

Analýza SWOT



Změny na trhu práce
a nová role zaměstnanců
v období **Společnost 4.0**



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ANALÝZA
SWOT

ANALÝZA SWOT

Změny na trhu práce a nová role zaměstnanců
v období Společnost 4.0

*Podpůrný materiál pro osvětu
k problematice podpory zaměstnanosti
cestou změny kvalifikace*



Listopad 2020



ČMKOS

TREXIMA
ZAMĚŘENO NA ČLOVĚKA

Zpracovala: TREXIMA, s. r. o.

Autorský tým

Dušánek David, Mgr., DiS. (TREXIMA)

Husaříková Ludmila, Ing. (TREXIMA)

Janošová Lucie, Ing. (TREXIMA)

Navrátil Marcel, Mgr. (TREXIMA)

Nesrstová Markéta, Ing. (TREXIMA)

Skopal Martin, Ing. (TREXIMA)

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

© Českomoravská konfederace odborových svazů

www.cmkos.cz

Praha 2020

ISBN: 978-80-86809-33-5

Obsah

Seznam obrázků	7
Seznam tabulek.....	8
Úvod	9
Popis šetření.....	11
A. Budoucnost práce.....	13
1 Vývoj zaměstnanosti	13
1.1 Změny ve struktuře zaměstnanců podle socio-demografických znaků.....	13
1.2 Změny ve struktuře zaměstnanců podle zaměstnání	15
1.3 Změny ve struktuře zaměstnanců podle odvětví	16
1.4 Ohrožené skupiny zaměstnanců	17
2 Budoucnost práce a kolektivní vyjednávání.....	19
3 Budoucnost práce z pohledu zaměstnanců	21
4 Budoucnost práce v mezinárodním kontextu	23
5 Shrnutí	24
B. Vliv digitalizace a automatizace na intenzitu práce a flexibilitu.....	25
6 Pracovní doba.....	25
6.1 Pracovní doba podle socio-demografických znaků	25
6.2 Pracovní doba podle zaměstnání	29
6.3 Pracovní doba podle odvětví.....	30
7 Flexibilita zaměstnanců.....	32
8 Pracovní doba a flexibilita v kolektivních smlouvách	33
9 Pracovní doba a flexibilita z pohledu zaměstnanců	34
10 Pracovní doba a flexibilita v mezinárodním kontextu.....	36
11 Shrnutí	40

C. Odměňování	41
12 Mzdové rozdělení v ČR	41
12.1 Mzdový vývoj v období 2011–2019	41
12.2 Extrémní výdělký – „vítězové a poražení“	42
12.3 Ohrožená zaměstnání a jejich mzdová úroveň	52
13 Spravedlnost odměňování z pohledu zaměstnanců	54
14 Odměna za práci v mezinárodním kontextu	56
15 Shrnutí	57
D. Vzdělávání a kvalifikace	59
16 Kvalifikační struktura zaměstnanců a její vazba na postavení zaměstnanců na trhu práce	59
16.1 Změny v kvalifikační struktuře zaměstnanců	59
16.2 Postavení zaměstnanců na českém trhu práce podle vzdělání	59
16.3 Překvalifikování zaměstnanci	59
17 Kvalifikace a vzdělávání v kolektivních smlouvách	61
18 Potřeby zaměstnanců z hlediska dalšího vzdělávání a rozšiřování kvalifikace	62
19 Další vzdělávání a kompetence v mezinárodním kontextu	65
20 Shrnutí	67
E. Závěr a doporučení	69
21 Souhrnná SWOT analýza	69
21.1 Silné stránky	69
21.2 Slabé stránky	72
21.3 Příležitosti	74
21.4 Hrozby	76
22 Doporučení	79
22.1 Budoucnost práce a zaměstnanost	79
22.2 Intenzita práce a flexibilita	80
22.3 Odměňování	81
22.4 Vzdělávání a kvalifikace	82
Příloha 1 – Tabulková část	83
Příloha 2 – Krabicový graf	87

Seznam obrázků

Obrázek 1.1:	Vývoj počtu a podílu zaměstnanců podle pohlaví v letech 2012 až 2019	14
Obrázek 1.2:	Vývoj počtu a podílu zaměstnanců ve věkových skupinách do 44 let a 45 let a více v letech 2012 až 2019	14
Obrázek 1.3:	Vývoj struktury zaměstnanců podle vzdělání v letech 2012 až 2019	15
Obrázek 1.4:	Vývoj struktury zaměstnanců charakteru zaměstnání v letech 2012 až 2019	16
Obrázek 2.1:	Vývoj podílu kolektivních smluv se sjednanými specifickými formami práce a pracovních režimů v letech 2009 až 2019	20
Obrázek 2.2:	Vývoj podílu kolektivních smluv se sjednanými specifickými podmínkami (programy) v letech 2009 až 2019	20
Obrázek 6.1:	Vývoj průměrného počtu odpracovaných hodin za měsíc podle pohlaví v letech 2012 až 2019	26
Obrázek 6.2:	Průměrný počet odpracovaných hodin za měsíc podle věkových skupin v letech 2012 a 2019 ve mzdové sféře	27
Obrázek 6.3:	Průměrný počet odpracovaných hodin za měsíc podle věkových skupin v letech 2012 a 2019 v platové sféře	27
Obrázek 6.4:	Vývoj průměrného počtu odpracovaných hodin za měsíc podle vzdělání v letech 2012 až 2019 ve mzdové sféře	28
Obrázek 6.5:	Vývoj průměrného počtu odpracovaných hodin za měsíc podle vzdělání v letech 2012 až 2019 v platové sféře	28
Obrázek 6.6:	Průměrná měsíční odpracovaná doba v letech 2012 a 2019 podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO ve mzdové sféře	29
Obrázek 6.7:	Průměrná měsíční odpracovaná doba v letech 2012 a 2019 podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO v platové sféře	30
Obrázek 6.8:	Průměrná měsíční odpracovaná doba v letech 2012 a 2019 podle odvětvových sekcí CZ-NACE ve mzdové sféře	31
Obrázek 6.9:	Průměrná měsíční odpracovaná doba v letech 2012 a 2019 podle odvětvových sekcí CZ-NACE v platové sféře	31
Obrázek 7.1:	Vývoj podílu zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek podle pohlaví v letech 2009 až 2019	32
Obrázek 8.1:	Podíl kolektivních smluv sjednávajících pružné rozvržení pracovní doby a zvýšení nároku na dovolenou v letech 2009 až 2019 (podnikatelská sféra ČR)	33
Obrázek 9.1:	Výhody a nevýhody, které přináší moderní technologie v souvislosti s pracovní dobou a flexibilitou v práci	35
Obrázek 10.1:	Průměrný počet odpracovaných hodin jednotlivých zemí světa týdně v roce 2018	38

Obrázek 10.2: Podíl zkrácených úvazků na celkových úvazcích v roce 2018	39
Obrázek 12.1: Vývoj střední mzdy ve mzdové a platové sféře v ČR v období 2011–2019	42
Obrázek 12.2: Zaměstnání podle růstu mediánu mezd v letech 2011 a 2019	44
Obrázek 12.3: Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců v ČR v letech 2011–2019	50
Obrázek 12.4: Mzdová úroveň u zaměstnání ohrožených 4. průmyslovou revolucí v roce 2019.	53
Obrázek 12.5: Vývoj mzdové úrovně u zaměstnání ohrožených 4. průmyslovou revolucí v letech 2011–2019	53
Obrázek 13.1: Názor zaměstnanců na spravedlnost jejich výdělku	54
Obrázek 13.2: Sebezařazení do sociálních tříd	55
Obrázek 13.3: Názor na přiměřenost růstu mzdy/platu vzhledem k rostoucím nárokům na kvalifikaci	55
Obrázek 14.1: Vývoj průměrné roční mzdy mezi lety 2009 až 2018	56
Obrázek 16.1: Překvalifikovaní zaměstnanci ve 4., 5. a 8. hlavní třídě zaměstnání CZ-ISCO v letech 2012 a 2019	60
Obrázek 17.1: Podíl kolektivních smluv se sjednanými podmínkami pro odborný rozvoj zaměstnanců v letech 2009 až 2019 (podnikatelská sféra ČR)	61
Obrázek 18.1: Dovednosti potřebné pro výkon práce	62
Obrázek 18.3: Zájem zvyšovat si kvalifikaci či si doplnit další vzdělání související s moderními technologiemi	63

Seznam tabulek

Tabulka 1.1: Zaměstnání ohrožená 4. průmyslovou revolucí	17
Tabulka 12.1: Manuální profese s vysokými výdělky (mzdová sféra ČR, 2019)	47
Tabulka 12.2: Nemanuální profese s vysokými výdělky (mzdová sféra ČR, 2019)	47
Tabulka 12.3: Manuální profese s vysokými výdělky (platová sféra ČR, 2019)	48
Tabulka 12.4: Nemanuální profese s vysokými výdělky (platová sféra ČR, 2019)	48

Úvod

Cílem analýzy SWOT bude vyhodnotit změny na trhu práce v období 4. průmyslové revoluce z pohledu zaměstnanců a identifikovat **klíčové aspekty související s novou rolí zaměstnanců**, na kterou musí nezbytně reagovat i sociální dialog. Nová role zaměstnanců bude sledována z několika vzájemně úzce propojených hledisek. Zásadní pozornost bude věnována následujícím 4 aspektům:

- A. budoucnosti práce, a to především charakteru a obsahu práce či zaměstnatelnosti jednotlivců;
- B. vlivu digitalizace a automatizace na intenzitu práce a flexibilitu;
- C. vazbě na úroveň odměňování, a s tím související problematice nízkovýdělkových zaměstnanců;
- D. problematice vzdělávání a kvalifikací.

Každému ze zmíněných 4 aspektů bude ve SWOT analýze věnován samostatný blok, ve kterém budou komplexně vyhodnoceny všechny datové zdroje – Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV), Informace o pracovních podmínkách (IPP) a jednorázové šetření mezi zaměstnanci. Jednotlivé datové zdroje jsou blíže popsány v Příloze 2. Obsah jednotlivých bloků bude následující:

Hlavním cílem části týkající se **budoucnosti práce** bude popsat hlavní perspektivy a ohrožení na trhu práce související s digitalizací a automatizací. Pomocí kvantitativních datových zdrojů (především ISPV) budou analyzovány změny ve vývoji počtu i struktury zaměstnanců podle socio-demografických znaků (pohlaví, věk), zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO) a odvětví (klasifikace CZ-NACE). Na základě této analýzy budou identifikovány skupiny zaměstnanců, které jsou změnami na trhu práce nejvíce ohroženy. Součástí této kapitoly bude i analýza výsledků kolektivního vyjednávání podle Informací o pracovních podmínkách, jejíž cílem bude podchytit nové trendy v oblasti kolektivního vyjednávání (tzn. zda v kolektivních smlouvách nabývají na významu ujednání související s novými trendy na trhu práce). Analýza objektivních údajů bude doplněna o subjektivní pohled zaměstnanců na perspektivu práce, změny v charakteru a obsahu práce či jejich povědomí o kolektivním vyjednávání. Subjektivní pohled zaměstnanců bude vyhodnocen na základě výsledků příslušné části dotazníkového šetření.

Další blok bude věnován **vlivu digitalizace a automatizace na intenzitu práce a flexibilitu**. Jeho hlavním cílem bude podchytit hlavní trendy ve vývoji rozsahu času věnovanému práci, a s tím souvisejícím tlakem na větší flexibilitu zaměstnanců. Pomocí objektivních ukazatelů z ISPV budou sledovány změny v rozsahu a struktuře pracovní doby zaměstnanců podle různých hledisek (zaměstnání, odvětví, vzdělání atp.) či změny z hlediska využívání zkrácených úvazků. Alternativní pohled nabídne databáze výsledků kolektivního vyjednávání (IPP), pomocí níž budou vyhodnocena ujednání v kolektivních smlouvách související s pracovní dobou. Objektivní pohled bude opět doplněn o subjektivní pohled, který bude vycházet z výsledků dotazníkového šetření mezi zaměstnanci.

Třetí blok týkající se **úrovně odměňování** se bude zabývat analýzou mzdové struktury zaměstnanců. Pomocí této analýzy budou identifikovány 2 skupiny zaměstnanců:

- zaměstnanci, u nichž došlo v minulosti k největšímu nárůstu mezd, a lze je označit jako pomyslné vítěze, kteří čerpali výhody související se změnami na trhu práce,
- zaměstnanci, kteří jsou dlouhodobě paralyzováni nízkými výdělky, a v kontextu výše uvedeného se jich týkají především negativní dopady změn na trhu práce.

Analýza úrovně odměňování bude vycházet z ISPV a certifikované metodiky vytvořené v rámci projektu č. TD010171 Vliv institutu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR financovaného TA ČR v rámci programu OMEGA. Kromě analýzy mzdové úrovně na českém trhu práce bude kvantifikována i úroveň odměňování u zaměstnání, která byla na základě materiálů MPSV a Úřadu vlády identifikována jako ohrožená 4. průmyslovou revolucí. Objektívni pohled bude i v případě této části doplněn o subjektivní pohled, který bude vycházet z výsledků dotazníkového šetření mezi zaměstnanci.

Cílem 4. bloku na téma **vzdělávání a kvalifikace** bude popsat vazbu mezi kvalifikací, dalším vzděláváním a postavením zaměstnance na trhu práce. Součástí analýzy objektivních údajů obsažených v ISPV bude analýza změn v kvalifikační struktuře zaměstnanců v ČR, analýza rozsahu a struktury pracovní doby i úrovně odměňování podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Nedílnou součástí kapitoly bude i analýza výsledků kolektivního vyjednávání v oblasti vzdělávání, která bude vycházet z IPP. Objektívni část bude konfrontována s výsledky dotazníkového šetření mezi zaměstnanci s cílem identifikovat potřeby zaměstnanců z hlediska rozvoje konkrétních kompetencí i z hlediska reálných možností rozšiřovat nebo měnit svou kvalifikaci pomocí dalšího vzdělávání, které umožní zaměstnancům co nejnadhší přechod do vysoce digitalizované a automatizované ekonomiky.

V rámci každého ze čtyř tematických bloků bude uvedeno dílčí shrnutí a hlavní poznatky z jednotlivých bloků budou obsaženy v souhrnné SWOT analýze, již bude věnována samostatná kapitola. SWOT analýza tak bude kvalitním, **komplexně zpracovaným výstupem** shrnujícím informace k současnému stavu (slabé i silné stránky), k souvisejícím problémům a možnostem (ohrožení a příležitosti) podpory zaměstnanosti při zásadních změnách struktury trhu práce. Součástí SWOT analýzy bude i návrh opatření, která mohou sociální partneři prosazovat pro snížení rizika nižší zaměstnatelnosti anebo nezaměstnanosti u osob v ohrožených profesích.

Popis šetření

Specifickým zdrojem informací a podkladem pro SWOT analýzu jsou v této studii výsledky jednorázového šetření mezi zaměstnanci. V rámci dotazníku byly **mapovány názory ve 4 tematických okruzích: budoucnost práce, intenzita práce a flexibilita, odměňování a vzdělávání.**

Společnost **IBRS – International Business and Research Services s. r. o.** realizovala dotazníkové šetření, které zahrnovalo převedení papírového dotazníku do elektronické podoby, provedení výběru respondentů, oslovení respondentů, sledování průběhu response (počtu odpovědí), provedení 2 urgencí odpovědí, aby byl naplněn dostatečný počet odpovědí, zpracování základního přehledu o souboru respondentů a vytvoření anonymizované databáze odpovědí.

Cílovou skupinou v dotazníkovém šetření byla **populace zaměstnanců 18letých a starších** – sběr dat probíhal **metodou CAWI** (on-line panel).

V rámci průzkumu bylo **celkem osloveno 18 264 respondentů** a z nich:

- **3 015** kompletně vyplnilo dotazník,
- 15 249 nereagovalo na výzvu k vyplnění, neprošlo screeningem (věk, zaměstnanecký poměr) nebo nedokončilo dotazník.

Časový harmonogram sběru dat:

2. 3. – 5. 3. 2020 pilotáž dotazníku na 10 respondentech, jejímž výsledkem bylo potvrzení vhodnosti struktury dotazníku pro ostrý sběr (tito respondenti nebyli započítáni do celkového vzorku oslovených)
- 6. 3. 2020** zahájení sběru dat
12. 3. 2020 1. urgence oslovených respondentů, kteří nereagovali na žádost o vyplnění dotazníků
18. 3. 2020 2. urgence oslovených respondentů, kteří nereagovali na žádost o vyplnění dotazníků
- 27. 3. 2020** ukončení sběru dat (kompletně vyplněno 3 015 dotazníků)

Pozn. IBRS: Vzhledem k tomu, že dotazníkové šetření probíhalo on-line a sběr probíhal 6.–27. 3. 2020 předpokládáme, že **zavedená opatření v souvislosti s pandemií koronaviru neměla výrazný vliv na validitu nasbíraných dat.**

Způsob výběru respondentů:

Kvótní výběr z on-line panelu s využitím kvótní opory tak, aby byla zajištěna reprezentativnost zároveň podle pohlaví a 10letých věkových skupin (18–29, 30–39, 40–49, 50–59, 60–69, 70 a více let) v cílové skupině zaměstnanců.

Kromě toho byly ve výběru respondentů dodrženy následující podmínky:

- respondenti z každého kraje tvoří minimálně 2 % respondentů z celkového výběrového souboru,
- zastoupení vybraných respondentů pracujících v zaměstnáních klasifikovaných mezi manuální (5.–9. hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO) i duševní (1.–4. hlavní třídy zaměstnání CZ-ISCO) tvoří v každém typu zaměstnání (manuální nebo duševní) minimálně 25 % respondentů z celkového výběrového souboru.

Struktura respondentů:*Pohlaví:*

Muž	54 %
Žena	46 %
nechci odpovídat	0 %

Kraj, ve kterém je respondent zaměstnán:

Hlavní město Praha	16 %
Středočeský kraj	10 %
Jihočeský kraj	6 %
Plzeňský kraj	6 %
Karlovarský kraj	2 %
Ústecký kraj	7 %
Liberecký kraj	4 %
Královéhradecký kraj	5 %
Pardubický kraj	5 %
Kraj Vysočina	4 %
Jihomoravský kraj	10 %
Olomoucký kraj	8 %
Zlínský kraj	5 %
Moravskoslezský kraj	12 %
pracuji po celé ČR	0 %
nechci odpovídat	0 %

Pohlaví a věková skupina:

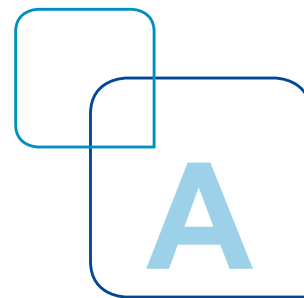
	muž	žena
do 29 let	9 %	7 %
30–39 let	13 %	10 %
40–49 let	15 %	15 %
50–59 let	11 %	12 %
60–69 let	5 %	3 %
70 a více let	0 %	0 %
nechci odpovídat	0 %	0 %

Hlavní třída zaměstnání CZ-ISCO:

1. Zákonodárci a řídicí pracovníci	2 %
2. Specialisté	17 %
3. Techničtí a odborní pracovníci	20 %
4. Úředníci	21 %
5. Pracovníci ve službách a prodeji	12 %
6. Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	3 %
7. Řemeslníci a opraváři	5 %
8. Obsluha strojů a zařízení, montéři	9 %
9. Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	6 %
nechci odpovídat	4 %

Členství v odborech:

Ano	14 %
Ne	84 %
nechci odpovídat	2 %



BUDOUCNOST PRÁCE

1 Vývoj zaměstnanosti

Hlavním cílem této kapitoly je popsat hlavní perspektivy a ohrožení na trhu práce související s digitalizací a automatizací. Pomocí kvantitativních datových zdrojů (především Informačního systému o průměrném výdělku) budou analyzovány změny ve vývoji počtu i struktury zaměstnanců podle socio-demografických znaků (pohlaví, věk, vzdělání), zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO) a odvětví (klasifikace CZ-NACE). Na základě této analýzy budou identifikovány skupiny zaměstnanců, které jsou změnami na trhu práce nejvíce ohroženy.

1.1 Změny ve struktuře zaměstnanců podle socio-demografických znaků

Celkový počet zaměstnanců v ČR rostl spolu s ekonomickým růstem od roku 2012 do roku 2018, v roce 2019 pak došlo k mírnému poklesu oproti roku 2018. Počet zaměstnanců v ČR vzrostl konkrétně z 3 502,6 tis. v roce 2012 na 3 739,2 tis. v roce 2018, tj. o 236,6 tis. **V roce 2019 pak bylo v ČR zaměstnáno 3 718,2 tis. osob.** Následující podkapitoly se zabývají tím, jaká byla struktura zaměstnanců podle socio-demografických znaků a jak se měnila mezi lety 2012 a 2019.

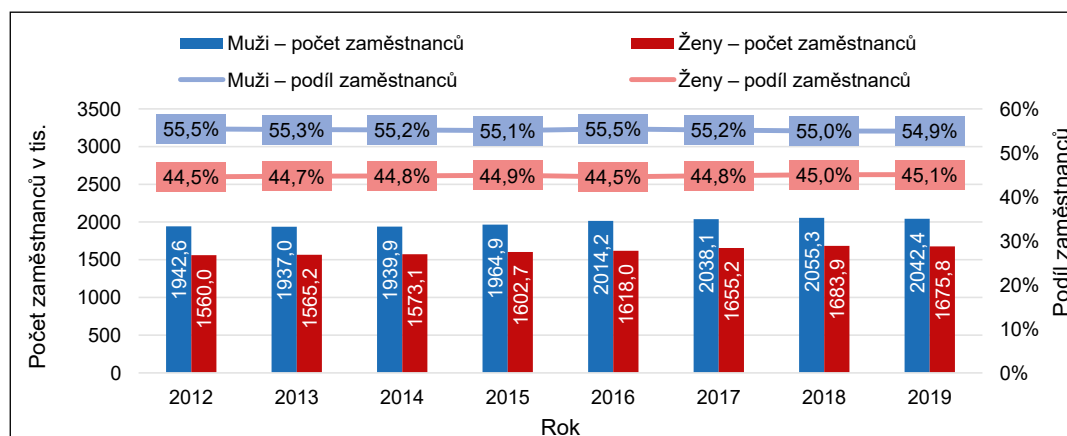
Z hlediska vývoje počtu zaměstnanců podle pohlaví můžeme vidět, že **do roku 2018 rostl počet mužů i žen** na českém trhu práce a v roce **2019** pak začal **stagnovat**. Počet žen rostl o něco rychleji, ve sledovaném období vzrostl o 7,4 % z 1 560,0 tis. v roce 2012 na 1 675,8 tis. v roce 2019 a počet mužů se zvýšil o 5,1 % z 1 942,6 tis. v roce 2012 na 2 042,4 tis. v roce 2019. **Struktura zaměstnanců podle pohlaví je stabilní, ženy** dlouhodobě tvoří přibližně **45%** zaměstnanců na českém trhu práce a **muži 55 %** (viz Obrázek 1.1).

Z hlediska **věkové struktury zaměstnanců** se dá očekávat, že spolu se stárnutím obyvatelstva **stárne také populace zaměstnanců ČR**. Průměrný věk zaměstnanců se zvýšil ze 42,0 let v roce 2012 na 42,9 let v roce 2019.

Do roku 2013 byli nejpočetnější věkovou skupinou na českém trhu práce zaměstnanci ve věku 35 až 39 let, v roce 2014 už byla stejně zastoupena **věková skupina 40 až 44 let**, která je od roku 2015 **nejčetnější věkovou skupinou** mezi zaměstnanci ČR. Dále v posledních letech více či méně rostly také počty zaměstnanců ve věkových skupinách od 45 let nahoru.

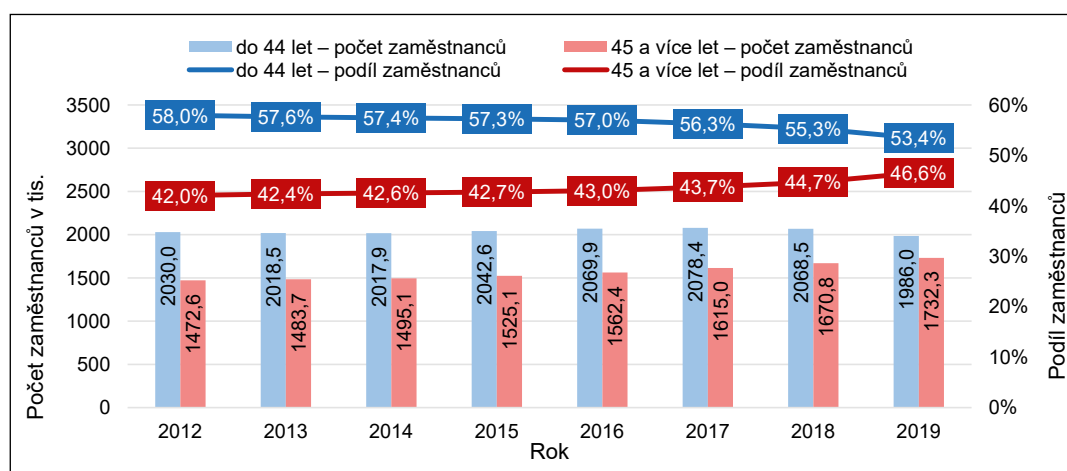
Co se týče nejvyššího dosaženého vzdělání zaměstnanců na českém trhu práce, tak nejpočetnějšími skupinami zaměstnanců jsou zaměstnanci se středoškolským vzděláním, nicméně v posledních letech **roste podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců**. Zaměstnanci s vyšším odborným a bakalářským a vysokoškolským vzděláním tvořili v roce 2012 pětinu zaměstnanců ČR a tento podíl dosáhl v roce 2019 24 %. Ve sledovaném období se naopak snížil podíl zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity, a to o 3 p. b. z 35 % v roce 2012 na 32 % v roce 2019. Podíl zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou se příliš nezměnil, činil 36 % v roce 2012 a 35 % v roce 2019 (viz Obrázek 1.3).

Obrázek 1.1: Vývoj počtu a podílu zaměstnanců podle pohlaví v letech 2012 až 2019

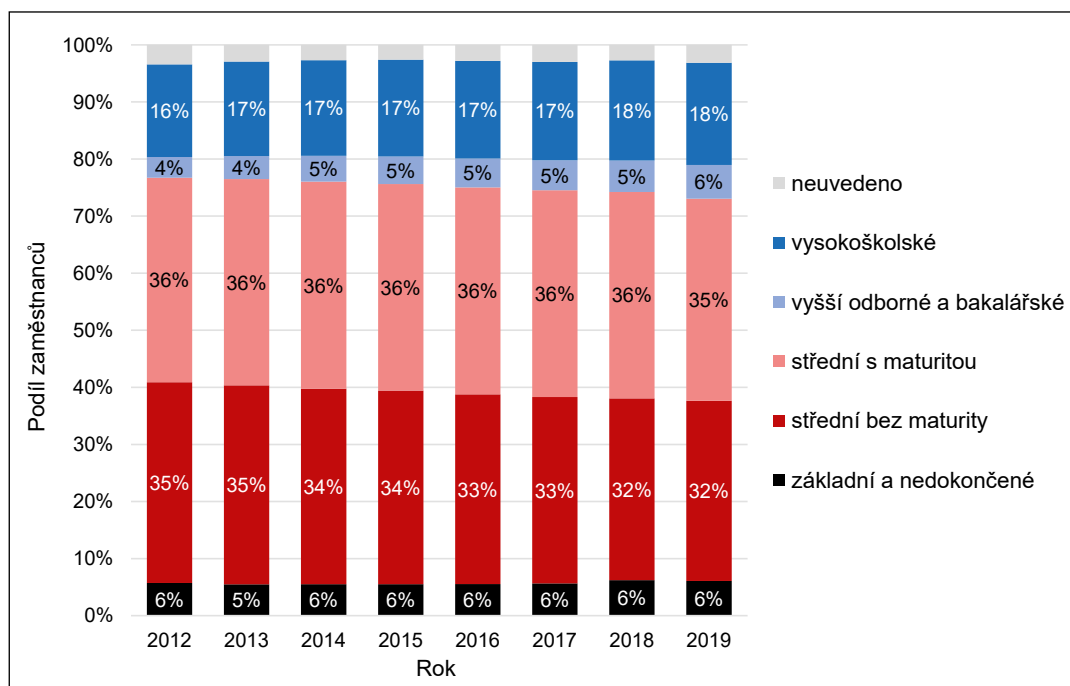


Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 1.2: Vývoj počtu a podílu zaměstnanců ve věkových skupinách do 44 let a 45 let a více v letech 2012 až 2019



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

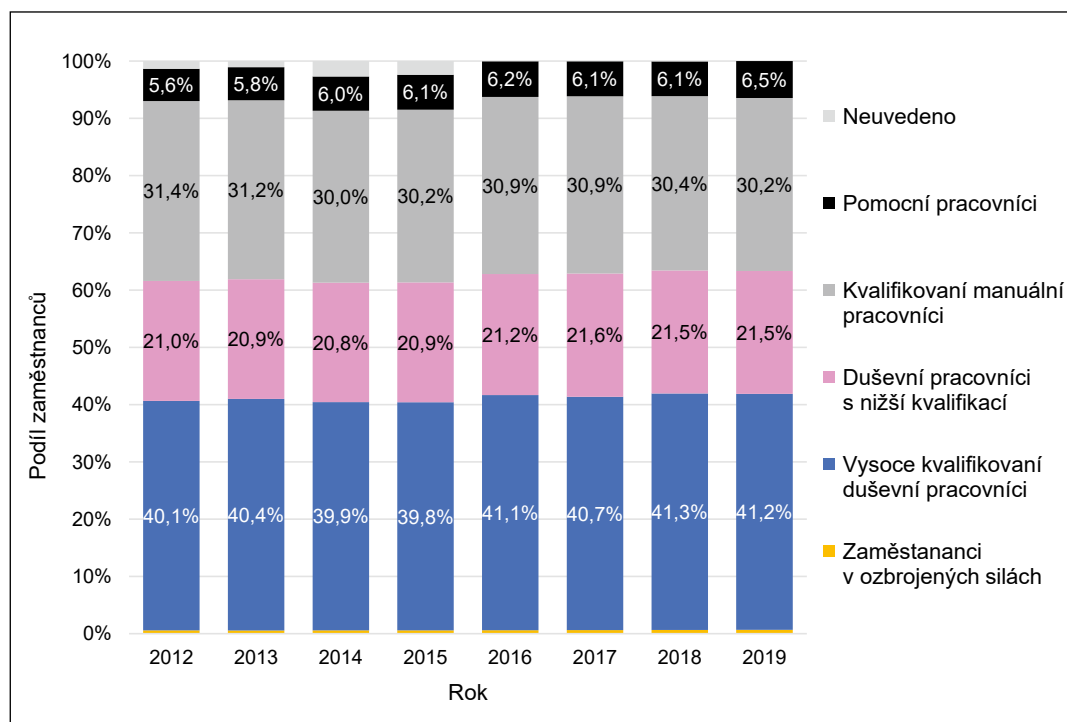
Obrázek 1.3: Vývoj struktury zaměstnanců podle vzdělání v letech 2012 až 2019

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

1.2 Změny ve struktuře zaměstnanců podle zaměstnání

Z hlediska vývoje počtu zaměstnanců podle charakteru zaměstnání v letech 2012 až 2019 **nejrychleji v posledních letech rostl počet vysoce kvalifikovaných duševních pracovníků** (1.–3. hlavní třída CZ-ISCO), kteří jsou také nejpočetnější skupinou na českém trhu práce. V roce 2019 bylo jako řídící pracovník, specialista nebo technický a odborný pracovník zaměstnáno více než 1,5 mil. osob.

Jevem, který můžeme pozorovat z hlediska vývoje struktury zaměstnanců podle typu vykonávaného zaměstnání, je **růst podílu duševních pracovníků**, a to jak vysoce kvalifikovaných, tak s nižší kvalifikací (viz Obrázek 1.4). Podíl duševních pracovníků se zvýšil z 61 % v roce 2012 na 63 % v roce 2019.

