 800 milionů pracovních míst po celém světě.

Oxfordská studie *The future of employment: how susceptible are jobs to computerization*<sup>6</sup> (Frey, Osborne, 2013) se týká USA. Analýza rozděluje pracovní místa na 702 kategorií a klade si za cíl uvést, kolik pracovních míst je ohroženo moderními technologiemi. **Jedno ze zjištění, které se opakuje u řady dalších studií, je to, že dopad disruptivních technologií se zdaleka nebude týkat jen rutinních úkonů manuálního charakteru.**

<sup>5</sup> <https://www.technologyreview.com/s/610005/every-study-we-could-find-on-what-automation-will-do-to-jobs-in-one-chart/>

<sup>6</sup> [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)



**Nepůjde tedy jen o modré, ale také o bílé límečky. Největší rizika jsou dle této studie koncentrovaná v oblasti dopravy, kancelářské a administrativní práce a výroby. Ohrožena jsou tedy i pracovní místa ve službách. To je vážné zjištění i proto, že sektor služeb je ve vyspělých zemích největší – jak v podílu zaměstnanosti, tak v podílu na HDP. Studie počítá s vyostřováním polarizace na trhu práce. Doporučení se týkají těch vlastností, kterou jsou výlučné člověku a které si robot/stroj (prozatím) osvojit nedokáže – tedy kreativitu a sociální dovednosti. Pracovní místa založená na těch charakteristikách by měla být před disruptivním vlivem technologií ochráněna.**

Studie OECD *The risk of automation for jobs in OECD countries: comparative analysis* (Arntz, Gregory, Zierahn, 2016)<sup>7</sup> kritizuje metodologii v Oxfordské studii Freye a Osborna. Tvrdí, že není možné „odepisovat“ celá pracovní místa. Spíše se soustřeďují na jednotlivé procesy, úkony, které jsou v jednom pracovním místě obsaženy. Studie OECD tedy zaměřuje pozornost na jednotlivé úkoly, což je i přístup, který je rozšířený v Německu. **Studie upozorňuje, že i ta pracovní místa, která jsou obecně označena za vysoce rizikové vzhledem k disruptivním technologiím nemohou být „zcela automatizována“, neboť u některých úkonů je to nemožné<sup>8</sup>.** A tato studie dochází k závěru, že pracovních míst, která mohou podléhat automatizaci je asi 9 %, ovšem s velkými rozdíly mezi zeměmi. Studie vyznívá podstatně optimističtěji než Oxfordská. Klade důraz na pomalost procesu technologické změny i na to, že **zároveň s disruptivními technologiemi budou vznikat nová pracovní místa.** Podle OECD patří ČR k zemím nadprůměrně ohroženým (kolem 10 % pracovních míst), nejvíce by měla automatizace z kategorie vyspělých zemích dopadat na Německo a Rakousko. Celkově platí, že studie OECD vidí vliv automatizace spíše v jednotlivých úkonech, než v masivní ztrátě pracovních míst.

Studie McKinsey *Global Institute Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills and wages* (2017)<sup>9</sup> nabízí opět jiný pohled. Tato studie očekávají dramatičtější dopady, zejména v kategoriích dovedností pracovníky a mezd. Do roku 2030 je podle této studie možné udržet plnou zaměstnanost (u většiny scénářů, se kterými tato studie operuje), ale přechod bude velmi náročný. Studie McKinsey se domnívá, že může být i dramatičtější, než strukturální posuny od zemědělství k průmyslu (počátky kapitalismu) a následně změny uvnitř sektoru průmyslu.

Studie McKinsey nicméně také rozlišuje mezi automatizací povolání a mezi automatizací jednotlivých pracovních aktiv. Dochází k závěru, že méně než 5 % povolání je možno plně automatizovat. **Jenže přes 60 % povolání je možno automatizovat minimálně ze třetiny. To znamená, že bude docházet ke změně obsahu a definice pracovního místa. Výsledky se samozřejmě liší pro jednotlivé země.**

**Aktivity, které jsou podle McKinsey Global Institute nejvíce ohrožené automatizací jsou fyzické aktivity v předvídatelném prostředí (práce se stroji, příprava fast foodu). Další kategorií aktivit, které mohou být snadno automatizovány, jsou sběr a zpracování dat, jako příklad může být účetnictví. Studie očekává, že automatizace nebude mít významný dopad v aktivitách, které se týkají vedení lidí, uplatňování expertních znalostí a tam, kde jsou důležité sociální interakce. Do roku 2030 se rovněž neočekává zvýšená automatizace**

<sup>7</sup> <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jlz9h56dvq7-en.pdf?expires=1574598184&id=id&accname=guest&checksum=CB6B351AAE7BD9421531B2EEDCF07918>

<sup>8</sup> To ovšem na druhé straně vyvolává téma prekarizace práce – pracovní místo může zůstat zachováno, ale bude spojena jen s několika málo úkony, takže se dá očekávat další tlak na pokles mezd plus spojené s nejistotou.

<sup>9</sup> <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>

**v případě práce v nepředvídatelném prostředí (instalatér, zahradník) a v oblasti poskytování péče. Tato pracovní místa, upozorňuje McKinsey, jsou již nyní spjata s nízkými mzdami, takže zavádění automatizace v prvních vlnách zde není finančně atraktivní. I McKinsey upozorňuje na možný nárůst nerovnosti (v USA) a uvádí, že lze také očekávat tlak na mzdy směrem dolů, zejména bude-li uvolňování pracovníků nedostatečně doprovázeno vznikem nových pracovních míst.**

Z dalších uvedme ještě studii Citi GPS ve spolupráci s Oxfordskou univerzitou *Technology at work vs 2.0, Future is not what it used to be*<sup>10</sup>. Na studii se podíleli výše uvedení Osborne a Frey, ale také odborníci z podnikatelské sféry. Studie ukazuje na rychlost probíhajících technologických změn a zdůrazňuje, že disruptivní technologie zasáhnou silněji země rozvojové a rozvíjející než vyspělé. Studie má ovšem celkově spíše optimistický tón, hovoří o potřebě navýšit investice do vzdělávání a také o posílení podnikání jako motoru ekonomické aktivity. **Tato studie se věnuje rovněž „souběhu“ mezi demografickými změnami a automatizací. Uvádí, že v řadě vyspělých zemích bude automatizace vyrovnávat demografické tlaky. Celkově ovšem dochází k závěru, že automatizace vytváří větší rizika než demografické změny ve vyspělých zemích.**

Dostí pesimistický je Richard B. Freeman, který mimo jiné působí na Harvardské univerzitě. Jeho analýza *Who owns the robots, rules the world*<sup>11</sup> (Freeman, 2015) se věnuje podobným tématům jako Mezinárodní organizace práce. **Disruptivní technologie dle jeho názoru dále posílí možnost substituce mezi kapitálem a prací (v neprospěch práce), což bude znamenat další tlak na pokles mezd. Freeman ve své analýze zdůrazňuje téma vlastnictví a otevírá důležitou otázku (viz dále) participace zaměstnanců, kde zmiňuje například americký systém ESOP**<sup>12</sup>.

Analýza Mezinárodní měnového fondu *Robots, growth and inequality*<sup>13</sup> (Berg, Buffie and Zanna, 2016) jako jeden ze závěrů prezentuje očekávání dalšího růstu nerovnosti a podobně jako Freeman další oslabení faktoru práce. Tato analýza sice nepracuje s argumentem substituce mezi kapitálem a prací jako Freeman, ale s tím, že roboti rozšíří nabídku práce. Výsledkem může být relativní i absolutní pokles mezd. Autoři studie implicitně předpokládají, že vlastníci robotů budou koncentrovat ekonomickou moc. S Freemanovou analýzou ho spojuje téma, které je v ostatních studiích okrajové – kdo bude „roboty“ vlastnit.

### 3. Návrhy řešení

Návrhy řešení reflektují „pestrost“ očekávání a předpovědí jednotlivých studií. Řešení, která představují určité „ladění“ současného systému, **zahrnují flexibilizaci vzdělávací soustavy, tj. schopnost vzdělávací soustavy rychle reagovat na měnící se požadavky trhu práce, rozvoj celoživotního vzdělávání, ale také podporu rekvalifikačních programů, či podnikatelské aktivity (start-upy). Zastánci této reakce tvrdí, že vzhledem k nejistotě musejí být lidé připraveni i vícekrát za život změnit zcela svůj obor, mají být schopni začít samostatně podnikat, rozvíjet svou kreativitu a vlastní projekty.**

Podle toho by měla být i upravena hospodářská politika, která by se měla **koncentrovat na flexibilizaci práce**, nebránit dynamické změně struktury ekonomiky. Nicméně i zastánci této hospodářské politiky (viz Dao, Das, Koczan and Lian, 2017) si uvědomují, že

<sup>10</sup> [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi\\_GPS\\_Technology\\_Work\\_2.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi_GPS_Technology_Work_2.pdf)

<sup>11</sup> <https://wol.iza.org/uploads/articles/5/pdfs/who-owns-the-robots-rules-the-world.pdf?v=1>

<sup>12</sup> Employee stock ownership plan, tedy zaměstnanecké vlastnictví akcií.

<sup>13</sup> <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2016/09/pdf/berg.pdf>

tato **politika bude zřejmě muset být doprovázena dlouhodobými redistribučními opatřeními.**

V souvislosti s působením disruptivních technologií se nicméně také objevují návrhy, které směřují k hlubší změně současného systému.

- I. Poměrně značné kontroverze vyvolal návrh Billa Gatese o zdanění robotů<sup>14</sup>. Základní úvaha se týká toho, **že technologická změna probíhá podle Gatese příliš rychle a že na tak velkou změnu nejsme připraveni.** Úkolem daně z robotů by tedy bylo i „získat čas“ k promyšlení systematictějších úprav socio-ekonomického systému. Roboti by tedy podléhaly zdanění, podobně jako je dnes zdaněna lidská práce. Daň z robotů zmínil také UNCTAD (UNCTAD, 2016), který akcentoval souvislosti se státním rozpočtem a zajištěním veřejného sektoru. **Pokud nebude zavedena „daň z robotů“, pak mohou chybět zdroje pro udržení sociálního smíru ve společnosti.**
- II. K návrhu Gatese se kriticky postavil nejen americký ekonom Robert Shiller, ale také řecký ekonom (a bývalý ministr financí) Janis Varufakis. Jeho návrhy vzhledem k disruptivním technologiím zahrnují ideu tzv. univerzální základní dividendy (Varufakis, 2017). Varufakis zpochybňuje samotnou kategorii „robot“ – je obtížné odlišit, co je kapitál a co by byl „robot.“ Mobilní telefon je spíš malý počítač, než čistě „telefon.“ Podle Varufakise by bylo obtížné daň stanovit, například v situaci, kdy by robot konal práci, která předtím člověkem vykonávána nebyla.  
**Myšlenka univerzální základní dividendy by tedy nezdaňovala robota, ale ty statky/hodnoty, které byly pomocí robota vytvořeny. Varufakis navrhuje, aby se zohledňovala návratnost kapitálu, odvedená částka by pak mohla směřovat do veřejných fondů. Bylo by možné ji využít pro sociální politiku, tj. pro redistributivní účely, pro rekvalifikace atd.**
- III. **Nepodmíněný základ příjem (NZP) si získává stále větší publicitu, i když byl zpočátku vnímán spíš jako filozofický koncept.** O NZP se nicméně diskutovalo i v rámci Světového ekonomického fóra v Davosu a je jako určitá možnost uváděn i v jedné ze studií MMF (Berg, Buffie and Zanna, 2016).

**NZP je stále více brán jako nutný krok, který bude vyvažovat masovou nezaměstnanost a propad řady „zbytečných“ pracovníků do těžké sociální situace. NZP je tedy možno spojit s pesimistickými scénáři, které počítají se zánikem velkého množství pracovních míst a s radikální proměnou trhu práce. Tím se NZP stává spíše defetistickým návrhem.**

Zavedení NZP by znamenalo významnou změnou vzhledem k současnosti. Jeho zavedení by se dotklo sociálního systému, i daňové soustavy. Existuje řada návrhů, jak by byl NZP financován – například právě přes „zdanění robotů.“ NZP je ovšem kritizován i kvůli tomu, že jeho zavedení by mohlo dál prohloubit rozdělení společnosti: na ty privilegované s „prací“ a na ty, kteří budou žít z NZP. **V některých konceptech se objevuje provázanost NZP s prací pro komunitu (sociální práce, péče o krajinu atd.), pak se tedy vytrácí ona „nepodmíněnost.“** Přídavné jméno **nepodmíněný** v tomto kontextu totiž znamená, že tento příjem/dávka není na nic vázána, kromě samotné existence dané osoby. Existují i různé názory na to, od jakého věku by se NZP případně pobíral, tj. zda by se týkal dětí apod.

Debaty o NZP otevírají celou řadu dalších, sporných otázek, včetně **sociální mobility a koheze ve společnosti. NZP by mohl vést k vytvoření skupiny**

<sup>14</sup> <https://www.ft.com/content/d04a89c2-f6c8-11e6-9516-2d969e0d3b65>

celých vrstev obyvatelstva, které nikdy nepracovaly a které budou jen závislé na pobírání NZP. Další kritické hlasy tvrdí, že význam práce je v případě NZP redukována jen na „příjem z práce“ a nebere se v úvahu její socializační hodnota pro jednotlivce. NZP se ve své defenzivě také vlastně smiřuje s rozdělením produktu ve prospěch kapitálu, zachování sociálního smíru se má odehrávat cestou stanovenou minimální dávkou na přežití. NZP je libertariánský koncept, která sám o sobě dává více otázek než odpovědí.

Výše uvedené studie se ovšem nezaobíraly „jen“ otázkou nezaměstnanosti, ale také nerovnosti. **Některé došly k závěru, že disruptivní technologie budou mít tendence zvýšit nerovnost, protože posílí kapitál, který je ze své podstaty nerovnoměrněji distribuován než práce.** R. Freeman klade přímo důraz na vlastnictví robotů / technologického kapitálu. K jeho návrhům patří **podílnictví pracovníků na kapitálu. Jako možnou inspiraci, když varuje před neofeudalizací společnosti, nabízí systém ESOP, který je rozvinut v USA (tj. podíl na vlastnictví pomocí zaměstnaneckých akcií). Americký systém ESOP ovšem není jediným příkladem, takže by bylo možné Freemanovo doporučení zobecnit na téma ekonomické demokracie – vliv pracovníků na řízení firmy a také podíl na finančním výsledku firmy.** Existuje řada stupňů, od kterých můžeme hovořit o ekonomické demokracii. Na nejnižším stupni je účast zaměstnanců v dozorčích radách a fungování odborových organizací, dále pak to jsou družstva a různá schémata zaměstnanecké participace, včetně možnosti přebírání firem v problémech zaměstnanci. O strukturách ekonomické demokracie a jejich výhodách podrobně hovoří zpráva Evropského parlamentu (EP, 2013).

**Rozvíjejí se ovšem také koncepty, které pečlivěji rozlišují mezi „prací“ a „zaměstnáním.“ Podle nich ani rozvoj moderních technologií nepovede k tomu, že by bylo „málo práce“ – spíše se dichotomie mezi prací a zaměstnáním dále zostří. Jde spíše o to, že řada pracovních činností nemůže (bud' vůbec, nebo minimálně ve střednědobém období) být vnímána jako činnost generující zisk, ale má spíše veřejně-prospěšný charakter (sociální péče – nikoliv na exkluzivní bázi, péče o krajinu atd.) V této souvislosti se pak hovoří o nezbytnosti redefinice práce.** (Jinak řečeno, práce bude hodně, zaměstnání málo).

Nelze ovšem vynechat přístupy, které se sice primárně neorientují na podobu trhu práce, resp. na řešení sociálních problémů, které mohou disruptivní technologie přinést, ale snaží se využít moderních technologií pro modernizaci ekonomiky. V této souvislosti je potřeba intenzivně vnímat ČR jako součást Evropské Unie. A právě EU v moderních technologiích zaostává, jak konstatuje nová německá průmyslová strategie. **Jejími hlavními rivaly jsou USA, Japonsko a také Čína. Německá průmyslová strategie navrhuje řadu opatření, jak německou, resp. evropskou ekonomiku posílit a nedovolit její další zaostávání<sup>15</sup>.**

**Disruptivní technologie budou klást na socio-ekonomický systém značné nároky a zvýrazní nejen oblast fungování trhu práce, ale také otázky nerovnosti – tj. re/distribuce, sociálního systému a daňového mixu. S velkou mírou pravděpodobnosti mohou disruptivní technologie ohrozit sociální kohezi**

---

<sup>15</sup> Německá průmyslová strategie například očekává posílení podílu sektoru průmyslu na přidané hodnotě. Jako příklad úspěšné modernizační strategie je uvedena Made in China 2025. jako klíčová je definována průmyslová a technologická suverenita, z čehož plyne i nutnost ochránit domácí firmy před zahraničními převzetími a také budovat národní šampiony. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Nationale Industriestrategie 2030. 2019. [https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/M-O/nationale-industriestrategie.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=12](https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/M-O/nationale-industriestrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=12)

**společnosti, což ukazuje na nutnost dostatečných zdrojů pro sociální politiku** (nikoliv ovšem nutně na bázi NZP).

Jak je patrné již nyní v řadě vyspělých zemích (Japonsko na prvním místě), rozvíjejí se a aplikují netradiční mix hospodářských politik. **Lze očekávat, že i reakce na rozšiřování disruptivních technologií bude provázáno hledáním vhodného mixu proaktivní sociální politiky, změn v daňové oblasti, fungování státu atd. Ze všech těchto důvodů zahrnujíc v tom i vysokou míru nejistoty, vyplývá nutnost posílit odolnost ekonomiky vůči možným šokům a zároveň si vytvořit dostatečný manévrovací prostor, který vládě umožní pružně reagovat na nečekaný vývoj.**

#### **4. Dopady covid-19 na trh práce**

Pandemie covid-19 ověřila **efekty DAR**, které posunuly některé aktivity, jakými jsou např. obchod či interakce vedené digitálními prostředky, na úroveň mnohem vyšší, než odpovídala předpandemické zkušenosti a očekávání. Větší uplatnění moderních technologií se ukázalo jako významná výhoda a ochrana. Současně však také přinesla zvýšené nároky na kompetence zaměstnance pro výkon profese (např. vzdělavatelé). Odborníci na trh práce se však shodují, že pandemie významně akcelerovala využití DAR. Současně pak předpokládají, že tato tendence bude i nadále pokračovat, avšak již s nižší dynamikou.<sup>16</sup>

Jako důsledek pandemie se zároveň projevuje kritický paradox. Jakkoliv se všeobecně konstatuje a oceňuje akcelerace digitalizace, závažné je, že některé **důsledky pandemie jsou v přímé kolizi s dosud všeobecně předpokládanými tendencemi**, totiž že budou vznikat nové pracovní příležitosti v sektoru služeb, např. v oblasti cestovního ruchu, rekreace, volnočasových aktivit, kultury, vzdělávání apod.<sup>17</sup> Obecné teorie předpokládají, že rozvoj pracovních příležitostí v těchto oblastech nahradí pracovní místa uvolněná automatizací ve výrobě. Tyto aktivity, zejména ty, které se realizují na bázi mezilidského kontaktu, však byly, v důsledku pandemie, významně zasaženy neočekávaným omezením sociálních kontaktů. **Pandemie a jí vynucená opatření tvrdě dopadá na ty, kteří pracují v rolích spoléhajících na zákaznický zájem a volnou disponibilní příjmovou bázi klientů. Jde tedy o souběh dvou klíčových faktorů, tedy jak omezení možnosti sociálních kontaktů, tak snížení příjmových možností obyvatel. To je pro budoucí vývoj poměrně kritický jev.**

##### **a. Zaměstnanost**

Využívání moderních technologií započalo již v období před nástupem pandemie covid-19, a jejich využívání slouží v době pandemie jako jistý jako urychlovač již známých, avšak méně využívaných procesů a prostředků. Existují další dva vlivy, které se objevily jednoznačně v souvislosti s pandemií covid-19 a nadále budou působit a ovlivňovat, další vývoj na trhu práce. Jedná se zejména o diferencované důsledky pandemie na různé sektory a důsledky útlumu ekonomiky z první vlny pandemie (vč. narušení mezinárodní ekonomické směny).

Zatím není nemožné odhadnout a případně diferencovat důsledky těchto impulsů a jednoznačně odlišit jejich vliv do budoucna.

---

<sup>16</sup> Výzkumná aktivita „Dopady zavádění procesů digitalizace a automatizace na trh práce a konsekvence na oblast vzdělávání a oblast sociálních systémů“. Praha: VÚPSV, 2020.

<sup>17</sup> Výzkumná aktivita „Dopady zavádění procesů digitalizace a automatizace na trh práce a konsekvence na oblast vzdělávání a oblast sociálních systémů“. Praha: VÚPSV, 2020.

V souvislosti s covid-19 došlo ke změnám v zaměstnanosti, a to jak v jejím objemu, tak ve struktuře. Zatímco změny ve výši zaměstnanosti v důsledku covid-19 je relativně snadné vyčíslit, postihnout změny ve struktuře je již výrazně složitější.

**V souvislosti s pandemií covid-19 došlo v EU (s výjimkou Malty), dle dat ČSÚ, k propadu zaměstnanosti, a to o 2,8 %.** Pokles zaměstnanosti se týkal téměř všech odvětví. Výjimkami byly stavebnictví a dále veřejná správa, obrana, vzdělávání, zdravotnictví a sociální služby. Informační a komunikační činnosti si zachovaly stejnou úroveň zaměstnanosti jako ve 2. čtvrtletí 2019. Nutno však dodat, že obecně došlo k výraznému zpomalení dynamiky oproti předchozím čtvrtletím. Nejvíce se zaměstnanost meziročně snížila v sekci obchod, doprava, ubytování a pohostinství, v kulturních, zábavních a rekreačních činnostech.

**V ČR byl zaznamenán obdobný vývoj jako v rámci EU** – mírný meziroční pokles zaměstnanosti probíhal již od 4. čtvrtletí 2019. V důsledku pandemie se však ve 2. čtvrtletí 2020 prohloubil, a to na -1,9 %. **Nejvýraznější meziroční pokles zaměstnanosti byl sledován v odvětví ubytování, stravování a pohostinství (-16 %; 30,8 tis.),** dále pak v **odvětvích kulturní, zábavní a rekreační činnosti (-12 %; 12,5 tis.)** a také v **dopravě a skladování (-8 %; 29,2 tis.)**. Nejvyšší absolutní meziroční pokles byl zaznamenán ve zpracovatelském průmyslu, a to o 48,7 tis. zaměstnanců (-3 %).<sup>18</sup> První výsledky za **3. čtvrtletí 2020 ukazují, že v meziročním srovnání došlo ke zmírnění dynamiky poklesu zaměstnanosti.** Dle výsledků Výběrového šetření pracovních sil zpracovávaných a publikovaných ČSÚ se v meziročním srovnání ve 3. čtvrtletí 2020 míra zaměstnanosti snížila o 0,9 p. b. na 74,4 %.<sup>19</sup>

Uvedenou situaci potvrzují i údaje, které publikovala agentura CzechTourism, která udává, že v cestovním ruchu došlo meziročně k poklesu o více jak 196 tisíc pracovních míst.<sup>20</sup> Vzhledem k vývoji situace nelze očekávat, že by se v nejbližších dvou nebo třech letech vrátila úroveň zaměstnanosti v oblasti cestovního ruchu na úroveň roku 2019.

Výsledky analýzy dat VŠPS na úrovni krajů ukazují absolutní meziroční pokles (2q2019 – 2q2020)<sup>21</sup> zaměstnanosti v rámci zpracovatelského průmyslu, který byl zaznamenán zejména v Praze (o 12 tis. zaměstnanců) a v krajích Moravskoslezském (o 15 tis.), Královéhradeckém a Libereckém (shodně o 7 tis.), Zlínském (o 6 tis.) a Jihočeském (o 4 tis.). V odvětví ubytování, stravování a pohostinství klesla zaměstnanost opět především v Praze (o 4 tis. zaměstnanců) a v krajích Jihomoravském (o 8 tis.), Moravskoslezském (o 5 tis.) a Karlovarském (o 2 tis.). U odvětví kulturní, zábavní a rekreační činnosti byl nejvýraznější pokles zaznamenán v krajích Jihomoravském (o 4 tis.), Moravskoslezském (o 2 tis.), Plzeňském a Královéhradeckém (shodně o 1 tis. zaměstnanců). Odvětví doprava a skladování pak vykázalo nejvýraznější pokles zaměstnanosti v krajích Ústeckém (o 10 tis.), Jihočeském (o 7 tis.), Středočeském (o 6 tis.) a Jihomoravském (o 5 tis. zaměstnanců).

<sup>18</sup> Statistika a my – 10/2020. Karolína Zábojníková. 2020. Celková zaměstnanost klesla (str.12)

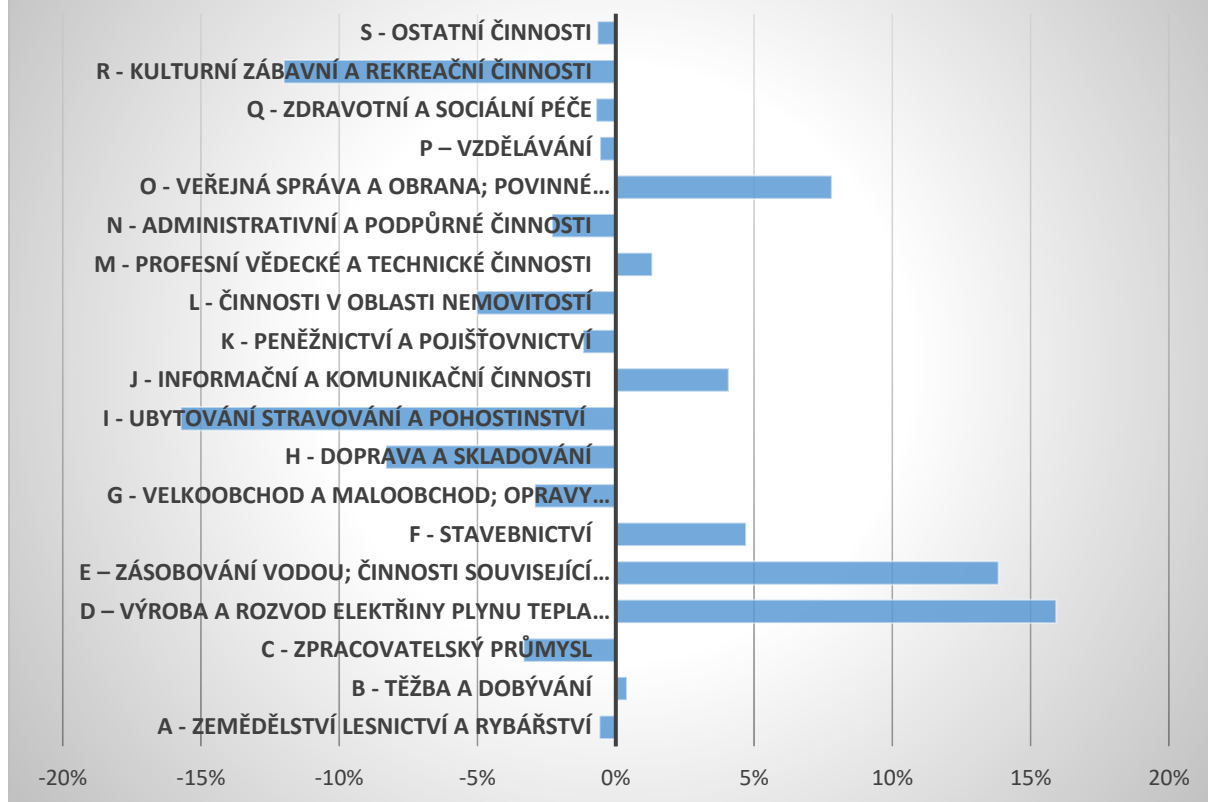
<sup>19</sup> Zpracováno s využitím „Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil – 3. čtvrtletí 2020.“ Praha: ČSÚ, 2020. [cit. 2.12.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-3-ctvrtleti-20>

<sup>20</sup> Zdroj: Spočítej a komunikuj. Domácí cestovní ruch – léto 2020. Výhled podzim. Výsledky 3. vlna výzkumu. MindBridge Consulting. Economic Impact. [cit. 2.12.2020] Dostupné z <https://tourdata.cz/wp-content/uploads/2020/10/CESKO-vlna-03.pdf>

<sup>21</sup> Analýza dat je prováděna na datech 2q2020. VÚPSV, v. v. i. ke dni zpracování předkládaného materiálu neměl k dispozici soubor primárních dat za 3q2020.



## Meziroční srovnání zaměstnanosti: 2q2019-2q2020 .



Zdroj: ČSÚ, VŠPS

Dle prezentovaných výsledků ČSÚ **poklesl v daném období i počet podnikatelů (o 12,6 tis.)**, kde došlo k snížení počtu jak podnikatelů se zaměstnanci (zaměstnavatelů o 8,4 tis.), tak také podnikatelů bez zaměstnanců (o 4,1 tis.).<sup>22</sup>

Z hlediska míry dopadu pandemie na zaměstnanost dle vzdělání lze konstatovat, že **největší vliv byl zaznamenán mezi zaměstnanci se základním vzděláním**, kdy ovlivnila životy necelé poloviny z nich (45,3 %), a středním vzděláním bez maturity (46,1 %). S rostoucí úrovní formálního vzdělání se míra dopadu, resp. podíl osob dotčených pandemií snižuje. **Z genderového pohledu pak nebyl zaznamenán žádný významný rozdíl**, neboť podíl mužů a žen dotčených pandemií covid-19 je prakticky shodný (na úrovni 43 %).<sup>23</sup>

S ohledem na skutečnost, že výrazněji neroste míra nezaměstnanosti, avšak je zřejmé, že změny na trhu práce jsou rozsáhlé, bylo by potřeba detailněji analyzovat data vypovídající o pohybu osob na trhu práce (zejména z pohledu odvětví), o jejich kvalifikaci. Určitou informaci by bylo možné získat z dat veřejných služeb zaměstnanosti, avšak data v potřebné struktuře se pro zpracování této analýzy nepodařilo získat.

