

ČESKÝ TRH PRÁCE V EVROPSKÉM SROVNÁNÍ

CZECH LABOR MARKET IN EUROPEAN COMPARISON

Helena Vychová¹

Abstrakt

Článek přináší s využitím vybraných ukazatelů pohled na postavení českého trhu práce při srovnání se zeměmi EU 27. Česká republika v některých ukazatelích dosahuje předních příček, současně ale také v dalších srovnávaných oblastech zaostává a pohybuje se pod průměrem EU 27, či se umísťuje i na zadních příčkách. Oblast trhu práce spadá i nadále do kompetencí jednotlivých členských zemí, politika zaměstnanosti se nestala jednou ze společných politik EU, u kterých přešlo rozhodování na instituce EU. Členstvím v EU však země přijaly řadu závazků, jež v mnoha oblastech formují či zasahují do rozhodování vlád jednotlivých zemí a ovlivňují podobu přijímaných opatření. Cílem EU, který se promítá i do realizace jejích politik a činností, je i dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti. Stanovovány jsou strategické cíle v oblasti zaměstnanosti, jež mají členské státy dosáhnout. Situace a vývoj národního trhu je ale především výsledkem dlouhodobého vývoje řady faktorů a souvisí s ekonomickou výkonností země. I přes koordinaci prostřednictvím přijímaných, ať už pro členské státy závazných nebo dobrovolných aktů, tak zůstávají nadále mezi jednotlivými zeměmi z hlediska srovnání oblasti zaměstnanosti a trhu práce rozdíly.

Klíčová slova

trh práce, politika zaměstnanosti, ekonomická aktivita, produktivita práce, částečné úvazky, délka pracovní doby, průměrné výdělky

Abstract

Using selected indicators, the article provides an overview of the position of the Czech labor market in comparison with the EU-27 countries. In some indicators, the Czech Republic reaches the top ranks, but at the same time in other compared areas it lags behind and is below the EU-27 average or is also placed on the back rungs. The area of the labor market continues to fall within the competence of individual member

¹ Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.

states. Employment policy has not become one of the common EU policies for which decision-making has been transferred to the EU institutions. However, by joining the EU, countries have made a number of commitments, which in many areas shape or interfere in the decisions of individual governments and the form of measures taken. The EU's goal, which is also reflected in the implementation of its policies and activities, is to achieve a high level of employment. The strategic employment targets to be achieved by the Member States are set. However, the situation and development of the national market is primarily the result of a long-term development of a number of factors and is linked to the country's economic performance, and despite coordination through acts adopted, whether binding on Member States or voluntary, differences remain between countries in terms of employment and labor market comparisons.

Keywords

labor market, employment policy, economic activity, labor productivity, part – time work, length of working hours, average earnings

SOUČASNÝ STAV POZNÁNÍ

Pravomoci a odpovědnost za politiku zaměstnanosti zůstávají na jednotlivých členských státech EU, i když se i zde při jejich nastavování vliv EU promítá. Již podle samotné Smlouvy o Evropské unii se řadí mezi její zásady, cíle a činnosti podpora vysoké úrovně zaměstnanosti rozvíjením koordinované strategie mezi zeměmi EU. S cílem koordinace či dosažení určité minimální úrovně norem jsou vydávány závazné směrnice, nařízení či rozhodnutí dotýkající se svou úpravou také trhu práce, jako např. bezpečnost a ochrana zdraví při práci, pracovní podmínky, ochrana proti diskriminaci. V některých situacích je pak možné uplatnit právo EU i přesto, že odpovědnost v této oblasti mají jednotlivé vlády zemí EU. Dále to jsou nezávazné právní akty ve formě doporučení či další iniciativy, jež mají také vliv na podobu národních politik zaměstnanosti a jejich opatření zacílených na trh práce. Současně existuje řada finančních nástrojů poskytovaných v rámci různých programů s vymezenými oblastmi podpory, které se také trhu práce a problematiky (ne) zaměstnanosti dotýkají. Stanovovány jsou rovněž strategické cíle v oblasti zaměstnanosti, kterých by měly členské státy do vymezeného období dosáhnout.

I přes koordinaci prostřednictvím přijímaných, ať už pro členské státy závazných (směrnice) nebo dobrovolných aktů, připadá odpovědnost v této oblasti členským státům, a i situace na trzích práce v jednotlivých členských zemích je odlišná. Je tak zajímavé se podívat, jak si z různých hledisek vede český trh práce v rámci zemí EU.