Obrázek 1.4: Vývoj struktury zaměstnanců charakteru zaměstnání v letech 2012 až 2019

Pozn.: Vysoce kvalifikovaní pracovníci odpovídají 1.–3. hlavní třídě klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, duševní pracovníci s nižší kvalifikací 4.–5. hlavní třídě, kvalifikovaní manuální pracovníci 6.–8. hlavní třídě, pomocní pracovníci 9. hlavní třídě a zaměstnanci v ozbrojených silách 0. hlavní třídě.

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

1.3 Změny ve struktuře zaměstnanců podle odvětví

Nejvíce zaměstnanců v ČR pracuje ve zpracovatelském průmyslu (1 046 tis. v roce 2019). Podle indexu růstu počtu zaměstnanců mezi lety 2012 a 2019 byl **největší nárůst počtu zaměstnanců** od roku 2012 zaznamenán v **administrativních a podpůrných činnostech** (sekce N, kam spadají mimo jiné také zaměstnanci agentur práce, nárůst o 28 %) a **informačních a komunikačních činnostech** (sekce J, nárůst o 27 %). Naopak k **největšímu poklesu počtu zaměstnanců** došlo v **těžbě a dobývání** (sekce B, pokles o 32 %) a stavebnictví (sekce F, pokles o 13 %).

Co se týče struktury zaměstnanců podle odvětví, tak se zvýšil podíl zaměstnanců pracujících v informační a komunikačních činnostech z 2,6 % v roce 2012 na 3,1 % v roce 2019. Agregovaně potom můžeme říci, že **podíl zaměstnanců pracujících ve službách** (sekce G–S) **se zvýšil** z 60 % v roce 2012 na 62 % v roce 2019. Podíl zaměstnanců pracujících v průmyslu (sekce B–E) se ve sledovaném období držel na 31 %.

1.4 Ohrožené skupiny zaměstnanců

Za **ohrožené skupiny** jsou ve vazbě na materiály Úřadu vlády a MPSV považováni zaměstnanci vykonávající takové profese, které je **možno nahradit dostupnými technologiemi** či automatizací. Podle studie Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU se jedná zejména o profese rutinního charakteru, které jsou spojeny s nízkými kvalifikačními nároky. Avšak může docházet i ke snížení potřeby kvalifikovaných pracovníků vykonávajících některé nerutinní činnosti, jestliže lze tyto činnosti algoritmizovat a standardizovat. Naopak profese, jejichž existence bude pravděpodobně zachována nebo posílena, jsou charakteristické tím, že je není možné jednoduše digitalizovat či automatizovat v rámci sociálních, organizačních, fyzických, kreativních či intelektuálních požadavků.

Pro účely této studie byla vybrána **povolání s očekávaným znevýhodněním v důsledku technologických změn** v tom smyslu, že by tyto pozice mohly s postupující robotizací, digitalizací a automatizací zcela **vymizet** nebo se dá očekávat **změna charakteru a náplně práce** u těchto profesí. Tabulka 1.1 obsahuje výčet těchto povolání včetně počtu zaměstnanců vykonávajících tyto profese v roce 2019. Je vidět, že se většinou jedná o **nekvalifikované, administrativní, manuální** či **pomocné pracovníky**. Na pozicích uvedených v tabulce 1.1 v roce 2019 pracovalo téměř 627 tis. zaměstnanců, což je necelá pětina (17 %) z celkového počtu zaměstnanců ČR.

Tabulka 1.1: Zaměstnání ohrožená 4. průmyslovou revolucí

Kód CZ-ISCO	Název CZ-ISCO	Počet zaměstnanců v tisících
41100	Všeobecní administrativní pracovníci	82,4
41200	Sekretáři (všeobecní)	18,4
42113	Přepážkoví pracovníci na poštách	7,7
42122	Úředníci sázkových kanceláří	1,4
42212	Úředníci cestovních kanceláří a agentur	3,7
43111	Účetní všeobecní	24,1
43112	Účetní finanční a investiční	2,3
43113	Účetní materiálův	1,7
43114	Pracovníci kalkulací, cen a nákladů	1,2
43115	Fakturanti	8,2
43130	Mzdoví účetní	3,6
43210	Úředníci ve skladech	27,6
43220	Úředníci ve výrobě	8,6
43232	Dopravní dispečeři	11,5
44125	Doručovatelé listovních poštovních zásilek	3,9
52301	Hlavní pokladníci v organizacích, prodejnách a různých zařízeních	1,3
52302	Pokladníci v organizacích	2,8
52303	Pokladníci v prodejnách	8,7

Kód CZ-ISCO	Název CZ-ISCO	Počet zaměstnanců v tisících
52304	Pokladníci a prodavači vstupenek v kulturních zařízeních	0,6
52305	Pokladníci a prodavači jízdenek v osobní dopravě	2,1
81111	Horníci v uhelných dolech (převážně ruční)	2,5
81114	Horníci hlubinné těžby strojní	0,2
81602	Obsluha strojů na výrobu pečiva, čokolády a cukrovinek	4,2
81830	Obsluha strojů na balení, plnění a etiketování	6,9
82110	Montážní dělníci mechanických zařízení	37,9
82121	Montážní dělníci elektrických a energetických zařízení	24,0
82122	Montážní dělníci elektronických zařízení	15,4
82191	Montážní dělníci výrobků z kovů	19,1
82192	Montážní dělníci výrobků z pryže a plastů	12,0
82193	Montážní dělníci výrobků ze dřeva a příbuzných materiálů	2,6
82194	Montážní dělníci výrobků z kartonu a papíru	0,4
82195	Montážní dělníci výrobků z textilu a kůže	2,6
82196	Montážní dělníci výrobků ze skla a keramiky	0,6
82197	Montážní dělníci výrobků z kombinovaných materiálů	29,1
83111	Strojvedoucí důlní kolejové dopravy	0,2
83112	Strojvedoucí lokomotiv, vlaků	6,4
83113	Strojvedoucí metra, podzemních drah	0,7
83221	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů (kromě taxikářů a řidičů zdravotnické dopravní služby)	17,1
83411	Traktoristé a obsluha zemědělských strojů	17,0
83422	Obsluha zemních a příbuzných strojů	11,2
83441	Řidiči vysokozdvížných vozíků	16,5
83443	Skladníci, obsluha manipulačních vozíků	71,6
91126	Uklízeči výrobních prostor (kromě potravinářské a farmaceutické výroby) a skladů	9,3
91127	Uklízeči prodejních prostor	1,9
92110	Pomocní pracovníci v rostlinné výrobě	2,4
92120	Pomocní pracovníci v živočišné výrobě	0,9
92130	Pomocní pracovníci ve smíšeném hospodářství	1,4
93210	Ruční baliči, plniči a etiketovači	7,0
93291	Manipulační dělníci ve výrobě	21,0
93292	Pomocní dělníci ve výrobě	27,8
93293	Pomocní montážní dělníci	6,0
93331	Pomocní skladníci	17,8
96110	Pracovníci odvozu a recyklace odpadů	3,2
96131	Uklízeči veřejných prostranství	8,9

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA.

Dále se zaměříme na strukturu ohrožených pozic uvedených v tabulce 1.1 podle **pohlaví, vzdělání, věku a odvětví**. Úrovní odměňování ohrožených profesí je potom věnována samostatná kapitola 12.3.

V rámci výčtu zaměstnání ohrožených 4. průmyslovou revolucí najdeme profese jak typicky mužské (např. horníci), tak typicky ženské (např. pokladníci v prodejnách). Nicméně souhrnně **více než polovinu** zaměstnanců pracujících v roce 2019 na ohrožených pozicích tvořily **ženy** (53 %). Kdežto podíl žen na trhu práce celkově činí pouze 45 %. Tato struktura tedy nasvědčuje tomu, že ženy budou dopady 4. průmyslové revoluce poznamenány o něco více než muži.

Struktura podle vzdělání ukázala, že **očekávané znevýhodnění 4. průmyslovou revolucí je spojeno** s povoláními, která vykonávají ve větší míře zaměstnanci **se základním a nedokončeným vzděláním a se středním vzděláním bez maturity**.

Při srovnání věkové struktury zaměstnanců pracujících na ohrožených pozicích s věkovou strukturou všech zaměstnanců na českém trhu práce lze zjistit, že **v ohrožené skupině zaměstnanců** je o něco **vyšší podíl mladších zaměstnanců** ve věku 20–24 let, jinak **ve věkové struktuře obou skupin zaměstnanců nejsou výrazné rozdíly**.

Co se týče **odvětví**, tak **mezi zaměstnanci znevýhodněnými 4. průmyslovou revolucí** je ve srovnání s celkovou strukturou zaměstnanců **vyšší podíl** zaměstnanců pracujících např. ve **zpracovatelském průmyslu** (sekce C klasifikace CZ-NACE), **velkoobchodě a maloobchodě**; opravách a údržbě motorových vozidel (sekce G), **dopravě a skladování** (sekce H) a **administrativních a podpůrných činnostech** (sekce N). Naopak mezi odvětví, kde je podíl ohrožených zaměstnanců nízký, patří např. výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (sekce D), informační a komunikační činnosti (sekce J), peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K), vzdělávání (sekce P) nebo zdravotní a sociální péče (sekce Q).

2 Budoucnost práce a kolektivní vyjednávání

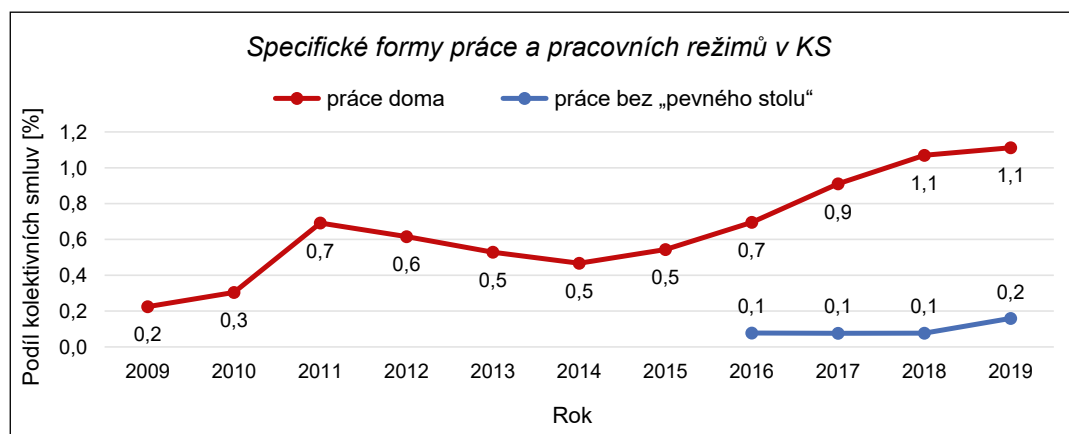
Cílem této kapitoly bude podchytit nové trendy v oblasti kolektivního vyjednávání, tzn. zda v kolektivních smlouvách nabývají na významu ujednání související s novými trendy na trhu práce. Z tohoto hlediska se v rámci kolektivních smluv sledují například specifické formy práce a pracovních režimů jako je práce doma, práce bez stálého místa výkonu práce, sdílení pracovního místa či práce bez „pevného stolu“.

Jak ukazuje Obrázek 2.1.; tyto formy a režimy jsou v rámci kolektivních smluv zatím spíše ojedinělou záležitostí, nicméně podíl kolektivních smluv zabývajících se těmito formami práce v posledních letech roste. **Podíl kolektivních smluv sjednávajících práci z domu** vzrostl z 0,2 % v roce 2009 na **1,1 % v roce 2019**. V posledních letech se začínají objevovat také kolektivní smlouvy se sjednanou prací bez „pevného stolu“ (0,2 % kolektivních smluv

v roce 2019). Práce bez stálého místa výkonu práce byla v roce 2019 sjednána v 1 kolektivní smlouvě a stejně tak sdílení pracovního místa. V předchozí letech tyto konkrétní formy práce v rámci kolektivních smluv sjednávány nebyly.

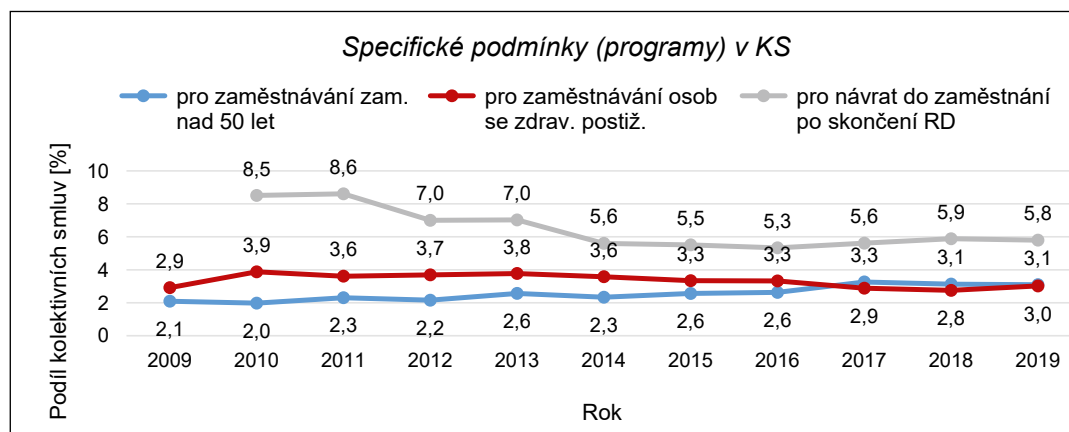
O něco více než specifické formy práce a pracovní režimy se v kolektivních smlouvách objevují **specifické podmínky (programy) pro zaměstnávání určitých skupin zaměstnanců** (viz Obrázek 2.2). **Zaměstnáváním osob nad 50 let** se v roce **2019** zabývalo **3,1 % kolektivních smluv**, kdežto v roce 2009 to bylo o 1 p. b. méně (2,1 % kolektivních smluv). Podíl kolektivních smluv sjednávajících specifické podmínky (programy) pro **zaměstnávání osob se zdravotním postižením** se dlouhodobě pohybuje kolem **3 %**. Specifické podmínky (programy) pro návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené byly v roce 2019 sjednány v **5,8 % kolektivních smluv** oproti **8,5 %** v roce 2009.

Obrázek 2.1: Vývoj podílu kolektivních smluv se sjednanými specifickými formami práce a pracovních režimů v letech 2009 až 2019



Zdroj: IPP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.2: Vývoj podílu kolektivních smluv se sjednanými specifickými podmínkami (programy) v letech 2009 až 2019



Zdroj: IPP (MPSV), zpracování TREXIMA.

V souvislosti s novými technologiemi je budoucnost na trhu práce mnohdy spojována také se **zvyšováním psychické zátěže** práce a **stresem spojeným s prací**. Proto je potřeba se touto problematikou zabývat a těmto rizikům předcházet. Např. pomocí **konkretizace způsobu realizace „Rámcové dohody o stresu spojeném s prací“** jakožto součásti implementace rámcových dohod evropských sociálních partnerů. V kolektivních smlouvách, kde je konkretizován způsob realizace této dohody, jsou **identifikovány problémy vyvolávající stres spojený s prací**, je upravena **odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnanců**, jsou přijata **preventivní opatření** vedoucí ke zmenšování problémů stresu při práci apod. V roce **2019** však tato konkretizace byla součástí pouze **0,3 % kolektivních smluv**.

3 Budoucnost práce z pohledu zaměstnanců

Vývoj nových technologií významně ovlivňuje a často zásadně mění obsah práce v tradičních ale také nově vznikajících povoláních. Pohledem zaměstnanců není tento proces zatím vnímán jako příliš dramatický, pouze čtvrtina (25 %) vnímá již nyní změny v náplni jejich práce v důsledku postupující modernizace a digitalizace.

Pětina zaměstnanců zatím významnější změny nevnímá, ale v horizontu příštích 10 let je očekávají. **Nejvyšší podíl zaměstnanců (28 %) se domnívá, že během příštích 10 let nedojde k žádným změnám v obsahu jejich práce v důsledku technologického vývoje** a více než čtvrtina (26 %) nedokáže tuto situaci aktuálně posoudit. Lze usuzovat, že většina z nich si není vědoma ani aktuálních změn nebo změn, k nimž došlo na trhu práce v posledních několika letech.

Velká část renomovaných studií zabývajících se dopady Průmyslu 4.0 na trh práce se snaží popsat **vliv probíhající změny na strukturu pracovních míst**. Řeší ohroženost a fragilitu celých hospodářských odvětví a konkrétních pracovních míst v jejich tradičním pojetí. Vznikají nejrůznější indexy ohroženosti jednotlivých povolání. Zaměstnanci na českém trhu práce však tento trend zatím příliš nereflektují, **téměř dvě třetiny (65%) se domnívají, že jejich místo v příštích 10 letech v důsledku digitalizace a robotizace nezanikne**. Necelá pětina (19 %) to aktuálně nedokáže posoudit. Pouze šestina zaměstnanců (16 %) připouští zánik jejich pracovního místa z důvodů a v horizontu výše uvedeném.

Téměř každá významnější technologie vedoucí k racionalizaci nebo automatizaci výroby vede ve svém důsledku ke snížení podílu rutinní práce lidské práce. V historii jsme mohli být často svědky toho, jak tato skutečnost budí v lidské společnosti velké obavy a negativní emoce. Obavy z předpokládané ztráty pracovního místa často vedly k významným společenským nepokojům. Většinou se však tyto obavy ukázaly jako liché a zbytečné. **Zaměstnanci na českém trhu práce nevnímají automatizaci a digitalizaci jako hrozbu vedoucí v důsledku ke ztrátě zaměstnaní. Drtivá většina (80%) se neobává ztráty práce**. Pouze pětina (20 %) zaměstnanců se obává ztráty práce v důsledku technologických změn dopadajících na trh práce.

Studie zabývající se dopady technologických změn na trh práce se snaží často predikovat, **které pracovní obory mají do budoucna perspektivu a jak moc se promění jejich obsah a struktura požadované kvalifikované pracovní síly**. Již nyní je možné setkat se s aktivitami na různé úrovni (národní, podniková), které se snaží informovat zaměstnance o případném ohrožení oboru nebo profese a možnostech jejich dalšího profesního vývoje. Tyto aktivity směřující ve svém důsledku k maximálně efektivní kvalifikační proměně celých skupin zaměstnanců samozřejmě naráží a zřejmě vždy budou narážet na psychosociální charakteristiky jednotlivých zaměstnanců, popř. zvyklosti vycházející z dané společenské skupiny.

Dobrou zprávou pro český trh práce je deklarovaná flexibilita zaměstnanců k případné změně profese v důsledku technologických změn. **Drtivá většina zaměstnanců (92 %) je připravena změnit do budoucna svou profesi** v případě, že by jejich stávající profese nebyla perspektivní v důsledku změn souvisejících s automatizací a digitalizací. **Více než polovina (56 %) je dokonce otevřena radikálnější změně a deklarují připravenost pracovat ve zcela novém oboru** a učit se souvisejícím novým dovednostem. Přičemž tato ochota je nejvyšší ve věkových skupinách do 39 let (do 29 let 61 %, 30–39 let 64 %) a s rostoucím věkem se snižuje. Mezi zaměstnanci je věku 60–69 let je ochotno zcela změnit obor 37 % zaměstnanců. Více než třetina zaměstnanců (36 %) je ochotna změnit profesi, ale ideálně by chtěli nadále pracovat v příbuzných oborech. Rigidní postoj ke změně profesního zaměření zaujímá pouze 7 % zaměstnanců.

Technologický vývoj mění významně samotné **pracovní podmínky**. Čím dynamičtější a hlubší změny probíhají, tím větší je dopad na podmínky trhu práce a každodenní (nejen) pracovní život zaměstnanců. Vystává potřeba intenzivnější realizace některých aktivit vedoucích k průběžné stabilizaci pracovního trhu a pomoci ohroženým skupinám zaměstnanců. Právě v řešení této problematiky sehrávají odborové organizace velmi významnou roli díky širokému portfoliu realizovaných činností.

Zaměstnanci zapojení do šetření mohli výběrem jednoho nebo více opatření deklarovat, které z realizovaných nebo nabízených aktivit považují za nejdůležitější. Více než polovina respondentů (57 %) si myslí, že **odbory by měly především věnovat zvýšenou péči zaměstnancům, kteří mohou být změnami a novými nároky na práci ohroženi nejvíce** (zaměstnanci s nízkou kvalifikací, starší zaměstnanci, zaměstnanci s nevhodnou a zastaralou kvalifikací). Téměř polovina respondentů (46 %) očekává od odborů zajištění možnosti vzdělávání, které umožní udržet nebo získat lepší práci. Podobný podíl respondentů chce, aby odbory zajišťovaly související právní poradenství (45 %) a vyvíjely tlak na zaměstnavatele v oblasti poskytování benefitů (43 %). **Pouze menšina (7 %) zaměstnanců nevidí žádný prostor pro zapojení odborů.**

Jedním z významných nástrojů sloužících ke zlepšování podmínek zaměstnanců jsou tzv. **kolektivní smlouvy** uzavírané mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi. **Pouze necelá čtvrtina zaměstnanců (22 %) si stěžuje na nedostatek informací o výsledcích kolektivního vyjednávání**. Stejný počet uvádí absenci uzavřené kolektivní smlouvy. **Pětina zaměstnanců (21 %) má povědomí o výsledcích kolektivního vyjednávání na úrovni konkrétního zaměstnavatele**. Podobný počet (20 %) informace nemá, ale ví, kde je mohou získat. Celkem 17 % zaměstnanců považuje za dostatečné informace o kolektivním vyjednávání na úrovni odvětví.

4 Budoucnost práce v mezinárodním kontextu

Budoucnost práce spojená s robotizací a digitalizací přináší otázky týkající se jejího vývoje, který se celosvětově s ohledem na dané země či daná hospodářská odvětví může velmi lišit. Obecně je tato budoucnost spojována s rostoucí mírou nezaměstnanosti v kritických odvětvích, kde je riziko nahraditelnosti práce vykonávané člověkem nejvyšší, ale také s rostoucí poptávkou po kvalifikované pracovní síle.

Dle studie Carbonero, Ernst, Weber (2018) **došlo v důsledku robotizace mezi lety 2005 až 2014 k celosvětovému odhadovanému poklesu zaměstnanosti o 1,3%**, přičemž ve vyspělých zemích došlo k jejímu růstu o 0,5%, zatímco v rozvíjejících se zemích došlo k razantnímu úbytku zaměstnanosti, a to až o 14%.

S těmito čísly studie spojuje jednak pokles trendu ve vyvážení produkce do rozvíjejících se zemí s nižšími náklady (off-shoring), jednak také pojem známý jako „**re-shoring**“, tedy proces, při němž se spolu se zvyšováním produktivity průmyslových robotů zvyšuje motivace k **opětovnému přivedení produkce zpět**, protože systémy s vysokou produktivitou v automatizaci dokážou doma s roboty produkovat efektivněji než v zahraničí.

Přemístění výroby skrze re-shoring však dle studie Krenz, Prettner, Strulik (2018) není spojeno se zvýšením počtu pracovních míst s nízkou kvalifikací doma. Místo toho **těží z tohoto procesu především vysoce kvalifikovaná pracovní síla**, která nové automatizované procesy doplňuje. Tento efekt pak v důsledku vede k **rostoucí mzdové nerovnosti**. Studie prokazuje globální efekt na zaměstnanost skrze re-shoring v důsledku robotizace, který by měl růst společně s rozvojem efektivnosti a dostupnosti robotů na světovém trhu.

Vliv digitalizace na zaměstnanost na pracovním trhu USA sleduje studie Fossen, Sorgner (2018). Dle studie jsou účinky digitalizace již patrné při **častějších přechodech do nezaměstnanosti v povoláních, která čelí vysokému riziku automatizace**. Lidé v povoláních s vyšším rizikem automatizace také čelí častějším změnám zaměstnání. To naznačuje, že pracovníci očekávající změny na trhu práce v důsledku digitalizace a umělé inteligence patřičně reagují, aby v budoucnu zabránili potenciální nezaměstnanosti. Dle studie může mít toto proaktivní chování pracovníků zmírňující efekt na celkové účinky digitalizace na zaměstnanost.

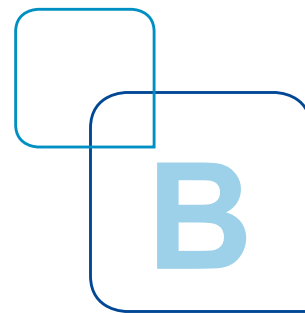
5 Shrnutí

Z hlediska budoucnosti práce jsou **perspektivní zaměstnání**, která **není možné jednoduše digitalizovat či automatizovat** v rámci sociálních, organizačních, fyzických, kreativních či intelektuálních požadavků. Takové požadavky v rámci vykonávané profese jsou charakteristické především pro řídicí pracovníky, specialisty, technické a odborné pracovníky a řemeslníky a opraváře. Naopak povolání s očekávaným znevýhodněním v důsledku technologických změn jsou typická pro nekvalifikované, administrativní, manuální či pomocné pracovníky.

Z pohledu odvětví mezi sekce s nízkým podílem zaměstnanců ohrožených 4. průmyslovou revolucí patří výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (sekce D), informační a komunikační činnosti (sekce J), peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K), vzdělávání (sekce P) nebo zdravotní a sociální péče (sekce Q).

Co se týče **vnímání ohrožení na trhu práce**, tak z výsledků šetření mezi zaměstnanci vyplynulo, že 16 % respondentů si myslí, že by mohlo jejich pracovní místo v příštích 10 letech zcela zaniknout v důsledku automatizace a robotizace a pětina se obává ztráty zaměstnání z tohoto důvodu. Tyto výsledky korespondují s tvrdými daty. Podle ISPV na pozicích, které by mohly s postupující robotizací, digitalizací a automatizací zcela vymizet nebo se dá očekávat změna charakteru a náplně práce, v roce 2019 pracovalo téměř 627 tis. zaměstnanců, což je necelá pětina z celkového počtu zaměstnanců ČR. Ze zahraniční studie zabývající se trhem práce v USA vyplývá, že lidé v povoláních s vyšším rizikem automatizace čelí častějším změnám zaměstnání. To naznačuje, že pracovníci očekávající změny na trhu práce v důsledku digitalizace a umělé inteligence reagují, aby v budoucnu zabránili potenciální nezaměstnanosti. Toto proaktivní chování pracovníků může mít podle studie zmírňující efekt na celkové dopady digitalizace na zaměstnanost.

Dobrou zprávou pro český trh práce je deklarovaná flexibilita zaměstnanců k případné změně profese v důsledku technologických změn. Drtivá **většina zaměstnanců (92%) je připravena změnit do budoucna svou profesi v případě, že by jejich stávající profese nebyla perspektivní** v důsledku změn souvisejících s automatizací a digitalizací. Více než polovina (56%) je dokonce otevřena radikálnější změně a je připravena pracovat i ve zcela novém oboru a učit se souvisejícím novým dovednostem. Přičemž tato ochota je nejvyšší ve věkových skupinách do 39 let a s rostoucím věkem se snižuje. Více než třetina zaměstnanců (36%) je ochotna změnit profesi, ale ideálně by chtěli nadále pracovat v příbuzných oborech. Případnou **změnu svého profesního zaměření zcela odmítá pouze 7% zaměstnanců.**



VLIV DIGITALIZACE A AUTOMATIZACE NA INTENZITU PRÁCE A FLEXIBILITU

6 Pracovní doba

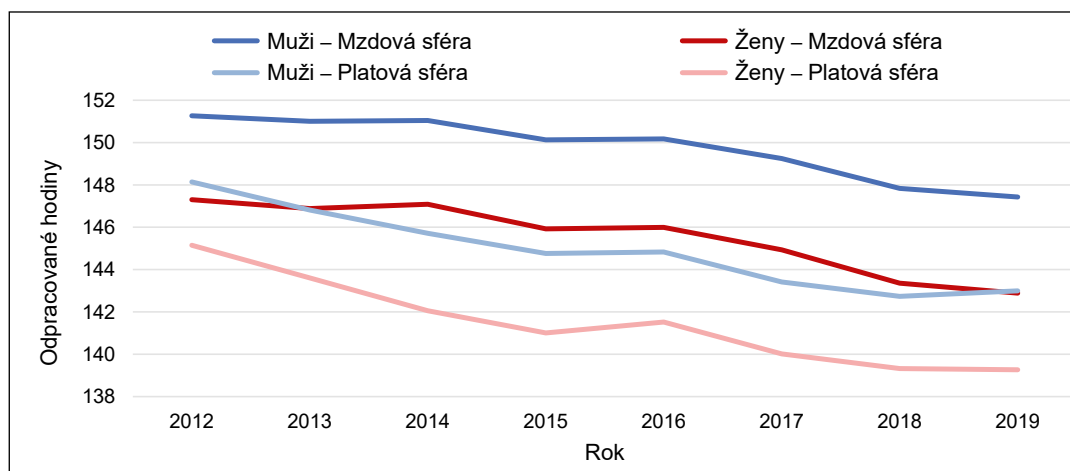
Hlavním cílem této kapitoly bude podchytit hlavní trendy ve vývoji rozsahu času věnovanému práci, a s tím souvisejícím tlakem na větší flexibilitu zaměstnanců. Pomocí objektivních ukazatelů z ISPV budou sledovány změny v rozsahu pracovní doby zaměstnanců podle různých hledisek (zaměstnání, odvětví, vzdělání atp.) jak ve mzdové, tak i v platové sféře.

6.1 Pracovní doba podle socio-demografických znaků

V Obrázek 6.1 vidíme jednoznačný **klesající trend** průměrné měsíční odpracované doby mezi lety 2012 až 2019, jak ve mzdové, tak i v platové sféře a také z hlediska pohlaví. Celkový trend je klesající, nicméně ve sledovaném období docházelo také ke stagnaci či dokonce mírnému růstu, a to například mezi lety 2015 a 2016.

K největšímu poklesu měsíční odpracované doby došlo **u žen v platové sféře, a to až o téměř 5,9 hodin**. Zatímco u **mužů ze mzdové sféry byl pokles nejnižší**, rozdíl průměrné odpracované doby mezi lety 2012 a 2019 činil necelé **3,9 hodiny**.

Obrázek 6.1: Vývoj průměrného počtu odpracovaných hodin za měsíc podle pohlaví v letech 2012 až 2019

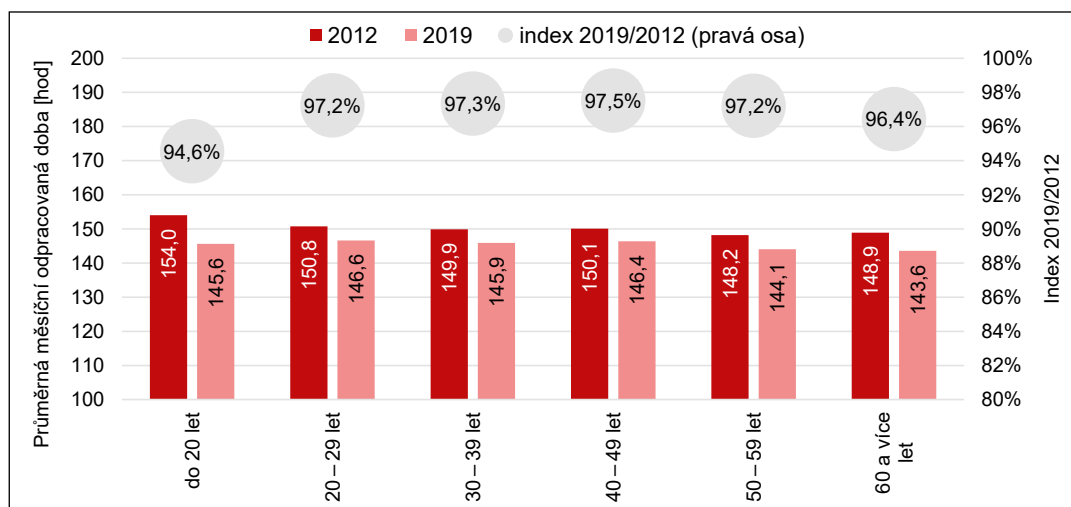


Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA, data platná k 21. 9. 2020.