**K zachování vysoké úrovně zaměstnanosti výrazně přispěla vládní opatření**, která byla přijímána jednotlivými státy napříč celou Evropou včetně ČR, kde jde

<sup>22</sup> Zpracováno s využitím „Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil – 3. čtvrtletí 2020.“ Praha: ČSÚ, 2020. [cit. 2.12.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-3-ctvrtleti-2020>

<sup>23</sup> Většina pracujících vidí dopady krize jako dočasné - 2. čtvrtletí 2020. Praha: ČSÚ, 2020. [cit. 2.12.2020] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/vetsina-pracujicich-vidi-dopady-krize-jako-docasne-2-ctvrtleti-2020>

zejména o program Antivirus. Z veřejně dostupných statistik MPSV<sup>24</sup> lze vyčíst, že k 30. 11. 2020 bylo v ČR v rámci **programu Antivirus A + B podpořeno 63 096 firem, resp. 850 059 zaměstnanců**. Celková podpora činila 18,7 mld. Kč. Více jak polovina zaměstnavatelů, kteří požádali o podporu z programu Antivirus, **působila v odvětví velkoobchod, maloobchod a opravy aut, dále pak ubytování, stravování a pohostinství a zpracovatelský průmysl**. Vysoké zastoupení zaměstnavatelů z těchto odvětví odráží jednak povinné uzavření provozoven a jednak omezení, příp. přerušení neekonomické výroby.

Mezinárodní organizace práce (ILO) považuje v delší celosvětové perspektivě za **nejohroženější odvětví obchodu, reality, zpracovatelský průmysl a ubytování a pohostinství**. Značně ohrožené jsou rovněž doprava a skladování, kultura, zábava a rekreace<sup>25</sup>. S tímto předpokladem jsou v souladu i zjištění VÚPSV, která poukazují na skutečnost, že pandemie akcelerovala využití prvků digitalizace, automatizace, robotizace (DAR), což se nutně musí promítnout v odvětvové struktuře zaměstnanosti. Otázkou zůstává dynamika tohoto procesu i s ohledem na současné utlumení ekonomického růstu.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Stav čerpání Programu Antivirus k 30. 11. 2020. Praha: MPSV. [cit. 2.12.2020] Dostupné z <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1580353/Antivirus+-+statistika+ke+dni+30.11+2020+-+varianta+web.pdf/>

<sup>25</sup> Statistika a my – 06/2020. Dalibor Holý. 2020. Koronavirus zasáhne trh práce s odstupem (str.26-27).

<sup>26</sup> Výzkumná aktivita „Dopady zavádění procesů digitalizace a automatizace na trh práce a konsekvence na oblast vzdělávání a oblast sociálních systémů“. Praha: VÚPSV, 2020.



## b. Nezaměstnanost

**Obecná míra nezaměstnanosti**, sledovaná ČSÚ, v meziročním srovnání **zaznamenala** ve 3. čtvrtletí roku 2020 pouze **mírný nárůst** (meziročně vzrostla o 0,7 procentního bodu, což představuje nárůst o 39 tisíc osob). Lze tak předpokládat, že v souvislosti s výrazným poklesem zaměstnanosti v některých odvětvích (viz výše), si většina propuštěných pracovníků velmi rychle našla nové pracovní místo. **Trh práce vzhledem k předchozímu, a v mnoha odvětvích přetrvávajícímu, nedostatku pracovních sil, vstřelil uvolněné osoby bez výraznějších problémů.** Ačkoliv míra nezaměstnanosti v ČR<sup>27</sup> zaznamenala určitý nárůst, je nadále hluboko pod průměrnou hodnotou EU 27, která v říjnu 2020 dosáhla hodnoty 7,6 % (v roce 2019 činila 6,6 %<sup>28</sup>). **Na celkem stále nízkou úroveň nezaměstnanosti má vliv tradičně vysoká ochrana zaměstnanců a delší výpovědní lhůty**, a to jak v ČR, tak ve většině evropských zemích (na rozdíl např. od Spojených států amerických, kde ochrana zaměstnanců v podobě např. dvouměsíční výpovědní lhůty, neexistuje). Nárůst uchazečů o práci tak byl výrazně zpomalen a státy mají šanci přijímat opatření, která by zamezila dalšímu negativnímu vývoji<sup>29</sup>. Obdobný trend platí i v případě míry nezaměstnanosti vykazované dle metodiky MPSV, která vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let na všech obyvatelích stejného věku. K 31.10.2020 dosahovala hodnoty 3,7 %, k 30. 11. 2020 pak 3,8 %.

Přesto lze ale konstatovat, že **covid-19 má zásadnější dopad, než jak by se dalo předpokládat z dostupných statistik.** Z výzkumu „Život během pandemie“ (PAQ)<sup>30</sup> vyplynulo, že práci v důsledku pandemie, tedy od poloviny března do listopadu, ztratilo asi 5 % respondentů. **Detailnější členění ukazuje, že nezaměstnanost dopadla zejména na osoby vykonávající samostatně výdělečnou činnost (16 % z nich).** Nutno podotknout, že celkovou ztrátu, bez jakékoli participace na trhu práce, uvedla 3 % respondentů, 2 % pak přiznala příležitostnou participaci na trhu práce.

Dopady vládních opatření se odrazily i **ve ztrátě či omezení pracovní aktivity**, kdy k tomuto jevu došlo zejména u osob se základním a středním vzděláním, přičemž tito ve své většině prozatím nedokázali najít zpět cestu na trh práce. Odborníci trhu práce v této souvislosti uvádějí, že **zaměstnavatelé mají zájem zachovat pracovní místa pro období po překonání krize.** Nicméně zároveň upozorňují na skutečnost, že koronavirus zasáhne trh práce s odstupem.<sup>31</sup>

**Omezení pracovní aktivity v podobě snížení úvazku či mzdy, omezení vedlejších příjmů z DPP či na ruku nebo nucené dovolené je v důsledku covid-19 sledováno u 13 % původně aktivních lidí. V případě skupiny OSVČ dosahuje toto procento hodnoty 23 %<sup>32</sup>.**

Vývoj nezaměstnanosti v dalším období bude ve velké míře záležet jednak na dalším průběhu pandemie, a jednak na přijatých vládních opatřeních. Již dnes lze konstatovat, že bez zásahu státu by nezaměstnanost v ČR byla významně vyšší.

Již teď je patrné, že v případě **některých odvětví nedojde k návratu zaměstnanosti na předpandemickou úroveň.** Bude tak tedy nezbytné poskytnout uvolněným pracovníkům potřebnou podporu pro jejich přechod do jiných pracovních pozic.

<sup>27</sup> Obecná míra nezaměstnanosti v České republice, stanovená dle metodiky EUROSTAT pro mezinárodní srovnání, dosahovala v říjnu 2020 hodnoty 2,9 %.

<sup>28</sup> Zdroj dat: EUROSTAT. [cit. 2.12.2020]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE\\_RT\\_M\\_\\_custom\\_295834/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M__custom_295834/default/table?lang=en)

<sup>29</sup> Statistika a my – 06/2020. Dalibor Holý. 2020. Koronavirus zasáhne trh práce s odstupem (str.26-27)

<sup>30</sup> Zdroj: Výstupy projektu „Život během pandemie.“ [cit. 2.12.2020] Dostupné z: <http://idea.cerge-ei.cz/paq-zivot-behem-pandemie/paq-zivot-behem-pandemie>

<sup>31</sup> Výzkumná aktivita „Dopady zavádění procesů digitalizace a automatizace na trh práce a konsekvantně na oblast vzdělávání a oblast sociálních systémů“. Praha: VÚPSV, 2020.

<sup>32</sup> Zdroj: Výstupy projektu „Život během pandemie.“ [cit. 2.12.2020] Dostupné z: <http://idea.cerge-ei.cz/paq-zivot-behem-pandemie/paq-zivot-behem-pandemie>.

Stěžejní **prvek podpory** musí spočívat v **existenci funkčního systému dalšího vzdělávání**, založeného na účinné a flexibilní možnosti změny kvalifikace osob. K tomuto je potřebné urychlené zavedení v současné době budovaného systému modularizovaných rekvalifikačních programů (projekt KVASAR).<sup>33</sup>

## 5. Odolnost ekonomiky

Téma odolnosti se nevyskytuje pouze v ekonomice a obecně vzato se odolností (resiliencí) rozumí schopnost odolávat, případně vstřebat do sebe narušující tlaky či podněty. Z hlediska systémového přístupu míra odolnosti určitého systému ukazuje:

- **schopnost „odrazit“ narušující tlaky a podněty**
- **schopnost tato narušení efektivně vstřebat tak, aby se systém nejenže nezhroutil, ale případně ještě přesunul na vyšší úroveň.**

Odolnost se tedy v systémovém pojetí týká jak defenzivní síly systému (schopnost vyhnout se tlaku, odrazit ho), tak i ofenzivní či aktivní (přijmout, vstřebat tak, aby systém „povyšil“, adaptoval se v nových podmínkách)<sup>34</sup>. **Například platformové (on-line) zaměstnávání stojí na možnosti „neveřejného“ kontaktu smart telefonu s internetem a vzniká problém jakékoliv státní ingerence (daně, pracovně právní ochrana). Je třeba hledat nové, podobně sofistikované, možnosti státní reglementace této oblasti, s využitím podobných technických možností, jaké on-line systémy používají. V digitalizovaném prostředí jsou k dispozici nejméně tři digitálně detekovatelné subjekty. Platforma, vykonavatel služby a příjemce služby.**

Odolnost, jako jedna z klíčových charakteristik ekonomik, resp. společností, proto nutně zasahuje různé subsystémy, jejichž vzájemná dynamika činí problém určení dostatečné odolnosti (resp. zlepšení míry odolnosti) velmi komplexním.

Jak již výše uvedená definice naznačuje, téma odolnosti v ekonomickém kontextu disruptivních technologií zasahuje následující okruhy:

- Manévrovací prostor pro akci vlády. Zde je přímý vliv na akceschopnost fiskální a monetární politiky. Jde tedy o možnost využití nástrojů monetární politiky (omezené například v případě eurozóny zápornými úrokovými sazbami) a fiskální politiky (dluhové břemeno, náklady na obsluhu dluhu). Nejde ovšem jen o užití hospodářských politik, ale také o schopnost pracovat se scénáři vývoje, připravenost základních infrastrukturních projektů, snížení byrokratické zátěže, flexibilita vzdělávací soustavy atd.
- Strukturu ekonomiky. Zatímco fiskální politika se může projevit poměrně rychle (u monetární politiky bude záležet na povaze transmisního mechanismu), otázky ekonomické struktury se týkají dlouhodobého horizontu. Zde záleží na tom, jaké strukturální slabosti daná ekonomika vykazuje – např. zda v ní nedominují sektory, které budou podléhat disruptivním změnám (viz automobilový průmysl), jaká je vlastnická struktura u jednotlivých odvětví (kapitál má domov, mateřské firmy si mohou přesouvat perspektivní výroby zpět do mateřské země, v zemích dalších mohou „dobíhat“ zastaralé technologie). Důležitá je rovněž struktura z hlediska velikosti firem, míra samostatnosti a lokálního propojení malých a středních firem atd. Disruptivní technologie se vyznačují právě tím, že mění strukturu ekonomiky.

<sup>33</sup> <https://kprofesijinak.cz/o-projektu-kvasar/>

<sup>34</sup> Viz také Briguglio, L. et al. (2008) Economic Vulnerability and Resilience: Concepts and Measurements. Research Paper 2008/055. Helsinki: UNU-WIDER.

- Jak již naznačeno výše, je klíčové, aby vláda byla připravena disruptivní změny **uchopit nejen z hlediska sociálního smíru, ale také jako příležitost pro modernizaci celé ekonomiky**. Aktivní hospodářská strategie (viz také koncept Inovační strategie v ČR) a její naplňování je proto klíčové. Je nutné zdůraznit, že pokud ČR nebude schopna zachytit probíhající technologické změny v rámci ucelené národohospodářské politiky, pak to bude někdo jiný, kdo bude rozhodovat o tom, jakým způsobem se ČR zapojí do nové mezinárodní dělby práce.

ČR se nevyznačuje velkými vnitřními (veřejný dluh, obsluha dluhu) ani vnějšími (deficity běžného účtu) nerovnováhami. O to větší pozornost je ovšem potřeba věnovat strukturálním charakteristikám. Vzhledem k napětí ve světové ekonomice (související s krizí multilaterálních institucí a systému mezinárodních vztahů) se do popředí dostává problematika lokální ekonomiky. **Lokální ekonomika se nejenže vyznačuje vyšší měrou odolnosti, ale také nabízí řadu zajímavých možností rozvoje právě s ohledem na moderní technologie.**

**Lokální ekonomika tvoří propojený cyklus, který je obvykle spojován se stabilizační funkcí. Právě struktury lokální ekonomiky, a to zejména, jsou-li založeny na bázi zaměstnanecké participace, jsou vůči negativním šokům vysoce odolné<sup>35</sup>. Lokální ekonomiku je možno brát jako určitou záchranou síť, zejména v případě větší krize. Toto defenzivní pojetí ovšem nedostatečně zohledňuje, že samy lokální struktury představují velký technologický potenciál.**

Lokální ekonomika je tradičně spojována se zemědělstvím, později i s péčí o krajinu, zpracováním/recyklací odpadů, resp. jejich využití v energetice či další výrobě, v řemeslných pracích. Takovýto propojený cyklus, který má i svůj významný aspekt environmentální odolnosti je dále doplněn nějakou finanční konstrukcí. Nejčastěji se jedná o regionální banku, či místní družstevní záložnu, může to být ale také lets systém (tj. výměnný systém), ve větším regionu pak i lokální měna.

Moderní technologie ale umožňují mnohem více. Sdílení jako jeden z klíčových principů 21. století dává lokální ekonomice nové možnosti například přes individualizovanou (kustomizovanou) výrobu, k níž je možno využít 3D tisk. Sdílení návodů, manuálů, postupů se netýká jen výroby, ale ovlivňuje i vzdělávací proces (tzv. distance learning). Práce z domova představuje ulehčení pro dopravu, ale zároveň je dalším faktorem, který umožňuje síťová propojení komunikačních či výrobních jednotek po celém světě<sup>36</sup>. **Menší, lokálně ukotvené jednotky představují flexibilní, decentralizované řešení ekonomických problémů. Jak se již dnes ukazuje na sociálních a environmentálních inovacích řady měst či obcí po celém světě, jsou právě obce a města vhodným prostředím pro rozvoj nových směrů (participativní rozpočet, projekty dostupného a sociálního bydlení, environmentální opatření na úrovni měst, městské měny atd.).**

Vzhledem k tématu odolnosti je přínosný výzkum provedený Evropským parlamentem, který následně vyústil v řadu doporučení. Doporučení nese název „O přispění družstev“<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> European Parliament (2013) Report on the contribution of cooperatives to overcoming the crisis. Committee on Industry, Research and Energy. Online na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0222+0+DOC+XML+V0//EN>

<sup>36</sup> Podrobněji viz: Kostakis, V., Niaros, V., Dafermos, G., Bauwens, M. (2015). Design global, manufacture local: Exploring the contours of an emerging productive model. Futures 73, str. 126-135.

<sup>37</sup> European Parliament (2013) Report on the contribution of cooperatives to overcoming the crisis. Committee on Industry, Research and Energy. Online na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0222+0+DOC+XML+V0//EN>. Další informace také na: Nuttall, G. (2012) Sharing success. The Nuttall review of employee ownership. Online na:

k překonání krize". Rozsáhlý výzkum zaměřený na to, jak různé ekonomické struktury odolaly velké recesi, došel k závěru, **že to právě byla družstva a podniky ovládané zaměstnanci, které se s krizí vypořádaly nejlépe. Šířeji vzato zájem o ekonomickou demokracii (tedy vliv zaměstnanců na řízení podniku i na financích podniku) roste, protože představuje nejen posílení odolnosti dané ekonomiky, ale také přispívá k větší produktivitě.**

Je potřeba také uvést, že právě tyto formy zaměstnanecké participace vykazují menší nerovnost, což je obzvláště přínosné vzhledem k moderním technologiím, u nichž naopak panuje obava, že nerovnost zvýší. Do lokálních struktur přitom můžeme zahrnout i start-upy. Konkrétní nástroje podpory zahrnují zákon o sociálním podnikání, zákon o přebírání podniků zaměstnanci (podobně jako ve Francii), včetně centra pro podporu v oblasti technologické, patentové a marketingové. Stranou nezůstávají ani školy a univerzity, které podporují inkubátory pro podnikatelské projekty a mohou se podílet na řešení problémů dané lokality.

## 6. Závěr

Problematika disruptivních technologií je velice komplexní a zasahuje celou šíři socio-ekonomického systému, včetně přesahu do světové ekonomiky ve vazbě na možné změny v mezinárodní dělbě práce. Od 70. let je patrné oslabování faktoru práce ve prospěch kapitálu ve vyspělých zemích, což se odráží na poklesu indikátoru labour income share, tj. podílu příjmu z práce na výstupu. Je pravděpodobné, že změny, které přinesou disruptivní technologie tuto tendenci dále prohloubí.

Platí ovšem, že nové technologie přinášejí velkou míru nejistoty. Tato nejistota je reflektována ve velkém množství studií, které nicméně přinášejí velmi odlišné výsledky. Je možné najít scénáře, které počítají s de facto nulovou bilancí (počet zaniklých pracovních míst bude vyrovnán novými pracovními místy, příp. demografickými faktory), ale i scénáře, které počítají s velkým zánikem pracovních míst. **Nelze vyloučit, že se bude měnit „obsah“ pracovního místa, tj. některé studie pečlivěji rozlišují, které aktivity je možno automatizovat a které nikoliv. Takovýto vývoj by spíše indikoval k další prekarizaci práce než k masové nezaměstnanosti.** V článku uvedené studie se také věnují problematice nerovnosti a otázce vlastnictví „robotů“, resp. technologií.

Jako existuje široká škála studií, tak široké je i spektrum návrhů. Některé se pohybují v rámci současného systému a nepředstavují žádné výraznější vybočení (flexibilita vzdělávací soustavy, podpora podnikavosti), jiné přinášejí radikálnější návrhy, které by výrazně změnilo fungování veřejného sektoru, daňovou soustavu atd. Patří k nim úvahy o speciální dani pro roboty, Varufakisovy návrhy o univerzální základní dividendě, či původně filozofický koncept nepodmíněného základního příjmu.

Vzhledem k vysoké míře nejistoty, která se neprojevuje „jen“ v oblasti technologií, ale zasahuje i systém mezinárodních vztahů a politický systém, se zvyšuje význam kategorie odolnosti. Odolnost/resilience přitom nepředstavuje jen defenzivní koncept – tj. schopnost systému odrazit/vyhnut se negativním jevům, ale zároveň i schopnost „vstřebat“ a povýšit takové změny, které mohou v konečné fázi ekonomice prospět, modernizovat ji.

Pro odolnost ekonomiky je klíčová otázka manévrovacího prostoru pro aktivní vládní politiku (tj. do jaké míry existují omezení daná vnitřními a vnějšími nerovnováhami), z dlouhodobého hlediska je pak důležitá schopnost cíleně měnit strukturu ekonomiky. Právě vysoká míra nejistoty nabízí možnost rozvoje lokální ekonomiky, která je i plně

---

[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/31706/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31706/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf)

v souladu s potřebami ekonomiky ČR. Nelze ignorovat ani evropský rámec, v němž se ČR pohybuje. **Zatímco EU jako celek je silná v tradičních odvětvích, německá průmyslová strategie konstatuje zaostávání v moderních odvětvích a nutnou změnu hospodářské politiky. Je důležité, aby ČR tyto změny nejen sledovala, ale také implementovala, neboť jinak se může ocitnout na chvostu dění nejen z hlediska disruptivních technologií, ale zároveň se může dostat do situace, kdy o její struktuře (a tedy i zapojení do mezinárodní dělby práce) bude rozhodovat někdo jiný.**

Z pohledu (nejen) reakce na pandemickou situaci bude vhodné v příštím období:

- **Pravidelně vyhodnocovat data** (kvantitativní i kvalitativní povahy) týkající se trhu práce, struktury zaměstnanosti, nezaměstnanosti, pohybu pracovní síly ... a na zjištění adekvátně reagovat. Za tímto účelem využívat zejména data sbíraná veřejnými službami zaměstnanosti.
- V oblasti dalšího vzdělávání **nastavit prostředí** napomáhající popandemickému **restartu ekonomiky**:
  - realizovat **funkční**, časově i finančně náročnější **rekvalifikace**, tj., rekvalifikace, které poskytují skutečnou změnu kvalifikace. K tomuto je zapotřebí:
    - a) zrušit současné nastavení veřejné soutěže rekvalifikací;
    - b) nastavit adekvátní podporu při rekvalifikaci, která umožní živiteli rodiny setrvávat ve vzdělávacím procesu i delší dobu;
    - c) vzdělávací obsah musí reflektovat skutečnou potřebu zaměstnavatelů.
    - d) aplikovat modularizované vzdělávací rekvalifikace, které výrazně zkrátí a zlevní vzdělávání;
  - podporovat sladování rodiny a práce jednak **uplatňováním flexibilních forem práce**, které mají jednoznačné, v praxi použitelné právní nastavení a jednak finančně dostupnými službami pro domácnost.
- Provéřit **funkčnost** stávajícího **nástroje** aktivní politiky zaměstnanosti **„Příspěvek na Nový podnikatelský program“** pro předpokládaný restart ekonomiky, případně vytvořit nástroj nový. Podpůrný program napomůže zaměstnavatelům i zaměstnancům překonat krizové období a umožní zachovat vysokou úroveň zaměstnanosti.

## Literatura:

ARNTZ, M., GREGORY, T., ZIERAHN, U. 2016. *The risk of automation for jobs in OECD countries: comparative analysis*. OECD. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5jlz9h56dvq7-en.pdf?expires=1575127549&id=id&accname=guest&checksum=3549620D63AB49DB1360E3E60FCA358E>

BERG, A., BUFFIE, E., F., ZANNA, L. F. 2016. *Robots, growth and inequality*. [online]. In: Finance and development, September 2016. Dostupné na: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2016/09/pdf/berg.pdf>

BRIGUGLIO, L. et al. (2008) *Economic Vulnerability and Resilience: Concepts and Measurements*. Research Paper 2008/055. Helsinki: UNU-WIDER

BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE. 2019. *Nationale Industriestrategie 2030*. Dostupné na: [https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/M-O/nationale-industriestrategie.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=12](https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/M-O/nationale-industriestrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=12)

DAO, M. C., DAS, M., KOCZAN, Z., LIAN W. 2017. *Why is labour receiving a smaller share of global income? Theory and empirical evidence*. [online]. In: IMF, Working Paper 17/169. Dostupné na: <http://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2017/07/24/Why-Is-Labor-Receiving-a-Smaller-Share-of-Global-Income-Theory-and-Empirical-Evidence-45102>

Databáze EUROSTAT. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE\\_RT\\_M\\_custom\\_295834/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M_custom_295834/default/table?lang=en)

Databáze: VŠPS, 2Q 2020.

Databáze: VŠPS, 2Q 2019.

EHSV 2014. *Relokalizace průmyslu do EU*. Dostupné na: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/reshoring-eu-industries-framework-reindustrialisation>

EUROFOUND: e-šetření Život, práce a COVID-19 (e-survey Living, working and COVID-19)

Eurofound (2019), Reshoring in Europe: Overview 2015–2018, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Parliament 2013. *Report on the contribution of cooperatives to overcoming the crisis*. Committee on Industry, Research and Energy. Dostupné na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2013-0222+0+DOC+XML+V0//EN>

FREEMAN, R. 2015. *Who owns the robots, rules the world*. In: IZA World of Labour. Dostupné na: <https://wol.iza.org/articles/who-owns-the-robots-rules-the-world/long>

Fórum sociální politiky. 5/2020. VÚPSV. R. Kyzlinková, S. Veverková, H. Vychová: Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce.

FREY, C. B., OSBORNE, M.A. 2013. *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?* In: Oxford Martin School, Working Paper. Dostupné na: [http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)

Gallup's State of the American Workplace. 70 % of U.S. Workers Not Engaged at Work In: Gallupe.com [online]. © 2017 [vid. 2017-07-25]. Dostupné z: <http://www.gallup.com/services/178514/state-american-workplace.aspx>

<https://www.ipsos.com/cs-cz/4-z-5-firem-pocitily-negativni-dopad-koronakrizy-vidi-vsak-i-pozitiva>

GATES, B., 2017. *Bill Gates calls for income tax on robots*. Financial Times. <https://www.ft.com/content/d04a89c2-f6c8-11e6-9516-2d969e0d3b65>

ILO 2012. *Global wage report 2012/2013: Wages and equitable growth*. [online]. In: Geneva: ILO. [cit. 28. září 2017]. Dostupné na: <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2012/lang--en/index.htm>

Informační systém o průměrném výdělků, 2.čtvrtletí 2020. (Výsledky ke dni 23.9.2020).

KOSTAKIS, V., NIAROS, V., DAFERMOS, G., BAUWENS, M., 2015. *Design global, manufacture local: Exploring the contours of an emerging productive model*. Futures 73, str. 126-135.

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE 2017. *Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills and wages*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>

NUTTALL, G. (2012) *Sharing success. The Nuttall review of employee ownership*. Online na:

[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/31706/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31706/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf)

OXFORD MARTIN SCHOOL, CITI. 2016. *Technology at work v2.0: The future is not what it used to be*. In: Oxford Martin School and Citi GSP: Global Perspectives and Solutions. Dostupné na: [http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi\\_GPS\\_Technology\\_Work\\_2.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi_GPS_Technology_Work_2.pdf)

Projekt OPZ. Kvalita systému akreditací a rekvalifikací (zkráceně KVASAR). (č.p. CZ.03.1.54/0.0/0.0/15\_020/0007502). Dostupné z: <https://kprofesijinak.cz/o-projektu-kvasar/>

Statistika a my. 06/2020. Holý Dalibor. 2020, Koronavirus zasáhne trh práce s odstupem.

Statistika a my. 10/2020. Zábojníková Karolína. 2020. Celková zaměstnanost klesla.

ŠVIHLÍKOVÁ, I. 2014. *Přelom. Od Velké recese k Velké transformaci*. Bratislava: inaque.sk. ISBN 978-80-89737-06-2.

UNCTAD 2016. *Robots and industrialization in developing countries* In: UNCTAD, Policy Brief 50. Dostupné na: [http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/presspb2016d6\\_en.pdf](http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/presspb2016d6_en.pdf)

VARUFAKIS, J. 2017. *Taxing robots won't work, says Yanis Varoufakis*. In: World Economic Forum and Project Syndicate. Dostupné na: <https://www.weforum.org/agenda/2017/03/taxing-robots-wont-work-says-yanis-varoufakis>

WINICK, E. 2018. *Every study we could find on what automation will do to jobs, in one chart*. MIT Technology Review. <https://www.technologyreview.com/s/610005/every-study-we-could-find-on-what-automation-will-do-to-jobs-in-one-chart/>

Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil – 3. čtvrtletí 2020." Praha: ČSÚ, 2020. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-3-ctvrtleti-2020>

Život během pandemie. [cit. 2.12.2020]. Dostupné z: <http://idea.cerge-ei.cz/paq-zivot-behem-pandemie/paq-zivot-behem-pandemie>

Život během pandemie. Dostupné z: <http://idea.cerge-ei.cz/paq-zivot-behem-pandemie/paq-zivot-behem-pandemie>



## **Část B Informace o vývoji vybraných opatření vymezených v akčním plánu Práce 4.0**

Tato část přináší informace popisující zjištění, výsledky analýz a dalších aktivit provedených v souvislosti s plněním plánu Práce 4.0. k strategickým cílům, resp. opatřením, které byly uloženy k realizaci VÚPSV, v. v. i.

Akční plán práce 4.0.<sup>38</sup> byl schválen Ministerstvem práce a sociálních věcí v březnu 2017 a následně projednán na plenární schůzi Rady hospodářské a sociální dohody. Na počátku implementace tohoto akčního plánu se ukázalo, že opatření definovaná tímto akčním plánem jsou z hlediska budoucích dopadů do sociální oblasti i do oblasti dalšího vzdělávání velmi důležitá a je třeba je řešit v širším kontextu, v návaznosti na další strategické dokumenty.

Proto byla opatření Akčního plánu Práce 4.0. nejprve převzata do akčního plánu „Společnost 4.0“, který byl schválen v září 2017 a následně byla v aktualizované podobě včleněna do programu, „Digitální Česko“, do třetího pilíře programů, „Koncepce digitální ekonomika a společnost“, schváleného usnesením vlády číslo 629/2018. Aktualizace se týká zejména termínu plnění, který byl nově stanoven na rok 2022, neboť do tohoto roku je také realizován výzkum „Komplexní řešení dopadů digitalizace a automatizace na trh práce a konsekvantně do oblastí sociální a do vzdělávání, který MPSV zadalo, a **kteřý by měl přispět k žádoucímu nastavení opatření uvedených v akčním plánu, a to i v širších souvislostech**. Současné pracovní výstupy jednotlivých opatření jsou pouze interní a budou dále doplňovány a aktualizovány.