ZKOUMANÁ PROBLEMATIKA A POUŽITÉ METODY

Cílem článku je – s využitím vybraných ukazatelů – porovnat český trh práce s pracovními trhy zemí EU 27. Poukázat na pozitiva českého trhu práce, ale současně upozornit i na jeho slabší stránky ukazující se při srovnání s ostatními zeměmi EU 27, jež však mohou současně představovat rizikové faktory jeho dalšího vývoje.

Pro zpracování problematiky byly použity metody sekundárního výzkumu, desk research sekundárních dat Eurostatu, informačních zdrojů, analýza a syntéza získaných výsledků.

Desk research statistických dat Eurostatu byla využita pro účely deskripce a mezinárodní komparace českého trhu práce v rámci zemí EU 27. Zpracované grafické podklady představují srovnání vybraných ukazatelů z oblasti trhu práce. Data Eurostatu jsou sbírána v rámci evropského šetření pracovních sil (EU-LFS). Údaje týkající se postavení na trhu práce jsou zjišťovány za osoby starší 15 let.

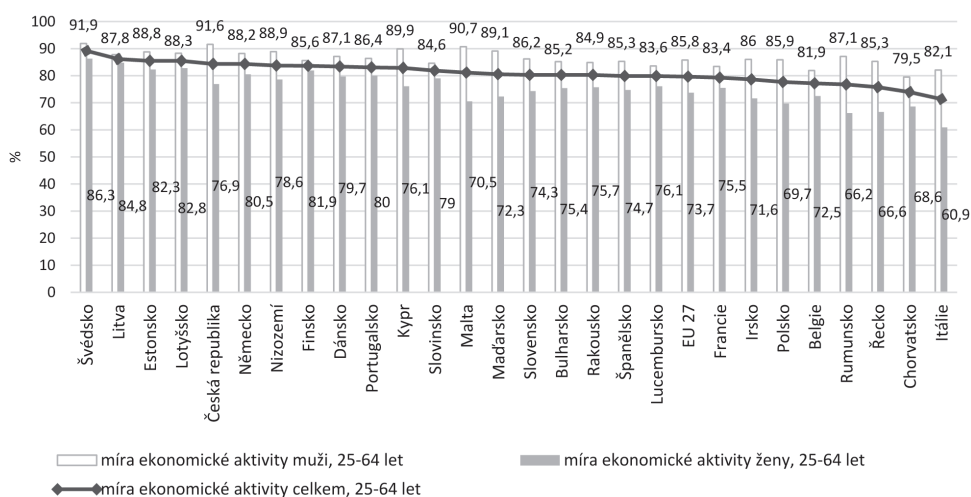
Desk research informačních zdrojů vychází z odborných publikací věnujících se problematice trhu práce a jeho vývoji a je zacílen na zjištění aktuálních poznatků ve sledované oblasti.

Provedena byla analýza získaných výsledků a následná syntéza dosažených zjištění.

VÝSLEDKY

Ve srovnání se zeměmi EU 27 se **Česká republika řadí mezi země s nejvyšší mírou ekonomické aktivity populace ve věku 25–64 let**, jak ilustruje následující graf, zobrazující pořadí zemí dle míry ekonomické aktivity populace ve věku 25–64 let. V případě **míry ekonomické aktivity mužů** dosahuje **Česká republika druhé nejvyšší míry** hned za Švédskem, kde jsou nejvyšší míry ekonomické aktivity nejen celé populace ve věku 25–64 let a mužů, ale i žen.