Obdobný klesající trend vidíme také v Obrázek 6.2 ilustrujícím průměrnou měsíční odpracovanou dobu podle věkových kategorií ve mzdové sféře mezi lety 2012 až 2019. Zde je vidět značný pokles v kategorii do 20 let, kdy ze svého maxima 154,8 hodin v roce 2013 došlo k dramatickému poklesu na 145,6 hodin v roce 2019. Tento dramatický pokles může být způsoben citlivostí dat na změny v této konkrétní kategorii, která je zastoupena méně než ostatní kategorie. Až na kategorie 30 až 39 let a 40 až 49 let, kde je situace opačná, však platí pravidlo, že **průměrná měsíční odpracovaná doba je nižší u starších věkových kategorií, přičemž tempo poklesu je napříč kategoriemi, vyjímaje kategorii do 20 let, obdobně.**

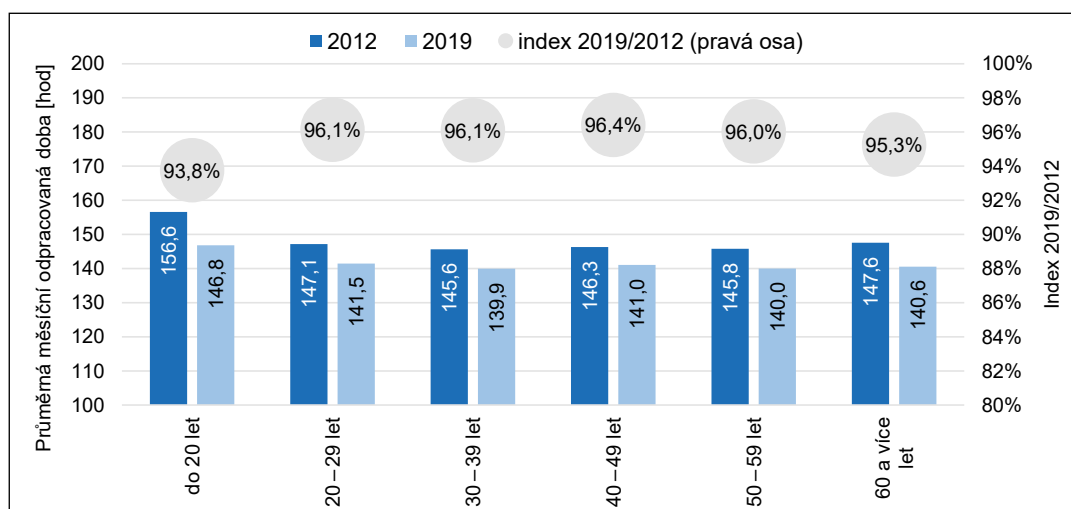
V platové sféře ilustrované Obrázek 6.3 vidíme obdobný scénář, kdy je tempo poklesu průměrné měsíční odpracované doby velmi podobné napříč kategoriemi, přičemž tomuto chování se opět vymyká kategorie zaměstnanců do 20 let. Nebereme-li tuto kategorii v potaz, pak došlo k **největšímu poklesu** průměrné měsíční odpracované doby mezi lety 2012 až 2019 u zaměstnanců v **kategorii 60 let a více**, a to jak ve sféře platové o necelých 7 hodin na hodnotu 140,6 hodin, tak také ve sféře mzdové o 5,3 hodin na hodnotu 143,6 hodin.

Obrázek 6.2: Průměrný počet odpracovaných hodin za měsíc podle věkových skupin v letech 2012 a 2019 ve *mzdové sféře*



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA, data platná k 21. 9. 2020.

Obrázek 6.3: Průměrný počet odpracovaných hodin za měsíc podle věkových skupin v letech 2012 a 2019 v *platové sféře*

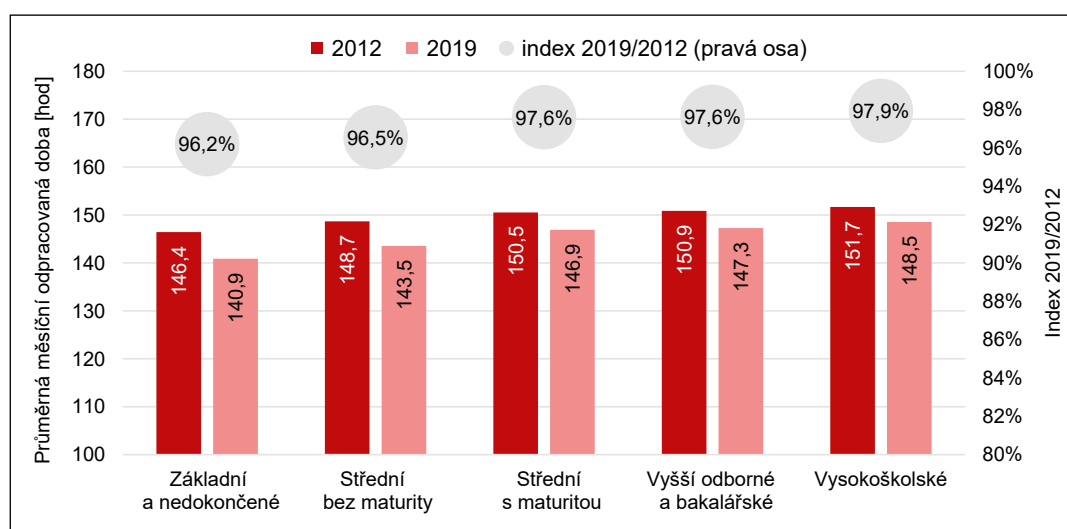


Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA, data platná k 21. 9. 2020.

Na Obrázek 6.4 vidíme pokles průměrné měsíční odpracované doby ve *mzdové sféře* dle nejvyššího dosaženého vzdělání. **Tempo tohoto poklesu se zdá být nepřímě úměrné nejvyššímu dosaženému vzdělání.** Vidíme tedy pokles mezi lety 2012 až 2019 až o 5,6 hodin na hodnotu 140,9 hodin u kategorie základního a nedokončeného vzdělání, a naopak pokles o „pouhé“ 3,1 hodin u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců na hodnotu 148,5 hodin. Ve *mzdové sféře* tedy obecně platí, že **zaměstnanci s vyšším dosaženým vzděláním odpracují v průměru za měsíc více hodin.**

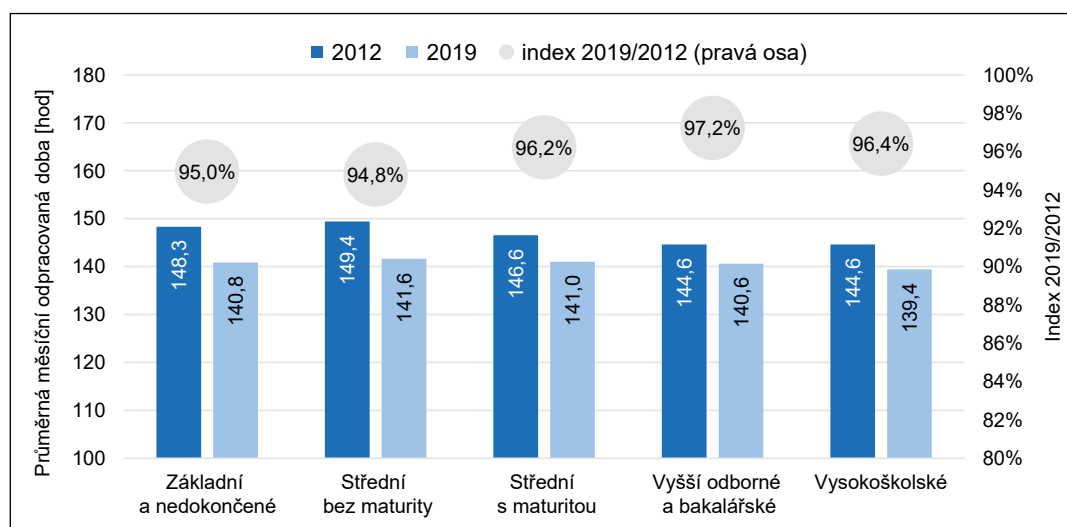
U platové sféry ilustrované Obrázek 6.5 se situace poněkud liší. Míra poklesu měsíční odpracované doby je mezi lety 2012 až 2019 vyšší u kategorií s nižším dosaženým vzděláním, přičemž nejvyšší je u **středoškolsky vzdělaných zaměstnanců bez maturity**. Tito zaměstnanci jsou však také se 141,6 hodinami v roce 2019 kategorií s **nejvyšší hodnotou průměrné měsíční odpracované doby**, zatímco tato **hodnota je nejnižší u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců** (139,4 hodin). U kategorie zaměstnanců se základním a nedokončeným vzděláním v platové sféře je třeba v tomto ohledu zdůraznit jistou citlivost dat na změny díky nižší četnosti zaměstnanců v této skupině.

Obrázek 6.4: Vývoj průměrného počtu odpracovaných hodin za měsíc podle vzdělání v letech 2012 až 2019 ve mzdové sféře



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA, data platná k 21. 9. 2020.

Obrázek 6.5: Vývoj průměrného počtu odpracovaných hodin za měsíc podle vzdělání v letech 2012 až 2019 v platové sféře



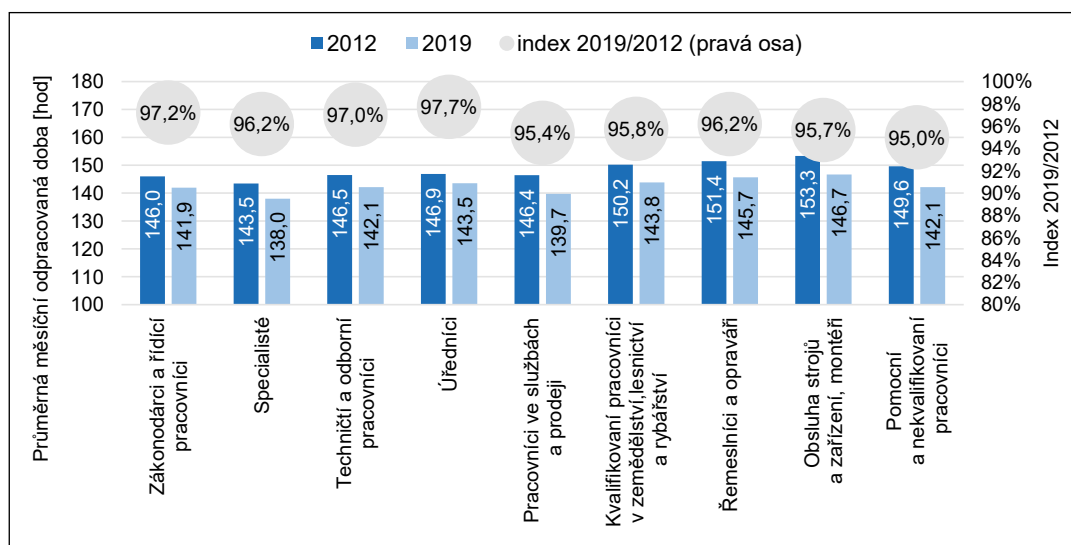
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA, data platná k 21. 9. 2020.

6.2 Pracovní doba podle zaměstnání

Z hlediska odpracované doby podle charakteru vykonávaného zaměstnání se opět projevuje klesající trend průměrné měsíční odpracované doby mezi lety 2012 až 2019, jak je mzdové, tak i v platové sféře. Ve **mzdové sféře** v průměru **nejvíce hodin měsíčně** stráví práci **kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství** (150,6 hod/měsíc v roce 2019), u nichž dokonce došlo k nárůstu průměrné měsíční odpracované doby mezi lety 2018 a 2019 na rozdíl od ostatních hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO. **Nejmenší rozsah času** věnují práci **pomocní a nekvalifikovaní pracovníci** (141,9 hod/měsíc) a **obsluha strojů a zařízení, montéři** (142,1 hod/měsíc). Obsluze strojů a zařízení, montérům zároveň od roku 2012 klesla průměrná měsíční odpracovaná doba nejvíce ze všech hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO (vizObrázek 6.6).

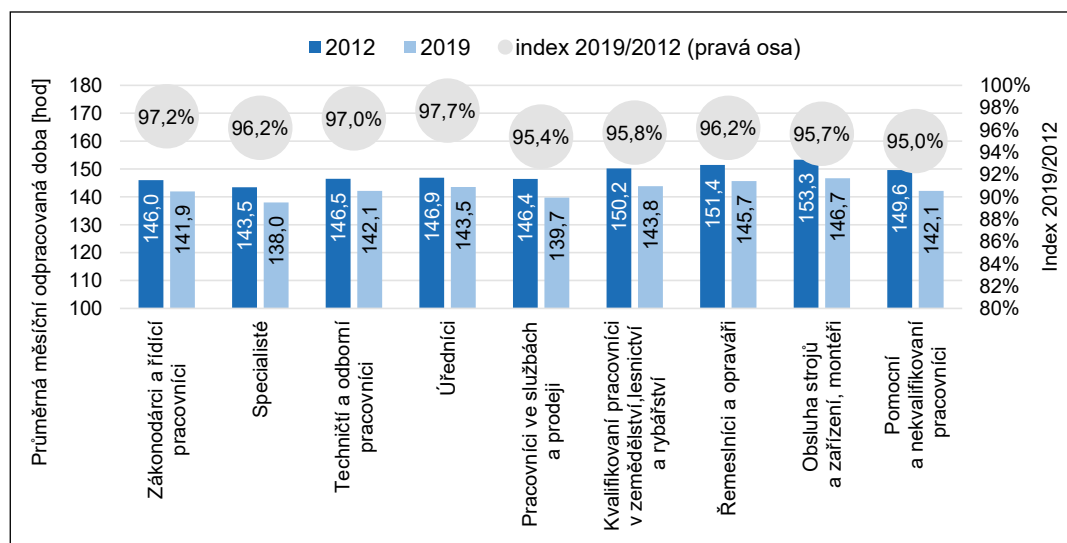
V **platové sféře** pak **nejvíce hodin měsíčně** odpracuje **obsluha strojů a zařízení, montéři** a **nejméně specialisté**. Obrázek 6.7 ukazuje, že nejrychleji od roku 2012 klesla průměrná měsíční odpracovaná doba pomocným a nekvalifikovaným pracovníkům, a to o 5%. Nejpomaleji pak úředníkům, u nichž došlo ke snížení průměrné měsíční odpracované doby mezi lety 2012 a 2019 o 2,3 %.

Obrázek 6.6: Průměrná měsíční odpracovaná doba v letech 2012 a 2019 podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO ve mzdové sféře



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA, data platná k 21. 9. 2020.

Obrázek 6.7: Průměrná měsíční odpracovaná doba v letech 2012 a 2019 podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO v platové sféře



Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA, data platná k 21. 9. 2020.

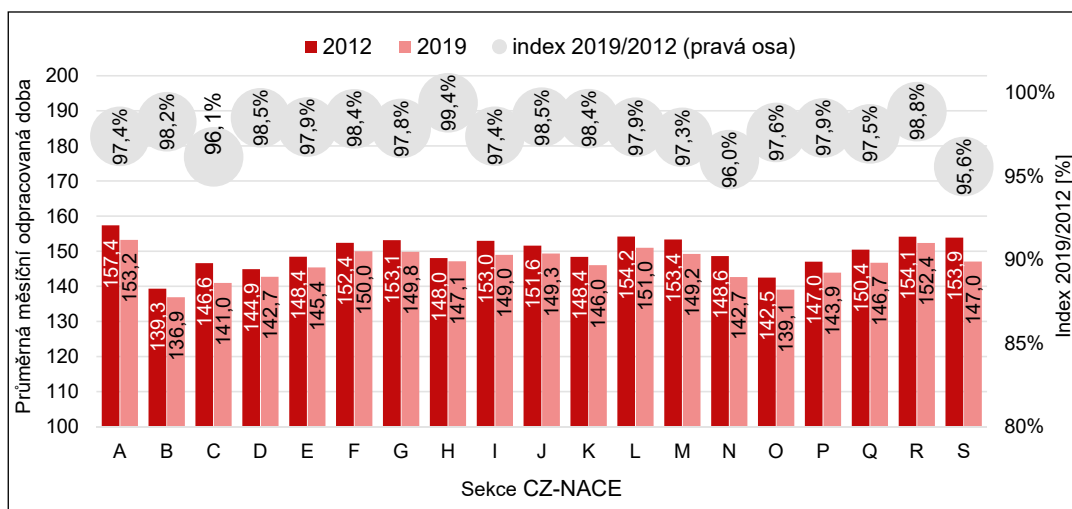
6.3 Pracovní doba podle odvětví

Ve **mzdové sféře** v průměru **nejvíce hodin měsíčně** odpracují **zaměstnanci v zemědělství, lesnictví a rybnářství** (sekce A klasifikace CZ-NACE) a nejméně pak zaměstnanci v odvětví těžby a dobývání (sekce B klasifikace CZ-NACE).

Nejvýraznější pokles průměrné měsíční odpracované doby mezi lety 2012 a 2019 můžeme pozorovat ve zpracovatelském průmyslu (sekce C klasifikace CZ-NACE), administrativních a podpurných činnostech (sekce N klasifikace CZ-NACE) a v ostatních činnostech (sekce S klasifikace CZ-NACE). Nejméně se pak rozsah odpracované doby snížil v dopravě a skladování (sekce H klasifikace CZ-NACE) a kulturních zábavních a rekreačních činnostech (sekce R klasifikace CZ-NACE), jak ukazuje Obrázek 6.8.

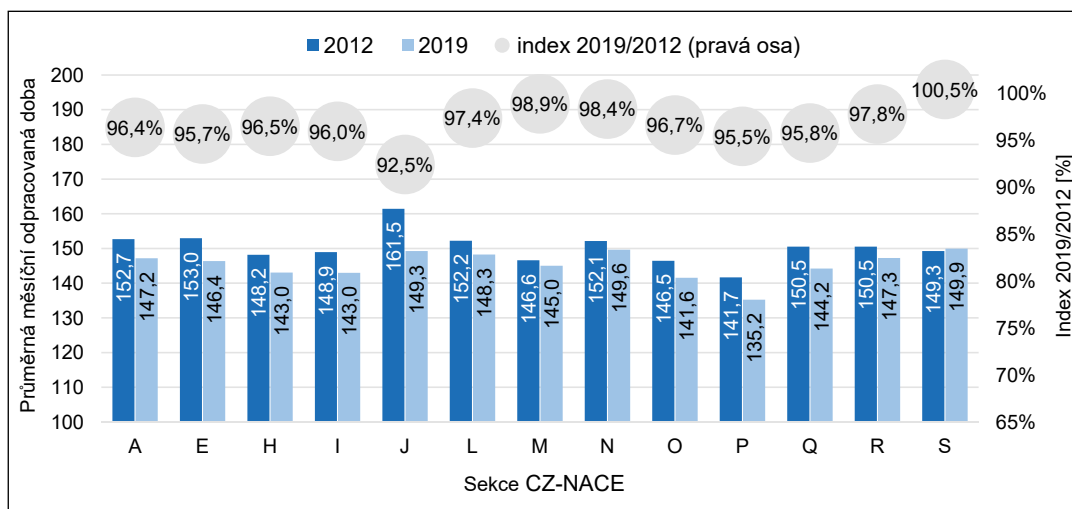
Vývoji odpracované doby **v platové sféře** z hlediska odvětví je věnován Obrázek 6.9. **Dlouhodobě nejnižší průměrná měsíční odpracovaná doba** je vykazována **ve vzdělávání** (sekce P klasifikace CZ-NACE). Co se týče změny v odpracované době mezi lety 2012 a 2019, tak k největšímu poklesu došlo informačních a komunikačních činnostech (sekce J klasifikace CZ-NACE). Nejmenší změna pak byla evidována v ostatních činnostech (sekce S klasifikace CZ-NACE), kde došlo dokonce k mírnému růstu průměrné měsíční odpracované doby (o 0,5 %).

Obrázek 6.8: Průměrná měsíční odpracovaná doba v letech 2012 a 2019 podle odvětvových sekcí CZ-NACE ve mzdové sféře



Pozn.: Názvy odvětvových sekcí klasifikace CZ-NACE jsou uvedeny v Příloze 3 (viz Tabulka I).
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA, data platná k 21. 9. 2020.

Obrázek 6.9: Průměrná měsíční odpracovaná doba v letech 2012 a 2019 podle odvětvových sekcí CZ-NACE v platové sféře



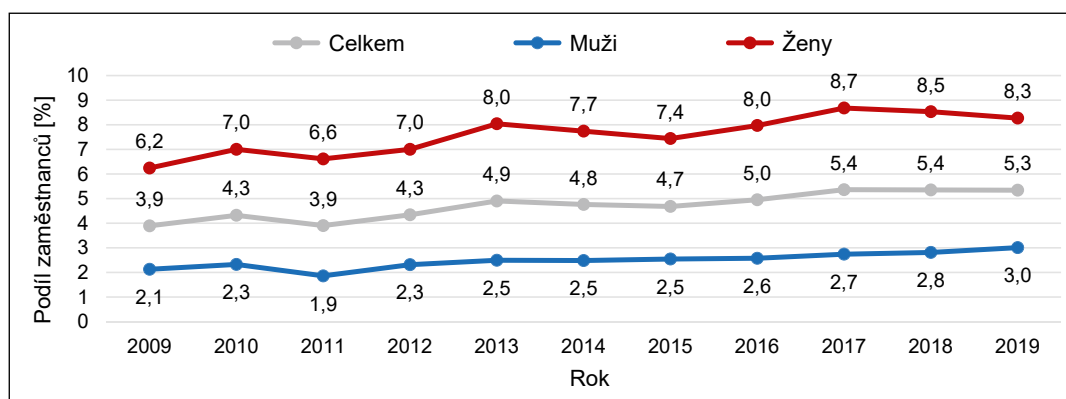
Pozn.: Názvy odvětvových sekcí klasifikace CZ-NACE jsou uvedeny v Příloze 3 (viz Tabulka I).
Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA, data platná k 21. 9. 2020.

7 Flexibilita zaměstnanců

V této kapitole je věnována pozornost flexibilitě zaměstnanců z hlediska využívání zkrácených úvazků. Pro účely této studie je brána **jednotná definice plného úvazku, a to při práci minimálně 30 hodin týdně** v hlavním pracovním poměru. Práce vykonávaná **pod touto hranicí týdně** je považována za **zkrácený úvazek**. Na základě této definice je potom uveden ukazatel v podobě podílu zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek, a to jak souhrnně za celou ČR, tak podle pohlaví.

V roce 2019 v ČR pracovalo na **zkrácený úvazek 5,3 % zaměstnanců**, tento podíl se tedy zvýšil o 1,4 p. b. z 3,9 % v roce 2009. Avšak v mezinárodním kontextu je míra využívání zkrácených úvazků v ČR velmi nízká (více viz kapitola 10). Z hlediska pohlaví využívají zkrácených úvazků **častěji ženy** (8,3 % v roce 2019 oproti 3,0 % u mužů).

Obrázek 7.1: Vývoj podílu zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek podle pohlaví v letech 2009 až 2019



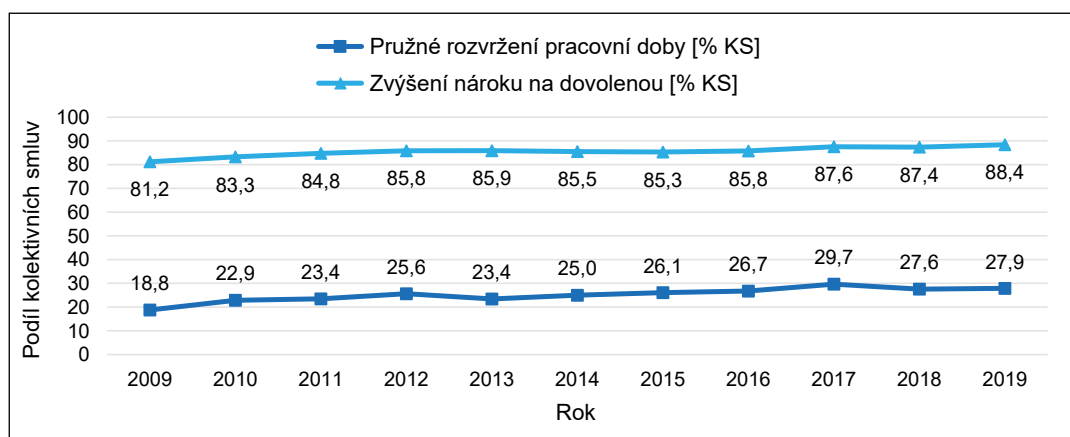
Zdroj: OECD (Part time employment rate data), zpracování TREXIMA. Data platná k 15. 10. 2020.

8 Pracovní doba a flexibilita v kolektivních smlouvách

Výsledky kolektivního vyjednávání týkající se **délky pracovní doby** ukazují, že mírně klesl podíl kolektivních smluv sjednávajících délku pracovní doby z **65 % kolektivních smluv v roce 2009** na **62 % v roce 2019**. **Průměrná délka pracovní doby** sjednaná v kolektivních smlouvách se v posledních 10 letech neměnila, činila cca **38 hod/týden**.

Co se týče flexibility v kolektivních smlouvách, v roce **2009** bylo sjednáno **pružné rozvržení pracovní doby** v necelých **19 % kolektivních smluv**. Tento podíl vzrostl během posledních 10 let přibližně na téměř **28 % v roce 2019**. Podíl kolektivních smluv sjednávajících **zvýšení nároku na dovolenou** vzrostl z **81 % v roce 2009** na **88 % v roce 2019** (viz Obrázek 8.1).

Obrázek 8.1: Podíl kolektivních smluv sjednávajících pružné rozvržení pracovní doby a zvýšení nároku na dovolenou v letech 2009 až 2019 (podnikatelská sféra ČR)



Zdroj: IPP (MPSV), zpracování TREXIMA.

Při detailnějším pohledu na vývoj podílu kolektivních smluv sjednávajících zvýšení nároku na dovolenou můžeme vidět růst v letech 2009 až 2012, a to průměrně o 1,5 p. b. ročně. Tento podíl pak stagnoval v letech 2012 až 2016, kdy se držel na úrovni kolem 85,5 %. Od roku 2016 opět rostl. **Podíly kolektivních smluv sjednávajících pružné rozvržení pracovní doby a zvýšení nároku na dovolenou** vykazují od roku 2009 **rostoucí trend**. I přesto, že podíl kolektivních smluv sjednávajících pružné rozvržení pracovní doby je výrazně nižší než podíl kolektivních smluv sjednávajících zvýšení nároku na dovolenou. Je však potřeba si uvědomit, že tento rozdíl je dán povahou těchto ujednání. Zvýšení nároku na dovolenou může být sjednáno v mnohem větší míře oproti pružnému rozvržení pracovní doby, a to především díky své nezávislosti na činnosti podniku, směnnosti provozu či vykonávané profesi.

9 Pracovní doba a flexibilita z pohledu zaměstnanců

Digitalizace, robotizace a související procesy často mění velmi významně podmínky související s výkonem jednotlivých povolání. Nejvýznamnější změny vnímají zaměstnanci ve **zvýšení počtu pracovních úkolů a povinností** (43 %), ve vyšší psychické náročnosti vykonávané práce (40 %) a rostoucí složitosti pracovních úkolů a povinností (36 %). **K významnějšímu poklesu z pohledu zaměstnanců dochází v podílu manuální ruční práce** (17 % uvedlo nárůst, 12 % uvedlo pokles) a fyzické náročnosti práce (20 % uvedlo nárůst, 10 % uvedlo pokles).

Nové technologie kladou často vyšší nároky na zaměstnavatele i zaměstnance. Podniky musí častěji investovat do nákupu nových a mnohdy finančně velmi náročných technologií, strojů nebo počítačového software. Zaměstnanci se musí učit průběžně tyto technologie ovládat a efektivně je využívat. **Pouze čtvrtina zaměstnanců (27 %) uvádí, že nevnímá žádný problém** při používání moderních technologií v rámci výkonu jejich práce. Naopak určité obavy nebo strach z používání nových technologií uvádí pouze 4 % zaměstnanců.

Nejčastěji uváděnou komplikací je nedostupnost potřebné technologie nebo stroje (23 %). Následuje situace, kdy zaměstnanec je připraven a ochoten využívat nové technologie, ale podpora chybí na straně zaměstnavatele, na tuto skutečnost upozorňuje šestina zaměstnanců (16 %). Podobný počet (15 %) uvádí, že v rámci jejich práce se žádné moderní technologie nepoužívají.

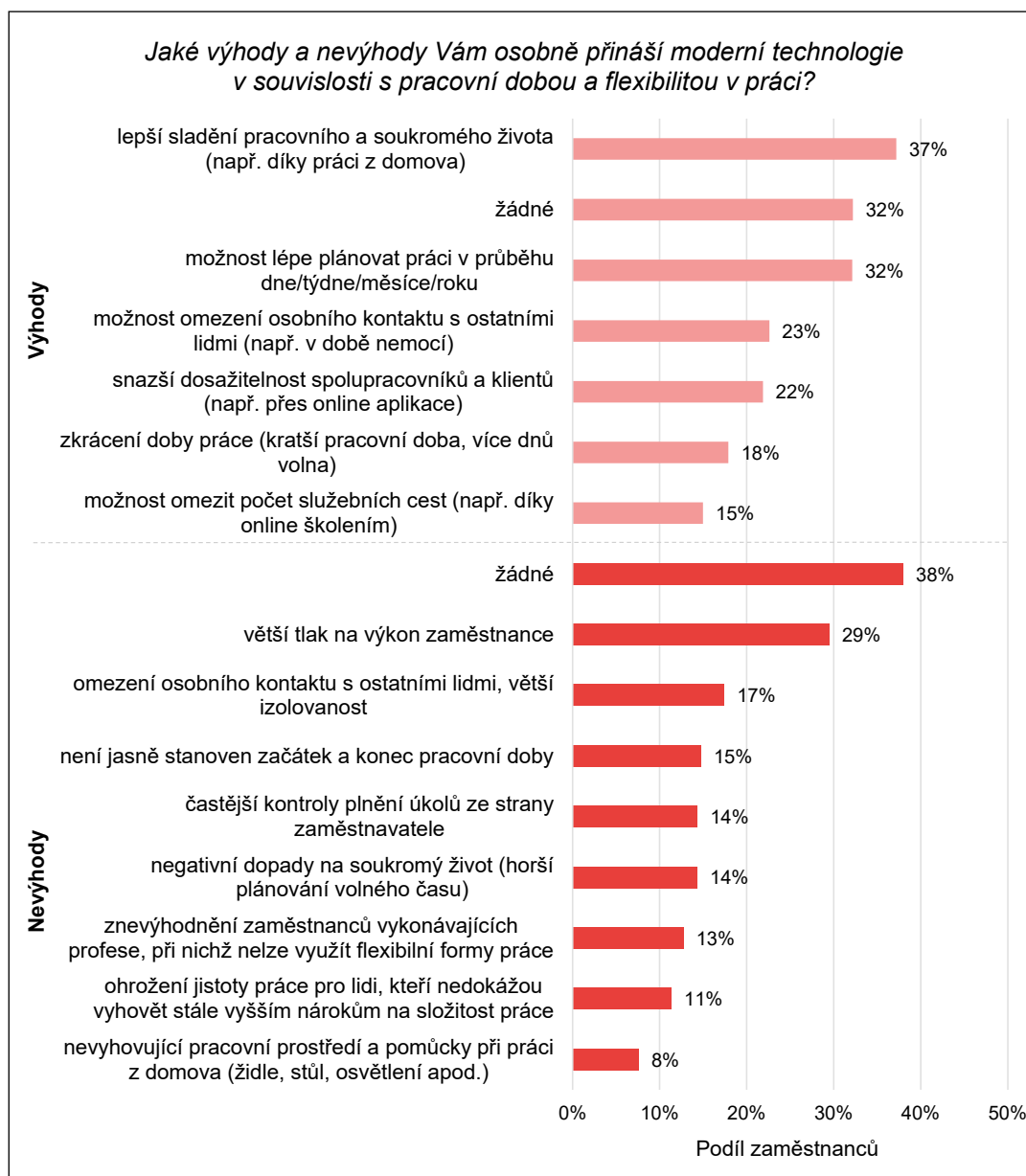
Technologické změny a inovace mění postupně pracovní podmínky stále vyššího počtu zaměstnanců. Jedním z přínosů intenzivnější digitalizace jsou nové nebo ve vyšší míře používané flexibilnější formy práce. Tento přínos bývá většinou oboustranný, z flexibilních forem práce mohou profitovat podniky i jejich zaměstnanci. **Téměř polovina zaměstnanců (49 %) využívá některou z forem flexibilní práce, někteří z nich i kombinaci různých forem.** Téměř třetina zaměstnanců (30 %) má pružnou pracovní dobu, pětina (21 %) pracuje z domova (home office). Téměř čtvrtina zaměstnanců (24 %) nemá možnost využívat flexibilní formy s ohledem na charakter jimi vykonávané práce. Dalších 9 % uvedlo, že tuto možnost nemají, ale jejich kolegové v podniku ano.