Jednotlivé strategické cíle a opatření Akčního plánu Práce 4.0. odrážely při svém koncipování v roce 2017 tehdy adekvátní představu o kontinuálním, významném a relativně rychlém uplatnění sledovaných vývojových změn a jejich důsledků trh práce, na daňový a pojistný systém a další oblasti. Ale taková situace ani v Česku ani ve sledovaných zahraničních zemích zatím signifikantně nenastala. To má dva aspekty. První je, že vývojové tendence i jednotlivé procesy uplatňují již více let dobu, mění postupně situaci a důsledky jsou významně diferencované, vzájemně se prolínají, popř. vzájemně kompenzují. Některé jevy předpokládané národním plánem zatím nenastávají a není tudíž možné je analyzovat a dělat k nim metodiky.

### **Opatření 1.2.1 Zabránění vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti a vytváření mostů k novému uplatnění na trhu práce pro znevýhodněné skupiny**

Očekává se, že čtvrtá průmyslová revoluce (dále Průmysl 4.0), jak je souhrnně označována probíhající digitalizace, automatizace, robotizace a prosazování prvků umělé inteligence do běžného života, přinese nezanedbatelné změny, nové trendy a rozmanité dopady do všech sfér společnosti. Jak ukazují názory domácích i zahraničních expertů na danou problematiku, odhadnout budoucí vývoj dopadů Průmyslu 4.0. je velmi složité. Někteří předpokládají dramatické změny, které povedou k masivnímu nahrazování lidské práce stroji a k růstu nezaměstnanosti. Jiní se naopak domnívají, že uplatňování prvků čtvrté průmyslové revoluce bude (vlastně už je) bez dramatických projevů a bude doprovázeno vznikem nových pracovních pozic, jejichž náplň a zaměření není dnes snadné předvídat. S ohledem na tuto skutečnost, kdy nelze formulovat jasnou podobou změn, není možné ani stanovit konkrétní opatření reagující na problém dlouhodobé nezaměstnanosti.

<sup>38</sup> MPSV jako zadavatel poskytlo v dubnu 2019 o stavu plnění Akčního plánu Práce 4.0. tuto informaci dle zákona č. 106/199 Sb. 2019.

**Pozornost je tak třeba zaměřit spíše na přípravu vhodného prostředí a zajištění podmínek, které dokáží pružně reagovat na rychle probíhající změny související s Průmyslem 4.0.**

Uvedené potvrzují i oslovení zahraniční odborníci<sup>39</sup> - ve sledovaných zemích nejsou přijímána **žádná speciální opatření** zaměřená na řešení snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a podporu znevýhodněných skupin v souvislosti s očekávanými dopady Průmyslu 4.0. Pozornost je naopak zaměřena na **zajištění fungujícího systému (veřejných) služeb zaměstnanosti**, aby dokázaly dostatečně rychle a pružně reagovat na probíhající změny na trhu práce a co nejvíce minimalizovat případné negativní dopady Průmyslu 4.0 na trh práce, resp. na podíl **dlouhodobě nezaměstnaných**.

**Poskytování účinné podpory návratu a uplatnění na trhu práce a zamezení vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti** si v rámci veřejných služeb zaměstnanosti vyžaduje zaměřit se zejména na:

- **včasnou a cílenou intervenci,**
- **výběr vhodných poradenských metod,**
- **efektivní systém vzdělávacích aktivit, rekvalifikací a nástrojů APZ,**
- **individuální přístup,**
- **posílení spolupráce se zaměstnavateli.**

➤ **Včasná a cílená intervence**

Klíčovým faktorem efektivního poskytování pomoci potřebným skupinám osob na trhu práce je správné posouzení a stanovení jejich potřeb, schopností, možností a překážek, které je omezují při hledání zaměstnání a v návratu na trh práce, aby jim mohla být poskytnuta účinná pomoc. Správné určení potřeb je nezbytné pro výběr vhodných služeb a nástrojů poskytovaných za účelem zmírnění překážek bránících v návratu na trh práce.

Preventivní selekce/**třídění uchazečů podle individuální míry zaměstnatelnosti**, tzv. Early assessment, neboli včasná identifikace, umožňuje s využitím souboru nástrojů ohodnotit rizikovost uchazeče krátce po registraci na úřadě práce. Cílem včasné identifikace je roztrdit uchazeče dle zvoleného kritéria (často jím je délka nezaměstnanosti) na rizikové a méně rizikové osoby, které si pravděpodobně naleznou práci samy bez problémů, a tudíž nepotřebují žádnou či jen minimální pomoc ze strany pracovníků ÚP ČR. Naopak, čím rizikovější uchazeč, tím intenzivnější a individuálnější poradenství mu musí být poskytnuto.

Predikci a následnou selekci uchazečů, identifikace rizikových uchazečů lze provádět několika nástroji, případně jejich kombinací:

- osobním ohodnocením poradcem,
- skupinovým screeningem (stanovení příslušnosti k předem definované rizikové skupině),
- profilováním (stanovení predikce na základě statistického modelu),
- stanovením časových hranic.

**Osobní ohodnocení** provádí většinou pracovníci úřadů práce či externí osoby. Nejčastěji se jedná o řízený rozhovor, jehož cílem je ohodnotit zaměstnatelnost každého uchazeče z pohledu dosažené kvalifikace, motivace, orientace na trhu práce, zábran pro přijetí zaměstnání apod. Poradci obvykle postupují podle předem připravené osnovy či dotazníku. Díky tomu jsou výsledky standardizované. Dotazování obvykle trvá cca 0,5 – 2 hodiny.

---

<sup>39</sup> Pro účely zmapování situace, jak k řešení těchto nových výzev přistupují ve vybraných zahraničních zemích (Dánsko, Finsko, Německo), byli osloveni experti, kteří na základě zaslaných dotazů poskytli popis přístupů a řešení přijímaných v jejich zemi v souvislosti s očekávanými dopady Průmyslu 4.0.

**Skupinový screening** – na základě analýzy nezaměstnaných jsou vytipovány skupiny osob, které jsou na trhu práce různým způsobem znevýhodněny. Výsledkem skupinového screeningu je ohodnocení, zda uchazeč spadá či nespadá do definované rizikové skupiny. Obvykle není možno propojit skupinový screening se subjektivními charakteristikami jedince a riziko lze identifikovat pouze na základě předem definovaných skupin. Není brán v úvahu ani posudek poradce, ani charakteristika samotného jedince.

**Statistický model**, nazývaný také **profilování**, kombinuje teorii a empirická data o faktorech determinujících trvání nezaměstnanosti. Na jejich základě je konstruován model, podle kterého je každému uchazeči přiřazena míra individuálního rizika dlouhodobé nezaměstnanosti. Zaměstnatelnost uchazeče je vypočítána na základě proměnných typu:

- délka předchozí nezaměstnanosti,
- vzdělání a kvalifikace,
- věk,
- struktura volných míst v okrese,
- předchozí příjem atd.

Čím více proměnných je k dispozici, tím je predikce přesnější. Na základě výpočtu je každému nezaměstnanému přiřazena potencionální pravděpodobnost nalezení zaměstnání (např. % pravděpodobnosti nalezení zaměstnání do jednoho roku). Uchazeče tak lze rozdělit do nekonečně mnoha skupin. Nicméně v praxi se ukazují 3-5 skupin za nejvhodnější<sup>40</sup>. Ohodnocení rizika je vysoce formální a je uděláno na agregované úrovni. Úroveň agregace je ovšem nižší než u skupinového screeningu. Data do modelu mohou být vkládána čistě automaticky z databáze (např. věk, pohlaví, vzdělání, ...), nebo mohou být částečně doplněna poradci či samotnými nezaměstnanými. Do modelu se tak dostanou skryté individuální proměnné. Poradce může například ohodnotit s pomocí několika připravených otázek míru motivace uchazeče, jeho orientaci na trhu práce atd. Poté zadá data do modelu, který vypočítá skóre rizika. Pomocí statistického modelu lze identifikovat rizikové kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti, poté určit, proč mají tyto kategorie problém na trhu práce a konečně vybrat vhodné opatření pro vyřešení problému.

Vedle ohodnocení poradcem či statistického modelu se využívají tzv. **časové hranice**. Pokud si uchazeč nenalezne práci do předem stanoveného termínu (např. 3 měsíce), dostává se automaticky do zóny s intenzivnějším poradenstvím. Samostatné využití pouze časových hranic není nejvhodnější, neboť někteří uchazeči mohou být natolik rizikový, že je u nich zbytečné čekat několik měsíců, zda si práci nenaleznou. Většinou proto bývají časové hranice používány jako „záchytná síť“ pro případy, kdy poradce či statistický model odhadne uchazeče jako nerizikového, ale on si práci do určité doby nenalezne.

Informace o zaměstnatelnosti uchazeče lze pak využít pro efektivní zacílení APZ. **V případě ohodnocení uchazeče z hlediska zaměstnatelnosti, tzn. určení, zda daný uchazeč je či není rizikový, je možné mu, v závislosti na stanoveném riziku, nabídnout nejvhodnější nástroj.** Přes nesporný přínos aktivních a preventivních opatření poskytovaných veřejnými službami zaměstnanosti, není možné ani vhodné poskytovat APZ a poradenské programy plošně velkému počtu nebo dokonce všem uchazečům. Plošná preventivní opatření představují příliš vysoké náklady, a to jak v absolutní částce, tak i ve srovnání s jejich přínosy. Je neefektivní preventivně poskytovat programy APZ uchazečům, kteří si práci najdou sami a rychle. V lepším případě se jedná o neefektivně vynaložené finance, v horším případě mohou tito uchazeči kvůli účasti v programu oddálit vlastní hledání práce, čímž snižují svou zaměstnatelnost. Lepší zacílení

---

<sup>40</sup> Výsledkem většinou je umístění jedince na nějaké škále (pravděpodobná délka trvání nezaměstnanosti, pravděpodobnost nalezení zaměstnání do určité doby...). Uchazeči tak mohou být z kategorizováni do libovolně mnoha kategorií, např. v Dánsku do tří, v USA do dvaceti, ve Švýcarsku nejsou kategorizováni vůbec. Blíže k zahraničním zkušenostem viz Soukup 2006.

poskytovaných nástrojů tak povede i k minimalizaci negativních efektů spojených s využíváním nástrojů APZ, jako je *creaming off effect*<sup>41</sup> či efekt mrtvé váhy (*dead weight effect*)<sup>42</sup>. Zacielení intervence a její načasování má tak významný vliv na konečné efekty aktivní politiky zaměstnanosti.

### ➤ **Vhodné poradenské metody**

Poradenství poskytované veřejnými službami zaměstnanosti by mělo poskytovat klientům podpůrný servis, jehož cílem je podpora rozvoje klientů, jejich orientace na trhu práce, připravenosti na vstup na trh práce a jejich lepší uplatnitelnosti na něm. Poradenské aktivity by měly vést k podpoře vlastní iniciativy klientů, nenahrazují odpovědnost klientů za řešení jejich situace. Klient sám musí stále usilovat o hledání řešení situace, investovat svůj čas a vlastní úsilí. Klient musí být aktivní, nikoliv se dostat do pasivní pozice, plní pokyny poradce. Poradenské aktivity musí **podpořit aktivizaci klientů za účelem jejich rychlé reintegrace na trhu práce**, zvýšení jejich motivace hledat si práci i začít pracovat, popřípadě se vzdělávat za účelem získání na trhu práce požadované kvalifikace, zamezení pasivity klientů, aktivizaci klientů k činnosti.

Pro zajištění poskytování kvalitních poradenských služeb je žádoucí také rozvinout spolupráci s ostatními institucemi, které působí v této oblasti poradenství. Zejména v případě dlouhodobě nezaměstnaných a opakovaně evidovaných uchazečů o zaměstnání je žádoucí poradenství založit **na systému komplexního individuálního přístupu**, využívajícího principů a vybraných **postupů case managementu**. V praxi to znamená zajistit jak koordinaci činností v rámci vnitřních procesů veřejných služeb zaměstnanosti (tj. spolupráce všech útvarů kontaktních pracovišť a krajských poboček ÚP ČR), tak i současně koordinaci spolupráce s relevantními aktéry majícími vliv na uplatnění osob na trhu práce např. orgány státní správy a samosprávy, neziskové organizace, příp. další. Spolupráce relevantních subjektů umožní zavést postupy, které kombinací opatření pomohou určit a eliminovat problémy, s nimiž se dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaní potýkají.

Hlavní postupy koordinované spolupráce:

- souběžné řešení při redukci či odstraňování bariér u dlouhodobě a opakovaně evidovaných uchazečů o zaměstnání (sladění spolupráce),
- budování spolupracující sítě, efektivní komunikace (tzv. přemostění mezi existujícími službami externích subjektů a službami ÚP ČR),
- navigace klienta sítí služeb (zlepšení informovanosti, usnadnění vstupu do další služby).

Začlenění postupů koordinované spolupráce do procesu práce s uchazeči o zaměstnání povede k nastavení systému komplexního individuálního přístupu za účelem zvýšení uplatnitelnosti uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Systém je tak založen nejen na včasné identifikaci existujících bariér, ale i na koordinaci činností veřejných služeb zaměstnanosti a činností poskytovaných (zajišťovaných) různými subjekty a rozvoji spolupráce mezi nimi, jejich síťování na základě nastavených pravidel spolupráce a partnerství při realizaci politiky zaměstnanosti zejména na regionální úrovni. Podmínky a pravidla *case managementu* musí být nastaveny tak, aby umožnily participaci a aktivní spolupráci jak klientů, tak relevantních aktérů majících vliv na uplatnění osob na trhu práce.

---

<sup>41</sup> *Creaming off effect* – do intervence je zařazen lépe vybavený uchazeč, který by si práci našel s největší pravděpodobností i bez této intervence.

<sup>42</sup> Efekt mrtvé váhy – k tvorbě pracovního místa či umístění uchazeče by došlo i bez intervence státu (tj. bez programů APZ).

### ➤ **Efektivní systém vzdělávacích aktivit, rekvalifikací a nástrojů APZ**

Nabídky vzdělávání/rekvalifikací musí být plánovány a zajišťovány permanentně, a to v souladu s aktuálními potřebami trhu práce a s využitím informační podpory systému Národní soustavy kvalifikací. Zahájení realizace vzdělávání/rekvalifikací pak musí být dostatečně pružné, aby v konečném výsledku vedly k uspokojení potřeb trhu práce. Celý proces zajištění a realizace rekvalifikací musí být schopen dostatečně rychle reagovat na vzdělávací potřebu osob ohrožených nezaměstnaností a aktuální poptávku po pracovní síle ze strany zaměstnavatele, aby samotná realizace rekvalifikace nebyla zahajována se značným zpožděním a v konečném důsledku toho, pak již nebyla v souladu potřebami trhu práce.

Nabízeny musí být vzdělávací/rekvalifikační kurzy splňující nároky na kvalitu, u realizovaných kurzů je nezbytné jejich kvalitu kontrolovat a vyhodnocovat. Délka realizace kurzů musí být odpovídající, aby absolvování kurzů vedlo k získání potřebných znalostí a dovedností, které jsou vyžadovány od pracovníků s danou kvalifikací. Obsah kurzů musí odpovídat reálným nárokům a potřebám zaměstnavatelů, proto je vhodné, aby nabízené vzdělávací/rekvalifikační kurzy obsahovaly výraznou praktickou část, nejlépe realizovanou přímo u zaměstnavatele. Tento aspekt je zejména důležitý u oborů s technickým zaměřením. Možnost získání praktických zkušeností v rámci kurzu, které jsou vyžadovány zaměstnavatelem, a to v konkrétním rozsahu a kvalitě, zvyšuje znalostní vybavenost a připravenost na okamžitý výkon zaměstnání. Pro účely hodnocení efektivity rekvalifikací je nezbytné zajistit statistické sledování informací o úspěšnosti absolventů rekvalifikačních kurzů na trhu práce.

V rámci veřejných služeb zaměstnanosti lze pro potřebné zacílení práce s uchazeči o zaměstnání využít možností kompetenčního modelu pro vymezení kompetencí uchazečů o zaměstnání a požadavků na pracovní místa. Kompetenční model představuje nástroj, který umožňuje **popsat soubor požadovaných kompetencí pro výkon dané pracovní činnosti** nebo **popsat soubor kompetencí konkrétního člověka**. Kompetenční model tak může vymezit požadované nebo nabízené kompetence na trhu práce. Kompetenční model v rámci služeb zaměstnanosti tak lze především využít ke **zpracování detailnější charakteristiky uchazečů o zaměstnání z hlediska jejich dovedností a popisu nároků volných míst z hlediska potřebných kompetencí**.

### ➤ **Individuální přístup**

Výběr účinné a cílené intervence je podmíněn potřebnou znalostí osobnostních charakteristik, schopností, dovedností, profesních zájmů, ambicí, očekávání atd. osoby, které má být intervence poskytnuta. Efektivní poskytování veřejných služeb zaměstnanosti je nezbytné postavit na individuálním přístupu ke klientovi, který zohlední aktuální potřeby klienta, jeho situaci, případná omezení. Umožní tak získat více informací o klientovi, vzájemnou komunikaci přizpůsobit potřebám či schopnostem klienta, což napomůže odstranit případné překážky jak vzájemné komunikace, tak i celého poradenského procesu a dosáhnout tak lepšího výsledku v řešení situace klienta. Individuální přístup napomáhá při utváření důvěry s klientem, potřebné pro jeho aktivní spolupráci. K vyšší efektivitě práce přispěje také vytvoření pocitu důvěry u klienta a opakované setkávání s ním. Každý klient je jiný, s odlišnými vlastnostmi, problémy, potřebami, a proto i postup řešení jeho situace musí být přizpůsoben jeho individuální situaci, potřebám. Osobnost každého klienta je jedinečná, a proto i postup řešení jeho situace musí být individuální, nastavený vzhledem k osobnosti člověka a také vzhledem k časovému i situačnímu vývoji jeho problému. Individuální přístup neznamená pouze jen jednat s klientem o samotě, ale respektovat, zohledňovat jeho momentální situaci, potřeby, problémy, omezení. Ke klientovi musí být přistupováno jako k individualitě a veškeré metody, formy a postupy je nezbytné volit s ohledem na jeho osobnostní a pracovní potenciál.

Pro zajištění individuální práce s klientem je současně nutné vhodně nastavit počty klientů připadajících na jednotlivé pracovníky<sup>43</sup>, při současném zohlednění regionálních specifik, aby měli pracovníci k dispozici dostatečný časový prostor na individuální práci s klienty, možnost časového plánování schůzek s jednotlivými klienty a přílišné množství klientů, které má pracovník ve své agendě, tak nebylo překážkou v individuální práci s klienty. Plánování schůzek s klientem umožní pracovníkovi dopředu si vymezit dostatečných časový prostor pro individuální jednání s klientem, kdy se bude moci věnovat jeho potřebám a zabrání tak případnému časovému tlaku, který by při jednání působil rušivě. Schůzky s klienty je vhodné plánovat v časech, kdy není pracovník přetížen nápoem klientů, v klidnější době, kdy na pracovníka nečeká zástup klientů. Pro potřeby umožnění individuálního přístupu práce s klienty je žádoucí, aby pracovník měl možnost ovlivňovat tok uchazečů a mohl se jim věnovat podle jejich potřeby.

Nezbytné je zabezpečit vhodné prostředí pro jednání s klienty, pro sdělování důvěrných informací zajišťující zachování jejich soukromí, včetně potřebného materiálního vybavení pro práci s klienty.

#### ➤ **Posílení spolupráce se zaměstnavateli**

**Veřejné služby zaměstnanosti** plní tolik potřebnou **funkci zprostředkovatele a poradce k uskutečnění vzájemné transakce na trhu práce**. Zejména je tak nezbytné v oblasti spolupráce s klienty – zaměstnavateli zajistit:

- funkční spolupráci veřejných služeb zaměstnanosti se zaměstnavatelskými subjekty,
- funkční matching,
- sběr relevantních informací.

Kontakt se zaměstnavateli dává ÚP ČR možnost uspět ve své hlavní úloze – zprostředkovávat uchazečům možnost pracovního uplatnění. Z toho vyplývá, že ÚP ČR nesmí pouze čekat na to, jestli zaměstnavatel nahlásí nové a uvolněné pracovní místo, ale že kontakty se zaměstnavateli je nutno iniciovat, ošetřovat, kultivovat a produktivně naplňovat. Spolupráce zaměstnavatelů s ÚP ČR je dána stupněm důvěry a pro zaměstnavatele se musí stát výhodou spolupracovat s ÚP ČR.

Nabízené služby ÚP ČR musí být pojímány jako servis zaměstnavatelům, jejichž využití, v případě zájmu zaměstnavatele, musí být jednoduché, velmi pružné. Zaměstnavatelům musí být k dispozici flexibilní a potřebám trhu práce odpovídající nabídka nástrojů politiky zaměstnanosti, které jsou zacíleny na pomoc uchazečům v návratu na trh práce a nabízejí pomoc/podporu zaměstnavatelům v průběhu zapracování nových zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání.

Potřebné je také rozšířit způsoby vyhledávání pracovníků i o další možnosti, aplikovat lze zahraniční zkušenosti s digitálními platformami využívanými k párování zaměstnavatelů a zaměstnanců. Pro efektivní vyhledávání vhodných pracovníků tak lze využívat moderní softwarové nástroje vyvinuté pro účely vyhledávání zaměstnanců, založené na automatickém porovnávání kompetencí požadovaných zaměstnavatelem a kompetencí, kterými disponuje uchazeč o zaměstnání. On-line systém umožní zaměstnavatelům na základě stanovených parametrů, které by dále mohli i průběžně, s ohledem na průběh

---

<sup>43</sup> Problematice počtu uchazečů o zaměstnání připadajícího na jednoho zprostředkovatele se věnovala např. studie Národního vzdělávacího fondu: Freibergová, Z., Vepřeková, R. Zpráva o průběhu poradenského procesu na Úřadu práce České republiky. Praha: NVF, 2013. Zmíněná studie uvádí: "V roce 2009 byl na základě šetření IAP jako kritický práh pro poradenství pro zprostředkování identifikován počet 200 uchazečů na jednoho poradce pro zprostředkování. Se stoupajícím počtem klientů na jednoho zprostředkovatele se již přestává jednat o poradenství ke zprostředkování, protože zprostředkovatel nemá časový prostor pro poskytování individualizovaných poradenských služeb, což vede jednoznačně k omezení kontaktu s uchazečem pouze na nutné administrativní úkony."

zasílaných nabídek, upravovat, vyhledávat potenciální zaměstnance, vzájemnou komunikaci mezi nimi, a to bez pomoci pracovníka ÚP ČR. Systém dokáže také automaticky kontrolovat zaměstnavateli zadávané poptávky a případně provést i jejich úpravu, která je automaticky odeslána zaměstnavateli ke schválení.

Předpokladem funkčního matchingu je zajištění potřebných informací o současné a budoucí poptávce po pracovní síle a odpovídajících požadavcích na kvalifikace, zajištění informací o volných pracovních místech, pružný systém rekvalifikací a nástrojů APZ.

Výše uvedené je třeba podpořit funkčně nastaveným monitoringem – mapování **situace na trhu práce, trendů v zaměstnávání, dalšího vývoje v oblasti zaměstnanosti, trhu práce**, kdy velikost zaměstnavatele, jeho ekonomická síla, hospodářské výsledky, strategický význam pro region atd. mají značný vliv.

Sběr informací od zaměstnavatelů realizovaný za účelem zajištění dat potřebných zejména pro účely sledování situace na trhu práce, sestavování prognóz vývoje zaměstnanosti, poptávky po pracovní síle, požadavcích na její kvalifikaci musí být realizován pravidelně, jednoduchou, časově nenáročnou, pro zaměstnavatele nezatěžující formou.

### **Opatření 1.2.3 Výzkum a příprava možných řešení v oblasti daňového a pojistného systému, a podmínek, za jakých by se tyto systémy mohly vyrovnat jak se snížením fiskální zátěže pracovních příjmů, tak s požadavky na rozšíření pracovních příležitostí ve veřejných službách.**

Základním konstatováním je, že jednotlivé cíle a úkoly Akčního plánu Práce 4.0. odrážely při svém koncipování v roce 2017 představu o kontinuálním a významném a relativně rychlém uplatnění sledovaných vývojových změn a jejich důsledků na daňový a pojistný systém (také na trh práce, zaměstnanost a daňové a sociální konsekvence). **Taková situace ani v Česku ani ve sledovaném zahraničí zatím signifikantně nenastala. Projevují se dílčí výstupy a důsledky, svou povahou spíše individuální. Výzkum a příprava možných řešení v oblasti daňového a pojistného systému se zatím nemůže opírat o reálné skutečnosti a je zapotřebí sledovat dílčí jevy, zkušenosti a vývoj názorů na řešení. Ani v teorii není řešený problém hmotného zabezpečení a financování systémů sociální ochrany. Je patrné, že půjde o procesy mnohem dlouhodobější a procesy, které, jak se již ukazuje, mohou mít jinou povahu a přinášet jiné problémy. Např. rychlý rozvoj tzv. platformové práce naznačuje významné přesuny v oblasti zaměstnanosti a trhu práce, což vyvolává nové zásadní otázky v oblasti zdanění, pracovně právní a sociální ochrany.**

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. zpracoval jako první etapu průběžnou výzkumnou zprávu, která shrnuje doposud dosažené poznatky v oblasti a přináší široký přehled odborníky předpokládaných změn a odhadovaného vývoje, které lze použít pro tvorbu doporučení, umožňující včas a vhodným způsobem reflektovat započatý vývoj, tak aby nedošlo k ohrožení stability společnosti. Dále byla zpracována analýza vývoje srovnatelné situace ve vybraných zemích EU (Dánsko, Finsko, Německo), na základě jednotných okruhů otázek.

Změny neprobíhají a nebudou probíhat rovnoměrně či se stejnou intenzitou ve všech sférách společnosti, ale zasáhnou různé segmenty odlišnou silou, odlišným způsobem a v různých časových dimenzích, které nelze konkrétněji předvídat. Významné je, že sledované procesy uplatnění digitalizace, robotizace apod. probíhají již řadu let, mění se výchozí situace.

Očekávaný vývoj ovlivňuje řada dalších nových faktorů, které nepůsobí kontinuálně, různé vlivy se vzájemně kompenzují nebo naopak multiplikuji. Mají často také výrazně místní až regionální povahu.

Všeobecně se vycházelo z předpokladu, že očekávaná nová povolání jsou často neproduktivní (charakter služeb), a vyvstává tedy otázka, jaké bude hmotné zabezpečení a v návaznosti na to i pojistná ochrana nových povolání a z jakých zdrojů bude financováno. Zatím taková situace nenastává. Aktuálně jsou informace spíše o tom, že zaměstnavatelé pokryjí financování takových nových profesí z růstu produktivity práce dané digitalizací a automatizací. Zvýšená produkce totiž vytváří nové nároky na pracovní aktivity předcházející nebo navazující na výrobu. Teprve později půjde také, popř. spíše, o problematiku role státu, problém tzv. zaručeného příjmu, popř. podmíněného příjmu, za předpokladu redefinice pojmu práce, a potom i na budoucnost pojistných a nepojistných dávkových systémů.

Očekává se riziko vzrůstu sociální polarizace společnosti. Vzestup umělé inteligence a vysoce sofistikovaných strojů a technologií zřejmě vyvolá nerovnosti mezi silně kvalifikovanými pracovníky a ostatními, jejichž podíl poroste. Přitom lze předpokládat růst podílu prekarizované práce.

Vychází se ze všeobecně akceptovaného názoru, že příjmová polarizace společnosti bude vyžadovat postupné změny redistribucí mezi bohatými a chudými (státem vynucené solidární plnění) zejména cestou daní. Je nesporné, že neošetřit tento vývoj a každý odklon od synchronního řešení by znamenalo zvyšování sociálního napětí až do zkratu (soc. konfliktu). Očekávané napětí, nebo konflikt, ale zatím není detekován.

V diskusích, včetně mezinárodních, se sporadicky toto téma otevírá a vrací se k myšlenkám zaměstnaneckých akcií a dividend, principu ESOP, k družstevnímu schématu, nutnosti vyššího zdanění a podobně. Žádaná z analyzovaných zemí tento problém výslovně neanalyzuje. Zatím nelze formulovat zobecnitelné závěry umožňující koncipovat ochranná, nápravná nebo korekční opatření v této oblasti. Některé očekávané závažné problémy nejsou ještě ani diskutovány.

Pro srovnání lze uvést, že v Německu, Finsku ani Dánsku se nepřipravují žádné systémové reformy ani v oblasti daní nebo sociálního zabezpečení včetně pojištění v nezaměstnanosti nebo v důchodovém systému. V současné době nejsou detekovány podstatné změny v příjmech z daní. Nicméně pokračují debaty o zdanění a sociální ochraně ale všeobecně z mnoha aspektů jako globalizace, demografická situace, uprchlíci, nedostatek bytů a „explodující“ ceny nájmu za byty a domy ve velkých městech. Nejedná se tedy o změnách v souvislosti s digitalizací a automatizací.

I do oblasti daňových a pojistných systémů zasáhly okolnosti spojené s průběhem pandemické situace covid-19. V souvislosti s probíhající pandemií se znovu projevuje aktuálnost tématu a v tuto chvíli je možné teoreticky předpokládat dvě (byť zcela protichůdné) varianty budoucího vývoje. 1/ pandemie nástup procesů 4.0 buď *urychlí*, případně naopak 2/ *zpozdí*.