Celkem 18 % zaměstnanců uvedlo v předchozí otázce, že nevyužívají flexibilní formy práce. Tento údaj téměř koresponduje s podílem zaměstnanců, kteří o větší pracovní flexibilitu nemají zájem (16 %). Naopak **více než polovina zaměstnanců uvádí, že zájem o flexibilnější formy práce mají.** Při porovnání s výsledky odpovědí v předchozí otázce, lze tedy tvrdit, že poptávka po flexibilnějších formách práce ze strany zaměstnanců mírně převyšuje jejich nabídku ze strany zaměstnavatelů. Existuje tedy ještě prostor k pozitivně vnímanému intenzivnějšímu využívání flexibilní práce ze strany podniků tam, kde to umožňuje charakter práce.

Pohledem zaměstnanců **výhody flexibilní práce převažují nad jejich nevýhodami,** 32 % zaměstnanců nespatřuje ve flexibilní práci žádné výhody, zatímco žádné nevýhody nevnímá o 6 p. b. zaměstnanců více. Nejčastěji uváděným přínosem je lepší **sladění pracovního a soukromého života** (37 %) a **možnost lépe plánovat práci** (32 %). Téměř

čtvrtina (23 %) zaměstnanců oceňuje možnost omezení osobního kontaktu s ostatními lidmi, což může být kvůli eliminaci zdravotních rizik, jeden z důvodů pro plošnější zavádění flexibilních forem práce, z něhož opět mohou profitovat obě strany. **Naopak více než šestina zaměstnanců (17 %) spatřuje v omezení osobního kontaktu spíše nevýhodu.** Nejčastěji uváděnou nevýhodou je větší tlak na výkon zaměstnance (29 %), relativně často je uváděno nejasné vymezení pracovní doby (15 %).

Obrázek 9.1: Výhody a nevýhody, které přináší moderní technologie v souvislosti s pracovní dobou a flexibilitou v práci



Zdroj: Šetření Změny na trhu práce v době 4. průmyslové revoluce (IBRS), zpracování TREXIMA.

Zaměstnavatelé realizují nejrůznější aktivity vedoucí k zajištění souladu měnících se pracovních, životních a kvalifikačních podmínek, které přináší digitalizace a sociodemografické jevy související s vývojem společnosti. Téměř třetina zaměstnanců (29 %) uvádí, že jejich zaměstnavatel nerealizuje ani jednu z aktivit uvedených ve výběru. Téměř pětina (19 %) nemá o této skutečnosti povědomí. **Pětina (21 %) uvádí, že jejich zaměstnavatel vytváří podmínky pro specifické pracovní režimy (home office, sdílená pracovní místa atd.). Podobný počet (19 %) zmiňuje realizaci programů odborného rozvoje všech zaměstnanců, dalších 14 % uvádí realizaci těchto programů pouze vybrané konkrétní zaměstnance nebo skupiny zaměstnanců.**

10 Pracovní doba a flexibilita v mezinárodním kontextu

V této kapitole je uvedeno mezinárodní srovnání z hlediska průměrné týdenní odpracované doby a podílu zkrácených úvazků ku plným úvazkům několika zemí světa, a především Evropské Unie. Cílem je získání představy o pozici České republiky v těchto hlediscích ve srovnání se zbytkem světa. Zároveň jsou vedle objektivních šetření zmíněny i výsledky subjektivních šetření mezi zaměstnanci vykonaných v evropských zemích a sledujících vnímanou flexibilitu práce.

Obrázek 10.1 zachycuje průměrný počet odpracovaných hodin v jednotlivých zemích světa, a především Evropské Unie. Tyto průměry vycházejí z dat posbíraných za rok 2018 a jsou pro názornost seřazeny sestupně. Je vidět, že **Česká republika je se svým průměrem 39,35 hodin týdně nad průměrem, a to jak zemí OECD, tak Evropské Unie.** Tato charakteristika je vlastní téměř všem zemím východní Evropy, zatímco západní země EU mají týdenní pracovní dobu v průměru o několik hodin kratší.

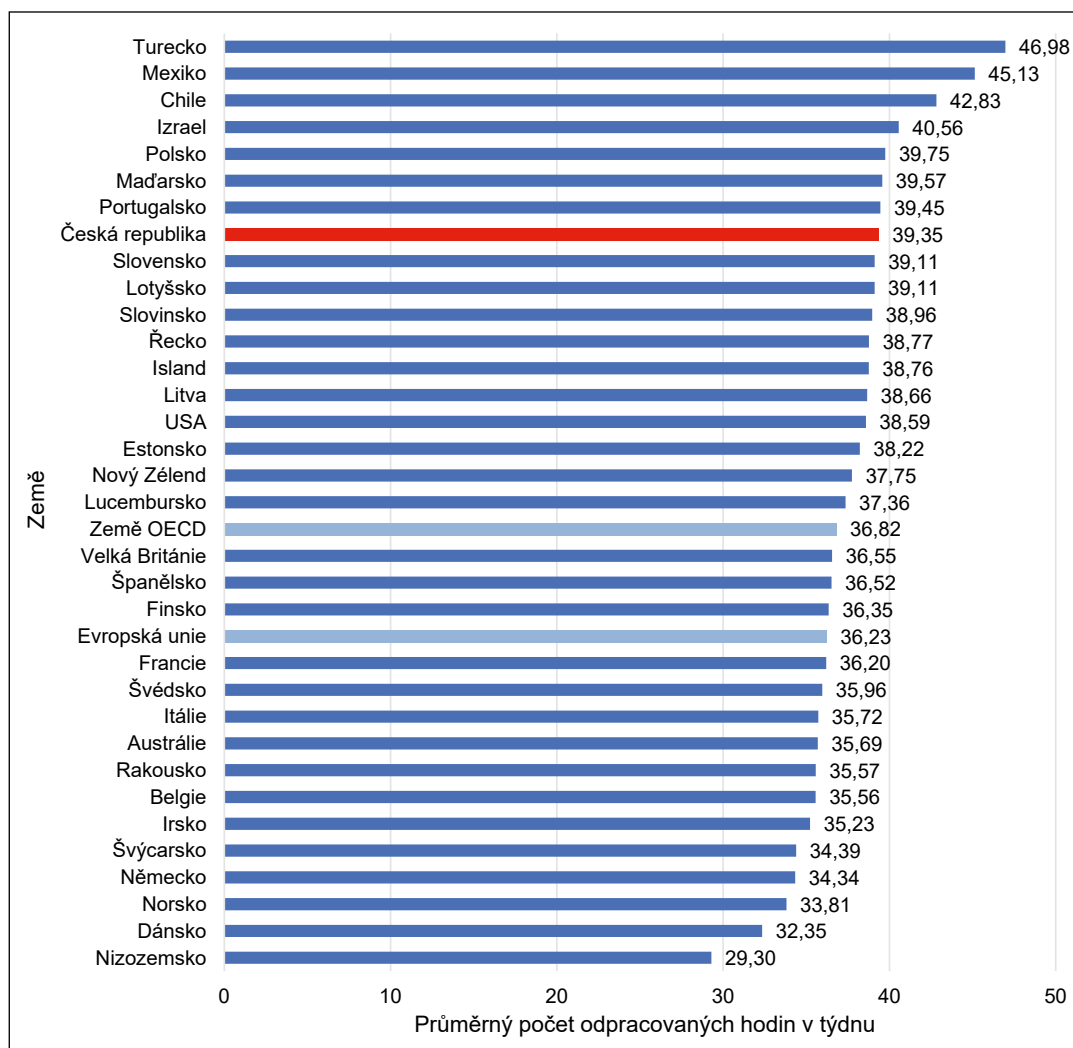
Obrázek 10.2 ukazuje poměr práce na kratší úvazek ku práci na plný úvazek v roce 2018. Je brána **jednotná definice plného úvazku, a to při práci minimálně 30 hodin týdně** v hlavním pracovním poměru. Práce vykonávaná **pod touto hranicí týdně se bere jako zkrácený úvazek. ČR se s 4,8 % zkrácených úvazků drží hluboko pod průměrem EU,** který oproti tomu činí 16,6 %. Nejmenší sledovaný poměr vykazuje Bulharsko s 1,6 %, zatímco suverénně nejvyšší má Nizozemsko s 37,3 %, kde je toto vysoké číslo způsobeno i velkým počtem žen pracujících na zkrácené úvazky, u nichž sledovaný poměr činí 58,0 % (v případě ČR je toto číslo v porovnání pouze 8,0 %).

Míru flexibility z pohledu zaměstnanců je možno zjistit z průzkumu pracovních podmínek v roce 2015 prováděného Evropskou unií každých pět let. Zaměstnanci byli dotazováni „Jak je stanovena Vaše pracovní doba?“, přičemž bylo možné odpovědět čtyřmi způsoby:

- „Pracovní doba je určena společností/organizací a není možné ji měnit“,
- „Pracovní dobu si můžete s jistými omezeními upravit (např. pružná pracovní doba)“,
- „Můžete si vybrat mezi několika pevně stanovenými pracovními rozvrhy určenými společností/organizací“,
- „Svoji pracovní dobu si plně určujete sám/sama“.

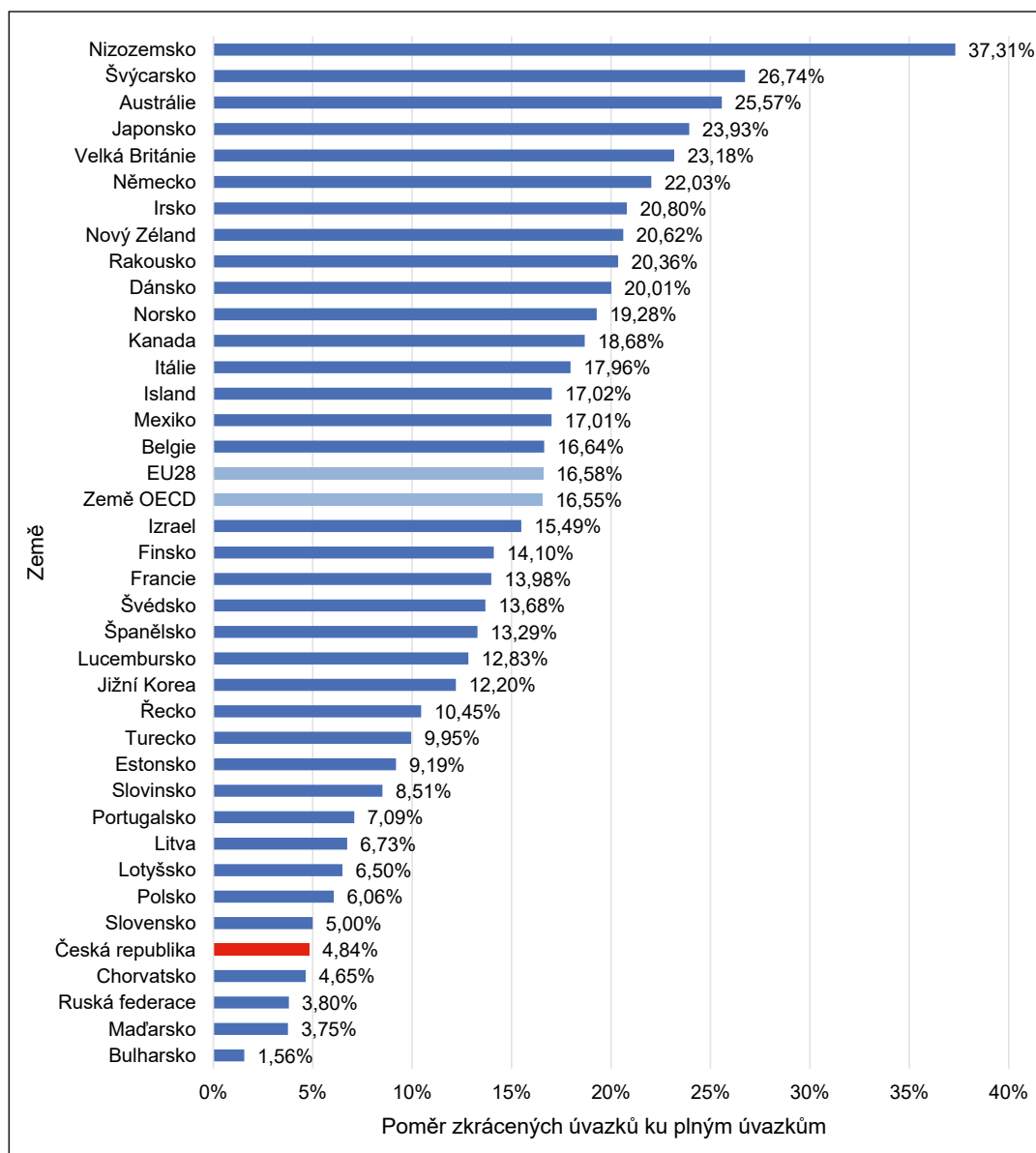
ČR je v tomto ohledu s 62% zaměstnanců, kteří si svůj čas nemohou upravovat vůbec, pod evropským průměrem. Velký rozdíl oproti zemím západní Evropy je především v poskytování pružné pracovní doby, která je v těchto zemích daleko běžnější a nejvyšší zastoupení má v severských státech, především v Norsku se 44 % zaměstnanců s nějakou obdobou pružné pracovní doby. Nejhůře si z hlediska flexibility stojí Bulharsko, kde nemá žádnou volbu změny pracovní doby až 80 % lidí.

Obrázek 10.1: Průměrný počet odpracovaných hodin jednotlivých zemí světa týdně v roce 2018



Zdroj: OECD (Labour Force Statistics), zpracování TREXIMA.

Obrázek 10.2: Podíl zkrácených úvazků na celkových úvazcích v roce 2018



Zdroj: OECD (Labour Force Statistics), zpracování TREXIMA.

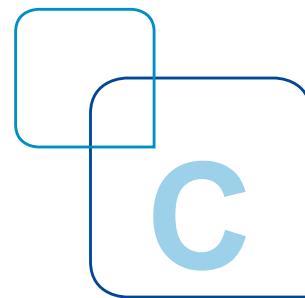
11 Shrnutí

Z hlediska rozsahu času věnovanému práci je v posledních letech patrný **klesající trend průměrné měsíční odpracované doby**, a to jak ve mzdové, tak v platové sféře. K největšímu poklesu měsíční odpracované doby mezi lety 2012 a 2019 došlo u žen v platové sféře, a to o 5,9 hodin z 145,2 hodin v roce 2012 na 139,3 hodin v roce 2019. Zatímco nejnižší pokles byl u mužů ze mzdové sféry, rozdíl průměrné odpracované doby mezi lety 2012 a 2019 činil cca 3,9 hodiny. Muži ve mzdové sféře zároveň odpracují nejvíce hodin (průměrně 147,4 hodin měsíčně v roce 2019).

V rámci kolektivních smluv se z hlediska intenzity práce a flexibility řeší **ujednání související s pracovní dobou** jako je její délka či pružné rozvržení. Podíl kolektivních smluv sjednávajících délku pracovní doby roce 2019 činil 62%. Co se týče **průměrné délky pracovní doby sjednané v kolektivních smlouvách**, tak ta se v posledních 10 letech **neměnila** a pohybuje se na úrovni přibližně **38 hod/týden**. **Pružné rozvržení pracovní doby** pak bylo v roce 2019 sjednáno v necelých **28 % kolektivních smluv**.

Co se týče využívání zkrácených úvazků, tak v roce 2019 v ČR odpracovalo **méně než 30 hodin týdně 5,3 % zaměstnanců**. Zkrácených úvazků využívají častěji ženy (8,3 % oproti 3,0 % u mužů), nicméně v mezinárodním kontextu je míra využívání zkrácených úvazků v ČR velmi nízká. V EU se průměr podílu zaměstnanců pracujících na zkrácené úvazky pohybuje kolem 17 %. V největší míře jsou zkrácené úvazky využívány v Nizozemsku (37,3 % v roce 2018).

V posledních letech se sice v průměru zkracuje odpracovaná doba, avšak roste tlak na flexibilitu a výkon zaměstnanců. V rámci šetření 40 % zaměstnanců uvedlo, že jim v posledních 5 letech **vzrostla psychická náročnost práce**. Zaměstnanci dále vnímají změny v podobě **zvýšení počtu pracovních úkolů a povinností (43 %)** a **rostoucí složitosti pracovních úkolů a povinností (36 %)**. Avšak v rámci kolektivního vyjednávání je tato problematika těžko uchopitelná a je řešena velmi okrajově nebo vůbec. Např. konkretizaci způsobu realizace rámcové dohody o stresu spojeném s prací sjednává minimum kolektivních smluv (0,3 % v roce 2019).



ODMĚŇOVÁNÍ

12 Mzdové rozdělení v ČR

Probíhající změny na trhu práce se promítají také do výdělků zaměstnanců. V posledních letech totiž probíhá poměrně dynamický růst mezd. Lze ale pozorovat **rozdíly ve vývoji mezd mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců**. Při hlubším zkoumání vývoje mezd pracovníků se objevují zaměstnání, u kterých růst mezd nemá vysoké tempo nebo mzdy dokonce klesají. Zaměstnanci, kterých se to týká mají dlouhodobě horší postavení na trhu práce ve srovnání se zaměstnanci, jejichž výdělků se ekonomický vývoj dotkl výrazně pozitivně.

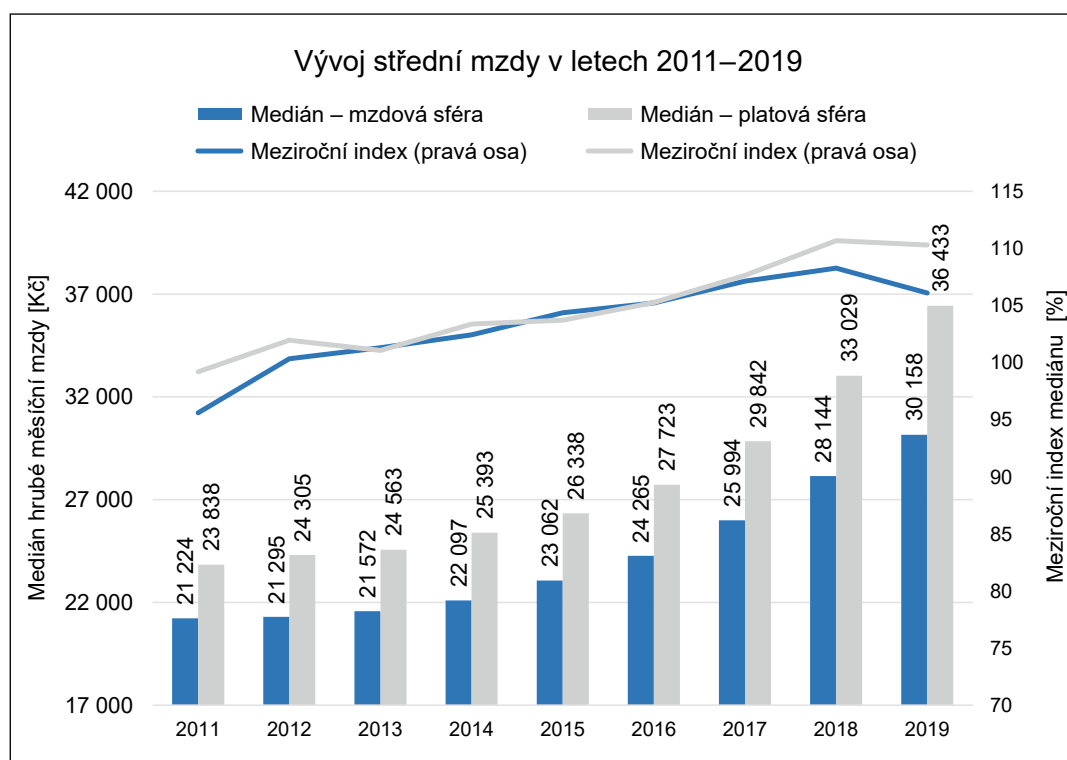
Vztah mezi růstem výdělku a vykonávaným zaměstnáním bude v této kapitole analyzován v období od roku 2011 do roku 2019. Zaměstnání je definováno kategoriemi zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO, které se v datových zdrojích používají od roku 2011. Z tohoto důvodu jsou změny ve mzdách zkoumány právě v tomto období. Zároveň ve sledovaném období pozorujeme rozmach zavádění moderních technologií ve firmách, který má vliv na mzdové rozdělení zaměstnanců. Trendy v oblasti digitalizace a automatizace mají jednoznačně odlišný dopad na zaměstnance mzdové a platové sféry, proto budou ukazatele rovněž sledovány za každou uvedenou sféru zvlášť.

12.1 Mzdový vývoj v období 2011–2019

Vývoj hrubé měsíční mzdy v letech 2011–2019 ukazuje Obrázek 12.1. Medián hrubé měsíční mzdy od roku 2011 vzrostl téměř o 9 tisíc Kč ve mzdové sféře a o 13 tisíc Kč v platové sféře. Z obrázku je patrné, že **střední mzda v čase roste v obou sférách**. Vyšší medián lze sledovat v platové sféře, přičemž tato skutečnost souvisí s odlišnou vzdělanostní strukturou, protože v platové sféře pozorujeme vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců. Meziroční index mediánu byl do roku 2013 v obou sférách srovnatelný. V posledních letech je však meziroční růst vyšší v platové sféře. **V roce 2019 je patrný pokles tempa růstu mezd, a to především ve mzdové sféře**. Medián hrubé měsíční mzdy činil v roce 2019 v platové sféře 36 433 Kč a 30 158 Kč ve mzdové sféře.

Tento trend se ale jednoznačně netýká všech zaměstnanců stejnou mírou. Vývoj mezd je potřebné sledovat u jednotlivých skupin zaměstnanců individuálně a díky tomu pak identifikovat, kterých skupin se vývoj na trhu práce dotýká pozitivně a na které naopak dopadá negativně.

Obrázek 12.1: Vývoj střední mzdy ve mzdové a platové sféře v ČR v období 2011–2019



Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 30.3.2020

12.2 Extrémní výdělky – „vítězové a poražení“

Hlavním cílem této podkapitoly bude analýza mzdové struktury zaměstnanců. Pomocí této analýzy budou identifikovány 2 skupiny zaměstnanců:

- zaměstnanci, u nichž došlo v minulosti k největšímu nárůstu mezd a lze je označit jako pomyslné vítěze, kteří čerpali výhody související se změnami na trhu práce,
- zaměstnanci, kteří jsou dlouhodobě paralyzováni nízkými výdělky a týkají se jich především negativní dopady změn na trhu práce.

Za vítěze profitující z růstu mezd v posledních letech lze proto považovat zaměstnání s vysokým růstem a vysokými výdělky. Naopak pomyslnými poraženými jsou v tomto kontextu zaměstnání s nízkým růstem mezd a nízkými výdělky. Tato část analýzy tak identifikuje tato zaměstnání a zároveň definuje, o které skupiny zaměstnanců se jedná. Zda se jedná o pomyslně nejbohatší nebo naopak nejchudší zaměstnání.

12.2.1 Mzdový a platový růst

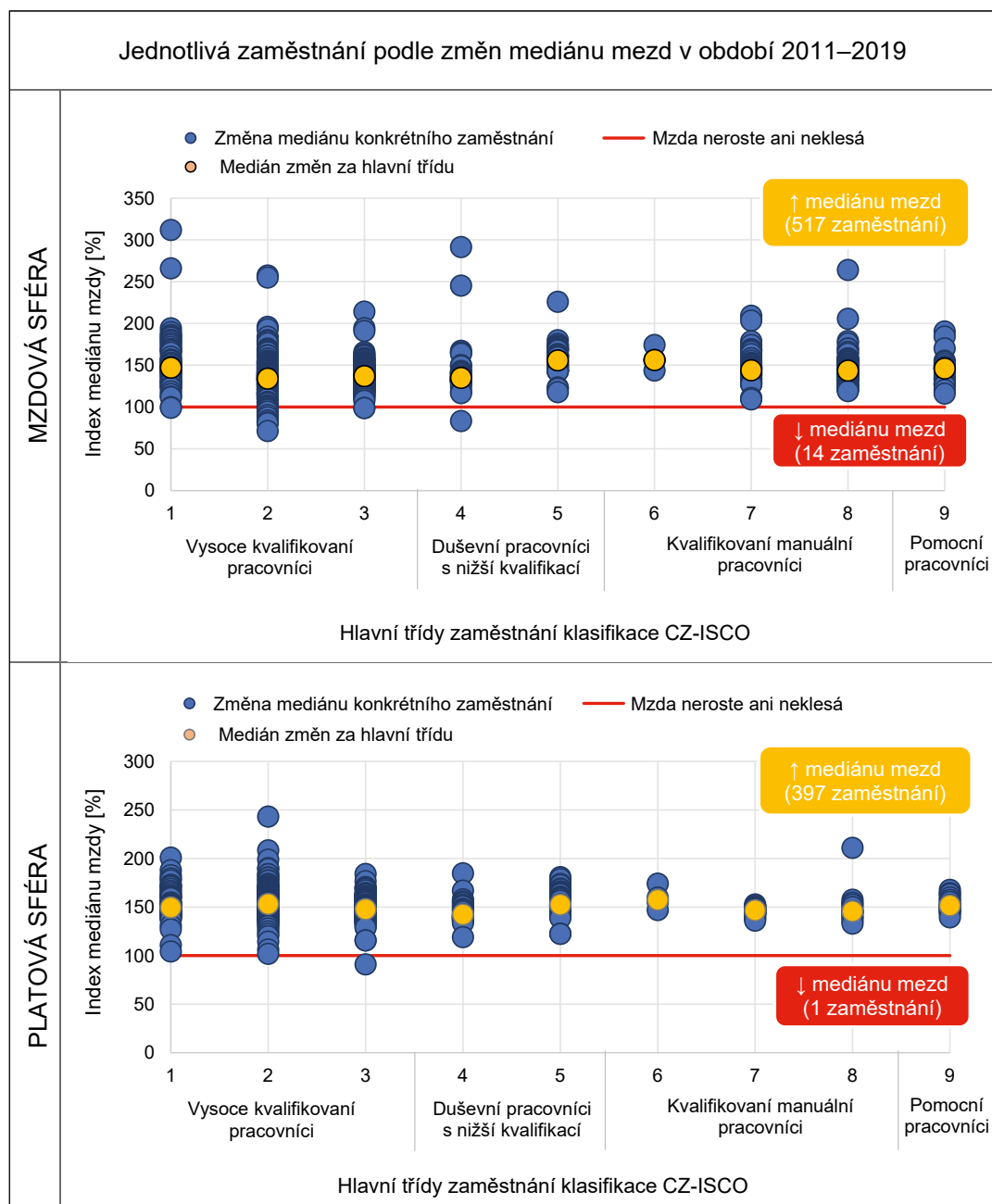
Obrázek 12.2 znázorňuje **index změn mediánu od roku 2011** za jednotlivá zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO. Oranžový bod ukazuje prostřední bod indexu za jednotlivé hlavní třídy zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO).

Ve **mzdové sféře** pozorujeme medián indexu jednotlivých zaměstnání (oranžový bod) u zaměstnání spadající mezi **manuální** (hlavní třídy 6–9) na úrovni **vyšší než 140 %**. Kdežto u většiny **duševních zaměstnání** (hlavní třídy 2–4) je medián indexu **pod 140 %**. Pouze v 1. hlavní třídě (Zákonodárci a řídicí pracovníci) činí medián indexu 147 % a v 5. hlavní třídě (Pracovníci ve službách a prodeji) 156 %. Zároveň obrázek pomocí červené přímky ukazuje hranici, kdy mzdy nerostou ani neklesají. Pod touto hranicí se pohybují zaměstnání spadající do 1.–4. hlavní třídy. Jedná se tedy o duševní pracovníky. Dle analýzy žádná z manuálních profesí nezaznamenala ve sledovaném období pokles mediánu mezd. Tento výsledek naznačuje, že ve mzdové sféře častěji a ve větší míře rostou mzdy u manuálních a pomocných pracovníků.

V **platové sféře** je výsledek podobný. Prostřední bod indexu za hlavní třídy zaměstnání (oranžový bod) se pohybuje u **duševních** pracovníků mezi **142–153 %** a u **manuálních** pracovníků mezi **146–157 %**. Lze tedy opět říct, že i v platové sféře ve větší míře rostly mzdy u manuálních pracovníků.

Problematikou příjmů se zabývá například studie Jánského a Šatavy (2017)¹. Studie se nezaměřuje pouze na mzdy a platy, ale na disponibilní důchody. Z jejich analýzy ale vyplývá, že růst disponibilních příjmů je z velké míry ovlivněn právě růstem mezd. Jedním z hlavních výsledků této studie je fakt, že disponibilní příjmy ve sledovaném období (2005–2015) vzrostly nadprůměrně u osob z domácností s nízkým disponibilním příjmem a také u osob s nízkým stupněm vzdělání. Předpokladem analýzy v této podkapitole tak může být, že pomyslnými vítězi ekonomického růstu v posledních letech budou zaměstnanci pracující v zaměstnáních s nižší mzdovou úrovní, protože právě tito zaměstnanci zaznamenali v posledních letech poměrně dynamický nárůst výdělků.

1 Jánský, Petr, Šatava, Jiří. 2017. *Růst disponibilních příjmů osob v letech 2005 až 2015: Kdo si polepšil?* Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i. 32 s. Studie IDEA, 18/2017.

Obrázek 12.2: Zaměstnání podle růstu mediánu mezd v letech 2011 a 2019

Pozn.: Analýza vychází z publikovaných kategorií zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO v rámci statistiky ISPV v roce 2011 a zároveň v roce 2019. Index mediánu je vypočten jako index změny mediánu mezd mezi lety 2011 a 2019.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 1. 4. 2020.

Z obrázku je také patrné, že u většiny zaměstnání se nárůst pohybuje v určitém pásmu. Z tohoto pásma se pak vyčleňují zaměstnání, která zaznamenala na jedné straně vysoký nárůst mezd, na straně druhé naopak zaměstnání s velmi nízkým růstem mezd. Hlubší pohled na problematiku zaměstnání s vysokým a nízkým růstem poskytují následující text. Jedná se o analýzu struktury 10% zaměstnání s nejvyšším (nebo nejnižším) indexem růstu mediánu mzdy od roku 2011 a budou identifikovány podíly počtu zaměstnanců, kterých se takový růst týká podle zaměstnání, pohlaví a věku, vzdělání, odvětví, kraje a kolektivní smlouvy. Seznam zaměstnání vstupujících do analýzy je součástí Přílohy 1 (tabulky III–VI)².

Nízký růst mezd zaměstnanců mzdové sféry se nejčastěji týká **3. hlavní třídy zaměstnání CZ-ISCO – techničtí a oborní pracovníci**. Jedná se až o **44 %** zaměstnanců spadajících do kategorie s nízkým růstem mezd. Druhou nejpočetnější skupinou (22 %) jsou zaměstnanci 4. hlavní třídy – úředníci. Naopak **41 %** zaměstnanců mzdové sféry s **vysokým růstem mezd** tvoří zaměstnanci v 5. hlavní třídě – **pracovníci ve službách a prodeji** a **39 %** pak **8. hlavní třídě – obsluha strojů a zařízení, montéři**.

Výsledky podílu zaměstnanců **platové sféry**, jichž se týká vysoký nebo **nízký růst** platu ukazují, že až **88 %** zaměstnanců s nejnižším růstem tvoří zaměstnanci spadající do **3. hlavní třídy zaměstnání CZ-ISCO – techničtí a oborní pracovníci**. **Nejvyšší růst** platu se pak týká **2. hlavní třídy – specialisté (81 %)**.

Obecně platí, že v zaměstnáních s **nižším růstem mezd** pracují ve mzdové sféře **muži i ženy stejným podílem**. V platové sféře se jedná častěji o ženy (69 %). **Vysoký růst mezd** se pak ve **mzdové i platové sféře** častěji týká **žen (56 a 71 %)**.

Vliv věku na strukturu zaměstnanců je poměrně malý a lze jej pozorovat spíše u zaměstnání s nižším růstem mezd. Ve **mzdové sféře** pozorujeme vyšší podíl zaměstnanců pracujících na pozicích s **pomalým růstem mezd**, než je podíl v těchto věkových skupinách v celé mzdové sféře, ve věkových kategoriích **40–49 let** (31 % mužů a 36 % žen). V **platové sféře** se tento trend týká mužů i žen ve věkové kategorii **50–59 let** (31 % mužů a 36 % žen) a u mužů také kategorie **60 a více let** (23 %).

Struktura zaměstnanců v zaměstnáních s **vysokým růstem mezd** přibližně kopíruje strukturu zaměstnanců celé sféry. Vyšší výdělky se tak typicky dotýkají nejpočetnějších skupin zaměstnanců. Ve **mzdové sféře** se jedná o věkovou kategorii **40–49 let** (28 % mužů a 35 % žen). V **platové sféře** je vyšší podíl zaměstnanců pracujících v zaměstnáních s vysokým růstem platu patrný rovněž u mužů i u žen ve věkové kategorii **40–49 let** (28 % mužů a 35 % žen).

Ve **mzdové sféře** se největším podílem týkají zaměstnání s **nízkým růstem mezd** zaměstnanců se **středním vzděláním s maturitou** (47 %) a **vysokoškolským vzděláním** (26 %) a u **platové sféry** zaměstnanců se **středoškolským vzděláním s maturitou** (56 %). Zaměstnání s **vysokým růstem mezd** vykonávají ve mzdové sféře častěji **středoškoláci bez maturity** (54 %) a v platové sféře **vysokoškoláci** (68 %).

2 Do analýzy vstupují publikovaná zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO v rámci statistiky ISPV (MPSV) v roce 2011 a zároveň v roce 2019 se srovnatelnými záznamy podle velikosti ekonomického subjektu a počtu zaměstnanců v obou letech.

Vliv **odvětví** na strukturu zaměstnanců s **nízkým růstem** mezd pozorujeme například v sekci H – **doprava a skladování** (19 %), kde je ve srovnání se mzdovou sférou podíl zaměstnanců vyšší o 11 p. b. Zaměstnání s **vysokým růstem** mezd pak vykonávají nejčastěji zaměstnanci v sekci C – **zpracovatelský průmysl** (42 %) a sekci G – **velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel** (33 %).

V **platové sféře** lze pozorovat **nejnižší růst** platu u zaměstnanců v odvětví O – **veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení** (72 %). **Vysoký růst** platu se pak týká převážně zaměstnanců v sekci P – **vzdělávání** (71 %) a sekci Q – **zdravotní a sociální péče** (29 %).

Zaměstnanci pracující na pozici s **nízkým růstem** mezd ve srovnání se strukturou zaměstnanců **mzdové sféry** pracují častěji v **hlavním městě Praze** (48 %) a zaměstnanci s **vysokým růstem** mezd pak ve **Středočeském kraji** (19 %).

Vliv kraje v platové sféře na to, zda zaměstnanec pracuje na pozici s vysokým či nízkým růstem platu je **minimální**. Struktura těchto zaměstnanců je v obou případech velmi podobná struktuře zaměstnanců celé platové sféry. Mírně vyšší podíl zaměstnanců s vysokým růstem platu lze pozorovat pouze v Moravskoslezském a Jihomoravském kraji (o 3 p. b. vyšší podíl zaměstnanců, než je v celé platové sféře).

Výsledky podle existence kolektivní smlouvy v podniku naznačují, že ve **mzdové sféře** je u zaměstnání s **nízkým růstem mezd** vyšší podíl zaměstnanců **nepokrytých kolektivní smlouvou** (61 %) a v **platové sféře** naopak kolektivní smlouvou **pokrytých** (69 %). **Vysoký růst** mezd ve srovnání se strukturou celé sféry pak zaznamenávají častěji zaměstnanci **mzdové sféry pokryti kolektivní smlouvou** (48 %) a v **platové sféře** pak o 3 p. b. častěji **zaměstnanci nepokryti kolektivní smlouvou** (36 %).

12.2.2 Vysoké výdělky

V souvislosti s měnícím se trhem práce je důležité věnovat pozornost také zaměstnáním s extrémně vysokými výdělky. V této analýze proto budou definováni zaměstnanci, jejichž průměrné měsíční výdělky se v roce 2019 pohybovaly nad devátým decilem mzdového rozdělení. Zároveň byly tyto extrémy stanoveny zvlášť pro manuální a duševní pracovníky. Ve **mzdové sféře** činil **9. decil 40 818 Kč/měsíc u manuálních pracovníků a 74 901 Kč/měsíc u duševních pracovníků**. V **platové sféře** byl 9. decil **manuálních pracovníků 37 364 Kč/měsíc a duševních pracovníků 58 307 Kč/měsíc**. Top 10 zaměstnání s nejvyšším počtem zaměstnanců, jejichž mzda se pohybovala nad touto hranicí shrnují Tabulka 12.1–12.4.

Tabulka 12.1: Manuální profese s vysokými výdělky (mzdová sféra ČR, 2019)

Manuální zaměstnání mzdové sféry (klasifikace CZ-ISCO)		Počet zaměstnanců v tisících
Kód	Název	
82197	Montážní dělníci výrobků z kombinovaných materiálů	8,1
72237	Seřizovači a obsluha číslicově řízených strojů	7,3
72335	Mechanici a opraváři průmyslových strojů a zařízení	5,8
83112	Strojvedoucí lokomotiv, vlaků	5,2
83441	Řidiči vysokozdvizných vozíků	5,1
72223	Provozní zámečníci, údržbáři	4,6
72121	Svářeči	4,1
74123	Provozní elektromechanici	3,9
81410	Obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže	3,6
83321	Řidiči nákladních automobilů (kromě tahačů)	3,3

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 15. 4. 2020.

Tabulka 12.2: Nemanuální profese s vysokými výdělky (mzdová sféra ČR, 2019)

Nemanuální zaměstnání mzdové sféry (klasifikace CZ-ISCO)		Počet zaměstnanců v tisících
Kód	Název	
33220	Obchodní zástupci	6,0
25120	Vývojáři softwaru	4,9
13212	Řídící pracovníci ve zpracovatelském průmyslu	4,6
25140	Programátoři počítačových aplikací specialisté	4,3
25110	Systémoví analytici	3,8
13211	Výrobní a techničtí náměstci (ředitelé) v průmyslové výrobě	3,3
12212	Řídící pracovníci v oblasti obchodu	3,2
25220	Systémoví administrátoři, správci počítačových sítí	2,6
13302	Řídící pracovníci v oblasti informačních technologií a činností	2,5
13461	Řídící pracovníci v oblasti finančních služeb	2,2

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 15. 4. 2020.

Tabulka 12.3: Manuální profese s vysokými výdělky (platová sféra ČR, 2019)

Manuální zaměstnání platové sféry (klasifikace CZ-ISCO)		Počet zaměstnanců v tisících
Kód	Název	
54111	Příslušníci v jednotkách požární ochrany HZS ČR	5,7
53296	Řidiči vozidel zdravotnické záchranné služby	1,5
53212	Pracovníci přímé obslužné péče v oblasti pobytové péče	0,8
53295	Sanitáři	0,7
83321	Řidiči nákladních automobilů (kromě tahačů)	0,4
83221	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů (kromě taxikářů a řidičů zdravotnické dopravní služby)	0,4
83223	Řidiči zdravotnické dopravní služby	0,2
51530	Správci objektů	0,2
53211	Ošetřovatelé v oblasti pobytové péče	0,2
83311	Řidiči autobusů v městské hromadné dopravě	0,2

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 15. 4. 2020.

Tabulka 12.4: Nemanuální profese s vysokými výdělky (platová sféra ČR, 2019)

Nemanuální zaměstnání platové sféry (klasifikace CZ-ISCO)		Počet zaměstnanců v tisících
Kód	Název	
13451	Řídící pracovníci na základních školách	3,3
22129	Ostatní lékaři specialisté	3,0
33551	Inspektoři Policie ČR	2,3
01102	Vyšší důstojníci v ozbrojených silách	2,1
32211	Všeobecné sestry bez specializace (kromě dětských sester)	1,8
33554	Vrchní komisaři Policie ČR	1,8
22121	Lékaři v interních oborech	1,5
13452	Řídící pracovníci na středních školách	1,3
11125	Nejvyšší státní úředníci v oblasti veřejné správy (kromě ústředních státních orgánů)	1,2
13492	Řídící pracovníci obrany a bezpečnosti státu a požární ochrany	1,2

Zdroj: ISPV (MPSV), zpracování TREXIMA. Data platná k 15. 4. 2020.

Zaměstnanci pracující na výše uvedených pozicích pobírají ve srovnání s ostatními profesemi extrémně vysokou mzdu. Následující analýza bude zkoumat strukturu těchto zaměstnanců z hlediska socio-demografických charakteristik. Zaměstnanci jejichž mzdy se pohybují nad 9. decilem mzdového rozdělení proto budou analyzováni z hlediska jejich struktury podle zaměstnání, pohlaví a věkové skupiny, vzdělání, odvětví a kraje. Řeč bude tedy o **podílu zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců s nadstandardní mzdou**. Díky této analýze lze identifikovat typické skupiny zaměstnanců, jichž se extrémní výdělky týkají.

U **duševních** pracovníků tvoří největší skupinu zaměstnanců pobírajících nadstandardní mzdu převážně zaměstnanci 2. hlavní třídy – **specialisté** (47 %). U **manuálních** pracovníků se jedná o 7. hlavní třídu – **řemeslníci a opraváři** (46 %) a 8. hlavní třídu – **obsluha strojů a zařízení, montéři** (45 %).

V **platové sféře** se vysoké výdělky u duševních pracovníků týkají 2. hlavní třídy – **specialisté** (38 %) a u **manuálních** pracovníků převážně 5. hlavní třídy – **pracovníci ve službách a prodeji** (83 %).

Podle **pohlaví a věku** se **nadměrné výdělky** týkají zaměstnanců ve věkové kategorii **40–49 let** bez ohledu na to, zda se jedná o **muže** nebo **ženy** či zaměstnance pracující **manuálně** nebo **nemanuálně**. Muži s vysokými výděly v této věkové kategorii tvoří u manuálních profesí 42 % a ženy pak 43 %. U manuálních profesí je tento podíl 34 % mužů a 37 % žen v této věkové kategorii.

V **platové sféře** mají vysoké výdělky nejčastěji **muži** ve věkové kategorii **40–49 let** shodně u **duševních** i **manuálních** pozic (37 %). U **žen** jsou vysoké výdělky typické pro věkovou kategorii **50–59 let** pro **manuální** (40 %) i **duševní** profese (38 %).

Podle **vzdělání** mají nejvyšší podíl zaměstnanců s nadstandardní mzdou ve **mzdové sféře** **duševní** pracovníci s **vysokoškolským vzděláním** (68 %) a **manuální** pracovníci se **středoškolským vzděláním bez maturity** (57 %). V **platové sféře** vysoké výdělky pobírají z více než tří čtvrtin **duševní** pracovníci s **vysokoškolským vzděláním** (77 %). Více než polovinu **manuálních** pracovníků s nadstandardním platem pak tvoří **středoškoláci s maturitou** (53 %).

Podíl zaměstnanců pobírajících vysokou mzdu ve **mzdové sféře** podle **odvětví** ukazuje, že u manuálních i duševních pracovníků se nejčastěji jedná o zaměstnance v sekci C klasifikace CZ-NACE – **zpracovatelský průmysl** (24 % duševních pracovníků a 59 % manuálních pracovníků). V **platové sféře** výdělky dosahující desátého decilu mzdového rozdělení lze pozorovat nejčastěji u zaměstnanců v sekci O – **veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení** u manuálních (49 %) i duševních pracovníků (59 %). Druhou největší skupinu tvoří zaměstnanci v sekci Q – **zdravotní a sociální péče** (34 % duševních a 32 % manuálních zaměstnanců).

Z hlediska krajů se ve mzdové i platové sféře vysoké mzdy duševních pracovníků týkají převážně **hlavního města Prahy**. Jedná se o více než polovinu duševních pracovníků s vysokými výděly (58 % ve mzdové sféře a 55 % v platové sféře). U manuálních pracovníků s nadstandardní mzdou je v hlavním městě Praze zaměstnána čtvrtina vysoce výdělkových zaměstnanců mzdové sféry a 19 % zaměstnanců platové sféry. Vysoké výdělky pak mají také manuální pracovníci ve **Středočeském, Jihomoravském** či **Moravskoslezském** kraji.

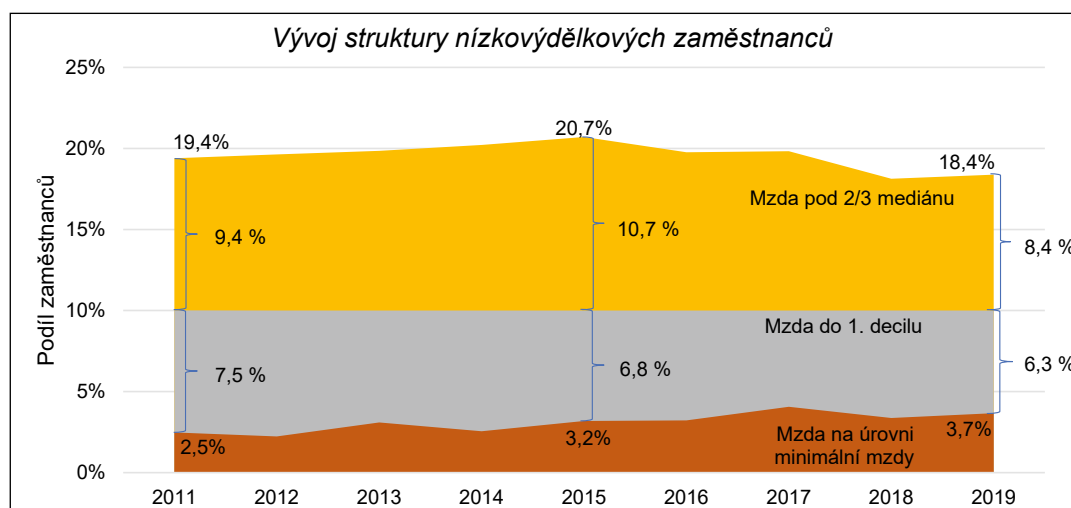
12.2.3 Nízké výdělky

Protipólem zaměstnanců s nadstandardní mzdou pak jsou zaměstnanci, jejichž mzda se pohybuje na dolní hranici mzdového rozdělení. Nezbytná pozornost proto bude věnována analýze zaměstnanců, jejichž výdělky jsou na úrovni minimální mzdy nebo spadají mezi nízkovýdělkové zaměstnance. Přičemž se analýza bude věnovat definování podílu těchto zaměstnanců v jednotlivých skupinách podle socio-demografických charakteristik.

Nízkovýdělkovými zaměstnanci jsou pro účely této studie zaměstnanci, jejichž hrubá měsíční **mzda nebo plat je menší než hodnota 2/3 mediánu** celé ČR. Pro srovnávání skupin zaměstnanců s výdělkem bližším minimální mzdě lze sledovat strukturu zaměstnanců s měsíčním výdělkem **menším než hodnota 1. decilu** nebo přímo **na úrovni minimální mzdy**. Mzda nebo plat zaměstnance je na úrovni minimální mzdy, pokud je mzda nižší nebo rovna základní sazbě minimální mzdy nebo je hodinová mzda nižší než maximální hodinová mzda při základní měsíční sazbě minimální mzdy³.

V roce 2019 činila hrubá mzda na úrovni **2/3 mediánu 20 956 Kč/měsíc**. Podíl zaměstnanců s nižší průměrnou mzdou, než je tato hodnota byl **18,4%**, viz Obrázek 12.3. Obrázek také naznačuje, že podíl této skupiny nízkovýdělkových zaměstnanců **v posledních letech mírně klesá**. Od roku 2015 zaznamenal pokles o 2,3 p. b. Hrubá mzda **do 1. decilu** (10% zaměstnanců) byla ve výši **17 369 Kč/měsíc**. **Minimální mzda** byla v roce 2019 stanovena na **13 350 Kč/měsíc** nebo také 79,8 Kč/hod. Na úrovni této mzdy bylo **3,7% zaměstnanců**. Meziročně tento podíl vzrostl o 0,3 p. b. a od roku 2011 se jedná o růst o 1,2 p. b.

Obrázek 12.3: Struktura nízkovýdělkových zaměstnanců v ČR v letech 2011–2019



Pozn.: Pro rok 2019 platí: minimální mzda = 13 350 Kč, 1. decil = 17 369 Kč, 2/3 mediánu = 20 956 Kč.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 30.4.2020.

3 V souladu s certifikovanou metodikou *Hodnocení vlivu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR* (2013) vytvořenou v rámci projektu č. TD010171 financovaného TA ČR v rámci programu OMEGA. Více informací zde: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225504/vliv_minimalni_mzdy.pdf/984d8c8c-a517-f3b1-7302-9d143b15617d.

Pomocí této metodiky lze rovněž zkoumat strukturu zaměstnanců, jichž se nízké výdělkové týkají. Následující text tak popisuje podíl zaměstnanců, kteří pobírají nízkou mzdu v jednotlivých skupinách podle zaměstnání, pohlaví, věku, krajů a existence kolektivní smlouvy.

Podle hlavních tříd zaměstnání **dle klasifikace CZ-ISCO** je nejvyšší podíl nízkovýdělkových zaměstnanců pobírajících **mzdu do 2/3 mediánu** v 9. hlavní třídě – **pomocní a nekvalifikovaní pracovníci**. V této skupině zaměstnanců pobíralo v roce 2019 nízkou mzdu až **60% zaměstnanců**. Podobná situace byla v této skupině i v roce 2011, kdy nízkou mzdu pobíralo 58% zaměstnanců. Druhou největší skupinou nízkovýdělkových zaměstnanců jsou zaměstnanci v 5. hlavní třídě – **pracovníci ve službách a prodeji**, kde nízkou mzdu pobírá **40% zaměstnanců**. Na rozdíl od nekvalifikovaných pracovníků se ale podíl nízkovýdělkových od roku 2011 snížil, a to o 11 p. b. Jedná se o jedinou skupinu zaměstnání, kde lze pozorovat výraznější pokles nízkovýdělkových zaměstnanců v čase. Ostatní skupiny totiž od roku 2011 indikují poměrně stabilní podíl nízkovýdělkových zaměstnanců. Tento vývoj jednoznačně potvrzuje, že postavení zaměstnanců v 5. hlavní třídě se na trhu práce zlepšuje, což vyplývá i z analýzy zaměstnání, která zaznamenala nejvyšší růst mezd od roku 2011. **Nejnižší** podíl nízkovýdělkových pak vykazují 1. a 2. hlavní třída – **zákonodárci a řídicí pracovníci a specialisté (1% a 2%)**.

Podobná situace je z hlediska podílu zaměstnanců dle zaměstnání i na úrovni minimální mzdy. Největší podíl zaměstnanců **na minimální mzdě** lze sledovat opět v 9. hlavní třídě – **pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (18%)** a v 5. hlavní třídě – **pracovníci ve službách a prodeji (7%)**. Z pohledu vývoje v čase z obrázku jasně vyplývá, že u **pomocných a nekvalifikovaných pracovníků** ve srovnání s ostatními zaměstnáními podíl zaměstnanců na úrovni minimální mzdy od roku 2011 **výrazně vzrostl** (o 10 p. b.). Výraznější růst podílu z 1% na 5% zaznamenali rovněž zaměstnanci v 6. hlavní třídě – kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství.

Ve skupině zaměstnanců podle pohlaví sledujeme vyšší podíl **nízkovýdělkových** zaměstnanců **u žen (22%)**. U **mužů** se jedná o **15%**. Od roku 2011 lze u zaměstnaných žen sledovat pokles tohoto podílu o 4 p. b. U mužů výsledky indikují růst o 1 p. b. **Podle věku** je nejvyšší podíl zaměstnanců s nízkou mzdou ve skupině **do 20 let a to 43%**. V této skupině je ale velmi malý počet zaměstnanců (cca 4 tisíce). Zároveň lze říct, že podíl těchto zaměstnanců od roku 2011 klesá (o 10 p. b.). V ostatních věkových skupinách se podíl zaměstnanců s nízkou mzdou pohybuje mezi 15 a 20 procenty a od roku 2011 nezaznamenal výrazný pokles ani růst. **Nejnižší** podíl nízkovýdělkových vykazují zaměstnanci **ve věku 30–39 let (16%)**.

U mužů i žen je podíl zaměstnanců pobírajících **minimální mzdu** stejný (**4%**) a od roku 2011 vzrostl o 2 p. b. u mužů a 1 p. b. u žen. Nejvyšší podíl podle věku je patrný znovu u zaměstnanců **do 20 let (9%)**. Změna od roku 2011 je také nejvyšší u této skupiny zaměstnanců a zároveň ve věkových kategoriích 40–49 let a 50–59 let. Podíl těchto zaměstnanců na minimální mzdě totiž zaznamenal růst o 2 p. b.

Největší podíl zaměstnanců se **mzdou do 2/3 mediánu** podle dosaženého vzdělání je u zaměstnanců se **základním a nedokončeným vzděláním (40%)**. Tato skupina zaměstnanců zároveň zaznamenala pokles tohoto podílu o 4 p. b. od roku 2011. S rostoucím dosaženým stupněm vzdělání klesá i podíl nízkovýdělkových zaměstnanců a **nejnižší** je tedy u **vysokoškoláků**, kde se jedná o **6%** zaměstnanců. Vliv vzdělání na výši mzdy je patrný

i z hlediska podílu zaměstnanců pobírajících **minimální mzdu**, viz **Chyba! Nenalezen zdroj odkazů.** Nejvyšší podíl lze proto sledovat u zaměstnanců se **základním a nedokončeným vzděláním (10 %)**. Od roku 2011 tento podíl vzrostl o 5 p. b.

Podle krajů nejvyšší podíl zaměstnanců se **mzdou do 2/3 mediánu** vykazují zaměstnanci **Karlovarského kraje (22 %)**. Výraznější pokles podílu těchto zaměstnanců od roku 2011 připadá na Královéhradecký kraj, a to o 4 p. b. Naopak podíl zaměstnanců **na minimální mzdě** od roku 2011 vzrostl téměř ve všech krajích. Nejvíce pak v **Ústeckém kraji**, kde zároveň dosahuje podíl těchto zaměstnanců nejvyšší hodnoty ve srovnání s ostatními kraji (6 %). **Nejnižší podíl** nízkovýdělkových vyazuje **Hlavní město Praha (14 %)** a nejnižší podíl zaměstnanců na minimální mzdě pak má **kraj Plzeňský (2 %)**.

Z výsledků podle existence kolektivní smlouvy jednoznačně vyplývá, že podíl zaměstnanců s nízkou mzdou je **ve mzdové sféře** vyšší u zaměstnanců **nechráněných kolektivní smlouvou** a tento podíl od roku 2011 dokonce vzrostl z 23 % na **28 %** v roce 2019. Kdežto podíl nízkovýdělkových zaměstnanců **pod ochranou kolektivní smlouvy** se pohybuje na úrovni **9 %**. Podobné výsledky jsou patrné i při zkoumání podílu zaměstnanců **na minimální mzdě**, který je u zaměstnanců **s kolektivní smlouvou 1 %** a **bez kolektivní smlouvy** dokonce **6 %**. Od roku 2011 tento podíl vzrostl o 4 p. b.

12.3 Ohrožená zaměstnání a jejich mzdová úroveň

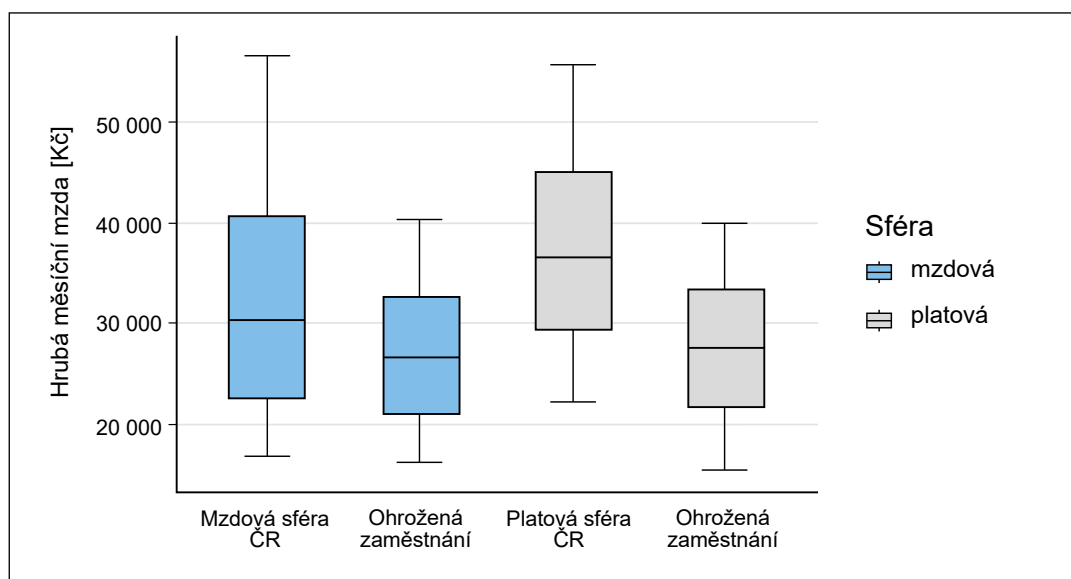
V této části analýzy bude kvantifikována úroveň odměňování u zaměstnání, která byla na základě studií MPSV a Úřadu vlády identifikována jako ohrožená 4. průmyslovou revolucí. Obrázek 12.4 tak zobrazuje mzdovou úroveň ohrožených zaměstnání ve mzdové i platové sféře ve srovnání s mzdovou úrovní všech zaměstnanců v jednotlivých sférách. Z obrázku jednoznačně vyplývá, že postavení zaměstnanců pracujících na ohrožených pozicích je z hlediska úrovně odměňování poměrně nevýhodné.

Ve mzdové sféře se nejvyšší výdělky zaměstnanců v **ohrožených zaměstnáních** pohybují **na úrovni 3. kvartilu zaměstnanců mzdové sféry ČR**. **Medián hrubé měsíční mzdy** ohrožených zaměstnání činí zhruba **26 700 Kč/měsíc**, což je o **3 500 Kč méně**, než je medián hrubé měsíční mzdy zaměstnanců ve mzdové sféře.

V platové sféře je úroveň odměňování těchto zaměstnanců ještě horší než ve sféře mzdové. **Nejvyšší výdělky** zaměstnanců v ohrožených zaměstnáních se pohybují **pod úrovní 3. kvartilu zaměstnanců celé platové sféry ČR**. **Medián hrubého měsíčního platu** zaměstnanců pracujících v ohrožených profesích činil v roce 2019 zhruba **27 600 Kč/měsíc** a byl tak **o více než 8 800 Kč nižší**, než je medián měsíčního platu zaměstnanců v celé platové sféře.

Vývoj mzdového rozdělení ohrožených zaměstnání v letech 2011–2019 ukazuje Obrázek 12.5. Hrubé měsíční výdělky v těchto zaměstnáních **v čase rostou**. Od roku 2015 lze sledovat růst poměrně dynamický. **V roce 2019** byl **medián** hrubé měsíční mzdy téměř **26 700 Kč/měsíc**, což je **o 7 900 Kč více než v roce 2011**.

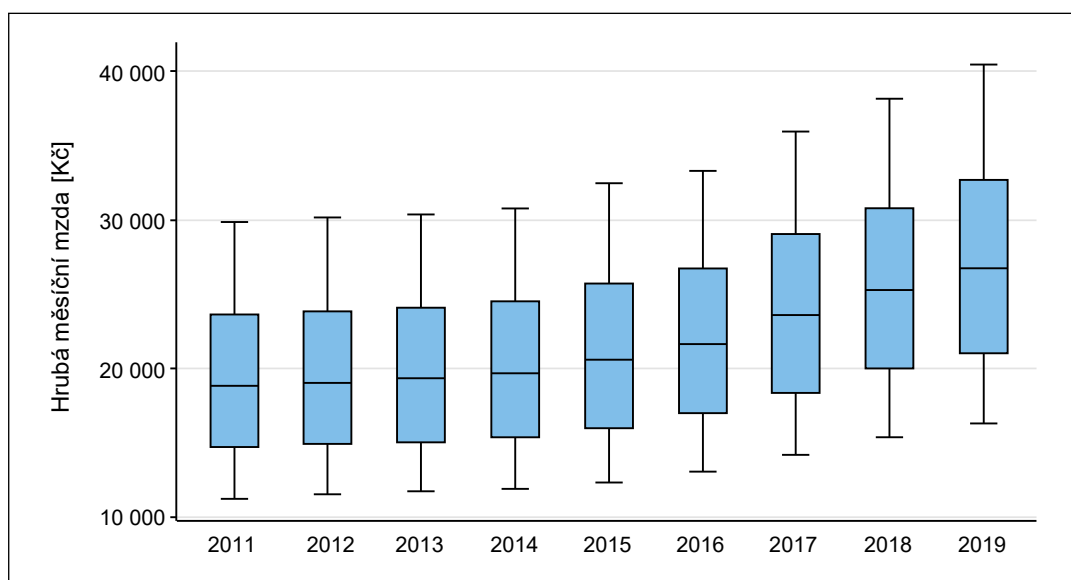
Obrázek 12.4: Mzdová úroveň u zaměstnání ohrožených 4. průmyslovou revolucí v roce 2019



Pozn.: Konstrukce krabicových grafů je uvedena v Příloze 2.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 14. 5. 2020.

Obrázek 12.5: Vývoj mzdové úrovně u zaměstnání ohrožených 4. průmyslovou revolucí v letech 2011–2019



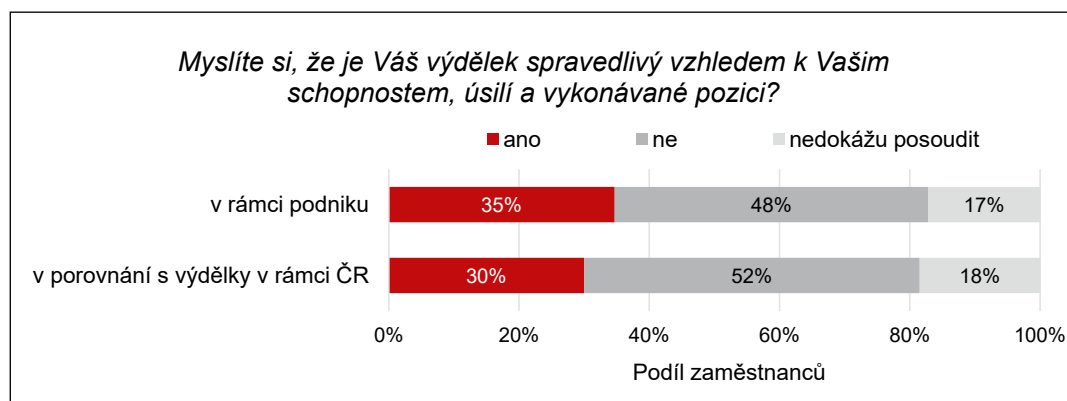
Pozn.: Konstrukce krabicových grafů je uvedena v Příloze 2.

Zdroj: ISPV (MPSV). Data platná k 14. 5. 2020.

13 Spravedlnost odměňování z pohledu zaměstnanců

Problematika spravedlivého odměňování je pro každého zaměstnavatele klíčová a relativně složitá. Objektívni údaje se mohou dost často lišit od subjektivního vnímání a očekávání konkrétních zaměstnanců. **Více než třetina zaměstnanců (35%) považuje svůj výdělek za adekvátní vůči svým schopnostem, úsilí a vykonávané pozici v porovnání s výdělky v rámci jejich podniku. Na národní úrovni hodnotí zaměstnanci spravedlnost v odměňování hůře, svůj výdělek považuje za spravedlivý o 5 p. b. zaměstnanců méně.** Necelá pětina zaměstnanců nedokáže tuto situaci posoudit (viz Obrázek 13.1). Celkově lze konstatovat, že na podnikové i národní úrovni převažuje spíše názor, že výše výděлку neodpovídá schopnostem a úsilí pracovníka na konkrétní pracovní pozici.