Ad. 1/ Tento *akcelerační* scénář, přijímaný dosud jako nejvíce žádoucí, mohou realizovat především ty státy, kterým se (po)daří zvládat souběh přinejmenším následujících tří faktorů, kdy:

- Jednak zabrání nekontrolovanému šíření viru v čase a prostoru domácí ekonomiky do té míry, že klíčové infrastruktury, především ekonomický potenciál a logistika vnitřních dodavatelských vztahů budou pandemií prakticky nedotčeny. Místa a



regiony dotčené restrikcemi v rámci lock-down nebudou příliš četné a co do času byly/budou vyhlášeny jen na minimální dobu (či ne více než nezbytně dlouhou), tedy bez zásadních negativních makroekonomických a dalších výpadků, zejména bez zvýšení sociální tenze;

- Efektivním nasazením struktur státní moci při čelení pandemii. Především dostatečně rychlými, energickými a vymahatelnými opatřeními znemožní nekontrolované šíření viru v populaci a následně dostatečně masivní vakcinací klíčových skupin zaměstnanců a obyvatelstva, především seniorských kohort vytvoří potřebnou preventivní hráz recidiv nákazy. Jde o komplementární faktor k tomu prvně jmenovanému. Nepochybně posilujícím prvkem faktoru bude vedle vakcinace osob z kritické infrastruktury také vysoká kolektivní disciplína s maximálním počtem/podílem takto odpovědně se v krizi chovajících osob;
- Doplňkovým faktorem využívající oba nyní jmenované bude existence dlouhodobé a společensky konsensuální vize zvládnutí všech výzev nesených průmyslovou revolucí 4.0., tedy především orientace významné části vědeckovýzkumných kapacit na obory umožňujících digitalizovat společnost, automatizovat, masově nasazovat roboty či prvky umělé inteligence, ale nejen to. Předpokládá to mít souběžně dobře připravené zázemí nejen ve smyslu technickém a technologickém, ale i finančně zdrojovém. To znamená mít schopnost udržení ve střednědobém časovém horizontu přiměřeně vysokého tempa přírůstu hrubého domácího produktu, a to i v krizových – covidových – měsících. Do stejného ranku pak patří jeho obezřetné prvotní rozdělení a znovurozdělení (HDP rozpadající se na mzdy a zisky, resp. na akumulaci a spotřebu v situaci dlouhodobě udržitelného vývoje veřejných financí). To je přístup zajišťující mj. i rovnovážný rozvoj jednotlivých regionů, včasné tlumení objektivně narůstajících rozdílů v životní úrovni jejich obyvatel apod., kdy není pochyb o tom, že fakticky mluvíme o potřebě dobrého zvládnutí obtížného střednědobého až dlouhodobého makroekonomického manévru, když ne všechny země k tomu mají všechny instrumenty a průběh pandemie ukazuje, většina pořád cestou „pokus – omyl“ hledá optimální model krizového řízení.

Po splnění především těchto předpokladů by nic nemělo těmto zemím/regionům nějak zásadněji bránit v osvojování si výhod přinášených průmyslová revoluce 4.0. Být tedy premianty se všemi z toho plynoucími efekty.

Ad. 2/ Zhruba inverzně vypadá opačný scénář – tedy souběh nezvládnutí pandemie a z toho plynoucí masivní negativní makroekonomické, sociálně - politické i psychologické dopady a škody – jak vratné, či nevratné. U v zásadě *nevratných* máme na mysli především řádově desítky až stovky tisíc, případně i miliony předčasně již zemřelých osob a poměrně výrazné narušení psychiky mnoha skupin obyvatelstva<sup>44</sup>, u nichž „covid – šok“ bude zřejmě odeznívat hodně dlouho, pokud vůbec zmizí.

Ještě pestřejší a smutnější je mozaika škod naštěstí v zásadě *vratných*. Máme na mysli především kolapsy řady oborů kriticky závislých na mobilitě tradičních zákazníků, především u rozlehlého komplexu služeb cestovního ruchu (nejen u klasické turistiky, ubytování a stravování, ale také u letecké a další dopravy či služeb cestovních kanceláří), podobně jsou na tom lock downy ochromené školství či kultura a sport. Vzhledem k obnově prvků dříve tolik vysmívaného státního paternalismu bylo/je možné hodně z negativních dopadů aspoň částečně tlumit nejrůznějšími dotacemi či výpomocemi podnikatelské sféry či domácnostem, ale jen za cenu dramatického zvyšování schodku veřejných rozpočtů (těm vedle nárůstu objemů nečekaných „covid – výdajů“ současně klesají očekávané a jinak standardní rozpočtové příjmy).

---

<sup>44</sup> Znepokojivý je nárůst pokusů o sebevraždy především v seniorské generaci.

Jako každá krize v minulosti i ta nynější „covidová“ nesmlouvavě čistí trh. Není vyloučeno, že v řadě oborů se některé segmenty dají ještě revitalizovat, když jsme na druhé straně souběžně i svědky nadějného vývoje, kdy některé nové obory – či modifikace jejich tržního fungování – jen díky covidové krizi vznikají. Bohužel, těch lepších případů je v porovnání se záplavou hrozících, či již probíhajících bankrotů pramálo.

Klíčovou otázkou se tudíž nutně stává řešení sociálně ekonomického rébusu obřích rozměrů – *kdo všechno, jak a v jakém čase bude většinou narůstající a již nyní obrovské rozpočtové schodky (včetně úroků) splácet?* Tedy jak bude konkrétně rozložena *obsluha* nečekaně zvýšeného *covidového dluhového břemene* mezi firmy a domácnosti (zaměstnanci, živnostníky i seniory)? A jak se na řešení bude podílet sám stát, resp. jeho centrální bankovní instituce? Možností je sice teoreticky více – státní bankroty, vysoká inflace znehodnocující úspory a devalvující běžné příjmy, odpisy státního dluhu a v neposlední řadě kombinace zvýšených daňových sazeb se snížením rozpočtových výdajů, především sociálních<sup>45</sup>, tvořících gros výdajové strany.

### **Opatření 2.1.1 Rozšíření nabídky dalšího profesního vzdělávání a rekvalifikací**

Dynamické změny směrem ke klimaticky neutrální Evropě a dále digitální transformace mění nejen formy práce, ale rovněž formy vzdělávání (dospělých) a rovněž cesty, jak se zapojit do společnosti. Jednotlivé země, stejně tak jako Evropská unie, se snaží na tyto změny reagovat a zaměřovat se na rozvoj těch správných dovedností.

Na oblast dovedností mimochodem rovněž dopadá situace spojená s pandemií Covid -19, která má zásadní dopad na miliony lidí, kteří ztratili či ztratí práci či zaznamenali výkyv či ztrátu příjmu. Mnoho z nich bude muset získat nové dovednosti a přejít na nová pracovní místa v jiném odvětví hospodářství. Pro získání nebo pro udržení práce bude nutné doplňovat nebo zvyšovat kvalifikaci.

V tomto ohledu je vhodné zmínit novou Evropskou agendu dovedností (The new European Skills Agenda), která vychází z deseti akcí z agendy EK z roku 2016 (2016 Skills Agenda).

Nová Evropská agenda dovedností se zaměřuje na podstatné momenty související s budoucími požadavky na dovednosti dospělých. Jedná se zejména o vnímání dovedností jako určitého **odrazového můstku pro udržitelnou zaměstnatelnost**. Získají-li lidé patřičné dovednosti, budou mít s větší určitostí předpoklady pro to, aby si našli kvalitní práci. V rychle se měnícím světovém hospodářství **budou dovednosti do značné míry určovat konkurenceschopnost a kapacitu stimulovat inovace**. Dovednosti jsou významným motorem pro investice a působí jako katalyzátor v pozitivním cyklu vytváření pracovních míst a růstu. Jsou klíčové pro sociální soudržnost.

Předpokládá se, že v EU postrádá až postrádá 70 milionů lidí dovednosti psaní a čtení, a ještě více je těch, již mají nedostatečné digitální dovednosti a matematickou gramotnost. To je vystavuje vysokému riziku nezaměstnanosti, chudoby a sociálního vyloučení<sup>46</sup>. Více než polovina z 12 milionů dlouhodobě nezaměstnaných je považována za osoby s nízkou úrovní dovedností.

Výrazný je nejen nedostatek dovedností, ale nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi. Mnoho lidí vykonává práci, která neodpovídá jejich nadání. Zároveň v Evropě

<sup>45</sup> Zdroj: <https://radimvalencik.pise.cz/9005-covi-kavicka-4-3-cr-15088-usa-66879-co-dal.html>

<sup>46</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN#footnote2>

působí 40 % zaměstnavatelů, kteří mají potíže najít lidi s dovednostmi, jež jsou potřebné jak pro inovace, tak pro růst jejich podniku. Poskytovatelé vzdělávání na jedné straně a zaměstnavatelé a studující na straně druhé mají různé představy o tom, jak dobře jsou absolventi pro pracovní trh připraveni. Příliš málo lidí má podnikatelské myšlení a dovednosti potřebné k tomu, aby mohli založit vlastní podnik.

Vnitrostátní a regionální pracovní trhy a systémy vzdělávání a odborné přípravy čelí specifickým problémům, ale problémy a příležitosti jsou obdobné pro všechny členské státy. Patří mezi ně zejména:

- Získávání a rozvoj dovedností mají zásadní význam pro výkonné a moderní pracovní trhy, mají-li tyto trhy uchazečům o zaměstnání, zaměstnancům i zaměstnavatelům nabídnout nové formy flexibility a jistoty.
- Nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi je překážkou pro produktivitu a růst a negativně ovlivňuje odolnost členských států vůči ekonomickým otřesům.
- Digitální transformaci ekonomiky se mění způsoby práce i podnikání. Nové způsoby práce ovlivňují jednotlivé typy potřebných dovedností, včetně dovedností v oblasti inovací a podnikání. Mnoho odvětví prochází rychlými technologickými změnami a digitální dovednosti jsou nutným předpokladem pro výkon jakékoli práce, od té nejjednodušší až po tu nejnáročnější. Vysoce kvalifikovaní lidé se snadněji přizpůsobí nepředvídaným změnám. Podobně je tomu u přechodu na nízkouhlikové a oběhové hospodářství, které vyžaduje vytvoření obchodních modelů a pracovních profilů, jakož i schopnost se jim přizpůsobit.
- Stárnutí (pro podmínky ČR aktuální skutečnost) a ubývání pracovní síly EU má mnohdy za následek nedostatek kvalifikovaných pracovníků. Aby se tento úbytek pracovní síly vyrovnal, je nezbytné zvýšit účast na trhu práce a produktivitu. Jako vhodná se zdá být snaha o získávání nadaných lidí, podpora kvalifikovaných pracovníků, odliv mozků a zároveň usnadnění mobility občanů EU. Jako relevantní se v této souvislosti ukazuje zavádění digitalizace a automatizace a zapojování nových technologií na kolaborativní úrovni.
- Kvalita a relevantnost dostupného vzdělávání a odborné přípravy, včetně standardů výuky, **posílení politik v oblasti vzdělávání a politik zaměřených na dovednosti je nutným předpokladem pro vývoj inovací** a může přispět k další konvergenci.
- Zlepšení **struktury a přehlednosti informací** o perspektivních pracovních vyhlídkách po absolvování odborného vzdělávání a přípravy tak, aby pro lidi představovalo konkrétní odborné vzdělávání a příprava reálnou preferovanou variantou vzdělávání. Zároveň je vhodné zvýšit atraktivitu povolání učitele, talentovaní mladí lidé budou motivováni toto povolání vykonávat.
- Lidé se vzdělávají stále více mimo formální vzdělávací prostředí – online, v práci, prostřednictvím odborných kurzů, společenských aktivit či dobrovolné činnosti. Stává se však, že zkušenosti získané tímto způsobem vzdělávání často nejsou uznány.

**S problémy spojenými se získáváním dovedností se lze vyrovnat jen prostřednictvím systematických reforem v oblasti vzdělávání a odborné přípravy a vyvinutím značného politického úsilí.** To bude vyžadovat inteligentní investice do lidského kapitálu z veřejných i soukromých zdrojů. Tento přístup zdůrazňuje rovněž Pakt o stabilitě a růstu, potřeba posílení a aktualizace dovedností je zdůrazněna také v návrhu Evropského pilíře sociálních práv<sup>47</sup>.

Je možné konstatovat, že největší přidanou hodnotu je možné spatřovat v následujících oblastech:

---

<sup>47</sup> Zahájení veřejné konzultace o evropském pilíři sociálních práv; COM(2016) 127

- zlepšení kvality a relevantnosti nabývaných dovedností;
- zajištění lepší viditelnosti a srovnatelnosti dovedností a kvalifikací;
- zlepšení poznatků a informovanosti o dovednostech za účelem lepšího výběru povolání.

Klíčové pro úspěšnou implementaci těchto oblastí je zapojení klíčových aktérů na národní úrovni, na úrovni regionů, místních orgánů, podniků a zaměstnavatelů, sociálních partnerů, pracovníků a občanské společnosti, jakož i lidí samotných.

Formální vzdělávání a odborná příprava by měly každému umožnit, aby získal široký okruh dovedností, jenž otevírá cestu osobnímu naplnění a rozvoji, sociálnímu začlenění, aktivnímu občanství a zaměstnanosti. Mezi žádané dovednosti patří schopnost číst a psát, matematická gramotnost, znalosti v oblasti věd a cizích jazyků, jakož i průřezové dovednosti a klíčové schopnosti, jako digitální kompetence, podnikatelské schopnosti, dále kritické myšlení, řešení problémů, finanční gramotnost či schopnost učit se.

Jak bylo uvedeno výše, klíčové jsou digitální dovednosti, a to nejenom ve smyslu využívání moderních technologií, ale také ve smyslu schopnosti inovace technologií a jejich rozvoje při využívání. Získávání nových dovedností je zásadní pro udržení tempa s technologickým vývojem. Některá průmyslová odvětví již zavádějí inovační metody odborné přípravy. Výzkumná a inovační střediska mohou též pomoci s vývojem a předáváním takových dovedností, a katalyzovat tak investice a tvorbu podniků a pracovních míst.

Většina lidí, kteří dnes tvoří nebo budou tvořit pracovní sílu v následujících dvou desetiletích, je dnes již dospělých a potřebují průběžnou odbornou přípravu, aby si doplnili své dovednosti a dokázali využít nových profesních příležitostí. Na úrovni EU pouze 1 z 10 dospělých se v současné době účastní organizovaného vzdělávání, nejčastěji se jedná o jedince s vyšší úrovní dovedností a zaměstnance velkých společností<sup>48</sup>.

Je tedy vhodné podporovat opatření, jejichž cílem bude iniciace či další rozvoj vzdělávacího prostředí v práci a umožnit vzdělávání na pracovišti zejména malým a středním podnikům.

#### **Příklady z EU**

##### **Individuální vzdělávací účty, Francie**

*Individuální vzdělávací (nebo též studijní) účty umožňují nový nástroj pro zvyšování kvalifikace a pro realizaci rekvalifikací dospělé populace.*

*Individuálních studijních účtů, jsou ve Francii známé pod zkratkou (CPF). Poprvé byly představeny v roce 2015, poté adaptovány v roce 2019 jako součást rozsáhlé vzdělávací reformy. Dnes má každý pracovník ve Francii individuální školicí účet, kde může zjistit své individuální „nároky“ a ověřit charakter služeb, které má k dispozici. Tyto „nároky“ mají formu 500 eur ročně, a až do výše 5 000 eur pro osobu pracující na plný úvazek. Nástroj je financován z ročních finančních příspěvků společností, ale finanční prostředky jsou mobilizovány až po absolvování školení. S tímto kreditem mohou pracovníci zakoupit školicí kurzy z katalogu. „Můj školicí účet“ funguje jako tržiště, které spojuje nabídku a poptávku po školení. Platformu využívá 20 000 organizací, které společně nabízejí více než 300 000 různých školení. Kdokoli si může rezervovat školení pouze několika jednoduchými kliknutími.*

##### **Fond individuálního rozvoje, Holandsko**

*Tento fond je v Holandsku znám pod zkratkou STAP a nahradil původní přístup, kterým byl odpočet z daňového základu. Odpočet je nicméně stále využíván, a to zejména lidmi s vysokou kvalifikací a vysokým příjmem. Největším nositelem vzdělávání dospělých*

<sup>48</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52016DC0381&from=EN#footnote3>

jsou v Holandsku zaměstnavatelé. STAP reprezentuje individuální vzdělávací účet, kterým může být financována konkrétní vzdělávací aktivita. Cílem je podpořit zaměstnatelnost jednotlivce a jeho udržení na trhu práce. Cílovou skupinu tvoří všichni lidé v rozmezí 18 let a věkem odchodu do penze. Prozatím ročně využívá možnost vzdělávání prostřednictvím STAP 200 000 – 300 000 jednotlivců. Částka, která je podporu uvolňována, odpovídá ceně vzdělávací aktivit se stropem na částce 1000 €/rok.

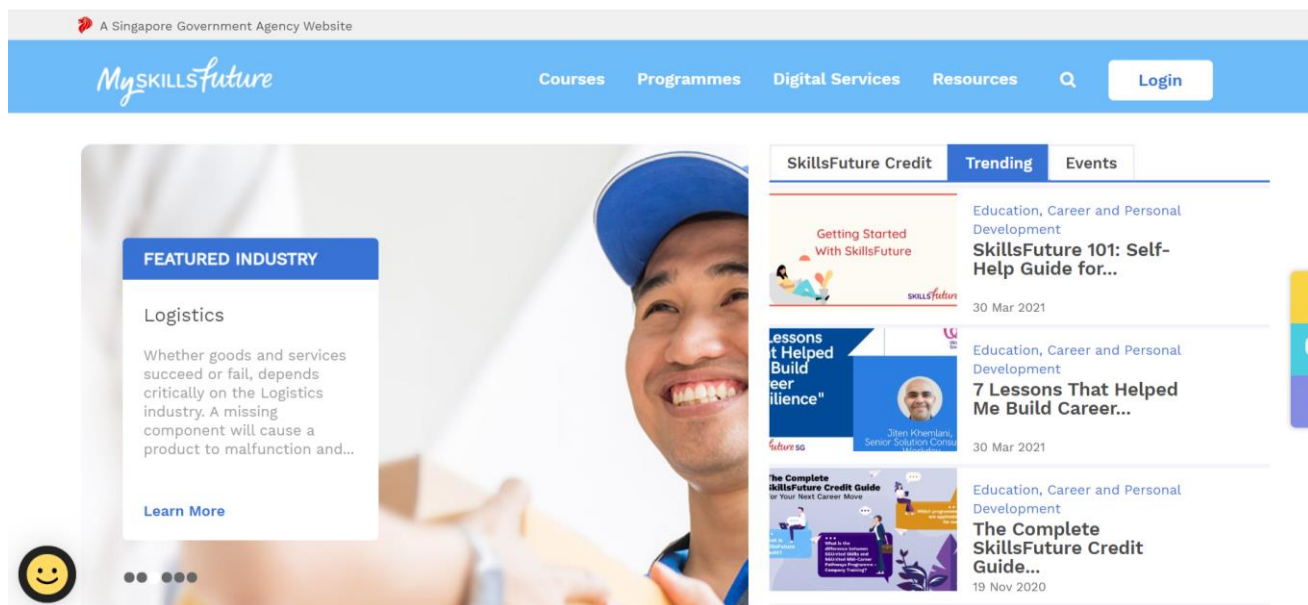
Zdroj: <https://epale.ec.europa.eu/cs/blog/individual-learning-accounts-increase-accessibility-adult-education>; [https://www.individuallearningaccounts.eu/themes/DGEMPL-theme/assets/documents/PPT\\_Martin%20Flier.pdf](https://www.individuallearningaccounts.eu/themes/DGEMPL-theme/assets/documents/PPT_Martin%20Flier.pdf)

Systémy individuálního vzdělávání jsou aktuálně charakterizovány jako následující možnosti:

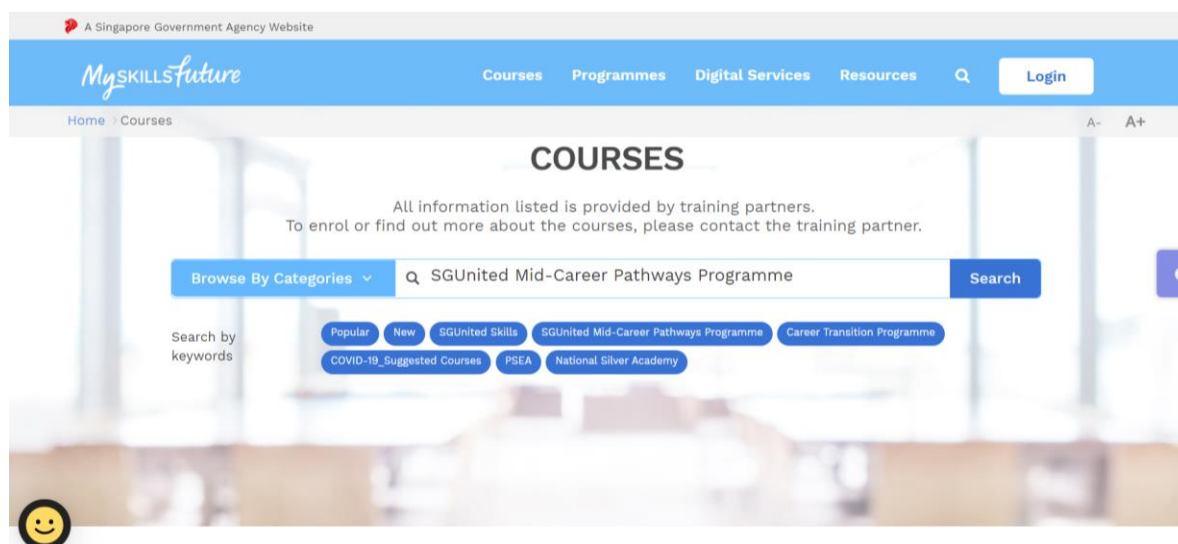
1. Individuální spořicí účty pro školení (ISAT) (používané většinou ve Švédsku, Kanadě a USA), ve kterých může jednotlivec shromažďovat zdroje pro další školení;
2. Individuální studijní účty (ILA), jako jsou účty ve Francii a Singapuru, ve kterých se právo na školení hromadí po určitou dobu a prostředky na školení jsou mobilizovány, pouze když je školení skutečně provedeno;
3. Systémy poukazů, které podporují školení prostřednictvím přímých vládních plateb jednotlivcům.

Jak je zmíněno v bodě 2, inspirací pro možný přístup ke vzdělávacím účtům může být rovněž praxe využívaná v Singapuru. Zde se používají účty SkillsFuture Credit. Tento koncept byl zaveden v roce 2015 a je relevantní na území celého Singapuru. Čerpat mohou lidé od 25 let výše, od ledna 2016 je přidělována částka ve výši 500 \$ na osobu (s platností do roku 2025). Tato částka slouží k podpoře vzdělávání, které inicioval přímo jednotlivec a je možné ji využít pro vzdělávání určené na podporu široké škály dovedností, jako určitý bonus k již existující státní dotaci těchto kurzů. Kredit může být rovněž aktuálně čerpán na kurzy, které jsou poskytovány v souvislosti s pandemií Covid-19, např. SGUnited Skills Programme (SGUS), který je zaměřen na pomoc zájemcům o práci a pomáhá jim nalézt cestu k pracovní pozici prostřednictvím doplnění požadovaných znalostí prostřednictvím vzdělávání.

Pro podporu fungování těchto účtů je zřízen portál MySkillsFuture <https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/index.html>, kde je možné mj. zjistit informace o konkrétních programech, které podporují vzdělávání dospělé populace a rovněž o jednotlivých aktuálních vzdělávacích kurzech.



Portál MySkillsFuture je zaměřen na vzdělávání, ale rovněž na kariérové poradenství a rovněž disponuje nástroji pro sebehodnocení, jsou zde přehledově uvedena odvětví průmyslu a přehledy souvisejících pracovních dovedností. K březnu 2021 je na portálu uvedeno více než 27 000 kurzů, které lze financovat prostřednictvím SkillsFuture Creditu. V říjnu 2020 byla částka 500 \$ navýšena o dalších 500 \$ pro osoby ve věku 40–60 let s cílem podpořit osoby uprostřed profesní kariéry a motivovat je k doplňování dovedností na měnícím se trhu práce. V souvislosti s tímto cílem jsou souběžně implementovány cílené vzdělávací kurzy jako SG United Skills, SG United Mid-Career Pathways – Company Training Courses nebo Career Transition Programmes. Jejich vyhledání je rovněž možné snadno provést prostřednictvím výše zmiňovaného portálu:



Zdroj: [https://www.individuallearningaccounts.eu/themes/DGEMPL-theme/assets/documents/PPT\\_Francis%20Lee.pdf](https://www.individuallearningaccounts.eu/themes/DGEMPL-theme/assets/documents/PPT_Francis%20Lee.pdf)  
[https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/career-resources/career-resources/education-career-personal-development/SkillsFuture\\_Credit.html](https://www.myskillsfuture.gov.sg/content/portal/en/career-resources/career-resources/education-career-personal-development/SkillsFuture_Credit.html)

V ČR lze prozatím konstatovat, že **rozšiřování nabídky dalšího profesního vzdělávání** v souvislosti s přípravou digitalizace, automatizace a robotizace (dále i DAR) **probíhá zejména v soukromých vzdělávacích společnostech a stále výrazněji ve firmách** vyrábějících technicky pokročilá zařízení průběžně a dle potřeb firem jak v ČR, tak v zahraničí. Jednotlivé státy v některých případech **finančně podporují tvorbu nabídky a realizaci dalšího vzdělávání. Podpora není svázána pouze s DAR**, ale v některých zemích je přednostně zaměřena na technicky a informačně orientované vzdělávací programy.

K možnostem rozvoje dalšího profesního vzdělávání je i v zahraničí přistupováno s různou intenzitou. Na jedné straně stojí např. Německo, kde nejdůležitějším vládním počinem bylo přijetí „Zákona na šanci pro kvalifikaci“, jímž se Německo přihlásilo k zodpovědnosti za podporu dalšího profesního vzdělávání a rozšířilo možnost účasti na státem dotovaných vzdělávacích programech i zaměstnaným osobám. Stát však do samotného rozvoje dalšího profesního vzdělávání v souvislosti s nástupem DAR nijak výrazně nezasahuje, vývoj a směřování dalšího vzdělávání probíhá na základě potřeb trhu práce. Na druhé pomyslné straně stojí Dánsko, ve kterém panuje nesporná orientace na DAR, která zvýšila tlak na provádění dílčích změn ve vzdělávacím systému, které mají zajistit kompatibilitu vzdělávacího systému s budoucími požadavky trhu práce. V souvislosti s rozvojem dalšího vzdělávání je nutné zmínit, že v roce 2017 proběhla v Dánsku reforma systému dalšího vzdělávání, jejímž hlavním cílem bylo navýšení počtu zaměstnanců, kteří se rozhodnou zvýšit své znalosti a dovednosti prostřednictvím dalšího vzdělávání. Reforma klade důraz na zvýšení kvality, ale také flexibility a adaptability dalšího vzdělávání. Do dalšího vzdělávání je nově **zahrnut e-learning a kombinované učení. Stát poskytuje finanční podporu pro profesní vzdělávání na odborných školách.** Byla zřízena pracovní skupina a pravidelně ročně je určeno 5 milionů DKK na analýzy a sledování nových požadavků trhu práce a potřebných kompetencí, které často souvisí s DAR. Součástí reformy je i zjednodušení vzdělávacího systému a vytvoření **Společného datového domu pro veškeré další vzdělávání** (obdobu výše zmíněného portálu v Singapuru). Datový dům je vytvořen Ministerstvem pro vzdělání a sociálními partnery a každý rok je financován částkou 3,1 mil DKK za účelem sběru dat a provádění analýz. Tato nová struktura zajistí, aby se údaje o dalším vzdělávání v Dánsku shromažďovaly a systematicky analyzovaly, a aby vzdělávání odpovídalo poptávce na trhu práce.

Jako příklad podpory dalšího vzdělávání lze zmínit zvýšenou finanční podporu finským vysokým školám, které realizují programy dalšího profesního vzdělávání. Opintopolku (studyinfo.fi) shromažďuje informace o tom, jak se zapojit do vzdělávání v průběhu zaměstnání. Je možné najít vzdělání pro dospělé na všech úrovních vzdělávacího systému. Některé studijní programy jsou poskytovány dálkově či ve večerních kurzech pro pracující.

V ČR je další vzdělávání, které je výrazně organizováno nebo zajišťováno prostřednictvím státu, zaměřeno především na nezaměstnané. **Nezaměstnaní dostávají informace o možnostech dalšího vzdělávání na pobočkách Úřadu práce.** Pokud nezaměstnaní nehledající práci, nikdo nemá specifickou zodpovědnost za poskytování informací o dalším vzdělávání. Zaměstnavatelé mají blíže neurčenou zodpovědnost za informování a zabezpečení vzdělávacích služeb pro své zaměstnance v souvislosti s vykonávanou prací. Vzdělávací instituce a další podobné instituce se snaží dělat reklamu svým programům dalšího vzdělávání. V systému veřejného vzdělávání však doposud nejsou evidovány podněty ke změnám obsahu vzdělávání pouze kvůli DAR, ty jsou součástí všech změn vyvolaných měnícím se vnějším prostředím.

V České republice byla oblast dalšího vzdělání ze strany státu podporována již od 90. let minulého století, nicméně nešlo o podporu systematickou, ale spíše o projektový přístup, přičemž toto pojetí podpory dalšího vzdělávání přetrvává do současnosti. Jako příklad státního ovlivňování zaměření dalšího profesního vzdělávání v ČR může sloužit **Phare**



**podpora manažerského vzdělávání** v 90. letech, kdy po změně politického a ekonomického systému bylo třeba rychle rozšířit počet moderních manažerů (v té době u nás ještě nebyly běžně dostupné MBA programy). Vybrané vzdělávací instituce získaly zdarma modulové programy všeobecného a HR managementu, transferované z produktů prestižní anglické manažerské školy. Finanční podpora směřovala po určité období i do realizace těchto kurzů. Následná realizace již byla plně v rukou vzdělávacích institucí.