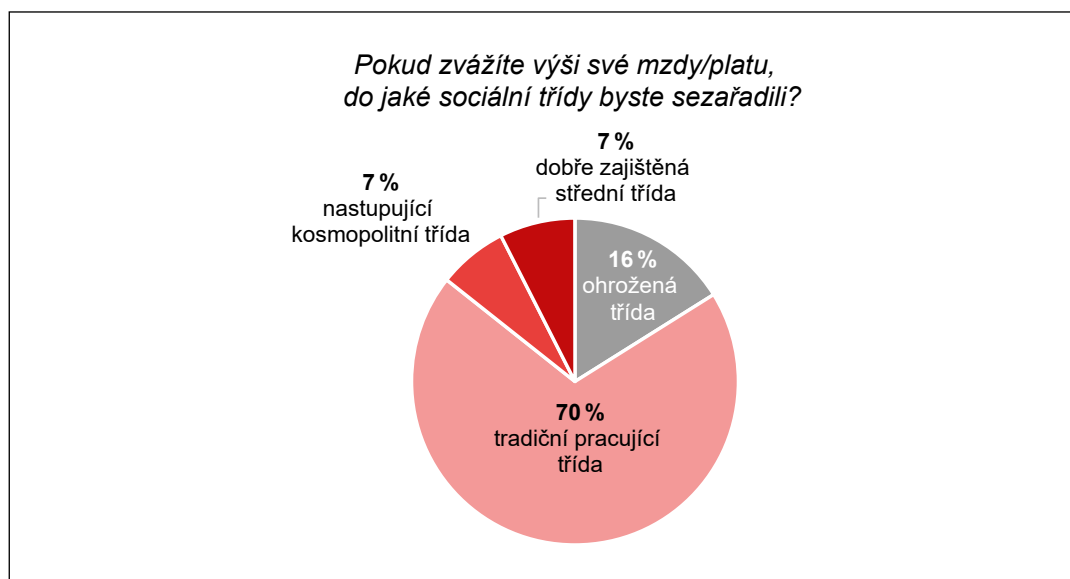
Obrázek 13.1: *Názor zaměstnanců na spravedlnost jejich výděлку*



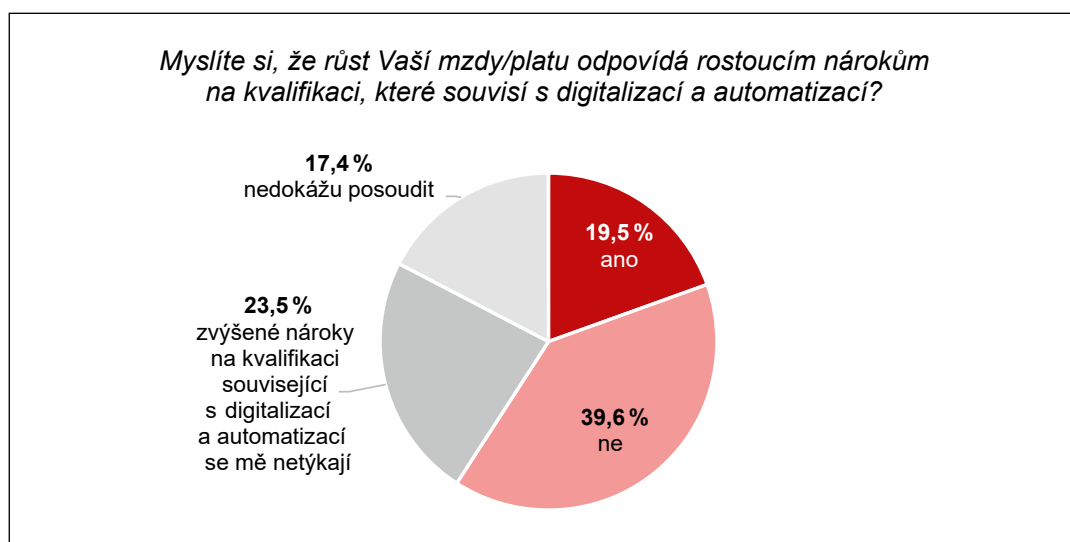
Zdroj: Šetření Změny na trhu práce v době 4. průmyslové revoluce (IBRS), zpracování TREXIMA.

Výše výděлку je jedním z hlavních indikátorů stratifikace společnosti. **Většina zaměstnanců (70%) se s ohledem na výši svého výděлку řadí spíše do tradiční pracující třídy.** Celkem 7% sebe sama vnímá jako příslušníky dobře zajištěné střední třídy a stejný počet se vnímá jako součást nastupující kosmopolitní třídy, tedy skupiny pracující v moderních oborech (např. IT, finančnictví, technické obory) s vyšší kvalifikací. Šestina zaměstnanců **(16%) považuje svůj výdělek jako indikátor zařazení do nízkopříjmové třídy**, protože nepokryje ani potřeby, které jsou u velké části obyvatel běžné (viz Obrázek 13.2).

Nárůst počtu pracovních úkolů a povinností, jejich zvyšující se složitost a související zvýšená psychická náročnost jsou nejčastěji uváděnými změnami pracovních podmínek uváděných samotnými zaměstnanci. **Přitom dvě pětiny (40%) vnímají své finanční ohodnocení jako neadekvátní rychle se měnícímu charakteru práce. Pětina (20%) je v tomto ohledu se svou mzdou spokojena.** Zbytek buď nedokáže tento trend posoudit nebo uvádí, že se jich netýkají (viz Obrázek 13.3).

Obrázek 13.2: Sebezařazení do sociálních tříd

Zdroj: Šetření Změny na trhu práce v době 4. průmyslové revoluce (IBRS), zpracování TREXIMA.

Obrázek 13.3: Názor na přiměřenost růstu mzdy/platu vzhledem k rostoucím nárokům na kvalifikaci

Zdroj: Šetření Změny na trhu práce v době 4. průmyslové revoluce (IBRS), zpracování TREXIMA.

14 Odměna za práci v mezinárodním kontextu

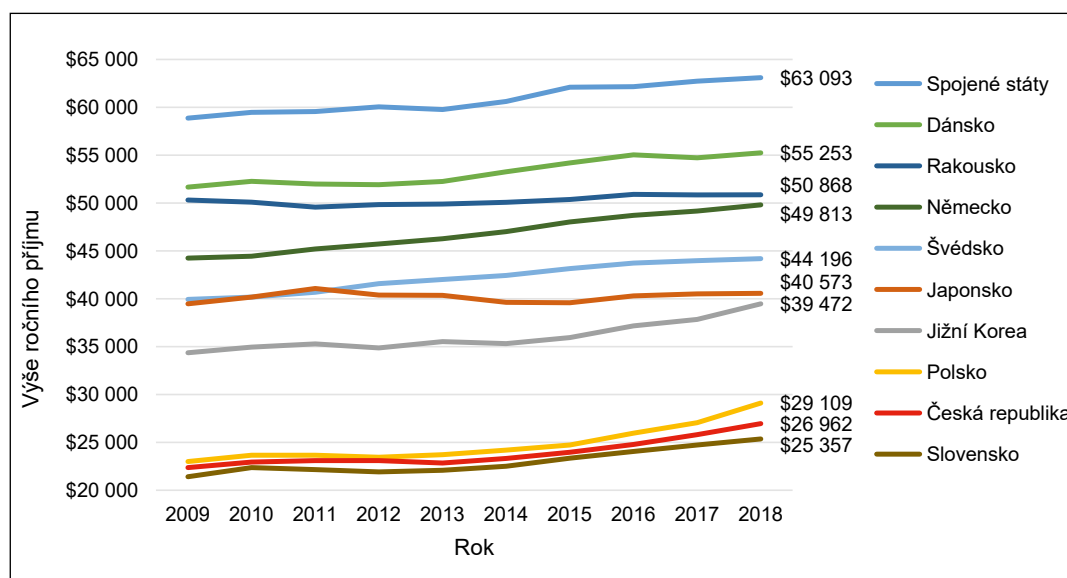
V této kapitole je popsán vývoj odměňování za práci v ČR v mezinárodním kontextu skrze srovnání s vývojem v ostatních zemích vybraných na základě geografických, ekonomických či technologických hledisek.

Obrázek 14.1 popisuje vývoj průměrného výdělku v ČR a jeho srovnání s vybranými zeměmi světa. V tomto grafu zastává **Česká republika spodní příčky s průměrným výdělkem** v roce 2018 **přepočteným na 26 961 \$ za rok**. Je však patrný vzestupný trend, který je vlastní také našim východním sousedům, a to Polsku a Slovensku, přičemž míra tohoto růstu je u každé země odlišná, což vede k divergenci původně podobných úrovní průměrných mezd během posledních dvou sledovaných let.

U některých zemí však vidíme také stagnaci či velmi mírný růst, z čehož plyne vyrovnávání průměrných výdělků se sousedními zeměmi. Týká se to například Rakouska a Německa, kde rozdíl ve prospěch Rakouska činil v roce 2012 více než 4 000 \$ a během šesti let klesl až na hodnotu blízkou 1 000 \$. Podobný konvergentní průběh vidíme i v případě Japonska a Jižní Koreje, kde došlo k vyrovnání ještě většího původního rozdílu.

Nejvyšší průměrný výdělek z uvedených zemí vykazují Spojené státy, které si jeho růstem udržují náskok oproti zbytku sledovaných zemí. V porovnání s průměrem v ČR je výdělek ve Spojených státech více než dvojnásobný.

Obrázek 14.1: Vývoj průměrné roční mzdy mezi lety 2009 až 2018



Zdroj: OECD (Average annual wages), zpracování TREXIMA.

15 Shrnutí

Probíhající změny na trhu práce se promítají také do výdělků zaměstnanců.

Medián hrubé měsíční mzdy vzrostl od roku 2011 do roku 2019 téměř **o 9 tisíc Kč ve mzdové sféře a o 13 tisíc Kč v platové sféře**. V roce 2019 však došlo k poklesu tempa růstu mezd, a to především ve mzdové sféře. Medián hrubé měsíční mzdy činil v roce 2019 v platové sféře 36 433 Kč a 30 158 Kč ve sféře mzdové. V posledních letech tedy probíhal poměrně dynamický **růst mezd**, jak ve mzdové, tak v platové sféře.

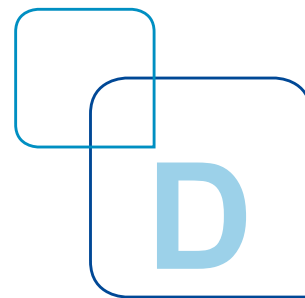
Existují však **rozdíly ve vývoji mezd mezi různými skupinami zaměstnanců**. Za vítěze profitující z růstu mezd v posledních letech lze považovat zaměstnání s vysokým růstem a vysokými výdělky. Naopak pomyslnými poraženými jsou v tomto kontextu zaměstnání s nízkým růstem mezd a nízkými výdělky. Z hlediska struktury zaměstnanců podle tempa růstu mezd můžeme konstatovat, že **nízký růst mezd** zaměstnanců **mzdové sféry** se nejčastěji týká 3. hlavní třídy zaměstnání CZ-ISCO – **techničtí a oborní pracovníci**. Jedná se o 44 % zaměstnanců spadajících do kategorie s nízkým růstem mezd. Naopak 41 % zaměstnanců mzdové sféry s **vysokým růstem mezd** tvoří zaměstnanci v 5. hlavní třídě – **pracovníci ve službách a prodeji** a 39 % pak 8. hlavní třídě – **obsluha strojů a zařízení, montéři**. **V platové sféře** pak 88 % zaměstnanců s **nejnižším růstem** tvoří zaměstnanci 3. hlavní třídy zaměstnání CZ-ISCO – **techničtí a oborní pracovníci**. **Nejvyšší růst platu** se týká 2. hlavní třídy – **specialisté** (81 %).

Co se týče **vysokých výdělků**, tak v roce 2019 **ve mzdové sféře** činil **9. decil** hrubé měsíční mzdy **40 818 Kč u manuálních pracovníků a 74 901 Kč u duševních pracovníků**. Mezi zaměstnání, jejichž úroveň odměňování se pohybovala nad touto hranicí, můžeme zařadit ze skupiny manuálních pracovníků například montážní dělníky výrobků z kombinovaných materiálů, seřizovače a obsluhu číslicově řízených strojů či mechaniky a opraváře průmyslových strojů a zařízení. Mezi duševní pracovníky s extrémně vysokou mzdou můžeme zařadit obchodní zástupce, vývojáře softwaru nebo řídicí pracovníky v oblasti finančních služeb. **V platové sféře** byl **9. decil manuálních pracovníků 37 364 Kč/měsíc a duševních pracovníků 58 307 Kč/měsíc**. V platové sféře patří k vysokovýdělkovým manuálním profesím například příslušníci v jednotkách požární ochrany HZS ČR, řidiči vozidel zdravotnické záchranné služby nebo také správci objektů. U duševních profesí lze pozorovat vysoké výdělky u řídicích pracovníků na základních školách, lékařů v interních oborech nebo specialistů v oblasti řízení rizik.

Protipólem zaměstnanců s nadstandardní mzdou pak jsou zaměstnanci, jejichž mzda se pohybuje na dolní hranici mzdového rozdělení. Za **nízkovýdělkové** jsou v rámci této studie považováni zaměstnanci, jejichž hrubá měsíční mzda nebo plat je menší než hodnota 2/3 mediánu celé ČR. V roce **2019** činila **hrubá mzda na úrovni 2/3 mediánu 20 956 Kč/měsíc** a podíl zaměstnanců s nižší průměrnou mzdou, než je tato hodnota byl 18,4%. Nejvyšší podíl nízkovýdělkových zaměstnanců je v 9. hlavní třídě – **pomocní a nekvalifikovaní pracovníci**. V této skupině zaměstnanců pobíralo v roce 2019 nízkou mzdu až 60 % zaměstnanců.

Objektivní údaje vycházející z tvrdých dat se mohou lišit od subjektivního vnímání a očekávání zaměstnanců. Proto byli zaměstnanci v rámci šetření dotazováni na **spravedlnost odměňování** z jejich vlastního pohledu. **Více než třetina zaměstnanců považuje svůj výdělek za adekvátní vůči svým schopnostem, úsilí a vykonávané pozici** v porovnání s výdělkem **v rámci jejich podniku**. Na národní úrovni hodnotí zaměstnanci spravedlnost v odměňování hůře, **svůj výdělek považuje za spravedlivý v porovnání s výdělkem v rámci ČR** o 5 p. b. zaměstnanců méně (**30 %**). Necelá pětina zaměstnanců nedokáže tuto situaci posoudit. Celkově lze konstatovat, že na podnikové i národní úrovni převažuje spíše názor, že výše výdělků neodpovídá schopnostem a úsilí pracovníka na konkrétní pracovní pozici.

Zaměstnanci měli také možnost vyjádřit svůj **názor na adekvátní růst výdělků vzhledem k rostoucím nárokům na kvalifikaci**, které souvisí s digitalizací a automatizací. **Dvě pětiny (40 %)** uvedly, že jejich **finanční ohodnocení neodpovídá rychle se měnícímu charakteru práce**. **Pětina (20 %)** je v tomto ohledu se svou mzdou **spokojena**. Zbytek buď nedokáže tento trend posoudit nebo uvádí, že se jejich zvýšené nároky na kvalifikaci související s digitalizací a automatizací netýkají.



VZDĚLÁVÁNÍ A KVALIFIKACE

16 Kvalifikační struktura zaměstnanců a její vazba na postavení zaměstnanců na trhu práce

Cílem této kapitoly je popsat vazbu mezi kvalifikací, dalším vzděláváním a postavením zaměstnance na trhu práce. V této souvislosti bude věnována překvalifikovanosti (převzdělanosti) pracovní síly.

16.1 Změny v kvalifikační struktuře zaměstnanců

Ve vazbě na zvyšující se vzdělanost populace se od roku 2012 **zvýšil podíl zaměstnanců s vyšším odborným a bakalářským a vysokoškolským vzděláním ve všech typech zaměstnání** od vysoce kvalifikovaných až po pomocné profese.

16.2 Postavení zaměstnanců na českém trhu práce podle vzdělání

Většina zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním pracuje jako vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci (90 % v obou letech). U zaměstnanců s vyšším odborným a bakalářským vzděláním se snížil podíl zaměstnanců vykonávajících vysoce kvalifikované profese ze 79 % v roce 2012 na 76 % v roce 2019.

16.3 Překvalifikovaní zaměstnanci

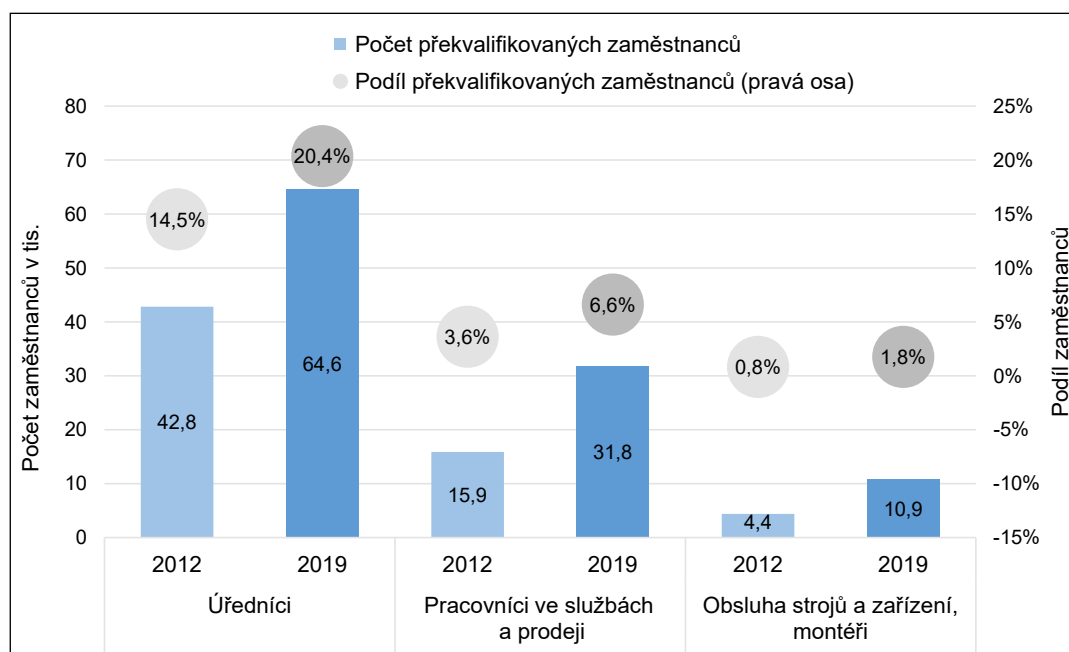
Překvalifikovaní zaměstnanci jsou definováni jako **zaměstnanci, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání je vyšší, než vyžaduje jimi vykonávaná profese**. V případě 4. až 8. hlavní třídy zaměstnání CZ-ISCO předpokládaná kvalifikace odpovídá kategoriím dosaženého

vzdělání C, D, E, H, J, K, L, M podle klasifikace KKO⁴, tedy maximálně úplnému střednímu vzdělání s maturitou. Tzn., že zaměstnanci s vyšším odborným, bakalářským a vysokoškolským vzděláním pracující jako úředníci, pracovníci ve službách a prodejci či obsluha strojů a zařízení, montéři jsou považováni za překvalifikované.

A právě těmto skupinám zaměstnanců bude věnována pozornost, protože zaměstnání s očekávaným znevýhodněním v důsledku 4. průmyslové revoluce jsou často zařazena právě do **4., 5. nebo 8. hlavní třídy zaměstnání CZ-ISCO. U překvalifikovaných zaměstnanců** v těchto skupinách zaměstnání totiž vzniká **potenciál pro rekvalifikaci na profese** spadající do 1., 2., 3. či 7. hlavní třídy zaměstnání CZ-ISCO, které vyžadují vyšší kvalifikaci a jsou **perspektivní** z hlediska budoucnosti a uplatnění na trhu práce.

Obrázek 16.1 ukazuje počet překvalifikovaných zaměstnanců ve 4., 5. a 8. hlavní třídě zaměstnání CZ-ISCO v letech 2012 a 2019 a také podíl překvalifikovaných zaměstnanců v rámci příslušné hlavní třídy zaměstnání CZ-ISCO. Nejvíce překvalifikovaných zaměstnanců bylo v roce 2019 mezi úředníky, a sice necelých 65 tis., což představovalo přibližně pětinu úředníků. Mezi pracovníky ve službách a prodeji mělo v roce 2019 vyšší než potřebnou kvalifikaci necelých 7 % z nich a ve skupině obsluhy strojů a zařízení, montérů tento podíl činil téměř 2 %. Celkově tedy na českém trhu práce **v roce 2019 pracovalo 107 tis. překvalifikovaných zaměstnanců z řad úředníků, pracovníků ve službách a prodeji a obsluhy strojů a zařízení, montérů**, což odpovídalo cca **3 % z celkového počtu zaměstnanců v ČR**.

Obrázek 16.1: Překvalifikovaní zaměstnanci ve 4., 5. a 8. hlavní třídě zaměstnání CZ-ISCO v letech 2012 a 2019



Zdroj: ISPV (MPSV).

4 Jednotlivé kategorie dosaženého vzdělání podle KKO viz např. <http://stistko.uiv.cz/katalog/cslnk.asp?idc=BADV&ciselnik=Kategorie+dosa%9Een%9Eho+vzd%ECI%E1n%ED+podle+KKOV&poznanka=&aap=on>.

17 Kvalifikace a vzdělávání v kolektivních smlouvách

Součástí této kapitoly bude analýza **výsledků kolektivního vyjednávání** v oblasti **kvalifikace a vzdělávání**. V této oblasti se v kolektivních smlouvách sleduje počet kolektivních smluv se sjednanými podmínkami pro **odborný rozvoj zaměstnanců**, a to ve dvou bodech:

1. Zda jsou v kolektivní smlouvě sjednány **podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců** (např. hmotné zabezpečení a další podmínky pro školení, kurzy (jazykové a jiné), prohlubování kvalifikace zaměstnanců).
2. Zda kolektivní smlouva obsahuje **konkrétní programy s počty zaměstnanců**, resp. okruhy zaměstnanců, kterých se to týká (program vzdělávání související s činností zaměstnavatele, program vzdělávání vybraných skupin zaměstnanců – např. pedagogů, manažerů apod.).

Dle zákoníku práce odborný rozvoj zaměstnanců zahrnuje zejména zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a zvyšování kvalifikace. **Podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců v roce 2019** sjednávalo necelých **34% kolektivních smluv**, avšak pouze necelá **2%** kolektivních smluv obsahovala **konkrétní programy s počty zaměstnanců**, jichž se to týká (viz Obrázek 17.1).

Obrázek 17.1: Podíl kolektivních smluv se sjednanými podmínkami pro odborný rozvoj zaměstnanců v letech 2009 až 2019 (podnikatelská sféra ČR)

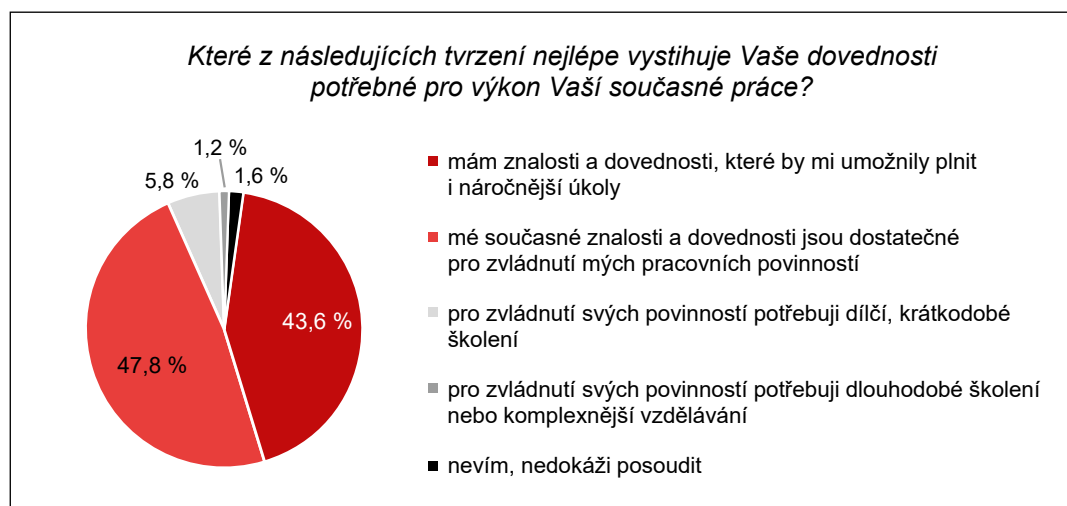


Zdroj: IPP (MPSV), zpracování TREXIMA.

18 Potřeby zaměstnanců z hlediska dalšího vzdělávání a rozšiřování kvalifikace

Nové technologie a modernizace pracovních procesů zvyšují nároky na odborné i měkké kompetence zaměstnanců. Prohlubování nebo postupná změna kvalifikace probíhá přirozeně v rámci pracovního procesu nebo v případě zásadnějších změn formou různě intenzivních a komplexních školení. **Téměř polovina zaměstnanců (48 %) považuje své současné znalosti a dovednosti za dostatečné pro zvládnutí svých pracovních povinností. Podobný počet (44 %) dokonce uvádí, že by byli schopni plnit i náročnější úkoly.** Potřebu doplnění kvalifikace formou krátkého nebo dílčího školení uvedlo 6 % zaměstnanců. O dlouhodobější nebo komplexnější školení není téměř žádný zájem (1 %).

Obrázek 18.1: Dovednosti potřebné pro výkon práce



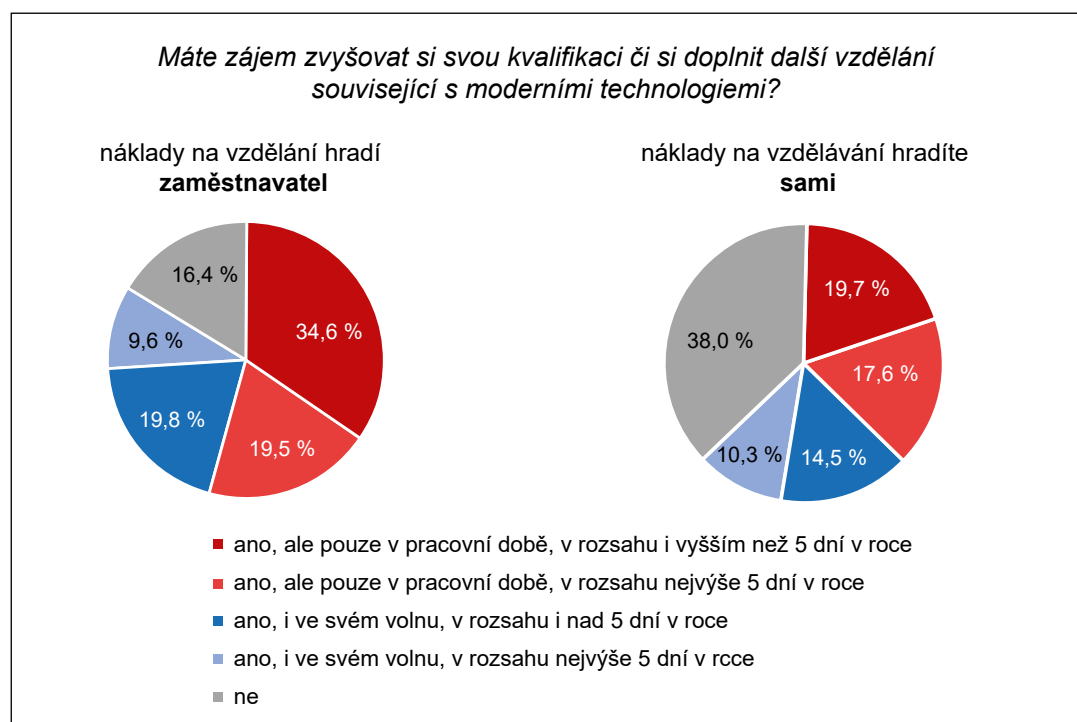
Zdroj: Šetření Změny na trhu práce v době 4. průmyslové revoluce (IBRS), zpracování TREXIMA.

V souvislosti s procesem digitalizace jsou stále důležitější **počítačové a obecné digitální dovednosti**. V této oblasti **se většina zaměstnanců (58 %) považuje za základní uživatele**, umí vytvořit jednoduché tabulky, obrázky, vyřeší základní problémy související s provozem výpočetní techniky – restart počítače, připojení k internetu apod. **Téměř třetina (31 %) se řadí spíše mezi samostatné uživatele**, kteří dokáží vytvořit složitější tabulky, obrázky, znají základy 1 programovacího jazyka, umí vyřešit většinu problémů spojených s používáním digitálních technologií. Desetina (10 %) uživatelů zvládne řešení téměř všech problémů, které vzniknou během používání digitálních technologií a znají také několik programovacích jazyků. Pozitivní zprávou je, že **pouze 1 % dotázaných zaměstnanců nedisponuje žádnými počítačovými a digitálními dovednostmi**.

Významnou roli v úrovni počítačových a digitálních kompetencí hraje věk zaměstnance. Mladší věkové kategorie mají významně vyšší úroveň těchto kompetencí oproti starším generacím. V podstatě lze konstatovat, že úroveň sebehodnocení počítačových a **digitálních kompetencí klesá** úměrně s věkem respondenta. Zatímco v kategorii zaměstnanců ve věku do 29 let nalezneme 15 % zkušených uživatelů, v kategorii 50–59 let je to již jen 6 % a v kategorii osob starších 70 let se ani jeden respondent nezařadil mezi zkušené uživatele. Podobně klesá se stoupajícím věkem počet samostatných uživatelů ze 44 % v kategorii do 29 let věku na téměř poloviční podíl v kategorii 50–59 let (25 %). Nejvyšší zastoupení uživatelů s nulovou znalostí nalezneme mezi osobami ve věku 60–69 let (3 %).

Většina zaměstnanců má zájem se dále vzdělávat a zvyšovat si svou kvalifikaci. Ochota ke vzdělávání je o 22 p. b. vyšší v případě, kdy náklady související se vzděláváním hradí zaměstnavatel. Ochotu vzdělávat se dále podporuje možnost realizace vzdělávání v rámci pracovní doby, především u dlouhodobějších forem vzdělávání.

Obrázek 18.2: *Zájem zvyšovat si kvalifikaci či si doplnit další vzdělání související s moderními technologiemi*



Zdroj: Šetření Změny na trhu práce v době 4. průmyslové revoluce (IBRS), zpracování TREXIMA.

Muži mají oproti ženám o něco vyšší zájem o zvyšování kvalifikace a další vzdělání související s moderními technologiemi bez ohledu na to, zda jim toto vzdělávání hradí zaměstnavatel nebo jej hradí z vlastních prostředků. Z hlediska věku je nejvyšší motivace k dalšímu vzdělávání v kategorii 30–39 let, následně s věkem postupně klesá.

Zájem o další prohlubování kvalifikace roste také se stoupajícím stupněm nejvyššího dosaženého vzdělání. Pouze ve skupině osob se středním vzděláním bez maturity (vyučení) je nižší zájem oproti osobám se základním nebo nedokončeným vzděláváním v případě, kdy by si tyto osoby měly hradit vzdělání samy.

Významnější rozdíly v zájmu o další vzdělávání z pohledu toho, kdo hradí náklady, lze identifikovat v členění po základních skupinách zaměstnání (kategorie CZ-ISCO). **V případě, že náklady hradí zaměstnavatel, deklarují nejvyšší zájem zaměstnanci ve skupině techničtí a odborní pracovníci (94 %) a nejnižší pak pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (66 %).** V této skupině uvádí výrazně nadprůměrný zájem o vzdělávání také skupina úředníci (91 %), která však v případě úhrady z vlastních prostředků uvádí zájem relativně nízký (63 %). **V případě samoplátců jsou ke vzdělávání nejvíce motivováni řídicí pracovníci (79 %) a nejméně řemeslníci a opraváři (47 %).**

Z pohledu zaměstnanců jsou prioritou v oblasti dalšího vzdělávání především **cizí jazyky**, které uvedla více než polovina zaměstnanců. **Následuje potřeba vzdělávání v oblasti práce s programovým vybavením (28 %) a základní obsluha** výpočetní techniky (27 %). Podobný počet respondentů (26 %) by rád prohloubil kvalifikaci v oblasti práce s daty (načítání dat, příprava databází, analýza dat atp.). Pouze menšina (14 %) nevybrala žádnou oblast, v níž by cítila potřebu rozšíření nebo prohloubení kvalifikace.