Obdobně byl podpořen i **transfer víceetapového programu vzdělávání v marketingu CIMA** (z holandského produktu NIMA), který zajišťoval mezinárodní standard obsahu, výuky i nezávislých zkoušek. Tento systém funguje až do současné doby a je finančně stabilizovaný.<sup>49</sup>

V rámci projektu **Kvalita v dalším profesním vzdělávání** byl v roce 2008 publikován soubor metodických návodů, jak zabezpečit kvalitu vzdělávacích institucí, lektorů i programů i kontinuální organizačně technické zabezpečení celého procesu. V rámci projektu byly hodnoceny a certifikovány vzdělávací instituce, které o to projeví zájem.<sup>50</sup>

V rámci klíčové publikace projektu **Koncept – Systémový rozvoj dalšího vzdělávání** (2013)<sup>51</sup> byly vydefinovány směry podpory nabídky (podpora vzdělávacích institucí):

- **Uznávání výsledků dalšího vzdělávání** významně ovlivní nabídku dalšího vzdělávání, protože vzdělavatelům poskytne „cílové struktury“ v podobě profesních kvalifikací NSK, pro které bude žádoucí vytvářet kurzy a připravovat tak klienty ke složení zkoušek.
- **Hodnocení kvality vzdělávacích institucí** v podobě ratingu umožní vzdělavatelům použít dosažený počet hvězdiček jako marketingový nástroj.
- **Také informační a poradenská služby** budou užitečné i pro vzdělavatele, protože jim zprostředkují informace o aktuálním stavu vzdělávací nabídky. Na základě toho jim mohou nabídnout pomoc při koncipování jejich vlastní vzdělávací nabídky. Současně jim mohou zprostředkovat momentální potřeby dospělých, což může opět vyústit ve vytvoření vzdělávací nabídky na míru.

Pro zvýšení dostupnosti kvalitního dalšího vzdělávání rovněž výše uvedená studie **doporučuje podporu lokálních sítí vzdělavatelů** i metodickou podporu vzdělavatelům.

V rámci projektu KONCEPT byla vytvořena také řada konkrétních vzorů, návodů a postupů jak podporovat rozvoj dalšího vzdělávání (viz příloha publikace Systémový rozvoj dalšího vzdělávání). Za důležité zde uvést zejména metodické příručky, které podrobně popisují práci v uvedených segmentech:

- Monitoring dalšího vzdělávání
- Kuchařka marketingu
- Dvoumodulární e-learningový program
- Návrh systému spolupráce při zjišťování, předávání a sdílení informací pro monitoring DV
- Metodika tvorby vzdělávacích programů
- Metodika uplatnění marketingu v institucích DV
- Návrh souboru ukazatelů pro komplexní monitoring dalšího vzdělávání

**V současné době patří k nejvýznamnějším počínům z oblasti podpory dalšího profesního vzdělávání včetně podpory regionální nabídky dalšího vzdělávání projekt Zvyšování kvality a efektivity systému dalšího vzdělávání ve spolupráci se zaměstnavateli (KVASAR). Cílem projektu je:**

<sup>49</sup> Podrobnosti o programu CIMA lze nalézt na <http://www.cima.cz/>

<sup>50</sup> Výstupy projektu Národního vzdělávacího fondu jsou k dispozici na <http://old.nvf.cz/kvalita/vystupy.htm#publikace>

<sup>51</sup> <http://www.nuv.cz/koncept/o-projektu>



- Vytvoření pravidel zapojení zaměstnavatelů při nastavování parametrů a realizace modularizovaných rekvalifikací.
- Pilotáž zapojení zaměstnavatelů při realizaci modularizovaných rekvalifikací.
- Podpora implementace systému standardu praxe a modularizovaných rekvalifikací v regionech.

Tento projekt si tak klade za cíl aktivovat a zasíťovat aktéry dalšího profesního vzdělávání v regionech a vytvořit základy flexibilní a na skutečné potřeby zaměstnavatelů orientovanou nabídku vzdělávání, která bude poskytována účastníkům vzdělávání na základě hodnocení jejich dovedností a deficitů. I zde je nutné zdůraznit, že pro udržitelnost výstupů projektu bude nezbytné navrhnout realistický a životaschopný systém organizace a financování dalšího vzdělávání.

**Hlavním motivátorem** rozšiřování nabídky dalšího vzdělávání bude vždy **aktuální potřeba zaměstnavatelů**. Vzdělávací instituce vždy budou vyvíjet takové vzdělávací programy, po kterých bude poptávka na vzdělávacím/pracovním trhu. Podporou jim je existence **Národní soustavy kvalifikací (NSK)**. V NSK jsou ve spolupráci se zaměstnavateli vytvářeny standardy pracovních dovedností, které musí uchazeč o uznání kvalifikace dle zákona 179/2006 Sb. splňovat. Standardy NSK by měly postihovat i kvalifikace potřebné pro nově vznikající povolání, tedy i ty potřebné pro DAR. Jako nezbytné se tedy jeví nejen **pružně a rychle zajišťovat aktualizaci NSK**, ale také **rozvíjet Národní soustavu povolání (NSP)**, která by měla sloužit pro identifikaci nově požadovaných kvalifikací k zařazení do NSK a tím, do určité míry, určovat směry rozvoje nabídky dalšího profesního vzdělávání. Současná praxe v aktualizaci obou soustav není optimální, proces tvorby, zařazování a schvalování je zdoluhavý. Nové profesní kvalifikace nejsou do NSK zařazovány, pokud neexistuje v NSP popis povolání. Aktualizace NSP je tedy velmi žádoucí. Ačkoliv proces podpory NSK i NSP není vázán pouze na potřeby vyvolané DAR, je velmi pravděpodobné, že právě tyto potřeby porostou nejrychleji s procesem zavádění DAR v průmyslu a službách. Odhady skladby kompetencí pro nová povolání hovoří až o 90% podílu digitálních kompetencí na celkových kompetencích.

Obdobná pravidla pro definování obsahu nových vzdělávacích programů platí i pro oblast **rekvalifikačních programů**. Zásadním krokem pro pružněji reagující nabídku rekvalifikačních programů je **proces jejich akreditace a způsob zadávání jejich realizace**. Akreditace rekvalifikačních programů musí být pružná a zohledňující skutečné potřeby zaměstnavatelů. Zároveň je žádoucí umožnit akreditaci modulových vzdělávacích programů, odpovídajících NSK, bez souvztažnosti k minimálním hodinovým dotacím. Minimální hodinová dotace velmi často vede k zařazování nadbytečných témat, přímo nesouvisejících s danou profesní kvalifikací. S rozvojem DAR je rovněž velmi vhodné uvolnit pravidla akreditace pro zařazování e-learningových programů, jejichž význam kontinuálně roste. Bariérou pro vznik nových rekvalifikačních programů je nejen nepružná akreditace, ale také nedostupnost přehledné databáze již existujících rekvalifikačních programů, kdy data nově vytvořené databáze ISAK nejsou veřejně dostupná<sup>52</sup>. Současné nastavení zajištění rekvalifikací je tedy legislativně i administrativně natolik svázáno, že jen těžko zabezpečí tolik poptávanou kvalitu odrážející požadavky praxe (ohroženo zákonem o zadávání veřejných zakázek), flexibilitu (forma je daná bez možností modularizace), efektivitu, pružnost a rychlost (ohroženo složitou administrativou, správním řádem a zákonem o zadávání veřejných zakázek). Návrh na modernizaci systému rekvalifikací by měly přinést **výstupy projektu KVASAR**, kde právě **modularizace rekvalifikačních kurzů** patří k jednomu z hlavních výstupů.

<sup>52</sup> <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/databaze>

### **Předběžná doporučení:**

Na základě výše uvedených zjištění je zřejmé, že je nutné **podporovat systém dalšího profesního vzdělávání jako celek** a pro rozšíření nabídky vzdělávacích programů kultivovat a podporovat systémové prostředí i tvorbu konkrétních vzdělávacích programů, včetně těch souvisejících s DAR:

- Kontinuálně organizačně a finančně **podporovat aktualizace a modernizace systému NSP a NSK** a jejich propojení jako základního informačního zdroje o obsahu povolání a profesních kvalifikací.
- Zajistit vytvoření, provozování a aktualizace **jednoho webového rozhraní pro informace o dalším vzdělávání** s možným využitím napojení na již existující weby, např. EduCity (viz. např. Dánský datový dům).
- **Finančně podporovat vytváření nových/aktualizovaných vzdělávacích programů dalšího vzdělávání** (včetně těch využitelných pro rekvalifikace) v souladu s aktuálními regionálními požadavky zaměstnavatelů a ve flexibilních formách (modularizace, využití digitálních platforem atd. viz opatření 2.1.3). Zde by měl být kladen důraz na digitální gramotnost v širším slova smyslu. Nově vzdělávací programy by měly být požadovány na základě monitoringu dalšího vzdělávání, jak bylo navrženo v projektu Koncept.
- **Systémově využít výstupy projektu KVASAR** s ohledem na regionální rozložení (s důrazem na síťování aktérů a kontinuální podporu jejich fungování) včetně nového více pružného zadávání realizace rekvalifikací akreditovaným vzdělávacím institucím dle aktuálních potřeb zaměstnavatelů.
- **Revize a zpružnění systému akreditace rekvalifikačních programů** z hlediska povinného obsahu a formy rekvalifikačních programů. Důležité je zde zachování provazby rekvalifikací na NSK a posouzení obsahu a potřebnosti zástupci zaměstnavatelů.
- Vytvořit a průběžně aktualizovat **veřejně dostupnou databázi rekvalifikačních programů** v uživatelsky příjemném a strukturovaném prostředí, včetně vyhledávání (s využitím ISAK).
- V celém systému dalšího vzdělávání (včetně rekvalifikací) klást výrazně vyšší **důraz na informační a poradenskou podporu** zájemců i účastníků dalšího vzdělávání (online i na pobočkách ÚP ČR).

### **Opatření 2.1.3 Rozvoj nových modelů a individualizace v dalším vzdělávání**

**Oblast rozvoje nových forem a individualizace** v dalším vzdělávání je jednou z oblastí, která se **díky DAR rozvíjí velmi rychle**, a to ve všech směrech, včetně obsahu vzdělávání. **Využití webových platforem, otevřených vzdělávacích zdrojů**, jednoduše ovládaných názorných prezentací i spolupráce s umělou inteligencí otevírá zcela nový segment vzdělávání, který bude přístupný nejširšímu spektru zájemců o vzdělávání s nejrůznější vstupní úrovní znalostí a dovedností či s obtížnou geografickou dostupností.

Samozřejmě, že **i tato oblast bude i nadále ovlivňována lidským prvkem**, a to zejména v situacích, kdy konkrétní vzdělávání bude vyžadovat vstupní diagnostiku zájemce, bude vhodné využití poradenství, tutoringu či facilitace skupinového učení. Časové zatížení lektorů ve vzdělávací jednotce (programu, modulu, tématu) se však zásadně sníží, pokud budou dobře připraveni na využívání možností, které poskytuje e-learning a webové prostředí.

Změny modelů dalšího vzdělávání probíhají i ve sledovaných zemích, kdy se do popředí dostává **vzdělávání skrze online platformy**. V Dánsku spočívá hlavní změna v systému dalšího vzdělávání ve zvýšení nabídky distančního vzdělávání a rozšíření on-line platforem pro vzdělávání (nezávislost na skupině a stejném učivu, čase i na geografické vzdálenosti). Také ve Finsku se v oblasti dalšího vzdělávání vytvářejí on-line dostupné vzdělávací programy jako např. otevřený bezplatný kurz „elementy umělé inteligence“. Do kterých se aktivně zapojují finské firmy. Obdobně v Německu je očekáváno, že budou nabývat na důležitosti nové formy dalšího vzdělávání – sebevzdělávání, informální a budou významnější než v předchozích desetiletích. Současně však německý expert upozorňuje, že při nedostatečné podpoře bude narůstat propast mezi aktivními lidmi s dostatečnou sebekázní ke vzdělávání se (i v oblasti DAR) a mezi ostatními. Dalším znakem změny v přístupu k dalšímu vzdělávání může být i masivní zavedení tzv. „nano titulů“ - krátkých online kurzů se specifickým obsahem, kdy by po absolvování zkoušky studenti získali certifikát, dokumentující obsah kurzu.

Také v ČR je novým formám i náplni dalšího vzdělávání věnována značná pozornost, což dokumentují i názory HR manažerů<sup>53</sup>, kdy většina z nich se zabývá tím, jak řešit vzdělávání pracovníků v dnešním VUCA světě (nejistém nestabilním a měnícím se<sup>54</sup>), jak zvládnout digitální transformaci firmy, agilní přístupy a jak využívat nové technologie ve firemním vzdělávání. Ze závěrů konference vyplynulo, že využívání moderních technologií prozatím plně nenahradí lektory, neboť technologie nezvládnou reagovat na emoce. Rovněž existují cílové skupiny, pro které je využití digitálních platforem stresující, omezující a méně vhodné. Jedná se hlavně o nízkokvalifikované pracovníky či dlouhodobě nezaměstnané, pro které je osobní přístup, motivace a praktická demonstrace základní metodou vzdělávání.

K rozvoji **individualizace dalšího vzdělávání** bude možné také využít **výstupů projektu KVASAR**, který má ověřit princip sestavování individuálních vzdělávacích

<sup>53</sup> Konference firemní vzdělávání 2019. 2019.

<sup>54</sup> V = Volatility = Volatilita: popisuje povahu a dynamiku změn v živých systémech a povahu i rychlost sil změny či změn jejich katalyzátorů.

U = Uncertainty = Neurčitost: nedostatečná možnost předpovídat budoucí chování; nečekaná překvapení; klamlivé přesvědčení porozumění problémů, událostí.

C = Complexity = Složitost: množství protichůdných sil, nerozpoznatelný řetězec příčin a následků, chaos obklopující organizaci.

A = Ambiguity = Nejednoznačnost, víceznačnost; míchání významů a interpretace správ; protichůdné informace.

programů na základě detekování skutečných potřeb konkrétního pracovníka a výběru vhodných vzdělávacích modulů, včetně nalezení vhodného vzdělavatele a autorizované osoby k ověření výsledků dalšího vzdělávání.

Stejně jako je pro některé skupiny použití **on-line vzdělávání** méně vhodně, existují i **oblasti vzdělávání, pro které tento přístup není vhodný**. Jedná se například o rozvoj osobnostních kompetencí, kde účastník, demonstrující svoji osobní kompetenci, potřebuje pro rozvoj okamžitou zpětnou vazbu, která je empatická a emocionální, vysvětlující reakci na jeho chování a jednání.

Otázkou, co by se měli dospělí učit v nejbližších 10 letech, aby uspěli v měnícím se světě, se zabývala anketa časopisu *Andragogika v praxi*. Pro výstižnou ilustraci je uvedena přímá citace názoru Richarda Papíka, informačního specialisty, knihovníka a VŠ učitele: „*To je nelehká otázka, protože na jednu stranu se volá po nutnosti mít znalosti, které mají být hlubší a kognitivně lépe zpracované, ale na druhé straně netrpělivý nejen korporátní svět tlačí praxi předem do jisté ‚sociální průraznosti‘, akčnosti a někdy až nesmyslného výkonu, který je spíš rychloobrátkovým fenoménem současnosti, takže cena opravdových znalostí jakoby ustupovala do pozadí. Zjednodušeně řečeno: svět mnohdy žádá instantní znalosti a na vzdělávání ‚ve starém stylu‘ není prostě čas...*

*Lidé by se měli učit:*

- 1. Myslet a nepolevovat v tomto úsilí, můžeme říci klidně umět se učit kriticky myslet*
- 2. Efektivně se umět učit, nerezignovat na učení se novému, i když to není snadné s přibývajícím věkem*
- 3. Umět využívat naučené ve svém činění, hledat tyto možnosti, je to pak motivační*
- 4. Využívat a ocenit význam kvalitních informací a znalostí, umět si je najít a využít*
- 5. Nezapomínat na schopnost učit se v sociálních vztazích, učit se například stále být dobrými kolegy, podporovat sociální inteligenci u sebe i druhých*
- 6. Odolávat stresu a nenechat se zahnat do patologických stavů, které deformují radost z práce a učení, umět se jim tedy statečně a otevřeně postavit*
- 7. Mít radost z tvoření a učení, což pochopitelně kolísá, jak jde život, tedy aby se schopnost učit se stále vracela, a učit se vytvářet pro to motivující podmínky.“<sup>55</sup>*

**Podoba dalšího vzdělávání** tedy nyní prochází **významnou změnou** a také v budoucnu lze očekávat další přesun od tradičního pojetí vzdělávání k novým formám. *Face to face vzdělávání se bude stávat luxusním a finančně náročným produktem (více se bude uplatňovat mentoring a koučing), témata budou role vzdělávání v onboardingu (procesu adaptace i s podporou platforem), gamifikace firemních rozvojových aktivit (implementace herních prvků do firemních procesů), proces leasing designu, či narativní přístupy ve vzdělávání (příklady dobré praxe, story telling). Co se však bude hlavně vyvíjet je **on-line vzdělávání** (ať již interaktivní webináře nebo přednášky pro širokou odbornou komunitu), využití chatbotů (počítačových programů, určených k automatizované komunikaci s lidmi), LXP platforem (platformy vzdělávacích zkušeností, které umožňují individualizaci učení dle potřeb a možností vzdělávaného), ale stále bude důležitý kontakt s člověkem.<sup>56</sup>*

Obecně lze z domácích i zahraničních zdrojů sledovat příklon k **on-line mikro kurzům** (modulům), zaměřeným **na rozvoj konkrétní dovednosti či znalosti**, na využívání **otevřených informačních a vzdělávacích zdrojů** (MOOC kurzů, Wikipedie, zájmové platformy), **na spolupráci lektora s technologiemi – využívání webinářů, mobilních telefonů, využívání simulací, virtuální reality**. Jistou specifickou skupinou bude oblast osobních služeb, ve kterých se jedná o přímý kontakt s klienty. V této oblasti lze

<sup>55</sup> Zdroj: *Andragogika v praxi* 19/20, AIVD

<sup>56</sup> Olga Běhounková: Klíčové myšlenky konference Firemní vzdělávání 2019, Firemní vzdělávání srpen 2019

teoretickou část i simulaci skutečných procesů a situací cvičit v on-line prostředí, to však vždy zůstane doplněno praxí se skutečnými klienty (s fyzickým kontaktem).

Kromě využití specialisty na diagnostiku potřeb jsou v zahraničí využívány **systemy**, založené na **sebehodnocení prostřednictvím webové aplikace**. Jako příklad mohou sloužit Vlámské služby zaměstnanosti (VDAB), které již v roce 2012 představily automatizovaný systém přiřazování uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst **Master Vac**, který kromě porovnání standardizovaných informací, zadaných zaměstnavatelem i uchazečem porovnává i potřebnou úroveň kompetencí pro dané pracovní místo a nabízí vhodné vzdělávací moduly pro doplnění chybějících kompetencí, Systém rovněž umožňuje simulovat situace po dosažení vyžadovaných kompetencí, a tím slouží jako on-line poradenský systém.

Jako příklad **spolupráce lektora s technologiemi** je možno uvést univerzitu Georgia Tech, kde v rámci vybraných kurzů používají IT asistenta. Spolu s ostatními asistenty odpovídá na běžné otázky studentů, přičemž ty originálnější a důvtipnější jsou směřovány na vedoucí kurzu. Studenti přitom nejsou schopni rozpoznat odpovědi umělé inteligence a odpovědi lidských asistentů. Studenti tak dostávají odpovědi na své otázky dříve a vyučující se mohou soustředit na méně rutinní úkony. Samotný tvůrce ovšem dodává, že umělá inteligence má ještě velice daleko do úplného nahrazení lidských asistentů, natožpak učitelů.<sup>57</sup>

Reakce finských firem na to, že nemohou najít dostatek nových zaměstnanců, kteří mají odpovídající znalosti v oblasti programování, bylo vytvoření dlouhodobých i krátkodobých kurzů v programování. Významným příkladem je **HIVE**, což je škola programování, která zdarma poskytuje tříletý vzdělávací program. Škola byla založena významnými finskými IT firmami, které byly motivovány právě nedostatkem zaměstnanců v oblasti programování. HIVE je škola bez učitelů. Hlavní myšlenkou bylo poskytnout materiály a zázemí, zprostředkovat učící se komunitu. Přihlásit se může kdokoliv (vice na <https://www.hive.fi/en/studies>).

Dalším příkladem nové formy vzdělávání využívané ve Finsku je kurz **Prvky umělé inteligence**, které souvisí s DAR. Jde o bezplatný online kurz, ve kterém se každý může seznámit se základními funkcemi umělé inteligence. Kurz pořádá Univerzita v Helsinkách, ale část obsahu byla vyvinuta IT firmou Reaktor. Motivací firmy Reaktor k účasti na tvorbě vzdělávacího kurzu bylo vytvoření produktu, který je možno prodávat do jiných zemí. Zástupci firmy vycházejí z předpokladu, že mnoho firem potřebuje vzdělat své zaměstnance v oblasti umělé inteligence, protože takového vzdělání se jim nedostalo v rámci formálního vzdělávání.

### **Doporučení:**

Pohybujeme se ve světě, který nás neustále vystavuje konfrontaci naší pohodlnosti a vystoupením ze zóny komfortu (viz. dříve zmíněný VUCA svět), nelze taxativně vymezovat formy vzdělávání, které bude třeba dlouhodobě podporovat. Z hlediska angažovanosti státu v otázce nových vzdělávacích metod je tedy **vhodná podpora, která umožní rozvoj nových přístupů a směrů** bez jejich taxativního vymezení:

- Iniciovat a podporovat **šíření nejnovějších poznatků ohledně forem vzdělávání** ve spolupráci s asociacemi vzdělavatelů (např. AIVD) i jednotlivými vzdělávacími institucemi.

---

<sup>57</sup> Deloitte: Automatizace práce v ČR, Proč se (ne)bát robotů, 2018

- **Finančně motivovat vzdělávací instituce** k vytváření vzdělávacích prvků (celých programů i modulů) **s využitím DAR**, kombinovaných, e-learningových, on-line.
- Podporovat **rozvoj systému identifikace individuálních vzdělávacích potřeb**, zejména v oblasti on-line detekce. Výsledky propojovat se vzdělávací nabídkou ve „Společném datovém domě“.
- Podporovat rozšiřování a zvyšování kvality poradenství, a to zejména pro potřebné uchazeče a zájemce o zaměstnání – nabízet **individuální diagnostiku** vzdělávacích potřeb.

### Opatření 2.2.1 Návrh prvků nefinanční stimulace poptávky po dalším vzdělávání

Pro nastavení rozvoje nefinanční motivace k dalšímu vzdělávání je nutné vycházet ze stávající situace a možností, které jsou dostupné. Vzhledem k daným skutečnostem se vhodným řešením v současné situaci jeví především úprava či změna nastavení stávajících parametrů legislativy a využití existujících a postupně se rozvíjejících systémů v oblasti podpory zvyšování a rozvoje vzdělání a kvalifikací.

Nástroje nefinanční podpory je tedy nutné **stavět** především **na systémech, zdrojích, nástrojích a institucích, které jsou již vytvořené**, nebo se vytvářejí a jejich další tvorba a rozvoj jsou zajištěny nebo plánovány již probíhajícími aktivitami. Tento požadavek splňuje zejména **systém uznávání** absolvovaného vzdělání (NSK, NSP). **Stabilní systém uznávání a jeho rozvoj poskytuje potenciál k motivaci k dalšímu vzdělávání a stává se tak těžištěm podpory poptávky po dalším vzdělávání**. Stabilní a státem zaručený **systém uznávání** vnáší do dalšího vzdělávání jednak prvek **důvěryhodnosti** pro jednotlivé subjekty, kterým systém poskytuje záruku a **transparentnost** ohledně dosažení potřebné a žádoucí kvalifikace. Názorně lze popsat daný princip pomocí následujícího schématu:

#### DŮVĚRYHODNOST = ZÁRUKY + TRANSPARENTNOST

	ZÁRUKY (kvality a využitelnosti)	TRANSPARENTNOST
<b>OBČANÉ</b>	„Mám záruku, že prostřednictvím DV získám kvalifikaci, která mi zajistí lepší práci“	„Prostřednictvím DV získám kvalifikaci, jejíž obsah budu dopředu přesně znát.“  „Dopředu budu vědět, co po mně budou chtít u zkoušky“
<b>ZAMĚSTNAVATELÉ</b>	„Mám záruku, že prostřednictvím DV získá můj zaměstnanec kvalifikaci, kterou od něj vyžaduji“	„Prostřednictvím DV získá můj zaměstnanec kvalifikaci, jejíž obsah budu dopředu přesně znát.“

Současně zde existuje i celá řada dalších důvodů, pro vnímání **systému uznávání jako podpory poptávky po dalším vzdělávání**:

- Jedná se o maximálně průřezové téma pro většinu nástrojů nefinanční motivace účasti na dalším vzdělávání.
- Všechny nástroje podporující princip uznávání výsledků dalšího vzdělávání vytvářejí v souhrnu maximálně systémové prostředí pro rozvoj dalšího vzdělávání.

- Systémově pojaté prostředí dalšího vzdělávání dává účasti v něm širší smysl – výstupem je celostátně platný certifikát, uznatelný v počátečním vzdělávání, obsahující kvalifikační požadavky definované zaměstnavateli, provázaný úzce s rekvalifikacemi a živnostmi atd.
- Princip uznávání výsledků dalšího vzdělávání šetří čas strávený v kurzech a ověřuje odborné způsobilosti nabyté různými vzdělávacími cestami, vč. praxe.
- V realizaci zákona č. 179/2006 Sb., se uplatňují všichni sociální partneři podílející se na dalším vzdělávání a uplatňování jeho výsledků v praxi (zaměstnavatelé, OSVČ, profesní sdružení, jednotlivci – účastníci na dalším vzdělávání, poradci, pracovníci Úřadu práce, vzdělávací instituce vč. škol, nevyjímaje tvůrce státních politik).

Takto postavený **systém uznávání** může mít skutečný dopad na kvalifikovanost jednotlivců v ČR a následný pozitivní dopad na trh práce pouze v případě, že se **stane běžnou součástí všech forem poradenství** (jak v počátečním, tak dalším vzdělávání) a zároveň bude-li **běžně známým nástrojem v rámci celé populace v ČR**. Za tímto účelem je vhodné provádět systémově **propagaci** zejména na pobočkách Úřadu práce, ve školách, mezi personalisty a zaměstnavateli, u vzdělávacích institucí, ale také např. formou běžných nástrojů propagace u široké veřejnosti.

Další složka, důležitá pro zvýšení motivace k dalšímu vzdělávání, je i **kvalitní a efektivní informační a poradenská podpora** včetně **kariérového poradenství** s jeho přesahem do dalších aspektů života jednotlivců. Zde se jako jednou z cest jeví možnost vytvořit **informační platformu pro poradenské subjekty**, kde by byly uvedeny informace o systému uznávání, informace o nově schválených kvalifikacích, vytvořeny regionální fóra pro ÚP ČR a další poradenské subjekty (s vazbou na fóra pro autorizované osoby a vzdělávací instituce). V této souvislosti je nutné zmínit roli poradenských pracovníků ÚP ČR, kdy kvalifikovaní poradci ÚP ČR mohou vytvořit klíčový moment pro vůli využít další vzdělávání k získání kvalifikace NSK a zvýšení motivace uchazečů o práci k rekvalifikačním kurzům.

Důležitým faktorem nefinanční motivace je i **dosažitelnost vzdělávacích kurzů** – dojezd na místo realizace apod. V této souvislosti se jako velmi významné jeví **online vzdělávací kurzy**, které umožňují vyšší úroveň časové i prostorové dosažitelnosti. Současně však mají nároky na vyšší úroveň IT dovedností účastníků kurzů včetně jejich online připojení. Je nutné v této souvislosti také myslet na to, že ne každá domácnost má online připojení, a ne každý tak může být účastníkem online vzdělávání.

K významným okolnostem, které mají vliv na účast osob v dalším vzdělávání je zajištění **časových možností účastníka**, a to například umožněním absolvování vzdělávacího programu v pracovní době či zajištění podmínek, které účast na vzdělávání umožní (například hlídání dětí po dobu trvání kurzu,...). Nedílnou součástí zajištění časových podmínek je i umožnění realizace zkoušky, apod. Příkladem zde může situace v Dánsku, kdy další odborné vzdělávání je poskytováno zaměstnancům i nezaměstnaným zdarma a firmy mohou získat finanční náhradu za nerealizovanou práci zaměstnanců, kteří se vzdělávají.

Neméně důležitou součástí nefinanční motivace k dalšímu vzdělávání je **existence jednotného místa nabídky dalšího vzdělávání** (viz dánský model společného vzdělávacího domu), která uchazečům o vzdělávání umožní lehkou orientaci v nabídce a jednoduché vyhledání odpovídajícího vzdělávacího kurzu. Zpřehlednění existujících nabídek vzdělávání a usnadnění orientace, tedy de facto odstranění překážek v přístupu ke vzdělávání, otevře cestu k dalšímu vzdělávání i těm, kteří jej považují a složitý a náročný proces z hlediska organizace a dostupnosti, a to jak na straně jednotlivců, tak i na straně firem. Tvorba **komplexního, průběžně aktualizovaného a uživatelsky přívětivého informačního nástroje**, který by byl jednotným místem pro získávání informací o důvodech, možnostech, perspektivách a zejména nabídce možností dalšího vzdělávání s

garancí relevance a kvality zveřejněné nabídky se tak jeví jako podstatný nástroj nefinanční motivace k dalšímu vzdělávání.

Ke klíčovým oblastem patří i již výše zmíněná **samotná kvalita systémových nástrojů využívaných pro oblast dalšího vzdělávání a kurzů dalšího vzdělávání**. Jejich kvalita má významný vliv na výsledný efekt učení. Systémovost a přehlednost jednotlivých nástrojů umožňuje všem účastníkům snadnější orientaci v nabídce dalšího vzdělávání, v jeho účelu a přínosech. Pokud jsou systémové nástroje nastaveny kvalitně, aktéři dalšího vzdělávání získávají jistotu při dosahování zvoleného cíle a pocit zúročení vložené ho úsilí a času do procesu vzdělávání. Tento faktor je vnímán sám o sobě jako motivující pro další účast na dalším vzdělávání.

Ne nepodstatný aspekt při hodnocení kvality kurzů dalšího vzdělávání sehrává **zaměření kurzu ve vztahu k uplatnitelnosti na trhu práce** (obsah navázaný na praxi, na pracovní pozici apod.) a ve vztahu k poptávce zaměstnavatelů po výsledcích a kvalifikacích kurzů dalšího vzdělávání.

Samostatnou pozornost je třeba věnovat **propagaci a osvětě spojené s dalším vzděláváním**, bez které pravděpodobně nebude docházet k širší publicitě (a znalosti) oblasti dalšího vzdělávání. Velmi vhodným nástrojem je tak případná koordinovaná propagační kampaň aktivit dalšího vzdělávání, jeho významu, možností (NSK),....

Také v zahraničních materiálech je středobodem aktuálních úvah a diskuzí spojených s digitalizací, automatizací a robotizací otázka, jak dosáhnout optimálního poměru mezi dostupnými kompetencemi pracovní síly a reálnými požadavky ekonomiky, respektive trhu práce. Univerzální odpověď na tuto otázku všichni autoři zpracovaných studií nalézají **v kvalitě vzdělávacího systému včetně dalšího vzdělávání**.

Na základě získaných výstupů lze říci, že ve sledovaných zemích je obecně kladen silný důraz na oblast dalšího vzdělávání, potvrzována je **důležitosti sebevzdělávání a informálního učení**, a to v nejrůznějších formách (on-line kurzy, webináře, otevřené zdroje). Tyto formy vzdělávání budou nepochybně nabývat na důležitosti a budou významnější než v předchozích desetiletích. Pokud nebude podpora dalšího vzdělávání dostatečná (zejména směrem k lidem s nízkou osobní motivací), bude narůstat propast mezi jimi a aktivními lidmi s dostatečnou sebekázní ke vzdělávání se (i v oblasti DAR).

#### **Doporučení:**

- V oblasti nefinanční motivace k dalšímu vzdělávání je nezbytné zajistit zejména **vyhovující podmínky**, které umožňují účast v dalším vzdělávání širokému spektru zájemců (časové, prostorová dosažitelnost, kvalita procesu vzdělávání);
- **Velmi významným aspektem je existence systému uznávání dosažených výsledků** tak, aby daný systém byl **srozumitelný a transparentní** pro všechny jeho aktéry. V současné době existuje v ČR systém uznávání kvalifikací – NSK a systém povolání – NSP. Tyto systémy svým charakterem naplňují požadavek na národní úroveň i na komplexnost přístupu, avšak již méně jsou srozumitelné a transparentní pro širokou veřejnost. Jako nutné se zde tedy jeví přistoupit k **revizi či aktualizaci těchto systémů**, která zajistí, že vzdělávání podle nastavených kritérií bude akceptováno jak účastníky, tak zaměstnavateli, přičemž obě strany si budou vědomi benefitů, které ze vzdělávání dle těchto systémů plynou;
- Významnou roli při nefinanční podpoře motivace k dalšímu vzdělávání má i možnost získat snadno a rychle přehled o možnostech dalšího vzdělávání, tzn. vybudovat **dostupný informační portál o možnostech dalšího vzdělávání** (zmiňovaný již u předchozích opatření). Vytvořit tedy komplexní, průběžně aktualizovaný a uživatelsky přívětivý informační nástroj, který by byl jednotným místem pro získávání informací o důvodech, možnostech, perspektivách a zejména nabídce možností dalšího vzdělávání



s garancí relevance a kvality zveřejněné nabídky. Zde je možné se inspirovat dánským „společným vzdělávacím domem“ či portálem používaným v Singapuru, který rovněž obsahuje diagnostické nástroje;

- Významnou roli sehrávají v oblasti nefinanční motivace i **kvalitní poradenské služby**, které dokáží klientům poskytnout oporu v jejich rozhodování, kvalitní informační servis i odpovídají další ryze individuální služby. Tyto služby musí být nejen dostupné, ale také srozumitelné pro všechny potenciální zájemce.

### **Opatření 3.3. Právo zaměstnanců na nedostupnost ve volném čase**

Digitální flexibilita má i svou odvrácenou tvář, které je potřeba věnovat pozornost – nepřetržitá zastížitelnost, která stírá potřebné hranice mezi prací a volným časem, ohrožuje především psychické zdraví zaměstnaných a příslib kvalitnějšího života proměňuje v jeho pravý opak. Přispívá kromě toho k neustálému zrychlování oběhu informací a intenzifikaci práce, která začíná narážet na kognitivní hranice člověka a generuje velké množství nezaplacené práce přesčas – málokdo se ovšem počítá s jejím vykazováním jako regulérní pracovní doby. Pracovní e-maily a pokyny chodí často po pracovní době, na dovolenou i během nemocenské. To zvyšuje únavu a stres pracujících.

Odborná publikace autora Williama J. Beckera z Polytechnické Univerzity ve Virginii „Killing me softly: Electronic Communication monitoring and employee and spouse well being“. Journal of Management, uvádí, že pracující dokonce ani nepotřebují aktivně kontrolovat pracovní e-mail ve volných hodinách, aby se na nich podepsal škodlivý vliv pocitu být stále dosažitelný. Explicitní pokyn být neustále k zastížení přitom dostane od svého nadřízeného málokdo, jedná se spíše o nevyslovené očekávání. Tato očekávání často posilují nadřízení tím, že sami pracovní e-maily v noci či o víkendu posílají. A v konkurenčním prostředí si málokdo může dovolit být tím, kdo na e-maily po pracovní době nereaguje. Pracující se tak nedobrovolně účastní nevyhlášené soutěže, kdo bude k zastížení častěji, ve které jde o povýšení, prémie nebo jen o holé zachování pracovního místa. Kdo si nemůže dovolit být neustále k dispozici nebo nechce být, jde často z kola ven.

O jak rozšířený fenomén se jedná, ukazují výsledky každoročního průzkumu německé odborové konfederace DGB Index dobré práce. V r. 2015 odpovědělo 53 % respondentů, že se od nich alespoň občas očekává, že budou přes e-mail nebo po telefonu k dispozici i po pracovní době. Bezmála čtvrtině zaměstnaných se to stává často nebo velmi často. U těchto pak výrazným způsobem stoupá pocit únavy a pocit, že pracují pod časovým tlakem: 74 % z nich se tak cítí velmi často nebo často – oproti 50 % těch, kteří musí být mimo pracovní dobu zastížitelní zřídka nebo nikdy. Více než třetině dotázaných zaměstnaných dělá problém na práci mimo pracovní doby zapomenout a odpočinout si od ní. To je kromě zvýšené psychické náročnosti a intenzity výkonu řady povolání – jistě dáno právě i neustálým spojením s prací přes digitální kanály. Mezi těmi, kteří mají pocit, že musí být velmi často nebo často k zastížení mimo pracovní dobu, je také vyšší podíl těch, kteří říkají, že za posledních 12 měsíců musí zvládnout více práce než předtím. To dává tušit, že vyřizování e-mailů po pracovní době také může být pro zaměstnané strategií, jak se vypořádat s narůstajícím množstvím práce, která již prakticky není zvládnutelná za běžnou pracovní dobu.

V dnešním ultra – propojeném světě s mnoha lidmi, kteří denně obdrží mnoho pracovních emailů do svých smartphonů, podporuje rostoucí počet zemí a společností řešení upravující „právo na odpojení se“ za účelem obnovení velmi potřebné hranice mezi prací a domovem. Problém je řešen zejména na firemních úrovních, legislativní opatření jsou přijímána jen sporadicky. Pokud jde o příklady firemních přístupů, lze uvést, že již v r. 2012 pracovní dohoda ve francouzském průmyslu služeb garantovala „autonomním pracovníkům“ (např.

těm pracujícím odlehle) volný den týdně bez komunikace. V tom samém roce nukleární stavitel Areva vypracoval nové instrukce pro kontaktování pracovníků v noci.

Mnoho německých podniků zjistilo, že pro žádoucí nastavení všeobecné pracovní kultury je lepší si samostatně regulovat některé z těchto otázek. Volkswagen byl první, kdo v roce 2012 pro celou společnost zavedl zablokování interních serverů posílajících maily na jednotlivé účty v určené době. Např. BMW kombinuje systém, ve které lze vykazovat i mobilní práci, jejíž podíl na celkovém penzu si člověk může individuálně stanovit s právem nebyť zastižitelný v době, kterou si neurčil jako pracovní. V jiných firmách, například energetickém koncernu Evonic Industries, mají manažeři pokyn komunikovat s podřízenými mimo pracovní dobu pouze v urgentních případech, což je kontrolováno speciálním softwarem.

K tomu je třeba poznamenat, že pokud sice firemní server zabrání tomu, že zaměstnanci přes noc neprijde ani jeden e-mail, nicméně ráno se mu jich, po zapnutí, do e-mailové schránky sesypou desítky (za noc nastřádaných), je celý problém vyřešen jen zdánlivě. I v tomto směru se hledá řešení. V r. 2014 německý výrobce automobilů Daimler dokonce zavedl program, který maže všechny příchozí emaily zaměstnanců čerpajících dovolenou. Systém pak sám zašle automatickou odpověď adresátovi s informací o nepřítomnosti zaměstnance a smazání emailu. Cílem je, aby nejen nebyla narušena dovolená, ale aby zaměstnanec po svém příchodu nečelil stresu ze zahlcené schránky.

Některé vlády šly tak daleko, že schválily zákony umožňující zaměstnancům svobodu „nepouštět se do práce“ mimo oficiálně stanovené pracovní hodiny. Například Francie nedávno schválila zákon, který požaduje po společnostech s více než 50 zaměstnanci poskytnout pracujícím „právo odpojit se“ (neočekávajíce odpověď na maily) mimo pravidelné pracovní hodiny (de Guigné, 2016). Pokud rozhovory nevedou k dohodě, od společnosti se očekává, že navrhne stanovy zdůrazňující pravidla chování, které by se měla dodržovat během hodin, kdy se nesmí psát. (Zdroj: Eurofound, 2019)

Již v roce 2001 francouzský Nejvyšší soud ustanovil, že zaměstnanci nemají povinnost si přinášet práci domů, s postupující technologií pak toto nařízení aktualizoval. V r. 2004, bylo například ustanoveno, že není „nevhodným chováním“, pokud zaměstnanec nebyl na smartphonu k zastižení mimo pracovní hodiny. K tomu je třeba ale poznamenat, že naopak zastižitelnost může být zaměstnavatelem považována za fakt zasluhující bonifikaci.

Právo na odpojení se bylo ve Francii posíleno na začátku r. 2017 schválením zákona (El Khomri – ministryně práce), který doporučuje, aby každá zaměstnanecká pracovní smlouva musela zahrnovat povinnost zaměstnance ohledně jeho připojení mimo pracovní dobu. Zákon neomezuje komunikaci po pracovních hodinách, ale spíše zavazuje organizace toto nastavení s budoucími zaměstnanci jasně projednat. Rovněž Itálie nedávno zavedla velmi podobné právo na odpojení se – požaduje se smluvní jasnost ohledně zodpovědnosti zaměstnance komunikovat mimo všeobecné pracovní hodiny.

Německo je další zemí, která se i přes firemní aktivity snaží již mnoho let najít legislativní řešení. Německá federální ministryně práce a sociálních věcí (2013–2017) Andrea Nahles, již od r. 2014 žádala o přijetí „protistresových“ zákonů s tím, že první fáze několikaletého výzkumu v r. 2017 zjistila, že dlouhodobě přítomný stres zapříčiňuje brzký odchod do důchodu.

Předložený návrh zákona radního Rafaela Espinala z městské rady New Yorku ustanovuje, že pro zaměstnavatele bude nelegální požadovat po zaměstnancích dostupnost mimo řádné pracovní hodiny. Nutno dodat, že návrh zákona je více omezující než evropské zákony, zejména plochým pravidlem, že zaměstnanci nemohou být nuceni do elektronické komunikace mimo placenou pracovní dobu.

**V diskusi o možných řešeních je potřebné koncipovat některé premisy či východiska.**

- Vývoj kompaktních přenosných zařízení jako chytrých telefonů a tabletů za současného rozšíření a zlevnění mobilního internetu přinesly významnou časovou a prostorovou flexibilizaci práce. Celou řadu pracovních úkonů lze najednou provádět kdykoli a odkudkoli. Ačkoli se podíl digitální práce u různých profesí liší, staly se počítače s připojením k internetu pro drtivou většinu lidí neodmyslitelným pracovním prostředkem. To představuje na jednu stranu velkou šanci, aby lidé získali zpět autonomii při rozhodování o svém čase, která byla donedávna výrazně omezena nutností docházet v pevně stanovenou dobu na pracoviště. To je významný přínos. Kompetenci pracovníka je možné využít, aniž by byl na pracovišti. Platí za to často ale povinností pohotovosti, ztrátou plného uvolnění od práce. Je třeba ale připomenout, že ztráta soukromí, v tomto případě „svobody volného času“ a „odstřížení“ od práce, je jen jednou ze změn digitalizace.
- Možnost časově nepřetržité komunikace s pracovníky je z firemního hlediska mimořádně významný ekonomický a konkurenční nástroj, v řadě aktivit dokonce nenahraditelný. Jde zejména o globalizaci, v jejímž rámci se svými výrobky a aktivitami firmy prosazují bez ohledu na hranice, světadíly a zejména časová pásma. Tento nástroj je těžké právě v ekonomické oblasti zásadně korigovat. A tím spíše individuálně v různých státech.  
Lze usuzovat, že potřeba komunikace (digitální dosažitelnosti) se bude týkat především, resp. pouze pracovníků, kteří jsou svou kompetencí, dovednostmi, popř. rolími v chodu firmy významnými, popř. nenahraditelní. Technologie postupují rychle a zamíření linie mezi časem v práci a doma je nevyhnutelné, rozvoj digitalizace, automatizace, robotizace a umělé inteligence ale bude počet takových pracovníků spíše snižovat.
- Není pochyb o tom, že permanentní zastižitelnost pracovníky významně, zejm. psychicky, zatěžuje a stírá rozdíl mezi prací a volným časem. To by mělo být řešeno smluvně a mělo by být kompenzováno bonifikacemi „opačného charakteru“, např. zkrácením pracovní doby, nebo prodloužením dovolené na zotavenou. S garancí dočasné úplné nedosažitelnosti. Pouze samotné finanční zvýhodnění problém neřeší.
- Pracující by se měli signifikantně podílet na prosperitě firmy, která je dána také jejich dosažitelností, aby svoji dosažitelnost nepovažovali za nepřátelský jev, nýbrž za subjekt spolu profitující na prosperitě firmy.
- Pokud jde o možnosti legislativního řešení, zákon nemůže řešit psychologické a sociální aspekty. Je to pouze řešení technologické stránky, např. možné vypnutí serveru. Pouhý zákaz e-mailů mimo pracovní dobu není praktické řešení. Ze sociologické stránky nelze očekávat, že by lidé odolávali tlaku, kdy nemusí reagovat na e-mail manažera. Nebo znemožnit takový kontakt manažerovi, když může být ohrožen významný zájem firmy. **Všeobecným rysem zákonných řešení je tlak na smluvní ujednání forem s pracovníky.**  
Pokud v povaze pracovního místa je e-mailová dosažitelnost, takováto očekávání by měla být formálně uvedena jako součást pracovních zodpovědností. Zaměstnanci, kteří od počátku vědí, co jejich pracovní místo pro ně bude znamenat, mohou v budoucnosti lépe nalézt rovnováhu mezi neustálou komunikací a uvolněným časem doma.

**Současně vzniká a trvale narůstá počet platformových on-line aktivit, které ze své podstaty spočívají na dosažitelnosti (popř. i trvalá), která je podmínkou jejich**

## **provozování. Nedosažitelnost by mohla být důvodem ekonomické ztráty, popř. ztráty konkurenceschopnosti.**

Lze uvést i další témata pro diskusi. Specifická je v českém kontextu situace v případě, kdy je člověk nemocný. Pokud je to technicky možné, lidé využívají v případě nemoci tak zvané „home office“, pracují z domova. Zčásti z finančních důvodů, zčásti ale i proto, že je problematické zajistit jeho zastupitelnost. Nutno dodat, že i v případě čerpání nemocenské se velmi často od pracovníků očekává, že budou doma pracovat. Formálně zakotvené právo v případě nemoci nepracovat je tak ohroženo.

Z výše uvedeného je patrné, že v kolektivním vyjednávání i v legislativní rovině je třeba žádat přijetí opatření k umožnění vykazování práce mimo regulérní pracovní dobu jako placenou práci přesčas. A také stanovení si individuálních časů, kdy jedinec bude nekompromisně nezastižitelný, ovšem bez toho, aby to pro něj bylo v jakémkoliv ohledu diskvalifikační.

Dle názoru Kateřiny Smejkalové je rovněž třeba důsledně vyhodnocovat penzum práce, za kterou je jednotlivec odpovědný, a nastavit ho v takové výši, aby si člověk nezastižitelnost po své pracovní době, o dovolené nebo v případě nemoci mohl dovolit. K tomu je potřeba v první řadě zaměstnat dostatečný počet lidí, ale také nastavit dobré systémy zastupitelnosti. Resp. je třeba výslovně určit pracovníka, který bude po dobu dovolené nebo ne moci vykonávat jeho práci.

Závěrem je nutné konstatovat, že je zapotřebí průběžně sledovat situaci ve více směrech:

- jak rozšířená je v Česku neustálá zastižitelnost,
- do jaké míry zastižitelnost pracující zatěžuje,
- jak se pracujícím daří těžit z flexibilizace práce a kde vidí problémy, pokud se to nedaří.

Že je o platformovou práci mezi pracujícími poptávka, ukazuje mj. Indikátor subjektivní kvality pracovního života, nástroj, který byl vyvinut Výzkumným ústavem bezpečnosti práce ve spolupráci se Sociologickým ústavem Akademie věd. Účelem je získání měkkých dat o pracovních podmínkách v České republice. Jeho respondenti přikládají vysoký význam dostatečnému prostoru pro mimopracovní aktivity (po jistotě zaměstnání, výši mzdy a jejím spravedlivém stanovení). Nejružnější flexibilní formy práce jsou tak stále častěji součástí kolektivního vyjednávání i debat na úrovni legislativy, naposledy v souvislosti s novelou zákoníku práce. Tento Indikátor subjektivní kvality pracovního života by pro to mohl být dobrým instrumentem, bylo by ho však třeba dále rozvíjet a zohlednit faktory, o které se zajímá výše citovaný Index dobré práce německých odborů.

### **Opatření 3.4 Online platformy v rámci sdílené ekonomiky**

Digitalizace otevřela prostor pro nové formy obchodních vztahů, kooperace, sdílení kapitálu (sdílená ekonomika) a zaměstnání. Souběžně se rozrůstá disruptivní ekonomika<sup>58</sup>, která se pohybuje na hranici šedé zóny. Zejména v oblasti duševní práce vytvořila pole pro vyšší osobní flexibilitu. Pracovníka osvobodila od diktátu pracovního drilu v daný čas a na daném místě a dala mu možnost seberealizace a samostatného rozhodování o způsobu plnění pracovních úkolů. Bývá zmiňována i možnost sladění pracovního a rodinného života. Zaměstnavatelé k využívání nových forem práce vede úspora nákladů vč. nákladů práce a vyšší flexibilita podle situace na trhu. Často se nové formy vztahu zaměstnanec –

<sup>58</sup> Šulc J.: Digitální ekonomika nemá budoucnost bez odborů a sociálního rozměru, Pohledy 1/17, ČMKOS 2017, ISBN: 978-8086846-64-4, s. 25, dostupné na <https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/ukony/20368/6/Pohledy%201-2017.pdf>

zaměstnavatel dostávají na pomezí obchodního vztahu objednatel – dodavatel a vymykají se současnému regulatornímu rámci.

Eurofound definoval nové formy<sup>59</sup>:

- **sdílení zaměstnanců** (employee sharing) – zaměstnanec pracuje pro několik zaměstnavatelů na zkrácený úvazek;
- **sdílení pracovního místa** (job sharing) – několik zkrácených pracovních úvazků na jednom pracovním místě;
- **dočasné řízení** (interim management) – smlouva na dobu určitou pro řešení dílčí etapy fungování firmy (např. založení, likvidace);
- **příležitostná práce** (casual work) – pracovník je povolán k výkonu práce v případě potřeby;
- **mobilní práce** (ICT-based mobile work) – výkon práce mimo sídlo zaměstnavatele, např. z domova;
- **práce založená na poukázkách** (voucher-based work) – zákazník platí zaměstnanci poukázkami zakoupenými u zaměstnavatele;
- **portfoliová práce** (portfolio work) – sebezaměstnaný pracuje pro několik zákazníků;
- **skupinové zaměstnání** (crowd employment) – zaměstnavatelé a pracovníci se spojují pomocí on-line platformy, často dochází k rozdělování velkých úkolů mezi „virtuální skupinu“ pracovníků;
- **zaměstnání založené na spolupráci** (collaborative employment) – kooperace sebezaměstnaných a mikrofirem.

V mnoha případech se jedná o formy práce využívané již delší dobu (např. sdílené pracovní místo, dočasné řízení). Některé formy z hlediska českého práva patří do režimu obchodního práva<sup>60</sup> (portfoliová práce, zaměstnání založené na spolupráci, skupinové zaměstnání). Týkají se sektoru sebezaměstnaných.

V rámci platform sdílené ekonomiky pracovník nabízí svůj kapitál ke sdílení (např. automobil, byt, peníze). V tomto smyslu se svým kapitálem podniká, je tedy osoba samostatně výdělečně činná. Práce, kterou vykonává osobně, však podléhá příkazům majitele platformy a jeho jménem je odváděna. Pracovník (kontrahent), který se deklaruje jako OSVČ, má jediného zákazníka (majitele platformy) a má tedy postavení zaměstnance<sup>61</sup>. Podnikání i forma zaměstnání se vymykají regulatornímu rámci. Zaměstnavatel a pracovník působí v režimu zdánlivě samostatné výdělečné činnosti, která je z hlediska odvodu daní a pojistného výhodná pro zaměstnavatele a v daný okamžik i pro pracovníka. Jedinec, pro kterého je platformový příjem jediným a platí minimální sociální pojištění, se ve stáří ocitne v situaci nízkého starobního důchodu a bude závislý na sociálních dávkách<sup>62</sup>.

Platforma může být definována jako „dvoustranné trhy“ (Rochet a Tirole, 2003), nebo „mnohostranné platformy“ (Hagiu a Wright, 2015) odkazující se na specifické aspekty toho, že jsou nejméně dvě skupiny uživatelů, jejichž vzájemné působení je koordinováno platformami. V rámci této definice dva typické prvky jsou síť jako strukturální digitální

<sup>59</sup> Leták Eurofound, viz [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461cs1.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461cs1.pdf). Překlad Kyzlinková R., Pojer P., Veverková S.: Nové formy zaměstnání v České republice, VÚPSV 2019, s. 5, dostupné na <https://www.vupsv.cz/>

<sup>60</sup> Zákon o obchodních korporacích a Občanský zákoník.

<sup>61</sup> „Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“ odst.1 § 2 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

<sup>62</sup> Blíže Průša L. a kol.: Sociálně-ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v ČR v hospodářské krizi a souvislosti se systémem sociálního, VÚPSV Praha 2013, s. 69 – 92, ISBN 978-80-7416-890-5, dostupné na <https://www.vupsv.cz/publ/?vupsv=BAO>

„prostor“, kde zboží nebo služby mohou být nabízeny nebo požadovány a soubor algoritmů umožněných technologií pro shodu zásobování a poptávky a koordinaci transakcí automatickým způsobem.

Jedna základní charakteristika online platforem se vztahuje k „síťovým efektům“, což znamená, že platforma se stává hodnotnější, neboť ji používá více uživatelů, kteří zase dávají přednost koncentraci trhu vyvolávající cyklický růst. Zároveň to stěžuje vstup nových účastníků na trh a jejich zmocnění se tohoto nového trhu.

**Zavedení digitálních technologií do zvyšujícího se počtu sektorů má v sobě potenciál hluboké transformace sociálně – ekonomických struktur jakož i povahy ekonomické aktivity, práce a zaměstnanosti.** Účinky mohou rovněž jít dál, včetně poskytování veřejných služeb. Digitální platformy bývají mnohými odborníky považovány za nejvíce transformující technologii současnosti. Britský sociální vědec Nick Srníček dokonce míní, že **platformy ovlivňují podobu současného ekonomického a společenského uspořádání tak zásadně, že je namístě hovořit o kapitalismu platformem.** Ty fungují jako rozdělovníky v čím dál rozsáhlejším digitálním prostoru tím, že shromažďují a propojují poptávku s odpovídající nabídkou. Řeč je o internetovém obchodě Amazon, sociální síti Facebook, vyhledávači Google, již zmiňované aplikaci Uber a další. Ty největší z digitálních platforem byly založeny ve Spojených státech a svou hodnotou násobně přesahují drtivou většinu tradičních firem (některé z nich ale také veřejné rozpočty řady států) a mají už nyní faktický monopol v jednotlivých oblastech své působnosti – do karet jim hrají vedle dosud neexistujícího regulačního rámce také tzv. *síťové efekty*, které je činí tím atraktivnější, čím více lidí už je používá.

Nad rámec tohoto již dosaženého monopolu však u těchto platforem je pozorována další a další expanze – aktivní jsou zejména na poli vývoje umělé inteligence, a tím v různých oblastech, kde tato převratná technologie nachází uplatnění, včetně rozvoje autonomních vozidel či automatizace a personalizace zdravotnictví nebo logistiky.

Jde o informace jako v případě vyhledávačů, kontakty mezi lidmi jako v případě sociálních sítí, ubytování jako v případě portálů s nabídkami hotelových pobytů či soukromých krátkodobých pronájmů, nebo právě o drobné, jednorázové služby. Čím dál tím rozšířenější typ digitálních platforem, který zprostředkovává pracovní sílu na jednorázové úkoly, je kritizován za to, že umožňuje vznik nové alternativy výkonu práce z předmoderní společnosti.<sup>63</sup>

Stále vzrůstající počet digitálních platforem a masivním nárůstem nákupu všeho druhu zboží včetně hotových jídel z restaurací přes internet představuje celou armádu doručovatelů a poslíčků, jde o všechny paní na úklid, hodinové manželky, chůvy, pečovatelky a také řidiče.

Výhody, šance, a možnosti jsou na obou stranách procesu, tedy u najímatele a u vykonavatele práce nepochybně nevyvážené. Nekorigovaný rozvoj tohoto fenoménu povede k sociální polarizaci společnosti – vedle očekávané polarizace příjmové.

V Česku je vysoký podíl platformové práce. Platformová práce (neboli tzv. „gig economy“) poslední dobou přitahuje čím dál větší pozornost a online platformy poskytující taxislužby (jako Uber), doručovatelské služby jako Deliveroo) a různé služby pro domácnost (jako Handy) výrazně rostou. V online průzkumu univerzity v Hertfordshire a Ipsos Mori vypracovaném ve spolupráci s Nadací pro evropská progresivní studia (FEPS), UNI Evropa, pražskou kancelář Friedrich-Ebert-Stiftung a Masarykovou demokratickou akademií mezi 2000 českými občany ve věku 18 až 55 let se ukázalo, že účast českých občanů na

---

<sup>63</sup> Tito autoři hovoří o „nádenictví.“ Nádeník je podle Wikipedie osoba bez trvalého zaměstnání, která se nechává každý den najímat na krátkodobé práce.

narůstající on-line ekonomice je vysoká. 28,5 % respondentů uvedlo, že pracuje přes platformy tzv. „gig ekonomiky“ jako Upwork, Uber či Handy alespoň jednou týdně, kde „platformová práce“ je chápána v nejširším smyslu slova (placené úkony nalezené přes webovou stránku či „aplikaci“ užívanou na laptopu, chytrém telefonu nebo dalším zařízení připojeném k internetu). 33,9 % takovou práci vykonávalo alespoň jednou měsíčně.

Naopak ve studii VÚPSV Nové formy zaměstnávání v České republice, 2019 (skupinové zaměstnávání/platformy – crowd employment) se uvádí, že práci přes digitální platformu mělo někdy zprostředkováno 6,5 % pracovníků, což je číslo nesrovnatelně menší než ve výše uvážené studii. Znalost dané formy nicméně deklaroval přibližně každý pátý respondent. Rozdíl je patrný podle věku. Mezi mladými pracovníky do 30 let zná danou formu plná jedna třetina dotazovaných, což je dvakrát více než ve věkové kategorii 45–59 let. Mladí lidé mají i více zkušeností z praxe. Poměrné zastoupení všech těch, kdo takovou práci skutečně někdy vykonali, bylo 44,2 %, ekvivalent přibližně 2 385 800 lidí napříč ekonomicky aktivní populací ve věku 18–55. U žen byla pravděpodobnost participace na platformové práci, nižší než u mužů, vykonávalo ji zhruba 40,9 % žen oproti 47,3 % mužů.