Nové technologie a intenzivnější digitalizace ovlivňují významně také formy dalšího vzdělávání. Objevují se postupně nové způsoby a přístupy, další se významně zkvalitňují. Z hlediska preferencí zaměstnanců však **nadále dominují klasická odborná školení a semináře**, které upřednostňuje téměř polovina z nich (47 %). Následuje další tradiční způsob pomocí interního zaučení od již proškolených nebo zkušenějších kolegů v rámci pracoviště (32 %). **Téměř třetina respondentů (31 %) upřednostňuje moderní formu online školení a webinářů.** Nejméně (shodně, 13 %) jsou preferována odborná fóra a konference, formální vzdělávání a zahraniční stáže. Důvodem zde může být související relativně vysoká časová a/nebo finanční náročnost.

V procesu dalšího profesního vzdělávání hraje velmi důležitou roli zaměstnavatel, jeho potřeba konkurenceschopnosti, celkový přístup k této oblasti a očekávané přínosy. Podle respondentů polovina zaměstnavatelů v rámci pracovní doby vytváří pro vzdělávání dostatečný časový prostor a zároveň poskytuje dostatečné finanční prostředky. Na druhou stranu však zaměstnavatelé neposkytují dostatečnou motivaci pro další vzdělávání. **Z pohledu zaměstnanců tedy existují na straně firem ještě významné rezervy v podpoře dalšího vzdělávání a prohlubování kvalifikace.** Nedostatečná podpora dalšího vzdělávání tak kontrastuje s relativně vysokým zájmem a motivací samotných zaměstnanců.

19 Další vzdělávání a kompetence v mezinárodním kontextu

Významnou součástí vzdělávacího systému ekonomicky a technologicky vyspělých zemí je propracovaný a respektovaný **system dalšího vzdělávání**. V různé míře doplňuje, prohlubuje nebo zcela nahrazuje odbornost ekonomicky aktivních obyvatel získanou v rámci počátečního vzdělávání. **Role, význam a systém dalšího vzdělávání se v jednotlivých zemích celkem významně liší** v závislosti na struktuře vzdělávacího systému determinovaného dlouhodobější tradicí jednotlivých zemí a dále strukturou jejich národního hospodářství.

Významným **aktérem v oblasti dalšího vzdělávání** jsou **odborové organizace**. Na základě současných trendů lze predikovat, že v této oblasti se role odborů bude nadále posilovat a prohlubovat. To souvisí především s důsledky rychlých a rozsáhlejších technologických změn a postupující digitalizace, které budou postupně klást vyšší nároky na oborovou a odbornou flexibilitu zaměstnanců. Potřebu **prohlubování současných kompetencí nebo osvojování zcela nových a mezioborových** dokáže zajistit velmi efektivně právě **dobře nastavený a funkční systém dalšího vzdělávání**.

Základní doporučení pro role sociálních partnerů (odborů) přehledně definuje studie „*Promoting social partnership in employee training*“⁵ zpracovaná pro organizaci odborů ETUC. Studie popisuje **roli sociálních partnerů při podpoře vzdělávání zaměstnanců** v následujících 4 dimenzích:

- předvídání a identifikace kvalifikačních potřeb,
- mobilizace zdrojů,
- ověřování a uznávání kompetencí a kvalifikací,
- informace, podpora a poradenství.

V rámci studie byla provedena komparativní analýza těchto dimenzí ve 12 evropských zemích včetně České republiky, která si bohužel v mezinárodním srovnání nestojí moc dobře. **Situace v ČR je v této oblasti nedostatečná** nejen vůči leaderům (Rakousko, Nizozemí, Dánsko, Švédsko), ale také vůči zemím s podobnou hospodářskou úrovní (Polsko, Estonsko).

Nízká kvalita zde byla identifikována v oblastech „**mobilizace zdrojů**“ a dále „**informace, podpora a poradenství**“. Podobně je tomu v oblasti „**předvídání a identifikace kvalifikačních potřeb**“, zde je však možno pozorovat alespoň **trend postupného zlepšování**. Relativně **dobře a srovnatelně** s ostatními porovnávanými zeměmi si ČR stojí v oblasti „**ověřování a uznávání kompetencí a kvalifikací**“. Důvodem je především **propracovaný**

5 Promoting Social Partnership in Employee Training – Joint Recommendations and Report | ETUC. Redirecting to <https://www.etuc.org/en> [online]. Copyright © ETUC 2019 [cit. 27.02.2019]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/publication/promoting-social-partnership-employee-training-joint-recommendations-and-report>.

system standardizovaného uznávání výsledků dalšího vzdělávání prostřednictvím Národní soustavy kvalifikací. Na vývoji tohoto systému se podílí významně také zaměstnavatelé. Díky tomu může další vzdělávání relativně flexibilně reagovat na strukturované definované požadavky trhu práce.

Jako inspirace pro zlepšení kvality dalšího vzdělávání v České republice může sloužit řada příkladů **dobré praxe ze zahraničí**, kde se v této oblasti angažují odborové organizace aktivněji než v ČR. Velmi podrobně se jimi zabývá studie „*Role odborů v procesu přípravy kvalifikovaných pracovníků jako nástroji sociální mobility*“⁶, kterou zpracovala společnost TREXIMA pro Asociaci samostatných odborů. Např. v oblasti „**mobilizace zdrojů**“ je zmíněn velký význam kolektivních smluv, díky nimž se daří zajistit např. **placený časový prostor pro realizaci vzdělávání zaměstnanců** nebo související poradenství. Zajímavým příkladem dobré praxe jsou také osobní vzdělávací účty.

Odbory mohou sehrát **významnou roli** také v oblasti **systematického předvídání a identifikace kvalifikačních potřeb**, ale především v oblasti **poskytování informací, podpory a poradenství**. To ostatně potvrzují také výsledky šetření podrobněji popsané v této studii v části „3. Budoucnost práce z pohledu zaměstnanců“. Téměř polovina dotázaných (46,2 %) uvádí, že by se odbory měly systematicky věnovat činnostem při zajišťování možnosti vzdělávání, které umožní udržet si práci nebo získat práci lepší. Podobný počet (44,8 %) považuje za důležitou roli odborů v právním poradenství souvisejícím se změnami na trhu práce.

Zajímavá zjištění přináší **mezinárodní studie** „*Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe*“⁷, kterou realizovalo Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání (Cedefop). V rámci více než 40 000 rozhovorů s osobami staršími 25 let ve 28 zemích EU, v Norsku a na Islandu. Výsledky poskytují **data o vztahu a názorech ekonomicky aktivní skupiny obyvatelstva na témata související s dalším vzděláváním**. Mezi jednotlivými zeměmi existují významné rozdíly. Na základní otázku, zda **respondenti považují celoživotní vzdělávání za důležité**, odpovědělo kladně (absolutně souhlasím) celkem **93 %** dotázaných **ve Švédsku**, zatímco nejméně (56 %) s tím výrokem souhlasí osoby v Lotyšsku. **Česká republika** je s **65 %** souhlasících respondentů v tomto ohledu na nelichotivém 25. místě, hluboko **pod průměrem EU**. Respondenti **v České republice** velmi významně deklarují **důležitost dalšího vzdělávání pro aktualizaci a udržování stávajících dovedností pro výkon práce**. Tento názor zastává **74 %** dotázaných v ČR. V tomto ohledu je Česká republika na 4. místě ve společnosti zemí jako je Švédsko nebo Norsko. **Respondenti z ČR nejméně ze všech zemí** uvádějí **potřebu dalších informací a poradenství v oblasti dalšího vzdělávání**, pouze **32 %** dotázaných uvádí zcela jasně tuto potřebu, dalších **52 %** s ní **souhlasí částečně**.

6 Role odborů v procesu přípravy kvalifikovaných pracovníků jako nástroji sociální mobility. TREXIMA [cit. 19.10.2020]. Dostupné z: https://ipodpora.odboru.info/soubory/uploads/CASTI_03_ROLE_ODBORU_FINAL.pdf.

7 Perceptions on adult learning and continuing vocational education and training in Europe [cit. 20.10.2020]. Dostupné z: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3086>.

20 Shrnutí

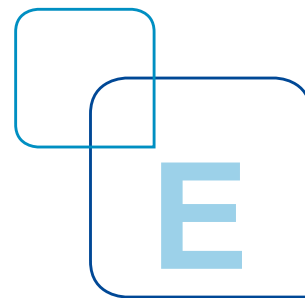
V rámci vzdělávání a kvalifikace zaměstnanců je důležitá vazba mezi kvalifikací, dalším vzděláváním a postavením zaměstnance na trhu práce. Co se týče kvalifikace zaměstnanců, tak s rostoucí vzdělaností populace se od roku 2012 **zvýšil podíl zaměstnanců s vyšším odborným a bakalářským a vysokoškolským vzděláním ve všech typech zaměstnání** od vysoce kvalifikovaných až po pomocné profese.

Na trhu práce se tak objevují **překvalifikovaní zaměstnanci**, jejichž **nejvyšší dosažené vzdělání je vyšší, než vyžaduje jimi vykonávaná profese**. V případě 4. až 8. hlavní třídy zaměstnání CZ-ISCO předpokládaná kvalifikace odpovídá maximálně úplnému střednímu vzdělání s maturitou. Tzn., že **zaměstnanci s vyšším odborným, bakalářským a vysokoškolským vzděláním pracující jako úředníci, pracovníci ve službách a prodeji či obsluha strojů a zařízení, montéři jsou považováni za překvalifikované**. Nejvíce překvalifikovaných zaměstnanců bylo v roce 2019 mezi úředníky, a sice necelých 65 tis., což představovalo přibližně pětinu úředníků. Mezi pracovníky ve službách a prodeji mělo v roce 2019 vyšší než potřebnou kvalifikaci necelých 7 % z nich a ve skupině obsluhy strojů a zařízení, montérů tento podíl činil téměř 2 %. Celkově tedy na českém trhu práce **v roce 2019 pracovalo 107 tis. překvalifikovaných zaměstnanců z řad úředníků, pracovníků ve službách a prodeji a obsluhy strojů a zařízení, montérů**, což odpovídalo cca **3 % z celkového počtu zaměstnanců v ČR**. U překvalifikovaných zaměstnanců v těchto skupinách zaměstnání vzniká potenciál pro rekvalifikaci na profese spadající do 1., 2., 3. či 7. hlavní třídy zaměstnání CZ-ISCO, které vyžadují vyšší kvalifikaci a jsou perspektivní z hlediska budoucnosti a uplatnění na trhu práce.

Nové technologie a modernizace pracovních procesů zvyšují nároky na odborné i měkké kompetence zaměstnanců. Sami zaměstnanci v rámci šetření měli zhodnotit jejich současnou situaci z hlediska dovedností potřebných pro výkon jejich práce. **Téměř polovina zaměstnanců (48 %) považuje své současné znalosti a dovednosti za dostatečné pro zvládnutí svých pracovních povinností**. Necelých **44 % dokonce uvádí, že by byli schopni plnit i náročnější úkoly**. Potřebu doplnění kvalifikace formou krátkého nebo dílčího školení uvedlo 6 % zaměstnanců. O dlouhodobější nebo komplexnější školení pro zvládnutí svých pracovních povinností není téměř žádný zájem (1 %). Nicméně v souvislosti s **moderními technologiemi** má velká část zaměstnanců zájem **si zvyšovat kvalifikaci či si doplnit další vzdělání – 84 %** v případě, že **náklady související se vzděláváním hradí zaměstnavatel**. Pokud by si zaměstnanci měli **náklady na vzdělávání hradit sami**, má zájem se dále vzdělávat **62 %**. **Ochotu vzdělávat se dále podporuje možnost realizace vzdělávání v rámci pracovní doby**, především u dlouhodobějších forem vzdělávání. Z pohledu zaměstnanců jsou prioritou v oblasti dalšího vzdělávání především **cizí jazyky**, které uvedla více než polovina zaměstnanců (52 %). Následuje potřeba vzdělávání v oblasti **práce s programovým vybavením (28 %)** a základní **obsluha výpočetní techniky (27 %)**. Přibližně čtvrtina respondentů (26 %) by si ráda prohloubila kvalifikaci v oblasti **práce s daty** (načítání dat, příprava databází, analýza dat apod.).

Z pohledu zaměstnanců však existují **na straně firem rezervy v podpoře dalšího vzdělávání** a prohlubování kvalifikace v podobě poskytování motivace, dostatečného časového prostoru v pracovní době a finančních prostředků. **Nedostatečná podpora dalšího vzdělávání tak kontrastuje s relativně vysokým zájmem samotných zaměstnanců.**

Jako **inspirace** pro zlepšení kvality dalšího vzdělávání v České republice může sloužit řada **příkladů dobré praxe ze zahraničí**, kde se v této oblasti angažují odborové organizace aktivněji než v ČR. Např. v oblasti „mobilizace zdrojů“ je zmíněn velký význam kolektivních smluv, díky nimž se daří zajistit např. placený časový prostor pro realizaci vzdělávání zaměstnanců nebo související poradenství. Zajímavým příkladem dobré praxe jsou také osobní vzdělávací účty. **Odbory** mohou sehrát **významnou roli** také v oblasti **systematického předvídání a identifikace kvalifikačních potřeb**, ale především v oblasti **poskytování informací, podpory a poradenství**. To ostatně potvrzují také výsledky šetření podrobněji popsané v této studii v části „3. Budoucnost práce z pohledu zaměstnanců“. Téměř polovina dotázaných (46 %) uvádí, že by se **odborníky měly systematicky věnovat činností při zajišťování možností vzdělávání**, které umožní udržet si práci nebo získat práci lepší.



ZÁVĚR A DOPORUČENÍ

21 Souhrnná SWOT analýza

V souhrnné SWOT analýze jsou shrnuty hlavní poznatky z jednotlivých bloků, s informacemi k současnému stavu (**slabé i silné stránky**), a k souvisejícím problémům a možnostem (**ohrožení a příležitosti**) podpory zaměstnanosti při zásadních změnách struktury trhu práce. V souladu se zdroji použitými ve studii jsou v souhrnné tabulce zpracovány aspekty:

- **budoucnost práce**, především charakter a obsah práce či zaměstnatelnosti jednotlivců,
- vliv digitalizace a automatizace na **intenzitu práce a flexibilitu**,
- vazba na **úroveň odměňování**, a s tím související problematika nízkovýdělkových zaměstnanců,
- problematika **vzdělávání a kvalifikací**.

21.1 Silné stránky

BUDOUCNOST PRÁCE

Zvyšující se podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců, jež vytváří předpoklady pro jejich širší uplatnitelnost na pracovním trhu ČR a flexibilitu pro případnou změnu povolání.

Rostoucí podíl duševně pracujících za situace, kdy obtížně algoritmizovatelné duševní činnosti jsou odolné vůči digitalizaci a zvyšují pravděpodobnost udržení zaměstnání.

Dynamicky rostoucí počet pracovníků v odvětví ICT v ČR, které je nutnou **základnou pro digitalizaci dalších sektorů**.

Mezinárodně nadprůměrný a stabilní podíl průmyslu v české ekonomice.

Relativně vysoká míra povědomí zaměstnanců o vlivu technologií na proměnu jejich práce; čtvrtina českých zaměstnanců změny vnímá už nyní.

Velmi vysoká deklarovaná **ochota** českých zaměstnanců **změnit do budoucna profesi**, v případě poloviny z nich ochota změnit dokonce **obor**.

VLIV DIGITALIZACE A AUTOMATIZACE NA INTENZITU PRÁCE A FLEXIBILITU

V ČR průměrná měsíční **odpracovaná doba** v posledních letech **klesá** jak ve mzdové, tak i v platové sféře.

Nejmenší rozsah odpracovaných hodin věnují práci **pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a obsluha strojů a zařízení, montéři**.

Zpracovatelský průmysl a administrativní činnosti patří mezi sektory s **nejvýraznějším poklesem průměrné měsíční odpracované doby** mezi lety 2012 a 2019.

Podíl kolektivních smluv sjednávajících zvýšení nároku na dovolenou je vysoký (v roce 2019 byl sjednán v 88 % kolektivních smluv) a dlouhodobě roste.

Zaměstnanci vnímají, že **digitalizace a automatizace vedla ke snížení podílu manuální práce a fyzické náročnosti jejich práce**.

Existuje poměrně **významný podíl zaměstnanců schopných a ochotných používat nové technologie**, pokud by k tomu měli potřebné možnosti a vybavení.

Nové technologie usnadňují využívání různých forem flexibilní práce. Pouze čtvrtina zaměstnanců uvádí, že charakter jejich práce jim žádnou z forem flexibilní práce neumožňuje.

Mezi zaměstnanci **existuje zájem o využívání flexibilních forem práce**. Deklaruje jej více než polovina z nich. Pohledem zaměstnanců **výhody flexibilní práce převažují** nad jejich nevýhodami. Nejčastěji uváděným přínosem je **lepší sladění pracovního a soukromého života a možnost lépe plánovat práci**.

ODMĚŇOVÁNÍ

Jsou-li zaměstnanci ve mzdové sféře **kryti kolektivní smlouvou**, lze u nich častěji zaznamenat **vysoký růst mezd**.

Mzdy v ČR do roku 2019 poměrně dynamicky **rostly**, zatímco **nezaměstnanost klesala**.

Střední mzda v čase roste v mzdové i platové sféře. Tempo růstu mezd v platové sféře odpovídalo tempu růstu mezd ve **mzdové sféře**.

Medián mzdy v platové sféře je vyšší než ve mzdové sféře, což koresponduje se skutečností, že zde převažují **vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci**.

Pomyslnými vítězi etapy ekonomického růstu v posledních letech jsou zaměstnanci pracující v zaměstnáních s nižší mzdovou úrovní, protože právě ti zaznamenali v posledních letech poměrně dynamický nárůst výdělků. **Rostou mzdy manuálních pracovníků v mzdové i platové sféře**.

Vysoký růst mezd v mzdové sféře zaznamenali pracovníci ve **službách a prodeji**, a také **obsluha strojů a zařízení, montéři**.

Vysoké tempo růstu bylo v předchozích letech typické pro **vyučené ve mzdové sféře** a pro **vysokoškoláky v platové sféře**.

Zaměstnání s **nejvyšším růstem mezd** se nejčastěji pojí se **zpracovatelským průmyslem** (mzdová sféra) a se **vzděláváním, zdravotní a sociální péčí** (platová sféra).

Z manuálních profesí v **mzdové sféře** pobírají **vysoké mzdy montážní dělníci výrobků z kombinovaných materiálů, seřizovači a obsluha CNC, mechanici a opraváři průmyslových strojů a zařízení**. Mezi duševní pracovníky s výrazně vysokou mzdou můžeme zařadit **obchodní zástupce, vývojáře softwaru nebo řídicí pracovníky v oblasti finančních služeb**.

V **platové sféře** patří k **vysokovýdělkovým manuálním** profesím například **příslušníci v jednotkách požární ochrany HZS ČR, řidiči vozidel zdravotnické záchranné služby** nebo také **správci objektů**. U duševních profesí dosahují vysokých výdělků **řídicí pracovníci na základních školách, lékaři v interních oborech** nebo **specialisté v oblasti řízení rizik**.

Nejvyšší podíl duševně pracujících s nadstandardní mzdou tvoří zaměstnanci s **vysokoškolským vzděláním** v mzdové (68 %) i platové (77 %) sféře.

Sektorem s nejvyšším podílem zaměstnanců pobírajících vysoké mzdy je **zpracovatelský průmysl** (mzdová sféra). V případě manuálních pracovníků se jedná o **59 % z nich**.

V posledních letech **klesal podíl nízkovýdělkových zaměstnanců**.

Nejnižší podíl nízkovýdělkových zaměstnanců z hlediska věkových kategorií vykazuje skupina **30–39letých**, typicky **rodičů malých dětí**.

VZDĚLÁVÁNÍ A KVALIFIKACE

V ČR roste podíl osob s terciárním vzděláním. Tato kategorie pracovníků vykazuje nejvyšší míru zaměstnanosti a ve srovnání s ostatními vzdělanostními kategoriemi pobírají i nejvyšší mzdy.

Většina zaměstnanců (90 %) s **vysokoškolským vzděláním** pracuje jako **vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci** a dosahuje **nejvyšších mezd**.

Téměř **polovina zaměstnanců** (48 %) považuje své současné **znalosti a dovednosti** za **dostatečné** pro zvládnutí svých pracovních povinností a **44 %** zaměstnanců dokonce uvádí, že **byli schopni plnit i náročnější úkoly**.

ČR je v mezinárodním srovnání **konkurenceschopná v oblasti ověřování a uznávání kompetencí a kvalifikací**. Důvodem je vybudovaný systém Národní soustavy kvalifikací.

Češi a Češky obsazují **přední příčky v Evropě**, pokud jde o jejich **vnímání důležitosti dalšího vzdělávání** pro aktualizaci a udržování kompetencí pro výkon jejich práce.

Jen 1 % zaměstnanců uvádí, že **nemají žádné počítačové/digitální dovednosti**.

Mladší zaměstnanci mají **významně vyšší úroveň digitálních kompetencí** než zaměstnanci ve vyšších věkových kategoriích.

Většina zaměstnanců má zájem se dále vzdělávat a zvyšovat si svou kvalifikaci, zejména pokud **náklady na vzdělávání hradí zaměstnavatel** a pokud **vzdělávání probíhá rámci pracovní doby**.

Zaměstnanci pracující jako **techničtí a odborní pracovníci projevují silný zájem o prohlubování a rozšiřování svých kompetencí**.

21.2 Slabé stránky

BUDOUCNOST PRÁCE

Čeští zaměstnanci stárnou; jen za posledních 7 let se jejich věk zvýšil o 1 rok na průměrných 43 let.

Od roku 2012 **vzrostl počet zaměstnanců starších 45 let** o 260 tisíc na celkových **1 milion 732 tisíc**. Jejich podíl vzrostl ze 42 % v roce 2012 na současných **46,6 %**.

Zaměstnanci starší 40 let si výrazně méně připouští rizika spojená s digitalizací, jako je změna náplně jejich práce nebo zánik jejich pracovního místa.

Specifické podmínky/programy pro zaměstnávání určitých skupin zaměstnanců (např. osob nad 50 let) jsou v kolektivních smlouvách stanoveny jen **výjimečně**.

Flexibilní formy práce jsou kolektivními smlouvami v ČR ošetřeny jen naprosto výjimečně.

Specifickou **skupinu zaměstnanců** ohrožených změnou kvalifikačních požadavků nebo zrušením pracovního místa **vlivem nových technologií** kolektivní smlouvy **nedefinují** vůbec, nestanoví specifické podmínky/programy pro tyto skupiny zaměstnanců.

Kolektivní smlouvy se téměř nevěnují opatřením na eliminaci psychické zátěže a stresu spojeného s prací, které přitom mohou být asociovány i s obavami ze ztráty zaměstnání v důsledku technologických změn.

Čeští zaměstnanci většinou **věří, že jejich pracovní místo** v důsledku digitalizace **nezanikne** a že nepřijdou o práci, a to **i zaměstnanci s nižší či chybějící kvalifikací**.

Dvě pětiny zaměstnanců nemají informace o výsledcích kolektivního vyjednávání.

VLIV DIGITALIZACE A AUTOMATIZACE NA INTENZITU PRÁCE A FLEXIBILITU

Česká republika je se svým průměrem **39,35 odpracovaných hodin týdně nad průměrem,** a to jak zemí **OECD,** tak **Evropské unie**.

Z hlediska **zkrácených úvazků** se ČR drží **hluboko pod průměrem EU**. Podíl zaměstnanců v ČR pracujících na částečný úvazek v posledních 10 letech **rostl,** ale jen **velmi mírně**.

Nesnižuje se rozdíl mezi měsíční odpracovanou dobou ve mzdové sféře a odpracovanou dobou v platové sféře. Stále platí, že pracovníci v mzdové sféře pracují déle než v platové.

Doprava a skladování je sektor s vůbec nejnižším relativním poklesem průměrné měsíční odpracované doby. Digitalizace a automatizace dopravy a skladování se doposud neprojevila poklesem odpracované doby zaměstnanců.

Poměrně **málo klesla odpracovaná doba v peněžnictví a pojišťovnictví,** kde je rovněž vysoký potenciál digitalizace odvětví.

Podíl kolektivních smluv v ČR se sjednanou **délkou pracovní doby** v čase **mírně klesá.** **V roce 2019 byla sjednána v 62 % pracovních smlouvách.**

Přestože podíl kolektivních smluv se sjednaným **pružným rozvržením pracovní doby** během posledních 10 let vzrostl o 9 p.b., dosahuje úrovně **pouhých 28 %**.

Zaměstnanci uvádí, že dopad digitalizace a automatizace na jejich práci se projevuje nárůstem **počtu, složitosti a komplexnosti pracovních úkolů a povinností**. Zmiňují i vyšší **psychickou náročnost práce**.

Překážky, které **brání zaměstnancům používat moderní technologie** při práci jsou jak na jejich straně (chybějící odborné a jazykové kompetence, obavy), tak na straně firem (slabá podpora zavádění nových technologií, zastaralé vybavení).

Část zaměstnanců má **obavy**, že flexibilní formy práce vedou ke **zvýšení tlaku na výkon zaměstnance** a že **zruší jasné vymezení pracovní doby**.

Téměř třetina zaměstnanců uvádí, že jejich **zaměstnavatel nevytváří žádné specifické podmínky a programy** vedoucí k zajištění souladu měnících se pracovních, životních a kvalifikačních podmínek, které přináší digitalizace.

ODMĚŇOVÁNÍ

Pokud zaměstnanci ve mzdové sféře **nejsou pokryti kolektivní smlouvou**, častěji u nich lze zaznamenat **nízký růst mezd**.

V roce 2019 došlo k poklesu tempa růstu mezd, a to především **ve mzdové sféře**.

Nízký růst mezd zaměstnanců mzdové i platové sféry se nejčastěji týká skupiny **techničtí a odborní pracovníci (3. hl. tř. CZ-ISCO)**

S nízkým tempem růstu mezd se ve mzdové sféře potýkali **zaměstnanci s maturitou a vysokoškoláci**.

Nízký růst mezd je viditelný zejména v sektoru **dopravy a skladování** (mzdová sféra) a v sektoru **veřejné správy, obrany a sociálního zabezpečení** (platová sféra).

V posledních letech **roste podíl zaměstnanců pobírajících minimální mzdu**.

Nízkou a minimální mzdu nejčastěji pobírají **pomocní a nekvalifikovaní pracovníci** a dále zaměstnanci ve **službách a prodeji**.

V ČR je v mezinárodním srovnání **nízká úroveň minimální mzdy**.

Polovina zaměstnanců pokládá své **mzdy za neadekvátní** v rámci podniku i v rámci ČR.

Dvě pětiny zaměstnanců se domnívají, že jejich **finanční ohodnocení není adekvátní** rychle se měnícímu **charakteru práce**.

VZDĚLÁVÁNÍ A KVALIFIKACE

Dynamika **růstu mezd vysokoškoláků** byla v posledních letech ve srovnání s ostatními skupinami zaměstnanců podle vzdělání **nejnižší**, ale rozdíly v tempu růstu se začínají srovnávat.

Roste podíl překvalifikovaných zaměstnanců, tj. osob s vyšším vzděláním, než vyžaduje jimi vykonávaná profese. Na českém trhu práce v roce 2019 pracovalo 107 tis. překvalifikovaných zaměstnanců z řad úředníků, pracovníků ve službách a prodeji a obsluhy strojů a zařízení, montérů (tedy v sektorech považovaných za ohrožené digitalizací a automatizací), což odpovídalo cca **3 %** z celkového počtu zaměstnanců v ČR.

Přibližně **pětina úřednických pozic je obsazena překvalifikovanými pracovníky**, 7procentní podíl překvalifikovaných vykazuje segment služeb a prodeje.

Jen třetina kolektivních smluv stanovuje podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců a jen **minimum smluv (2%) obsahuje konkrétní programy** s počty zaměstnanců, jichž se týkají.

Přestože význam digitálních kompetencí stoupá, **nadpoloviční většina zaměstnanců se v oblasti PC/digitálních kompetencí pokládá jen za základní uživatele**.

Čím **vyšší věk** zaměstnanců, tím **nižší je úroveň sebehodnocení digitálních kompetencí**. Od věkové kategorie 40 let výše významně klesá podíl samostatných uživatelů a převažují zaměstnanci, kteří se hodnotí jako základní uživatelé.

Nejmenší zájem o další vzdělávání projevují **nekvalifikovaní a pomocní pracovníci**.

Největší slabinou zaměstnavatelů v oblasti dalšího vzdělávání je podle zaměstnanců **nedostatečné motivování pracovníků pro další vzdělávání**. Dále považují za nedostatečný **potřebný čas** (v pracovní době) a **finanční prostředky** poskytované na vzdělávání zaměstnavatelem.

Role odborů jako aktéra dalšího vzdělávání v ČR je **v mezinárodním srovnání slabá**, zejména v oblasti **mobilizace zdrojů, informování a poradenství**.

21.3 Příležitosti

BUDOUCNOST PRÁCE

Efektivní a cílené využití národních a unijních prostředků na up-skilling a re-skilling zaměstnanců, nutný v důsledku postupující automatizace a digitalizace práce.

Posilování segmentu služeb jako řešení průmyslové automatizace při zachování významného postavení průmyslu v rámci české ekonomiky.

Zintenzivnění vzdělávání dospělých zejména v sektorech ohrožených digitalizací a automatizací, s důrazem na včasnou změnu či zvýšení kvalifikace před pádem do nezaměstnanosti.

Posílení role sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v oblasti prevence a řešení nezaměstnanosti spojené s transformací trhu práce směrem k automatizaci a digitalizaci.

Cílené zaměření navržených opatření na sektory a skupiny zaměstnanců, které jsou digitalizací ohrožené nejvíce.

Zvýšení informovanosti zaměstnanců o rizicích digitalizace pro jejich pracovní místa a o dostupných řešeních případných problémů.

Zajištění poradenských služeb a nástrojů pro zaměstnance zaměřených na prevenci ztráty zaměstnání prostřednictvím zvyšování nebo změny kvalifikace pracovníků v ohrožených profesích.

VLIV DIGITALIZACE A AUTOMATIZACE NA INTENZITU PRÁCE A FLEXIBILITU

Efektivní využití prostředků zejména ze zdrojů ESF, určených na podporu sociálního dialogu v oblasti podpory pozitivních dopadů digitalizace a automatizace na intenzitu a flexibilitu práce a v oblasti eliminace jejich negativních dopadů.

Posilování různých forem flexibility práce a podmínek pro specifické pracovní režimy (home office, sdílená pracovní místa atd.) umožněných novými technologiemi, zvláště s ohledem na intenzifikaci digitalizace ekonomiky a aktuálně i zajištění chodu ekonomiky během pandemie Covid-19.

Častější využívání pružného rozvržení pracovní doby jako jednoho z opatření sjednaných v kolektivních smlouvách.

Podpora „talentů a motivovaných“, tj. zaměstnanců, kteří mají předpoklady a zájem o osvojování a využívání nových technologií v práci, ale z nejrůznějších důvodů k tomu nemají příležitost.

Podpora „ohrožených a stresovaných“, tj. zaměstnanců, kteří se cítí nástupem nových technologií ohroženi, bez potřebných kompetencí, kteří nemají k práci s novými technologiemi potřebnou sebedůvěru.

Posílení role sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v oblasti prevence a **minimalizace negativních důsledků snížení poptávky po práci**, např. v oblasti částečné nezaměstnanosti.

Legislativní ukotvení flexibilních forem práce.

ODMĚŇOVÁNÍ

Podpora **příchodu investorů, kteří vytvářejí dobře placená pracovní místa s nízkým rizikem náhrady lidské práce stroji a algoritmy**. To nově platí v souvislosti se snahou zkracovat dodavatelské řetězce v reakci na pandemii Covid-19.