Často se má za to, že „gig economy“ slouží jako příležitostné přilepšení k jinému hlavnímu pracovnímu úvazku, nebo dokonce jako zábava. Jak ukazují data z šetření Univerzity v Hertfordshire, UNI Evropa ve spolupráci s pražskou kanceláří Friedrich-Ebert-Stiftung a Masarykovou demokratickou akademií, pro téměř tři čtvrtiny platformových pracovníků (73,1 %) skutečně představuje méně než polovinu příjmu. Pro výraznou menšinu platformových pracovníků však představuje jediný či hlavní zdroj příjmu, přičemž 7,3 % platformových pracovníků uvádí, že jde o jejich jediný zdroj příjmů (což odpovídá 119 200 příslušníkům ekonomicky aktivního českého obyvatelstva), a 26,9 % uvádí, že jde o polovinu jejich příjmu (což odpovídá 442 100 lidí). V této studii však byla zvolena jiná metodologie započítávání pracovníků v gig ekonomice v porovnání s výše zvoleným šetřením VÚPSV.

Srovnání s dalšími evropskými zeměmi ukazuje, že čeští občané vykazují vyšší sklon vyhledávat a vykonávat platformovou práci, a to zejména jako přilepšení k ostatním příjmům. Z hlediska četnosti, resp. časového období je Česká republika v čele evropských zemí. Na dalších místech – aktivity nejméně jedenkrát týdně, měsíčně i ročně – je Slovinsko následované Španělskem a Itálií.

Z hlediska práce, kterou platformoví pracovníci v Česku vykonávají, průzkum naznačuje, že se snaží získat příjem z co nejvíce možných zdrojů, avšak jen obtížně se tak z těchto údajů získává přesný obrázek o skladbě platformové pracovní síly. 44,6 % platformových pracovníků uvedlo, že alespoň jednou týdně vykonává kancelářskou práci, krátké úkoly či „klikací práci“ na vlastním počítači či on-line zařízení (což je odhadem 19,6 % ekonomicky aktivních Čechů ve věku 18–55, 1 057 700 jedinců) a 22,9 % platformových pracovníků vykonává alespoň jednou týdně (10 % ekonomicky aktivních Čechů, 538 000 jedinců) kvalifikovanější práci (např. design, editování, vývoj softwaru či překládání). Menší počet pracovníků (19,9 %) alespoň jednou týdně vykonával pochůzky či nějakou další kancelářskou rutinu v místě jiném než bydliště (8,7 % ekonomicky aktivního obyvatelstva, 469 200 jedinců), alespoň jednou týdně prováděl občasnou práci v cizích domácnostech, např. opravy či instalatérství (14,1 % platformových pracovníků, 6,2% ekonomicky aktivního obyvatelstva, 332 200 jedinců), alespoň jednou týdně vykonával pravidelnou práci dle časového rozpisu v cizích domácnostech, např. úklid, zahradničení či hlídání dětí (18,6 % platformových pracovníků, 8,0% ekonomicky aktivního obyvatelstva, 434 700 jedinců), či alespoň jednou týdně odbornou práci, např. právní či účetnické služby (15,3 % platformových pracovníků, 6,7% ekonomicky aktivního obyvatelstva, 360 500 jedinců). Podobný počet prováděl alespoň jednou týdně taxislužbu, ať už za pomoci aplikace či webové stránky jako Uber (11,9 % platformových pracovníků, 5,2 % ekonomicky aktivního obyvatelstva, 280 500 jedinců) a alespoň jednou týdně osobní služby, např. kadeřnické či

masážní (13,1 % platformových pracovníků, 5,7 % ekonomicky aktivního obyvatelstva, 308 000 jedinců).

### Hledání a provádění platformové práce, podíl na populaci v %

	každý týden	méně než týdně	hledal, ale neprováděl
Francie (2019)	7,7	7,7	17,9
Velká Británie (2019)	9,6	5,7	3,0
<b>ČR (2019)</b>	<b>28,5</b>	<b>15,6</b>	<b>21,7</b>
Slovinsko (2019)	18,5	17,7	20,4
Španělsko (2018)	17,0	10,5	20,6
Finsko (2018)	8,2	6,8	13,1
Estonsko (2018)	8,1	11,5	20,4
Itálie (2017)	12,4	9,3	11,5
Švýcarsko (2017)	10,0	8,2	14,0
Rakousko (2016)	9,5	9,4	16,8
Německo	6,2	5,7	10,2
Nizozemsko (2016)	4,9	4,1	8,6
Švédsko (2016)	4,9	4,7	14,3
Velká Británie (2016)	4,7	4,7	11,7

**Zdroj:** Huws U., Spencer N. H., Coates M.: *The Platformisation of Work in Europe*, University of Hertfordshire U z University of Hertfordshire UNI Europa, Foundation for European Progressive Studies, FEPS, Brussels 2019, ISBN 978-2-930769-27-1, s. 13, vlastní úprava

**Poznámka:** Závorky uvádějí rok šetření, V ČR podíl na populaci ve věku 18–55 let věku, v ostatních zemích byla věková skupina širší.

Co se týká zásilkových služeb, pak 12,4 % platformových pracovníků alespoň jednou týdně použilo auto či dodávku, aby doručilo jídlo z restaurace (5,4 % ekonomicky aktivního obyvatelstva, 292 500 jedinců). Poměr těch, kdo k tomu užívali jízdní kolo, moped či skútr, byl 12,6 % (5,5 % ekonomicky aktivního obyvatelstva, 297 300 jedinců). Za účelem doručení jiných výrobků alespoň jednou týdně použilo 17,7 % platformových pracovníků auto či dodávku (7,7 % ekonomicky aktivního obyvatelstva, 415 800 jedinců), jízdní kolo, moped či skútr pak 12,1 % (5,3 % ekonomicky aktivního obyvatelstva, 284 200 jedinců).

Zúžíme-li definici „platformových pracovníků“ výhradně na ty, kteří užívají tuto technologii, vystavíme se riziku, že určité platformové pracovníky vyloučíme ze zorného úhlu, např. ty, kteří působí na on-line platformách pro zprostředkování vysoce kvalifikované práce jako Upwork, které nepracují s notifikacemi, nebo ty, jejichž příjem je závislý na tomto druhu práce, nicméně neužívají tuto technologii za účelem jejího vyhledání. Je však užitečné se ve výzkumu zaměřit na ty platformové pracovníky, jejichž organizaci práce umožňuje digitalizace.

Při pohledu na lidi, kteří se hlásí k tomu, že vykonávali platformovou práci (a kteří představují 44,2 % celého českého ekonomicky aktivního obyvatelstva), se dle této užší definice podíl obyvatelstva sníží na 33 % ekonomicky aktivního obyvatelstva (odhadem 1 782 500 lidí v porovnání s 2 385 800). Není však bez zajímavosti, že čím intenzivnější je platformové zaměstnání, tím silnější je sklon užívat technologie k upozornění na dostupnost platformové práce.

**Evropská komise považuje online platformy za důležitou součást digitální ekonomiky. EK se svými návrhy chce podporovat prostředí, ve kterém digitální**



**platformy budou mít úspěch. To vše ale za předpokladu, že platformy zacházejí se svými uživateli spravedlivě a přijímají opatření k omezení rozvinutí online nelegálního obsahu.**

Politika Evropské komise podporuje důvěryhodné, zákonné a řízené inovací platformové prostředí v EU. Za tímto účelem Komise v květnu 2016 identifikovala klíčové oblasti zájmu v materiálu Komunikace na online platformách. Hlavní zásady politiky jsou:

- 1) Rovnocenné podmínky pro srovnatelné digitální služby.
- 2) Zabezpečit zodpovědné chování online platform pro ochranu základních hodnot.
- 3) Podporovat důvěryhodnost, transparentnost a nediskriminaci pro podporu ekonomiky řízené daty.

Nová pravidla Nařízení o spravedlnosti a transparentnosti na vztahu online platform a podniků) vstoupila v platnost 12. července 2019. Budou používána od 12. července 2020. Týkají se nerovnováhy vyjednávací síly mezi online platformami a malými podniky vykonávající svůj obchod na platformách. Nová pravidla doprovází Pozorovatelnou ekonomiku online platform. Monitoruje a analyzuje poslední trendy a otázky v online ekonomice.

V březnu 2018 vydala Komise Doporučení k opatřením na efektivní řešení nelegálního online obsahu. To navazuje na „Komunikaci ohledně efektivního řešení nelegálního online obsahu“ ze září 2017 a převádí politický závazek předchozí Komunikace do (nezávazné) právní formy.

## **Závěry**

Online platformy jsou silným hnacím mechanismem inovace a hrají důležitou roli v evropské digitální společnosti a ekonomice. Pokrývají širokou škálu aktivit pokrývajících online tržní prostředí, sociální média, tvůrčí výstupy obsahu, obchody s aplikacemi, webové stránky s cenovým porovnáním, platformy pro spolupracující ekonomiku jakož i vyhledávače. Zvyšují spotřebitelskou volbu, zlepšují účinnost a konkurenceschopnost průmyslu a mohou zlepšit občanskou participaci ve společnosti.

Online platformy sdílejí klíčové rysy jako využívání informačních a komunikačních technologií pro usnadnění vzájemných působení mezi uživateli, sběr a využívání dat o takových vzájemných působeních a síťových efektech. Tyto síťové efekty využívají platformy s nejvíce uživateli nejvíce cenných pro ostatní uživatele.

Významný rozvoj platformového zaměstnávání má a bude mít stále větší vliv na trh práce, na přesuny v oblasti zaměstnanosti a trh práce lze vyslovit úvahu, že představuje určitý ventil, kompenzující některé důsledky, které jsou dosud očekávané od rozvoje digitalizace ad. (např. ztráty zaměstnání). Nebo je také možné vyslovit názor, že vznik platformového zaměstnávání je sice neočekávanou ale v podstatě logickou „druhou stranou“ procesů digitalizace“ v oblasti zaměstnávání.

Je zřejmé, že platformové „zaměstnávání“ neobsahuje prakticky žádné mechanismy ochrany „zaměstnanců-vykonavatelů“, tedy mechanismů, které byly výsledkem mnoha desetiletí sociálních konfliktů. Ty byly prosazeny kolektivním postupem pracujících, který prosazováním, který platformové zaměstnávání nezná. Bude-li se, a jistě ano, tento způsob rozšiřovat může vytvořit sociálně závažné důsledky.

Jako systémová opatření, která by snad mohla zastavit tento specifický druh štěpení společností, se jeví stále intenzivněji vzývané zkrácení pracovní doby, které by mohlo snížit tlak na outsourcing těchto domácích a jiných podobných prací. Nicméně záruka, že by se tak mohlo dít, neexistuje.

Jako jedno z účinných opatření se nabízí udělat z platformy standardní zaměstnavatele. Například ve Velké Británii již bylo tamním soudem rozhodnuto, že platforma Uber je zaměstnavatelem se všemi povinnostmi, které k tomu patří. Pro Česko je pak realizována snaha, aby právní zastoupení nadnárodních firem bylo také v tuzemsku a spory nebylo nutné řešit např. v Irsku, která je sídlem jedné z nejvýznamnějších takových firem.

Kdyby se podařilo více platformy identifikovat jako zaměstnavatele, začala by pro tyto lidi platit jak zákonem stanovená délka pracovní doby, tak minimální mzda a další ochranná opatření, která by služby platformy zdražila, a tím štěpení společnosti minimálně zpomalila. Problém ovšem je, že celou oblast už zřejmě výrazně ovlivňují mezinárodní subjekty. Uber působí v 78 státech a 600 městech. Ty největší z digitálních platformy byly založeny ve Spojených státech a svou hodnotou násobně přesahují drtivou většinu tradičních firem (některé z nich ale také veřejné rozpočty řady států).

Klíčový problém je ale v tom, že platformové zaměstnávání vyhovuje a je výsledkem nejmodernějších technologií digitalizace a dalších a svazovat ji nástroji, které vznikly po zrušení nevolnictví (pracovní poměr, zaměstnání) a pro potřeby tehdejších technologií a ekonomik by byla cesta zpět. Jeví se potřebným sledovat vývoj a hledat možnosti sofistikované státní regulace této oblasti, a to s využitím podobných technických možností, jakých on-line systémy používají. Pro řešení již detekovaných problémů, popř. rizik a zabezpečení optimálního vývoje nemá zatím stát a společnost stejně sofistikované nástroje. Proti on-line neveřejnému vztahu platformy na jedné straně a pracovníka na straně druhé, disponuje stát a společnost s nástroji, které jsou k novému vztahu v podstatě nekompatibilní. Tyto nástroje vznikaly po celá desetiletí pro jiné podmínky a často v tvrdých sociálních konfliktech. V digitalizovaném prostředí jsou proto k dispozici nejméně tři detekovatelné subjekty. Platforma, vykonavatel služby a příjemce služby.

#### **Pro další analýzy a možná opatření je třeba vzít úvahu následující skutečnosti:**

- Rychlý rozvoj digitálních platform, jako stále rozsáhlejšího způsobu podnikání, zaměstnání a zabezpečování potřeb, pestrost jeho forem a oblastí působení, přináší novou situaci, řadu nových problémů. Jde o samotnou definici a identifikaci takových služeb (statistické sledování – podle četnosti, povahy, finančního rozsahu?). Jde o možnosti zdanění, pracovní právní a sociální ochranu jejich účastníků a další.
- Z pohledu Evropské komise jsou online platformy důležitou součástí digitální ekonomiky. EK chce svými návrhy podporovat prostředí, ve kterém digitální platformy budou mít úspěch. To zahrnuje ujištění se, že platformy „zacházejí se svými uživateli spravedlivě a přijímají opatření k omezení online nelegálního obsahu“. Je otázka, jak to ovšem zaručit/vynutit.
- Přestože platformová ekonomika dosahuje gigantických a nadnárodních dimenzí, a všeobecně se očekává další růst, zcela nezodpovězených otázek je překvapivě mnoho:
- Je otevřena a individuálně legislativně řešena otázka právního postavení a odpovědnosti online platformy. Kým vlastně jsou? Trhem? Poskytovatelem služeb? Reklamním adresářem nebo Agenturou práce? Kdo je zaměstnavatel? Platforma? Existuje vůbec zaměstnavatel? (OSVČ/svobodné povolání/podnikatel?). Jaká národní právní úprava se aplikuje? Místo sídla platformy? Je to bydliště/sídlo klienta? Nebo bydliště „vykonavatele“?
- Otázka, jak řešit práva zaměstnanců, jestliže všeobecná práva zaměstnanců souvisejí se statusem zaměstnance. Jak řešit rovnost, pracovní právní ochranu, protiprávní propouštění, diskriminaci, právo na rychle vyplacenou a spravedlivou mzdu za odvedenou práci, právo na svobodné sdružování – včetně OSVČ. A v nových podmínkách také práva duševního vlastnictví ve vztahu k digitálnímu obsahu
- Jak řešit takové otázky jako jsou kolektivní vyjednávání, BOZP regulace, včetně pracovní doby, ochrana mateřství a s tím související práva, dětská práce, aplikace evropské a národní právní úpravy a dále vztah mezi ochranou zaměstnanců, ochranou spotřebitele a bezpečnost veřejnosti, pojištění, odborná způsobilost, ochrana spotřebitele?

### Otevřena jsou velmi závažná témata jako například:

- Ochrana práce a mzdy
- Přímá celosvětová mzdová konkurence ve skryté podobě, „Race to the bottom“ nové generace...
- Nerespektování národní regulace v oblasti daní a pojistného na sociální zabezpečení,
- Problém zastupování zaměstnanců (kolektivní práva)
- Podmínky pro činnost odborů (svoboda sdružování, kolektivní vyjednávání,
- Narušování vlastnického práva vlastníků domů a bytů jejich nájemci,
- Nedostupnost nájemního bydlení pro místní rezidenty (Airbnb).,
- Nerespektování příslušné národní regulace,

V souvislosti s disruptivní a sdílenou ekonomikou a s novými formami zaměstnání bude nutné redefinovat závislou práci, sebezaměstnání, povinnosti vykonavatele práce a jeho „zaměstnavatele“. Na tomto základu bude možné v nových podmínkách volit fiskální politiku a aktualizovat povinné solidární pojistné systémy. V opačném případě budou klesat příjmy daní a pojistného od fyzických osob a poroste nerovnováha veřejných rozpočtů.

### Opatření 3.5. Podpora starších a nízko kvalifikovaných osob a omezení genderové segregace na trhu práce.

Očekávaný vývoj v celém zaměstnaneckém spektru je oborově velmi individuální. **Specifické problémy genderové, starších a nízko kvalifikovaných pracovníků nejsou zatím s ohledem na záměry Práce 4.0. detekovány. Např. nízko kvalifikovaných pracovníků je závažný nedostatek. Proto je zatím nereálné tyto procesy zobecnit, natož využít pro metodickou podporu.**

Vývoj ekonomiky a trhu práce zatím neposkytuje žádné relevantní zdroje a informace o nových problémech vznikajících jako důsledek procesu digitalizace a automatizace. Také např. v souvislosti s digitalizací a automatizací nebyla např. v Německu přijata žádná důležitá opatření zacílená specificky na ženy, nízko kvalifikované a starší pracující. Pokud jde o seniory v Česku je paradoxní vysoký počet předčasných důchodů a na druhé straně růst zaměstnaných při pobírání důchodu. Možnost předčasného odchodu do důchodu je v přímém rozporu se zájmy ekonomiky trpící nedostatkem pracovních sil.

Genderové rozdíly jsou předběžně signalizovány v oblasti platformové práce, na níž se ženy podílejí v menším rozsahu. Problémem je ovšem obtížná uchopitelnost celé této oblasti (statistická, věcná, právní a pod) a bude do budoucna třeba vývoj sledovat.

Přehled vybraných predikcí dopadů nových technologií 4. průmyslové revoluce na pracovní místa v ČR

Zpráva	Tvrzení
<b>Deloitte, Automatizace práce v ČR</b>	V ekonomice jako celku bude 51 % pracovních míst vystaveno vysokému riziku automatizace, 21 % střednímu a 28 % nízkému riziku automatizace.
<b>ManpowerGroup, Zpráva 2019</b>	Ze 41 %, které budou v následujících 2 letech automatizovat některé činnosti, 24 % vytvoří nová pracovní místa.
<b>Souhrnná zpráva výzkumu potenciálu rozvoje umělé inteligence v ČR</b>	Do 5 let - v 11 % povolání bude nahrazeno 50 % dovedností požadovaných pro výkon povolání Do 15 let - technologie nahradí 50 % dovedností v téměř 70 % povolání

	Do 30 let – nahradí technologie více než 50 % dovedností u téměř všech povolání; Poměr zaniklých a nově vzniklých pracovních míst bude 5 : 2 (s. 3)
<b>Iniciativa Průmysl 4.0</b>	Na jedno zaniklé pracovní místo by mělo připadnout až 2,5 nových pracovních míst (s. 19)
<b>Zpráva OECD</b>	V průběhu následujících 20 let bude vysoce ohroženo automatizací 10 % pracovních míst a dalších 35 % pracovních míst projde podstatnými změnami. V absolutních číslech to znamená, že ohroženo bude cca 408 tisíc pracovních míst a k podstatné změně dojde přibližně u 1,4 mil. pracovních míst. <i>To je jedna z optimističtějších prognóz, která ovšem i tak může představovat vyšší zátěž pro sociální systémy, které budou muset zabezpečit větší procento populace bez práce, a to než se vzdělanostní struktura obyvatelstva přizpůsobí novým nárokům a stabilizují se nově vzniklá odvětví.</i>
<b>OECD Employment Outlook 2019</b>	Středně kvalifikovaná pracovní místa jsou stále více vystavena podstatné transformaci. Odhaduje se, že až 14 % stávajících pracovních míst by mohlo v důsledku automatizace v příštích 15 – 20 letech zmizet. Dalších 32 % pracovních míst by se mohlo radikálně změnit, a to v důsledku automatizace jednotlivých činností.
<b>Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU Chmelař a kol.</b>	Digitalizace zasáhne většinu zaměstnání. Klesající počet osob v produktivním věku bude eliminovat dopady zániku pracovních míst
<b>Brookings Institution</b>	Zaměstnanci s vyšším ohodnocením a vzděláním čelí největšímu riziku vyplývající z DAR

**Zdroj:** Zpracování VÚPSV

Změny situace v těchto pohledech neprobíhají a nebudou probíhat rovnoměrně či se stejnou intenzitou ve všech sférách společnosti, ale zasáhnou různé segmenty odlišnou silou, odlišným způsobem a v různých časových dimenzích, které nelze konkrétněji předvídat nebo již dokonce detekovat. Očekávaný vývoj ovlivňuje řada dalších faktorů, které nepůsobí kontinuálně, různé vlivy se vzájemně kompenzují nebo naopak multiplikují. Mají často také výrazně místní až regionální povahu.

Ve všech, několika desítkách, analyzovaných studiích se projevuje fakt, že odhady predikce ohledně ztráty pracovních míst a vzniku nových v důsledku zavádění digitalizace, automatizace a umělé inteligence jsou velmi nesnadné, nejednotné a plné rozporů. K hlavním příčinám této obtížnosti patří zejména skutečnost, že jde o predikce sekundární, které vycházejí z „odhadování“ tempa procesů digitalizace a robotizace, kde sice dochází k akceleraci a masivnímu, ale diferenciovanému rozvoji v jednotlivých sektorech ekonomiky za stavu extrémně nízké nezaměstnanosti. To ztěžuje jak určení časových limitů, tak detekci budoucích vzájemných mezisektorových důsledků a následně důsledků celospolečenských, protože očekávané důsledky, jak správně předpokládá Akční plán Práce 4.0. budou komplexní.

#### **Podíl jednotlivců s digitálními dovednostmi na populaci ve věku 16–74 let v %**

	2015	2016	2017	2017–2015 v p.b.
Lucembursko	86	86	85	-1
Nizozemsko	72	77	79	7
Švédsko	72	69	77	5
Finsko	74	73	76	2
Dánsko	75	78	71	-4

Velká Británie	67	69	71	4
Německo	67	68	68	1
Rakousko	64	65	67	3
Belgie	60	61	61	1
<b>ČR</b>	<b>57</b>	<b>54</b>	<b>60</b>	<b>3</b>
Estonsko	65	60	60	-5
Slovensko	53	55	59	6
<b>EU 28</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>57</b>	<b>2</b>
Francie	57	56	57	0
Malta	53	50	57	4
Španělsko	54	53	55	1
Litva	51	52	55	4
Slovinsko	51	53	54	3
Kypr	43	43	50	7
Maďarsko	50	51	50	0
Portugalsko	48	48	50	2
Írsko	44	44	48	4
Itálie	43	44	:	:
Lotyšsko	49	50	48	-1
Řecko	44	46	46	2
Polsko	40	44	46	6
Chorvatsko	51	55	41	-10
Bulharsko	31	26	29	-2
Rumunsko	26	28	29	3

**Zdroj:** Eurostat: Science, technology, digital society, ICT sector, Individuals who have basic or above basic overall digital skills by sex přístup září 2019, dostupné na [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr\\_sp410/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tepsr_sp410/default/table?lang=en), vlastní úprava a propoččet.

**Poznámka:** Země jsou řazeny sestupně podle podílu v roce 2017.

Předpokladem pro nastavení metodologie výzkumné aktivity byl fakt, že směřování k využití digitalizace, automatizace, robotizace a umělé inteligence je chápáno jako nový koncept přinášející celospolečenskou změnu zasahující nejen samotnou výrobní sféru, ale vyvíjející tlak na změnu v chápání dalších systémů a institucí - systému vzdělávání, pracovně právních rámců (včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), vědy a výzkumu až po samotný trh práce a sociální systémy.

Za jednu z důležitých komponent pro všeobecnou akceptaci a využívání nových technologií a forem poskytování služeb je považována počítačová gramotnost obyvatelstva. Ta sehrává rovněž pozitivní roli při zvládnání nových profesních nároků, které se objevují v souvislosti se zaváděním digitalizace, automatizace a robotizace. **Jinak řečeno i nové „obslužné či doplňkové činnosti“ vyžadují alepoň elementární počítačovou gramotnost. Aktuálně se ukazuje, že ji pro své zaměstnavatele zajišťují zaměstnavatelé podle svých potřeb.**

### Podíl ICT specialistů na zaměstnanosti v zemích EU %

	2009	2013	2017
Švédsko	4,39	:	:
Malta	4,28	4,00	4,75
Estonsko	3,01	3,48	4,09
Litva	1,91	2,62	3,84
Finsko	4,04	3,70	3,73
Maďarsko	3,37	3,54	3,58
Dánsko	3,13	:	:
Velká Británie	3,25	3,32	:
Nizozemsko	3,10	:	:
Slovensko	2,20	:	3,18
Francie	:	2,84	3,08
<b>ČR</b>	<b>2,76</b>	<b>2,76</b>	<b>3,07</b>
Německo	2,26	2,47	2,82
Bulharsko	1,71	2,13	2,71
Belgie	2,87	2,74	2,70
Slovinsko	:	2,52	2,66
Rakousko	2,3	2,43	2,61
Lotyšsko	:	2,07	2,57
Polsko	1,58	1,91	2,47
Chorvatsko	1,77	2,17	2,45
Itálie	:	2,38	2,44
Španělsko	2	2,19	:
Rumunsko	1,5	1,84	2,36
Řecko	:	1,32	1,54

**Zdroj:** Eurostat: Science, technology, digital society, ICT sector, Percentage of the ICT p  
Employment, přístup listopad 2019,  
dostupné na <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tin00085/default/table?lar>  
Poznámka: Data za Irsko, Kypr, Lucembursko a Portugalsko nejsou k dispozici.

Úspěch v podmínkách Česka bude však zajištěn pouze tehdy, pokud společnost bude adekvátně a průběžně připravována a bude odpovídajícím způsobem reagovat. Hlavní

bariérou nebudou případné technické problémy a překážky, nýbrž komplikace spojené se vzděláním a trhem práce.

O nižším podílu technologicky vysoce a středně náročného průmyslu v ČR svědčí i nižší podíl zastoupení kvalifikačně náročných profesí, podíl specialistů a technických a odborných pracovníků, než je tomu ve vyspělých zemích.

Tyto profese jsou ve větší míře zastávány osobami s pouze středoškolským vzděláním. Zaměstnavatelé očekávají, že příliv vysokoškoláků bude postupně nahrazovat odcházející starší generaci středoškolsky vzdělaných praktiků. Současné bakalářské programy vysokých škol však v mnoha případech nevychováávají dostatečně připravené absolventy pro praxi.

Na druhé straně, pokud jde o existenci technologických firem, je Česko mimořádně úspěšné. Žebříček padesáti nejrychleji rostoucích technologických firem ve střední Evropě ovládly letos české firmy, když se jich v první padesátce umístilo hned devatenáct. Deloitte Technology Fast 50 porovnává růst přihlášených technologických firem za období předchozích čtyř let, letos tedy v období 2015 až 2018. V první desítce jsou dohromady hned čtyři české firmy. K doplnění, ve střední Evropě se přihlásilo celkem 300 firem, z toho 80 firem bylo z České republiky.

Aktuálně se významně rozvíjejí nové, platformové, formy práce. Vycházejí z možnosti propojení informací mezi internetem a "chytrým" telefonem. Jde o sdílení pracovního místa, sdílení zaměstnanců, práce vykonávaná prostřednictvím ICT nezávisle na místě a výkonu práce poskytuje vysokou míru flexibility, větší autonomii, ovšem s rizikem vyšší intenzity práce, většího stresu a stírání hranic mezi pracovním a soukromým životem, portfoliová práce, skupinové zaměstnání a zaměstnání založené na spolupráci umožňují vysokou míru diverzifikace a tedy obohacení práce, ta se tak stává zajímavější a více motivující. Práce založená na poukázkách, kofinancovaných z více zdrojů (voucherech), je ovšem spojená s vyšší nejistotou zaměstnání, omezeným přístupem ke kariéernímu růstu, s určitou profesní a sociální izolací, nicméně umožňuje pracovat legálně (nikoli v neformální zóně). Tyto způsoby práce nejsou dostatečně prozkoumány a bude nezbytné hledat nástroje jejich pracovně právní a sociální ochrany takto zapojených pracovníků. Tento jev se týká všech analyzovaných zemí.

Z dosavadních analýz lze vymezit snad jen dvě nesporná zjištění. Prvním je všeobecně předpokládaná nezbytnost dosáhnout významných změn v oblasti vzdělávání, zejména základního, průběžného a vzdělanosti digitální. Jde mj. o způsob financování digitálního vzdělávání a způsoby zvyšování motivace se vzdělávat. K tomu byla v roce 2009 zpracována „Studie proveditelnosti projektu PIVO II. (Podpora individuálního vzdělávání občanů). Jedná se o oblast jazykového vzdělávání, podporu počítačové gramotnosti a oblasti podnikatelských dovedností. Cílem studie bylo provést analýzu proveditelnosti a navržení variant realizace projektu PIVO, na základě které bude možno upřesnit a vyhodnotit klíčové realizační požadavky na oblasti a stanovit způsob jejich řešení a plán dalšího rozvoje.

**Druhým potřebným opatřením je sledování a analyzování problému ochrany práv a zájmů pracovníků v oblasti platformového zaměstnávání, které je patrně nejvýznamnějším projevem vývoje v této oblasti a nelze vyloučit jeho další nárůst. Nelze vyloučit, že jeho vysoká úroveň a dynamický nárůst v této oblasti a v celé EU představuje již určitý a již významný „ventil“, který na individuální bázi realizuje významné pohyby na trhu práce a popř. samovolně kompenzuje vznikající problémy.**

**S ohledem na důsledky prekarizace práce bude v budoucnu nezbytné nově definovat** skupiny fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, nejen osoby s nízkou kvalifikací, popř. věkově či zdravotním stavem vymezené. Jde o rizika

strukturálního ohrožení sociálním vyloučením, tedy o konflikt osobního kapitálu s nabídkou práce v regionu a celkovou oblast platformové práce.

Podle výzkumu OECD je nutné přehodnotit současný přístup členských zemí k zaměstnanosti, aby se snížilo budoucí sociální a ekonomické napětí, které by mohlo být vyvoláno rychle se měnícím světem práce. OECD doporučuje, aby se členské země zaměřily na čtyři klíčové oblasti: (1) ochrana práce; (2) sociální ochrana; (3) vzdělávání; a (4) sociální dialog. OECD zdůrazňuje nutnost zajistit pracovníkům odpovídající ochranu bez ohledu na jejich pracovně právní postavení. Ani zde není, ovšem, zcela zřejmé, za jakých zdrojů budou kryta opatření k řešení očekávaného sociálního a ekonomického napětí (růstem produktivity práce, přesunem daňového zatížení apod.)

#### **Opatření 4.1.1 Analýza socioekonomických dopadů technologických změn**

**Je třeba konstatovat, že se doposud nenaplnuje výchozí předpoklad přímých, popř. nepřímých dopadů rychlého technologického rozvoje v oblasti sociální a ekonomické. Proces digitalizace a automatizace na trhu práce, není navíc, jak se ukazuje, jediným, popř. zatím klíčovým faktorem, který v současnosti ovlivňuje a bude ovlivňovat vývoj českého trhu práce a ekonomiky obecně. Tento fakt je klíčový v podstatě pro všechny úkoly Akčního plánu Práce 4.0.**

Předpokladem pro nastavení metodologie výzkumné aktivity byl fakt, že směřování k využití digitalizace, automatizace, robotizace a umělé inteligence je chápáno jako nový koncept přinášející celospolečenskou změnu zasahující nejen samotnou výrobní sféru, ale vyvíjející tlak na změnu v chápání dalších systémů a institucí – systému vzdělávání, pracovně právních rámců (včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), vědy a výzkumu až po samotný trh práce a sociální systémy. Dosavadní vývoj lze z hlediska dopadů označit spíše jako plynulou transformaci.

Je nesporné, že digitalizace, automatizace a robotizace se projeví změnou pracovních míst ve třech hlavních směrech, které budou mít vždy reflexi v poptávce a nabídce znalostí, a které dopadnou na samotné zaměstnance. Nové technologie budou mít vliv na transformaci jednotlivých zaměstnání, způsobí, že některé jejich aktivity a některá povolání nebudou v ekonomice země potřebná a vytvoří nové pracovní příležitosti a nové cesty jak získávat potřebné dovednosti.

Pokud jde o dopady digitalizace, automatizace a robotizace na trh práce, konkrétně na počet vytvořených a nově vzniklých pracovních míst, jednotlivé studie se významně liší v odhadech. Při kvantifikaci založené na profesích je nutné si uvědomit, že profese označené jako vysoce ohrožené digitalizací mohou obsahovat řadu pracovních úkonů, které není možné automatizací nahradit. To bude oddělovat aktivity tvůrčí povahy od aktivit obslužných a ovlivní to sociální a příjmovou strukturu. Většina profesí nezanikne zcela, ale změní se provádění pracovních úkolů. Řada studií je ovšem poměrně dost skeptická, pokud jde o schopnost přizpůsobení lidí novým podmínkám.

Případný velký propad poptávky po pracovní síle (nepochybně diferencovaný v různých sektorech) ale není zřejmě třeba nutně hodnotit pesimisticky, neboť bude současně doprovázen změnami nabídky pracovní síly. V současnosti a v příštích cca 30 letech je a bude na trhu práce aktivní a svým způsobem dominantní skupina populačně silných ročníků poloviny sedmdesátých let. Do vzdělávacího systému budou přicházet stále další žáci/studenti, kteří budou návazně vstupovat na trh práce. Jejich kapacita bude pravděpodobně průběžně doplňována pracující silou ze zahraničí tak, jako se tomu děje již v současnosti.



Demografické projekce předpokládají významný pokles osob v produktivním věku. Technologie ale naopak mohou usnadnit setrvání starší generace na trhu práce (např. kooperativní roboti); a mohou kompenzovat snižující se dostupnost pracovní síly z důvodu nepříznivého demografického vývoje. Z různých spekter pohledu mohou demografické procesy působit souběžně i protichůdně. Jejich možné důsledky je velmi obtížně predikovat.

Mobilita pracovní síly, flexibilita pracovních trhů a schopnost a ochota lidí učit se stále novým znalostem a dovednostem budou zásadní pro udržení nízké nezaměstnanosti. Pokud budou tyto tři podmínky splněny, s velkou pravděpodobností se technologické nezaměstnanosti země spíše vyhne a bude těžit z růstu produktivity, který vývoj přinese. Půjde tedy o to připravit budoucí pracovní sílu pro dynamičtější trh práce, vybavenou ICT dovednostmi, sociálními a interpersonálními dovednostmi a pracovní sílu s rozvinutou schopností kreativity, motivovanou k průběžnému – celoživotnímu doplňování si svých znalostí a kompetencí

Pokud jde o vývoj trhu práce a nezaměstnanost, převládá všeobecný názor, že jej nelze reálně predikovat a jedinou použitelnou cestou predikce je formulování různých scénářů vývoje a hledání konstant, vlivových faktorů a proměnných. Lze konstatovat, že existují tři výchozí očekávání (nezaměstnanost vznikne nebo vznikne, ale nebude kritická nebo nevznikne vůbec).

Koncept, že nezaměstnanost vznikne – a bude všeobecně široce zasahující, vychází z očekávání, že nastane velká prodleva mezi ztrátou práce, re-kvalifikací a znovu nalezením zaměstnání, že se projeví velmi složitý konflikt potřeb, předpokladů a důsledků různých řešení, variant vývoje, a to navíc v různých územích s různou intenzitou a povahou změn. Projeví se kritická místa a časová disproporce splněných, popř. nesplněných záměrů resortů a jejich křížení v kritických uzlech. Dosavadní vývoj uplatnění digitalizace atd. ale nenaznačuje masovost a rychlost, který by působil k rozsáhlé nezaměstnanosti. Tento koncept se zatím nenaplnuje. **Procesy ztráty práce, popř. nutnost změny se zatím odehrává na firemní bázi a jsou řešeny zaměstnavatelem s ohledem na jeho konkrétní potřeby a zájmy a rovněž s ohledem na nedostatek pracovních sil. Nedochází k výrazným mezisektorovým přesunům.**

Představa, že **nezaměstnanost vznikne**, ale nebude kritická především v rozměru makro, ale výrazně selektivní (mikro) očekává, že bude strukturovaná a diferencovaná zejména věkově<sup>64</sup>, významně místně, územně, profesně, odvětvově, genderově. **Nové pozice nemusí vzniknout právě v místě, kde jiné zaniknou a pro nová zaměstnání nemusí být právě v místě jejich vzniku potřebné lidské zdroje.** Zvýší se potřeba cestování za prací. S takovým konceptem je zřejmě třeba do budoucna počítat, pokud by se vyčerpala současná praxe vnitrofiremní kompenzace důsledků digitalizace a automatizace.

**Názor, že nezaměstnanost nevznikne, vychází z očekávání, že dojde k postupnému, plynulému, synchronnímu nahrazování ztrácených míst do nových povolání.** Tedy z názoru, že očekávané procesy přinesou méně práce, nikoliv méně pracovních pozic. Vychází z názoru, že práce (potřebné, užitečné) je a bude neomezeně mnoho, „zaměstnání“ naopak málo. Otevřeným tématem je proto jak realizovat nově práci, jak a z čeho ji financovat. Tento koncept zřejmě odpovídá současné situaci.

Aktuální realita přináší zajímavá sdělení, např. že po zavedení robotů do výroby neklesá potřeba pracovních sil, právě naopak. Vysvětlením je, že k využití (nově zvýšené) kapacity produkce je zapotřebí spíše stejného množství výše kvalifikovaného personálu, ale na druhé straně většího počtu nekvalifikovaného personálu přípravného a obslužného

---

<sup>64</sup> Očekává se vyšší nezaměstnanost absolventů středních a vysokých škol.

(příprava materiálu, odbyt, doprava). Uvolnění pracovníci jsou převedeni na jiné práce a mzdově pokryti růstem produktivity práce. Tedy bez nutnosti propouštění, naopak s cílem uchovat si kompetentní pracovníky. Popřípadě jsou uvolnění pracovníci zaměstnavatelem cíleně rekvalifikováni podle potřeby firmy.

*Podle nedávného průzkumu ManpowerGroup více zaměstnavatelů než kdy dřív, předpokládá, že v důsledku automatizace zvýší nebo zachová počet zaměstnanců – jedná se o zvýšení z 83 % na 87 % globálně a v ČR z 90 % na 94 % za tři roky. Globálně ze 41 % firem, které budou v následujících 2 letech automatizovat některé činnosti, 24 % vytvoří nová pracovní místa a firmy, které zavádějí automatizaci nejintenzivněji, vytvářejí nejvíce pracovních míst. Tato pracovní místa většinou požadují takovou kombinaci tvrdých a měkkých dovedností, které jsou na trhu práce velmi těžko dostupné.*

Klíčovým problémem, a to firem na vysokém stupni digitalizace a automatizace je v současnosti **nedostatek pracovních sil**. To je v zásadě v rozporu se všemi očekávanými důsledky digitalizace a automatizace. Nízká nezaměstnanost v Česku je z hlediska EU zcela mimořádným jevem a je způsobena velkým odlivem pracovní síly do předčasných důchodů (v roce 2018 cca 629 tis. osob). Tento fakt činí situaci poněkud neprehlednou. Otázka je, zda to není to jev krátkodobý a zda nebude brzy vyrovnán.

**Ostatně je vážnou otázkou, zda již uskutečněné a trvale rostoucí odchody „do předčasných důchodů“ nejsou specifickou formou „nezaměstnanosti“, očekávané Akčním plánem Práce 4.0.** Týká se totiž právě věkově determinovaných pracovníků se všeobecně nízkou „digitální kompetencí“. Kdyby nebylo možnosti předčasného důchodu, mohli by tito pracovníci být buď zaměstnaní, popř. být poživatelů invalidních důchodů nebo být nezaměstnaní. Lze pak formulovat jako hypotézu, že očekávaná nezaměstnanost již existuje, ale „přelila“ (transformovala) se do čerpání předčasných důchodů.

Obsah a důsledky jednotlivých variant scénářů je závislý na řadě proměnných. Je to především schopnost přizpůsobení se pracovníků měnících se podmínkách, která bude souviset s jejich kvalifikací a sociálním kapitálem. Důsledkem bude další sociální diferenciací. Diferencující proměnnou je charakter a oborová i velikostní struktura výroby v místě a její schopnost absorpce uvolněných pracovních zdrojů. Očekává se vyšší schopnost absorpce u malých a středních podniků.

Naznačené scénáře očekávají rozvoj sebezaměstnávání, individuální vytváření nabídky práce/služeb, hledání práce s tím, že prostor pro to je zejména v oblasti vzdělání, sociální práce, ekologie a podobně. Sleduje se rovněž časová vazba demografických změn (pokles počtu produktivních obyvatel) a vlivů digitalizace. Předběžně lze konstatovat, že stále rostoucí význam bude mít platformová práce.

Vedle procesu digitalizace a automatizace je nutné počítat s dalšími vlivy na trh práce. Jsou signifikantní příznaky procesu deglobalizace, které, po vzrůstu ceny práce ve „východních“ zemích, vedou firmy k návratu do mateřských zemí. To má reálné bližší souvislosti dané např. vysokou závislostí Česka na automobilovém průmyslu (a její zastarávající podstatou) a plnou závislost na ekonomice německé. Samo Německo<sup>65</sup> pak konstatuje vysoké zaostávání za USA, Čínou a Japonskem. Nelze eliminovat ani rizika plynoucí z ekonomických napětí mezi USA a EU, popř. USA a Německem, která mohou mít zásadní důsledky na český automobilový průmysl a očekávání ekonomické recese. K podstatným změnám v oblasti zaměstnanosti může dojít i mimo vliv digitalizace, např. uplatněním požadavku na snížení produkce CO<sub>2</sub> v Evropě, propadem produkce aut ve prospěch elektromobilů, mezinárodními sankcemi, lokálními válkami apod.

---

<sup>65</sup> Zpráva ministra financí SRN Altmaiera

V návaznosti na procesy deglobalizace a z ní plynoucí rizika se hovoří o podpoře lokální ekonomiky, méně závislé na neovlivnitelných vnějších faktorech, o komunitní ekonomice apod. Právě také schopnost lokality (její schopnost absorpce) bude stále více ovlivňovat měnící se trh práce.

## **Závěr**

Celá oblast se dynamicky rozvíjí a jsou trvale publikovány nové názory a informace, naznačující, že dosavadní názory a koncepty mohou být překonány. Brookings Institution uvádí, že v důsledku postupující automatizace se riziko nahrazení některých pracovních míst zvyšuje. Podle studie však výpovědi hrozí spíše vysokoškolákům než pracovníkům se středoškolským vzděláním.

„Lépe vzdělání a lépe placení zaměstnanci, společně se zaměstnanci ve sféře výroby, budou umělou inteligencí nejvíce ohroženi,“ píšou autoři průzkumu Mark Murom, Jacob Whiton a Robert Maxim z Brookings Institution.

V minulosti se předpokládalo, že umělá inteligence nejvíce zasáhne profese, jako jsou prodavači, pracovníci v rychlém občerstvení nebo drobní prodejci, nová studie však ukázala opak. Zaměstnanci, kteří mají magisterské, inženýrské a doktorské tituly jsou čtyřikrát více ohroženi ztrátou zaměstnání než středoškoláci, bakaláři dokonce pětikrát více. „Naše studie ukazuje, že umělá inteligence bude zásadním faktorem v kariérách manažerů, analytiků a dozorců na vysokých pozicích,“ uvádí. V ohrožení jsou i vzdělaní zaměstnanci v továrnách.

## **Opatření 4.1.2 Změny v systému sociálního a důchodového zabezpečení**

Proces digitalizace a rozvoje umělé inteligence bude mít nesporně významné sociální důsledky a bude vyvolávat potřebu nových aktivit v sociální oblasti. Lze ovšem vyslovit názor, že půjde o procesy trvající mnoho let (spíše v řádu desetiletí), procesy, které povedou ke změnám povahy práce obecně, k podstatným změnám života a celého civilizačního modelu. Změny nebude snadné prosadit cestou intelektuálního diskursu, protože půjde o závažné změny sociálního postavení lidí, a procesy mocensko-politické. **Zatím se ovšem nejedná o „rychlé“ změny a významné důsledky.**

**Podstatné je, že zatím nedochází k zřetelným projevům vznikajících problémů, natož k jejich kvantifikaci, která by umožnila provádět analýzy. Je to dáno také tím, že proces digitalizace a automatizace provází řada vnějších sociálně ekonomických jevů a vlivů, které takové problémy kryjí nebo kompenzují, popř. takové problémy a nutnost diskutovat o změnách systémů zatím nevznikají.**

**Jakkoliv tyto důsledky spolu bezprostředně souvisejí, popř. na sebe přímo navazují, lze je specifikovat a rozdělit do několika témat. Jde o potřebu vytvořit záchrannou sociální síť, nové pojetí sociální ochrany v období mimo zaměstnání, změny konceptu sociální ochrany obecně, změny důchodového zabezpečení a nové vymezení prekarizací práce sociálně ohrožených.**

I optimistické výhledy ale očekávají cca 10 % propad lidí do záchranné sociální sítě, která bude muset být vytvořena, aby nedošlo ke zchudnutí uvolněné pracovní síly, její radikalizaci, dezorganizaci a územní redistribuci v zájmu její nového angažování na trhu práce. Lze reálně předpokládat, že určitý segment osob, které ztratí zaměstnání, nebude z řady objektivních i subjektivních důvodů schopen vstoupit do procesu hledání nové kvalifikace a nového zaměstnání. Těmto osobám bude potřeba poskytnout hmotnou podporu a podporu při uplatnění v nových aktivitách, nejspíše iniciativou obce. Současný systém nepojistných dávek je značně nevyvážený, 70 % výdajů na dávky pro rodiny se orientuje jen do 4 let věku dítěte, systém „chudinských“ dávek se opírá o stagnující životní

minimum, problematické je i úroveň zabezpečení v nezaměstnanosti. Dávky nejsou vůbec angažovány jako prorůstový faktor.

Do budoucna jsou očekávané opakované trajektorie pracovního angažmá (zaměstnání, stav mimo zaměstnání, příprava na nové povolání, výkon užitečných aktivit jako podmínky pro příjem, nalezení nového zaměstnání). To naznačuje, že bude nutné koncipovat a uplatnit zcela jiné pojetí stavu nezaměstnanosti nikoliv jako dehonestující a hmotně devastující kritické sociální události, ale jako objektivní situaci a časového prostoru pro změnu kvalifikace a vzdělání. Také proto, aby nedošlo k růstu generačnímu přenosu takové dočasné situace sociálního propadu, pokud by zasáhla období pro rozvoj dětí klíčové (vzdělání, rozvoj talentu), a ke kterému již dochází v sociálně vyloučených lokalitách. Novému konceptu zabezpečení v nezaměstnanosti se věnují ve všech sledovaných zemích.

Samotné pojmy solidarita, ochrana, péče a podpora doznají změny. Ani ne tak v obsahu, jako v rozsahu a podmínkách uplatňování. Aktivity se posunou k výraznějším aktivním politikám, kdy do popředí bude tlačen zájem na zkracování dob závislosti na dávkách a sociální závislosti.

**Provedení důchodové reformy je neustále oddalováno, ale tradiční uspořádání systému sociálního zabezpečení, které vychází z ideálního modelu lineárního zaměstnávání na celý úvazek v rámci jednoho zaměstnávání (princip pojištění Bismarck), již naprosto nevyhovuje podmínkám moderního pojetí pracovního uplatnění a nemůže obstát v podmínkách změn, které obnáší koncept 4.0.**

Současná diskuse o reformě důchodové soustavy, se orientuje na zachování udržitelnosti vzhledem k demografickému vývoji, a řešení problému zásluhovosti, ale skutečnost očekávaného zásadního růstu produktivity práce způsobené rozvojem digitalizace a automatizace a budoucí zásadní změny v samotné zaměstnanosti zatím neřeší. Již v současnosti je velmi problematické definovat platformové práce (rozsah, povaha, podíl výdělků z nich na celkových příjmech), statisticky je sledovat, zdanit a zapojit do pojistných systémů.

Výše uvedené jsou z velké většiny závěry interpretované na základě odhadu vývoje na trhu práce a v oblasti vzdělávání, přestože se řada studií a analýz dotýká problematiky sociálních důsledků zavádění digitalizace, ani v jenom případě se nejedná o podrobnější, hlubší či nějak více podloženou analýzu či tvrzení. Sociální ochrana může v budoucnu obsahovat i dosud neznáme nástroje a orientovat se na nové cílové skupiny např. na zmíněné platformové „zaměstnance“, na rozsáhlou skupinu „rizikově hypotečně zadlužených“, skupin na okraji společnosti, a další.

#### **Opatření 4.2.1 Vytvoření podmínek pro zvýšení flexibility trhu práce**

Vývoj v této oblasti doznal nových dimenzí a vlastní dynamiky rozvoje. Vedle dřívějších forem flexibilních forem práce definoval Eurofound pro potřeby EU osm nových forem, tzv. on-line platformového zaměstnávání. Tato oblast se rychle rozvíjí a v Česku nad úroveň jiných zemí EU. V mnoha případech se jedná formy práce využívané již delší dobu (např. sdílené pracovní místo, dočasné řízení). Některé formy z hlediska českého práva patří do režimu obchodního práva (portfoliová práce, zaměstnání založené na spolupráci, skupinové zaměstnání). Týkají se sektoru sebezaměstnaných. Jde o identické téma jako je v úkolu 3.4. Problém není již v podpoře flexibility ale hledání sofistikovaných nástrojů pozitivní státní reglementace a státní intervence této oblasti, protože dosavadní metody nejsou s novými jevy kompatibilní a účinné. Jde o oblast daní, pracovně právní a sociální ochrany pracovníků a další. **Je nezbytná detekce vývoje a hledání sofistikovaných nástrojů pozitivní státní reglementace a státní intervence této oblasti.**

Aktuálně se velmi často v souvislosti s pandemickou situací hovoří o homeworkingu, jako o flexibilním nástroji. Hlavní výhody práce z domova spočívá 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. Existují však i bariéry, a to jak na straně zaměstnanců, tak na straně zaměstnavatelů, kdy jednu z největších představuje **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.

Právě v kontextu pandemie je ČR se ukazuje, že ve vztahu k „práci ze vzdáleného místa“ je do budoucna nepochybně prostor pro zlepšení situace například z pohledu úhrady nákladů.

#### **Opatření 4.2.2 Sledování a vyhodnocování vlivu práce na dálku na soulad rodinného a pracovního života**

Eurofound definoval nové formy platformového zaměstnávání a uvedl jako jednu z nich – mobilní práci (ICT-based mobile work) – výkon práce mimo sídlo zaměstnavatele, např. z domova. Obecné zadání je adekvátní. Problém se ale rozpadá do dvou sfér. Výkon zaměstnání (pro zaměstnavatele) a výkon výdělečných činností v rámci platformového zaměstnávání, (tedy on-line – bez zaměstnavatele). Lze vyslovit soud, že tam, kde může zaměstnavatel uvolnit takovým způsobem pracovníka od nutnosti být na pracovišti, bude mít tendenci užívat platformovou práci. Zaměstnavatele lze legislativně zavázat k určitým „ochranným“ řešením (bezpečnost práce, pracovní doba, kontrola, vybavení apod.) a tím regulovat vlivu práce na dálku na soulad rodinného a pracovního života. Pracovník vykonávající podobnou práci on-line pro platformu je v pozici zcela nechráněné a se závažnými důsledky pro *soulad rodinného a pracovního života*. (též problém práva na nedostupnost – úkol 3.3.)

Vzhledem k rozmachu různých forem platformové práce lze předpokládat, že bude častější než běžný home office. Vzhledem k dosavadní nepřehlednosti možnosti sledovat (definovat) platformové zaměstnávání, by bylo zpracování metodiky pro monitorování využívání práce na dálku nereálné.

**Bude potřebné zpracovat analýzu pozitivních a negativních důsledků vlivu práce na dálku na soulad rodinného a pracovního života. Použít ji jak pro ovlivnění povinností zaměstnavatelů a pro kolektivní vyjednávání, tak pro budoucí reglementaci platformového zaměstnávání, pokud to bude možné.** Je třeba konstatovat, že se tematicky scházejí úkoly týkající se problematiky práva na nedostupnost zaměstnanců, platformového zaměstnávání, flexibility trhu práce a problematika vlivu práce na dálku na soulad rodinného a pracovního života a nadále je bude třeba analyzovat společně.

#### **Závěr**

Zavádění nových technologií do výrobního procesu mělo v minulosti a má i dnes přirozený průběh, který není v žádné ze sledovaných zemí, ani v ČR výrazně centrálně koordinován.

Rozhodujícím faktorem, který má v tuto chvíli pro rozsah a intenzitu automatizace význam, jsou tržní mechanismy. Experti ze všech sledovaných zemí se shodují, že je nesnadné rozlišit, co je přímý důsledek digitalizace, automatizace a robotizace, co je přirozený proces, ke kterému mu by došlo bez ohledu na zavádění nových technologií a co je důsledek jiného faktoru například globalizace, napětí s mezinárodních ekonomických vztazích a p. Jednotlivé faktory spolu někdy velmi těsně souvisí, překrývají se nebo doplňují při vzájemné multiplikaci dopadů na trh práce.

Přestože experti potvrzují přirozenost průběhu digitalizace, zároveň nezpochybňují důležitost kroků, které s cílem pozitivního dopadu zavádění provádějí jednotlivé vlády. Zejména se jedná o kroky, které směřují do oblasti vzdělávání, a to zejména k silné podpoře digitálních kompetencí a zajištění podmínek pro hladký průběh digitální transformace hospodářství a v neposlední řadě k posílení vzdělávání obyvatelstva s důrazem na STEM dovednosti. Kroky, které jednotlivé vlády činí, tak spočívají především v:

- tvorbě a návazném provádění strategií pro digitální růst;
- tvorbě speciálních orgánů, které problematiku řeší;
- vzniku fondů pro financování strategických kroků, opatření;
- cílených investicích do oblasti vědy a výzkumu;
- vládních pobídkách pro vzdělávání zaměstnanců;
- reformách systémů vzdělávání s důrazem na oblast dalšího vzdělávání
- průběžné financování systematického monitorování a vyhodnocování realizace strategií a tvorby doporučení pro návazné změny.

Příkladem výše uvedeného může být dánská Rada pro disrupci, Panel pro digitální růst nebo vytvoření Technologického paktu, kdy nejde „jen“ o deklamovaná gesta a prohlášení, ale o soubor konkrétních opatření a kroků, doprovázený jasnou finanční alokací. Ve Finsku jsou zase realizovány cílené technologické investice a pobídky pro oblast vědy a výzkumu.

Středobodem aktuálních úvah a diskuzí spojených s digitalizací, automatizací a robotizací se stává otázka, jak dosáhnout **optimálního poměru mezi dostupnými kompetencemi pracovní síly a reálnými požadavky ekonomiky, respektive trhu práce**. Univerzální odpověď na tuto otázku všichni autoři zpracovaných studií nalézají v **kvalitě vzdělávacího systému**.

## Literatura

1. [ec.europa.eu/digital – single - market/en/policies/ online-platforms](http://ec.europa.eu/digital-single-market/en/policies/online-platforms) (2015)
2. Eurofound - Digital age, Mapping the contours of the platform economy (2019)
3. European Commission: How do ONLINE PLATFORMS shape our lives and businesses? (2019) Ursula H
4. Freibergová, Z. Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky. Praha: NVF, 2013. 64 s.
5. Freibergová, Z., Maříková, P. Zprostředkování a poradenství pro uchazeče o zaměstnání realizované Úřadem práce České republiky Praha: NVF, 2013. 95 s. ISBN 978-80-86728-62-9
6. Haridy, R. [New atlas.com.right-to-disconnect-after –hours-work-emails/55879/](http://new.atlas.com.right-to-disconnect-after-hours-work-emails/55879/), The right to disconnect: The new laws banning after-hours work emails, 2018
7. Heyes J., Rychly, L. Labour Administration in Uncertain Times. Policy, Practice and Institutions. ILO, 2013. ISBN 978-92-2-127489-6.
8. Kotíková, J., a kol. Úloha politiky zaměstnanosti v oblasti pracovně profesního poradenství při zprostředkování zaměstnání. Souhrnná zpráva. Praha: VÚPSV, 2000. 33 s.
9. Kotíková, J., Schebelle, D., Vychová, H. Metodika postupů ve veřejných službách zaměstnanosti. Praha: VÚPSV, 2015. 47 s.
10. Kyzlinková, R., Pojer, P., Veverková, S. Nové formy zaměstnání v České republice, Praha: VÚPSV, 2019.
11. Migliorato Lorenzo, [The technoskeptic.com/people/lorenzo-migliorato](http://the.technoskeptic.com/people/lorenzo-migliorato), Culturing Boundaries: The right to be Offline, 2017
12. Návrh společného kompetenčního modelu služeb zaměstnanosti včetně vymezení pojmů, základní klasifikace odborných způsobilostí, systém úrovní odborných způsobilostí, kompetenční příbuznost. Výstup II. etapy veřejné zakázky „Tvorba společného kompetenčního modelu služeb zaměstnanosti ČR“. Praha, 2009.
13. OECD, Employment outlook, 2019
14. Rychlý, L. Prezentace na konferenci. „Úloha ministerstev práce a veřejných služeb zaměstnanosti: výzvy a reformy v České republice a v zahraničí“. 3. duben 2014, Praha.
15. Rychlý, L. Ministerstva práce a služby zaměstnanosti v nejistých časech. Department of Governance and Tripartism. ILO. Příspěvek na konferenci Úloha ministerstev práce a veřejných služeb zaměstnanosti: výzvy a reformy v České republice a v zahraničí. Praha: VÚPSV, 2014.
16. Smejkalová, K. Právo na nezastížitelnost
17. Smejkalová, K. Noví služebníci (2018),
18. Smejkalová, K. Technologický totalitarismus (2017)
19. Soukup, T. Early assessment a profiling ve službách zaměstnanosti. Zahraniční zkušenosti a spolehlivost odhadu v ČR. Praha: VÚPSV, 2006. 43 s. ISBN 80-87007-28-X
20. Soukup, T., Michalička, L., Kotíková, J. Třídění uchazečů na úřadech práce – řešení problematiky cílení APZ a poradenství. Praha: VÚPSV, 2009. 50 s. ISBN 978-80-7416-027-1
21. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. Praha: MPSV, 2014.
22. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
23. Univerzita v Hertfordshire, evropské thinktanky FEPS, UNI Evropa ve spolupráci s pražskou kanceláří Friedrich-Ebert-Stiftung a Masarykovou demokratickou akademií, organizacemi Ipsos MORI ve spolupráci s CINT, 2019 (odpovědi byly sesbírány mezi 19. a 25. březnem. IPSOS MORI zodpovídala jen za práci v terénu a sběr dat. Univerzita v Hertfordshire zodpovídala za rozbor, hlášení a výklad výsledků)
24. Zákon č. 73/2011 Sb. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.