Podpora a posilování **principů spravedlnosti a transparentnosti mezd** s ohledem na různé formy dopadu digitalizace na pracovní trh.

Udržitelný růst minimální mzdy, na jedné straně umožňující důstojnou práci a eliminující riziko rozšiřování třídy „pracujících chudých“, na druhé straně ve výši, která nepřispívá ke zvyšování nezaměstnanosti v důsledku ztráty konkurenceschopnosti podniků a české ekonomiky jako celku.

Zaměření **upskillingu a reskillingu** dospělých **na sektory a kvalifikace** s vysokou přidanou hodnotou, nízkým rizikem náhrady lidské práce stroji a algoritmy, a **s vysokou úrovní mezd**.

Posílení **informační a poradenské role odborů** při řešení dopadů digitalizace na trh práce a odměňování.

VZDĚLÁVÁNÍ A KVALIFIKACE

Využití **prostředků z národních a unijních zdrojů** na vytvoření nových **systémových nástrojů podpory dalšího vzdělávání**, např. individuálních vzdělávacích účtů.

Zaměření podpory rekvalifikací a přeškolovacích programů zaměstnanců na **kompetence pro pracovní pozice pro digitální éru**: nestereotypní, komplexní, s nerutinními pracovními činnostmi obtížně nahraditelnými stroji a algoritmy.

Zaměření aktivit re-skillingu a up-skillingu mj. na **překvalifikované osoby**, u nichž lze předpokládat vyšší pravděpodobnost uplatnění pracovních pozicích digitalizovaného pracovního trhu.

Zaměstnání s očekávaným znevýhodněním v důsledku 4. průmyslové revoluce jsou často zařazena do 4., 5. nebo 8. hlavní třídy zaměstnání CZ-ISCO. U překvalifikovaných zaměstnanců v těchto skupinách zaměstnání vzniká **potenciál pro rekvalifikaci na profese spadající do 1., 2., 3. či 7. hlavní třídy zaměstnání CZ-ISCO, které vyžadují vyšší kvalifikaci a jsou perspektivní z hlediska budoucnosti a uplatnění na trhu práce.**

Podpora **dalšího vzdělávání zvláště ohrožených skupin osob**: žen, jež mají o osvojování technických/digitálních kompetencí menší zájem než muži, dále zaměstnanců ve středním a vyšším věku a zaměstnanců s nižší nebo chybějící kvalifikací.

Využití **potenciálu zaměstnanců**, kteří své znalosti a dovednosti hodnotí jako natolik kvalitní, že jim umožňují plnit i **náročnější pracovní úkoly, než vyžaduje jejich současná práce** (takto se hodnotí téměř polovina zaměstnanců). To zvyšuje pravděpodobnost jejich úspěchu při výkonu komplexnější a náročnější práce, typické pro éru digitalizace.

Zaměření podpory na **školení hrazená zaměstnavatelem a probíhající v pracovní době**. Za těchto podmínek je ochota zaměstnanců se do školení zapojit je významně vyšší. Z pohledu zaměstnanců tedy existují na straně firem ještě **významné rezervy v podpoře dalšího vzdělávání a prohlubování kvalifikace**, což kontrastuje s relativně vysokým zájmem a motivací samotných zaměstnanců.

Podpora relativně nových forem dalšího vzdělávání jako **online školení a webinářů**, jež prokazují vysoký potenciál do budoucna. Ukazuje se, že je preferuje téměř třetina zaměstnanců. Rovněž pandemie Covid-19 zvýraznila výhody online vzdělávání.

Posílení role odborů jako **sociálního partnera v oblasti vzdělávání a kvalifikací**.

21.4 Hrozby

BUDOUCNOST PRÁCE

V reakci na aktuální ekonomickou krizi proces nahrazování lidské práce prostřednictvím automatizace a digitalizace významně zrychlí a přispěje k růstu nezaměstnanosti.

V reakci na ekonomickou krizi, potřebu zvýšení odolnosti dodavatelských řetězců a růst produktivity v automatizaci se zintenzivní tzv. „**re-shoring**“, tj. převod produkce

zahraničních investorů z ČR zpět do svých domovských států, což přispěje k dalšímu růstu nezaměstnanosti.

Digitalizace nahradí či promění práci pětiny (627 tisíc) českých zaměstnanců.

Většinou jde o nekvalifikované, administrativní, manuální či pomocné pracovníky a častěji ženy než muže.

Digitalizace se zvláště dotkne sektorů jako **zpracovatelský průmysl, velkoobchod a maloobchod, doprava a skladování, administrativní a podpůrné činnosti.**

Lidé v povoláních s vyšším rizikem automatizace budou častěji **přicházet o práci** a budou muset **zaměstnání častěji měnit.**

VLIV DIGITALIZACE A AUTOMATIZACE NA INTENZITU PRÁCE A FLEXIBILITU

Průměrná odpracovaná doba v ČR je ve srovnání s rozvinutějšími evropskými ekonomikami stále **vysoká**, což **zhoršuje pozici ČR z hlediska pracovních podmínek zaměstnanců.**

Využívání potenciálu částečných úvazků a dalších forem flexibilní práce, které umožňují moderní technologie, je v ČR velmi nízké. Podíl Češek a Čechů pracujících na částečný úvazek je např. ve srovnání s Rakouskem více než čtyřikrát nižší.

Rigidita českých zaměstnavatelů vůči úpravám pracovní doby je velmi silná. Podíl zaměstnanců, kteří si nemohou svůj pracovní čas vůbec upravovat je pod evropským průměrem. Dvě třetiny českých zaměstnanců uváděly v roce 2015, že pracovní dobu určuje zaměstnavatel a není možné ji měnit. Oproti zemím západní Evropy je velký rozdíl především v poskytování pružné pracovní doby.

Dá se očekávat, že digitalizace a automatizace povede k posunu od žádaných k nedobrovolným kratším úvazkům, protože se sníží poptávka po práci vykonávané lidmi. Kratší úvazky se mohou stát projevem omezené pracovní poptávky.

Digitalizace práce zvýší objem, náročnost a komplexnost pracovních úkolů a činností vykonávaných zaměstnanci.

Nejasně vymezená práce z domova povede k **prodlužování pracovního času** a k **eliminaci odlišení mezi pracovní dobou a soukromým životem.**

V průzkumu uvedlo 40 % zaměstnanců, že u nich **vzrostla psychická náročnost práce.** Avšak v rámci kolektivního vyjednávání **konkretizaci způsobu realizace rámcové dohody o stresu** spojeném s prací sjednává **minimum kolektivních smluv** (0,3 % v roce 2019).

ODMĚŇOVÁNÍ

Zatímco v několika posledních letech mzdy rostly, **v roce 2019 je patrný pokles tempa růstu mezd,** a to **především ve mzdové sféře.**

Dynamický růst mezd v profesích ohrožených digitalizací a automatizací **zvyšuje pravděpodobnost náhrady** stále dražší **lidské práce** stále levnějšími roboty a jinými technologiemi. Ztráta práce může vést k **nezaměstnanosti a pádu do chudoby,** způsobené mimo jiné **neochotou přijímat hůře placená zaměstnání** (např. ve službách).

Mezi **vyučenými manuálně pracujícími** zaměstnanci se vyskytuje vysoký podíl osob s nadstandardními příjmy, přičemž u nich existuje vysoké **riziko náhrady práce novými technologiemi**.

Nejvyšší podíl manuálních pracovníků pobírajících vysokou mzdu vykazuje sektor **zpracovatelského průmyslu**, tj. **odvětví s vysokým rizikem digitalizace práce**. Druhým nejčastěji zastoupeným odvětvím je doprava a skladování, pro něž platí totéž.

Digitalizaci jsou ohroženi i pozice duševního charakteru, pokud je možné pracovní procesy algoritmizovat. Rizikem je odvětví administrativních a podpůrných činností a příslušné pracovní pozice napříč dalšími sektory.

VZDĚLÁVÁNÍ A KVALIFIKACE

Účast dospělých na dalším vzdělávání je v ČR nižší, než činí průměr EU, a v posledních letech stále klesala až na současných 8 % (pro srovnání Německo: 20 %, Rakousko 14 %). Tím se oslabuje konkurenceschopnost ČR.

Slabá dynamika růstu mezd vysokoškoláků zvyšuje **riziko „brain-drain“**, tj. odchodu nejkvalifikovanějších pracovníků do zemí s lepší úrovní odměňování.

Ochota pracovníků vzdělávat se je nižší, pokud jejich **zaměstnavatel není ochoten na jejich vzdělávání přispívat a poskytovat je v pracovní době**. V případě změny zaměstnavatele to může ohrožovat jejich uplatnitelnost na pracovním trhu.

Ženy mají o zvyšování kvalifikace a další vzdělání související s moderními technologiemi **menší zájem než muži**. To ohrožuje jejich budoucí postavení na digitalizovaném pracovním trhu.

Od věkové kategorie **40 let začíná klesat motivace k dalšímu vzdělávání**, přestože především osoby ve středním věku čekají ještě desítky let ekonomicky aktivního života.

Čím je dosažené **vzdělání** zaměstnanců **nižší**, tím **nižší** je i jejich **zájem** o školení a prohlubování kvalifikace. To snižuje jejich budoucí uplatnitelnost na pracovním trhu.

V mezinárodním srovnání **občané ČR velmi málo vnímají potřebu informací a poradenství pro další vzdělávání**. V době rostoucí nezaměstnanosti může nedostupnost, resp. neznalost potřebných informací (např. o vhodných rekvalifikacích) přispívat ke vzniku a prodlužování období nezaměstnanosti.

22 Doporučení

22.1 Budoucnost práce a zaměstnanost

1. Věnovat se problematice dopadů digitalizace na zaměstnanost v ČR jako jednomu z prioritních témat ČMKOS na nejbližších 10 let.
2. Definovat, průběžně identifikovat a sledovat novou skupinu zaměstnanců, kteří si zasluhují zvláštní pozornost ČMKOS, tj. zaměstnanci na pracovních pozicích se zvýšeným rizikem zániku v důsledku digitalizace a automatizace. Tato riziková pracovní místa mohou být definována v kombinaci parametrů, k nimž patří zejména: <ul style="list-style-type: none"> • riziková odvětví (zpracovatelský průmysl, velkoobchod a maloobchod, doprava a skladování, administrativní a podpůrné činnosti), • nízká kvalifikace zaměstnanců (zaměstnanci bez kvalifikace a s nižší kvalifikací), • střední a vyšší věk zaměstnanců.
3. Více se v rámci rizikových skupin zaměstnanců zaměřit na věk od 45 let výše. Tradičně se v ČR toto téma spojuje s generací 50+. To je v době zrychlujících se změn požadavků již nevyhovující přístup. Pozornost je třeba posunout do nižších věkových kategorií. Aktivní role ČMKOS v této oblasti bude významná i vzhledem k faktu, že aktivní politika zaměstnanosti a definice rizikových skupin na pracovním trhu v ČR (např. ve smyslu podporovaných cílových skupin v rámci projektů ESF) se nadále nemění a zůstává zaměřena na kategorii 50 let a výše.
4. V rámci sociálního dialogu iniciovat nové nástroje podpory individuálního vzdělávání dospělých (jako jsou např. individuální vzdělávací účty), jež budou stát vedle nástrojů podpory podnikového vzdělávání. Inspiraci lze hledat u osvědčených zahraničních vzorů, jako je německá vzdělávací iniciativa WeGebAU. S ohledem na efektivitu navržených nástrojů lze jejich užití vhodným způsobem vymezit (podporované zaměření kurzů, zaměstnanci z ohrožených sektorů, nízkokvalifikovaní, zaměstnanci malých a středních podniků, zaměstnanci ve věku 45 a starší). Výjimky, jako např. podpora mladších 45 let, lze podmínit finanční spoluúčastí zaměstnavatelů.
5. Ověřit možnost, a v případě realizovatelnosti podpořit princip, aby v případě nástrojů individuální podpory vzdělávání dospělých (individuální vzdělávací účty) bylo za stanovených podmínek možné nárokovat nejen kurzovné, ale i náklady spojené s dopravou do místa školení, zabezpečením péče o děti, případně i stravováním a ubytováním (viz vzorová iniciativa WeGebAU). V případě méně majetných se jedná o významné položky. Takto koncipovaný nástroj může významným způsobem zvýšit motivaci se do vzdělávání zapojit.
6. Zacílit obsah kolektivních smluv a opatření v nich dohodnutých na problematiku zaměstnanců ohrožených digitalizací, ale i na příležitosti, které digitalizace přináší. V prvním případě to mohou být zejména specifické podpůrné a vzdělávací programy pro zaměstnance na pracovních místech ohrožených digitalizací. Dále se může jednat o řešení problematiky stresu a psychické zátěže, jež může vyplývat mj. z pocitu ohrožení ztrátou zaměstnání v důsledku změny technologií. Pozitivní přínos digitalizace lze naopak reflektovat v kolektivních smlouvách častější aplikací flexibilních forem práce a pracovních režimů.

- | |
|---|
| <p>7. Zlepšit dostupnost informací o výsledcích kolektivního vyjednávání, které souvisí s problematikou digitalizace a vzdělávacích příležitostech. Dostupnost informací je třeba zajistit zejména pro specifické kategorie zaměstnanců, aby byl potenciál dohody během rozhodného období maximálně využit.</p> |
| <p>8. Vytvořit systém poradenství ČMKOS pro zaměstnance a do něj zahrnout téma digitalizace. Vytvořit portfolio informačních zdrojů a poradenských nástrojů, které budou (mimo jiných témat) pomáhat zaměstnancům zorientovat se v problematice dopadů digitalizace na pracovní trh a které jim budou pomáhat na rizika včas a adekvátně reagovat.</p> |

22.2 Intenzita práce a flexibilita

- | |
|--|
| <p>1. Posílit prvek flexibilních forem práce v sociálním dialogu a kolektivních smlouvách. Zvrátit trend poklesu podílu kolektivních smluv ošetřujících pružné rozvržení pracovní doby a dosáhnout ve stanovené době alespoň dvoutřetinového podílu kolektivních smluv, které mají pružné rozvržení pracovní doby zakomponováno (nyní 62 %).</p> |
| <p>2. V kolektivních smlouvách dojednat vhodné portfolio disponibilních forem flexibilní práce, s přihlédnutím ke skutečnosti, že je nebude možné aplikovat na všechny pracovní pozice a/nebo v celém rozsahu. Definovat rámcová opatření na eliminaci potenciálních negativ flexibilních forem práce (např. stanovit dobu dostupnosti zaměstnance při práci na dálku, právo na nereagování mimo dohodnutou dobu dostupnosti, rámcová pravidla komunikace při práci na dálku atp.).</p> |
| <p>3. Podpořit legislativní ukotvení flexibilní práce. V České republice taková zákonná úprava dosud neexistuje, přestože existují příklady zemí, kde je toto legislativně upraveno. Zájem mnoha zemí o normu se prudce zvýšil v reakci na pandemii Covid-19.</p> <p>Bude přitom nanejvýš vhodné převzít základní principy inspirativních zahraničních zákonů o flexibilní práci, mezi něž patří:</p> <ul style="list-style-type: none"> • právo zaměstnance o některou z forem flexibilní práce požádat po určité době odpracované u zaměstnavatele, • právo zaměstnavatele žádost po prozkoumání odmítnout, avšak jen v případě taxativně stanovených důvodů. <p>Tímto způsobem je zákon aplikován například ve Velké Británii.</p> |
| <p>4. Před přijetím navrhované legislativní úpravy pilotně ověřit výše popsany princip „flexibilní práce jako právo“ formou opatření ve vybraných kolektivních smlouvách.</p> |
| <p>5. Nabízí se příležitost spojit iniciaci výše uvedené legislativní úpravy s potřebou v horizontu 2 let promítnout unijní směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (článek 9 o pružném uspořádání pracovní doby) a obě aktivity řešit souběžně.</p> |
| <p>6. V kolektivním vyjednávání zaměřit pozornost na jev „částečné nezaměstnanosti“. Tato překážka v práci se může v nastávajících letech objevovat výrazně častěji než v minulosti, ať už s ohledem na digitalizaci práce nebo nižší objem zakázek v době ekonomického útlumu. Kolektivní vyjednávání může přispět k vyplácení vyšší než minimální náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci za dobu, kdy v rozsahu stanovené pracovní doby nevykonává práci z důvodu částečné nezaměstnanosti.</p> |
| <p>7. Vypracovat a aplikovat vhodné poradenské postupy a nástroje informování o flexibilních formách práce a možnostech jejich využívání, určené zaměstnancům a členům odborů.</p> |

22.3 Odměňování

<p>1. Digitalizace se stala novým fenoménem ovlivňujícím také odměňování pracovníků. Urychluje změny na trhu práce, činí práci náročnější a komplexnější. ČMKOS by se proto mohla zaměřit na problematiku změn práce a v rámci analýzy pracovních pozic zkoumat relevanci změn v odměňování vůči změnám práce zaměstnanců vyvolaným digitalizací (tj. růst objemu, náročnosti a komplexity pracovních úkolů a činností).</p>
<p>2. Každý druhý zaměstnanec uvádí, že v rámci podniku pokládá svou mzdu za neadekvátní. Takovým zaměstnancům je třeba nabídnout vhodné řešení pomocí:</p> <ul style="list-style-type: none"> • analýzy příčin nespokojenosti, • identifikace možností vedoucích k nápravě na individuální úrovni, doporučení postupu, • individuální pomoci a podpory, • vyhodnocení zjištění a přenosu závěrů do kolektivního vyjednávání.
<p>3. Zakomponování problematiky dopadů digitalizace na odměňování do portfolia témat řešených v rámci navrhovaného systému poradenství ČMKOS. Vytvoření relevantních poradenských nástrojů a pomůcek (např. webových nástrojů, aplikací či příruček), jejich následná propagace a využívání na úrovni jednotlivých podniků a organizací.</p>
<p>4. Digitalizace dopadá různým způsobem na kariéry žen a mužů. Proto je nanejvýš vhodné podporovat existující opatření a vytvářet různé nové nástroje sloužící k posilování principů spravedlnosti a transparentnosti mezd žen a mužů.</p> <p>Jako možnosti se nabízí např. spolupráce při propagaci relevantních iniciativ a již dostupných nástrojů:</p> <ul style="list-style-type: none"> • iniciativa Rovná odměna, • analytický nástroj Logib, • mzdová a platová kalkulačka porovnávající příjmy žen a mužů, • ocenění jako „Férový zaměstnavatel“, • podpora certifikace zaměstnavatelů nabízejících rovnou odměnu. Příkladem může být již realizovaná certifikace PwC „Equal Salary“. <p>Alternativně se nabízí vyvinutí vlastní certifikace a dalších nástrojů zpracovaných na míru potřebám ČMKOS.</p>
<p>5. Iniciace a podpora legislativních opatření směřujících ke zvýšení transparentnosti a spravedlnosti mezd. Zde se nabízí možnosti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ze zákona povinné uvádění výše základní mzdy v pracovní inzerci, přičemž mzda uvedená v pracovní smlouvě nesmí být nižší než mzda inzerovaná (příklad Slovensko). • povinné poskytování údajů o gender pay gap podniky od určité velikosti (Velká Británie od 250 zaměstnanců, Německo od 500 zaměstnanců; podobná ustanovení lze najít např. v Itálii nebo Francii).
<p>6. Zapojení ČMKOS jako sociálního partnera do aktivit kariérového poradenství pro mládež formou propagace kariérových možností v oborech s budoucností i v digitální éře, v udržitelných a dobře odměňovaných sektorech a povoláních.</p>

22.4 Vzdělávání a kvalifikace

<p>1. Prosadit legislativně ukotvené významnější postavení odborů v systému odborného vzdělávání a přípravy (OVP).</p> <p>V mnoha evropských rozvinutých ekonomikách mají sociální partneři (odbory i zaměstnavatelé) v rámci systému OVP legislativně vymezené postavení, definované příslušným zákonem. Norma sociálním partnerům určuje vůči státu rovnocenné postavení v řízení systému OVP a umožňuje jim, prostřednictvím účasti v zákonem zřízených orgánech, spolu se zaměstnavateli ovlivňovat podobu a revize obsahu jak počátečního, tak dalšího OVP a tím ji přizpůsobovat měnícím se požadavkům trhu práce. Prostředkem k posílení role odborů v OVP je vznik zákona o odborném vzdělávání a přípravě.</p>
<p>2. V kolektivních smlouvách častěji specifikovat podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců a podpořit kontrolovatelnost jejich plnění. Tomu napomůže definování konkrétních kvalifikačních programů se stanovenými počty zaměstnanců, kteří do nich budou zapojeni. V kolektivních smlouvách vymezit prostor pro podnikové vzdělávání v rámci pracovní doby.</p>
<p>3. Požadovat po zaměstnavatelích stanovení konkrétních a transparentních motivačních prvků pro zaměstnance, které budou zvyšovat jejich zájem zapojit se do vzdělávacích programů (garantovaná pracovní pozice po přeškolení, zvýšení mzdy při dosažení stanoveného certifikátu atp.).</p>
<p>4. Stanovit téma vzdělávání a kvalifikací jako jeden z ústředních prvků případného poradenského systému ČMKOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definovat strategii podpory vzdělávání a kvalifikací v rámci poradenského systému a vytvořit odpovídající informační a poradenské nástroje určené pro širokou veřejnost, zaměstnance a členy odborů, působící v podnicích jako ambasadoři vzdělávání. • tech, rekvalifikací a jiných programech dalšího vzdělávání, a dále o disponibilních zdrojích na realizaci kurzů, možnostech daňových odpočtů nákladů na další vzdělávání atp. • Portfolio informací doplnit o právní poradenství pro zaměstnance ve vztahu ke změnám na trhu práce.
<p>5. Více podpořit Národní soustavu kvalifikací (NSK) jako národní systém uznávání a ověřování kvalifikací. Propagovat profesní kvalifikace jako nástroj sloužící k posilování postavení držitelů osvědčení o zkouškách z profesních kvalifikací na pracovním trhu obecně. Tím se zvyšuje nezávislost těchto osob na jednom konkrétním zaměstnavateli.</p>
<p>6. Iniciovat pilotní modely podnikových systémů certifikací v rámci podnikového systému vzdělávání a z titulu odborů podpořit účast zaměstnanců na vzdělávání.</p>
<p>7. Podpořit realizaci programů re-skillingu a up-skillingu „překvalifikovaných“ osob pracujících v profesích s nižším vyžadovaným stupněm vzděláním, s potenciálem pro rekvalifikaci na profese spadající do 1., 2., 3. či 7. hlavní třídy zaměstnání CZ-ISCO, které vyžadují vyšší kvalifikaci a jsou perspektivní z hlediska budoucnosti a uplatnění na trhu práce.</p>
<p>8. Zaměřit se na další vzdělávání u skupin, které významu dalšího vzdělávání přikládají menší význam, přičemž jejich pracovní místa jsou digitalizací ohrožena stejně nebo dokonce více než v případě jiných skupin. Podporovat vzdělávací programy pro pracovníky s nižším vzděláním, střední a starší generaci zaměstnanců, a pro ženy, jež deklarují menší zájem o vzdělávání v oblasti technických/digitálních kompetencí, než je tomu v případě mužů.</p> <p>Podpořit vznik finančních nástrojů podpory individuálního vzdělávání dospělých (např. institutu individuálních vzdělávacích účtů). Ty zaručí mobilizaci zdrojů potřebných k hrazení nákladů na školení i v případě, kdy zaměstnavatel další vzdělávání nepodporuje a snižuje se tím závislost pracovníka na svém zaměstnavateli. Individuální vzdělávací účty usnadní mobilitu na pracovním trhu.</p>

Příloha 1 – Tabulková část

Tabulka I: Sekce klasifikace CZ-NACE

Odvětvová skupina	Sekce CZNACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
Průmysl a stavebnictví	B	Těžba a dobývání
	C	Zpracovatelský průmysl
	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
Služby	H	Doprava a skladování
	I	Ubytování, stravování a pohostinství
	J	Informační a komunikační činnosti
	K	Peněžnictví a pojišťovnictví
	L	Činnosti v oblasti nemovitostí
	M	Profesní, vědecké a technické činnosti
	N	Administrativní a podpůrné činnosti
	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
	P	Vzdělávání
	Q	Zdravotní a sociální péče
	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
	S	Ostatní činnosti
	T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
	U	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

Tabulka II: Hlavní třídy zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO

Hlavní třída CZISCO	Název
1	Zákonodárci a řídicí pracovníci
2	Specialisté
3	Techničtí a odborní pracovníci
4	Úředníci
5	Pracovníci ve službách a prodeji
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
7	Řemeslníci a opraváři
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách

Tabulka III: Zaměstnání s nevyšším indexem růstu mediánu v letech 2011 a 2019 (mzdová sféra ČR)

Zaměstnání mzdové sféry (klasifikace CZ-ISCO)	
Kód	Název
13212	Řídicí pracovníci ve zpracovatelském průmyslu
14201	Řídicí pracovníci v maloobchodě
52232	Prodavači potravinářského zboží
52235	Prodavači textilu, obuvi a kožené galanterie
52236	Prodavači elektrotechniky, elektroniky a domácích potřeb
52303	Pokladníci v prodejnách
53211	Ošetřovatelé v oblasti pobytové péče
53212	Pracovníci přímé obslužné péče v oblasti pobytové péče
53295	Sanitáři
71151	Tesaři
71195	Kvalifikovaní stavební dělníci hlavní stavební výroby
71321	Lakýrníci automobilů a jiných vozidel
72132	Karosáři a autoklempíři
75121	Pekaři
75122	Cukráři (kromě šéfcukrářů)
81212	Obsluha zařízení ve slévárenství (taviči, slévači)
81602	Obsluha strojů na výrobu pečiva, čokolády a cukrovinek
81822	Obsluha kotlů na vytápění, ohřivačů a výměníků (kromě obsluhy kotlů lodí a lokomotiv)
82122	Montážní dělníci elektronických zařízení
82192	Montážní dělníci výrobků z pryže a plastů
82197	Montážní dělníci výrobků z kombinovaných materiálů
83311	Řidiči autobusů v městské hromadné dopravě
83441	Řidiči vysokozdvížných vozíků

**Tabulka IV: Zaměstnání s nevyšším indexem růstu mediánu v letech 2011 a 2019
(platová sféra ČR)**

Zaměstnání platové sféry (klasifikace CZ-ISCO)	
Kód	Název
22121	Lékaři v interních oborech
22122	Lékaři v chirurgických oborech
22212	Sestry pro intenzivní péči (včetně pediatrie a neonatologie)
22214	Sestry pro pediatrii
23201	Učitelé odborných předmětů (kromě pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami)
23203	Učitelé odborného výcviku (kromě pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami)
23301	Učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů na středních školách
23303	Učitelé na 2. stupni základních škol
32112	Radiologičtí asistenti
32121	Zdravotní laboranti
53221	Ošetřovatelé v oblasti ambulantních a terénních služeb a domácí péče
53295	Sanitáři

**Tabulka V: Zaměstnání s nejnižším indexem růstu mediánu v letech 2011 a 2019
(mzdová sféra ČR)**

Zaměstnání mzdové sféry (klasifikace CZ-ISCO)	
Kód	Název
12112	Řídící pracovníci v oblasti ekonomiky a financí (kromě finančních a pojišťovacích služeb)
13302	Řídící pracovníci v oblasti informačních technologií a činností
13461	Řídící pracovníci v oblasti finančních služeb
21422	Inženýři projektanti budov
22622	Farmaceuti se specializací pro veřejné lékárenství
24311	Specialisté v oblasti marketingu
26312	Specialisté v oblasti podnikové ekonomie
31117	Technici v oblasti metrologie
31124	Stavební technici přípravy a realizace investic, inženýringu
31224	Mistři a příbuzní pracovníci v chemii, farmacii a potravinářství
33121	Odborní poradci v peněžnictví
33122	Přepážkoví konzultanti v peněžnictví
33136	Odborní pracovníci financování a úvěrování
33211	Odborní pojišťovací poradci
33392	Obchodní referenti
33432	Odborní pracovníci hospodářské správy
43115	Fakturanti
43232	Dopravní dispečeré

Zaměstnání mzdové sféry (klasifikace CZ-ISCO)	
Kód	Název
44121	Pracovníci vnitřní poštovní služby
44125	Doručovatelé listovních poštovních zásilek
44126	Motorizovaní doručovatelé poštovních zásilek
81896	Obsluha zařízení na výrobu a rozvod energií
83221	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů (kromě taxikářů a řidičů zdravotnické dopravní služby)

Tabulka VI: Zaměstnání s nejnižším indexem růstu mediánu v letech 2011 a 2019 (platová sféra ČR)

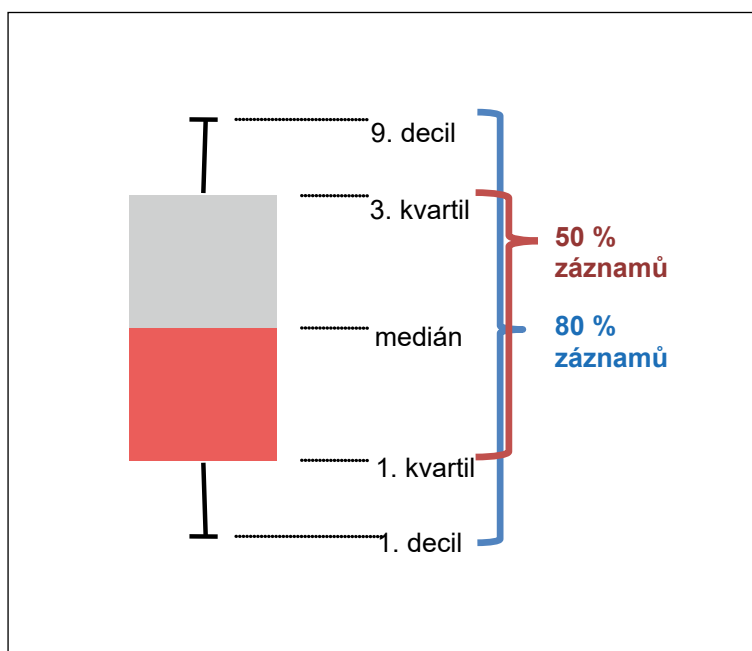
Zaměstnání platové sféry (klasifikace CZ-ISCO)	
Kód	Název
31124	Stavební technici přípravy a realizace investic, inženýringu
31126	Stavební technici provozní
31198	Technici bezpečnosti práce a ochrany zdraví, racionalizace výroby, ergonomických studií
33132	Odborní účetní mzdoví
33133	Odborní účetní finanční a investiční
33136	Odborní pracovníci financování a úvěrování
33431	Odborní asistenti v administrativě
33436	Odborní pracovníci zahraničních vztahů a služeb, vnitřních věcí státu a regionálního rozvoje
33437	Odborní pracovníci v oblasti správy školství, kultury a zdravotnictví
33438	Odborní pracovníci v oblasti správy průmyslu a dopravy
81822	Obsluha kotlů na vytápění, ohřívaců a výměníků (kromě obsluhy kotlů lodí a lokomotiv)
83221	Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů (kromě taxikářů a řidičů zdravotnické dopravní služby)

Příloha 2 – Krabicový graf

Diferenciace ukazatelů je sledována pomocí následujících statistických charakteristik:

- **Medián.** Medián je hodnota, jež dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že nejméně 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a nejméně 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr;
- **Kvartily.** Kvartily jsou hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. **První kvartil** je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot uspořádané řady. **Třetí kvartil** je hodnota, nad kterou leží 25 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. Druhý kvartil je rovný mediánu;
- **Decily.** Decily jsou hodnoty, které rozdělují vzestupně uspořádanou řadu čísel na deset částí. **První decil** je hodnota, pod kterou leží 10 % nejnižších hodnot uspořádané řady. **Devátý decil** je hodnota, nad kterou leží 10 % nejvyšších hodnot uspořádané řady.

Výše uvedené statistické charakteristiky mohou být znázorněny formou krabicových grafů (*boxplot*). Popis krabicového grafu uvádí obrázek níže.



ANALÝZA SWOT

Změny na trhu práce a nová role zaměstnanců
v období Společnost 4.0

Kolektiv autorů

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

Zpracovala: TREXIMA, s. r. o.

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

1. vydání, Praha 2020

ISBN: 978-80-86809-33-5



ISBN: 978-80-86809-33-5