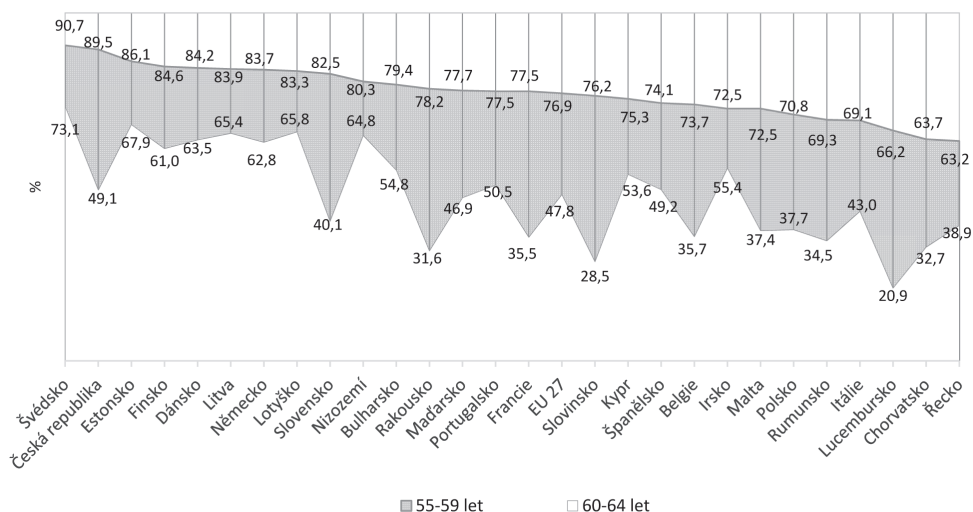
Graf 1 Míra ekonomické aktivity 25–64 let (v %), 2020



Zdroj dat: Eurostat, vlastní zpracování

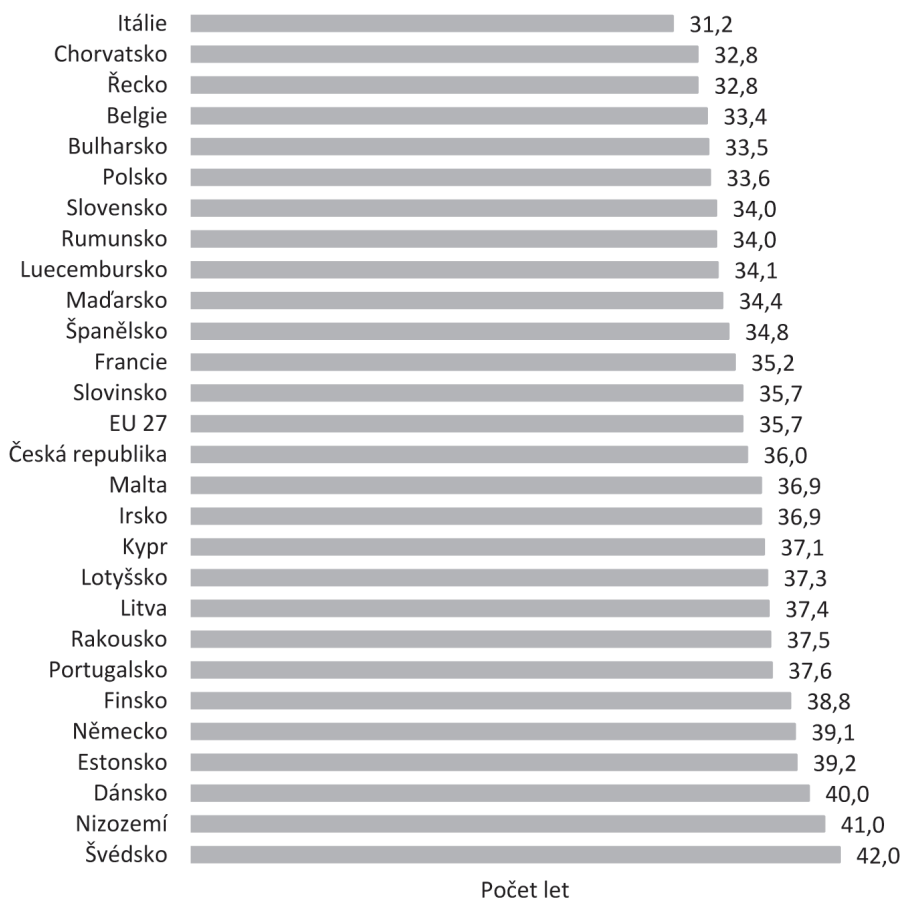
Míra ekonomické aktivity starších osob ve věku **55–59 let** patří v České republice v evropském srovnání k **druhé nejvyšší**, hned za Švédskem (viz následující graf). V další věkové kategorii **60–64 let**, na jejíž setrvání na trhu práce mají však značný vliv podmínky odchodu do starobního důchodu, přesahuje hodnota míry ekonomické aktivity ještě **průměr zemí EU 27**, ale již nepatří k nejvyšším.

Graf 2 Míra ekonomické aktivity starších osob (v %), 2020



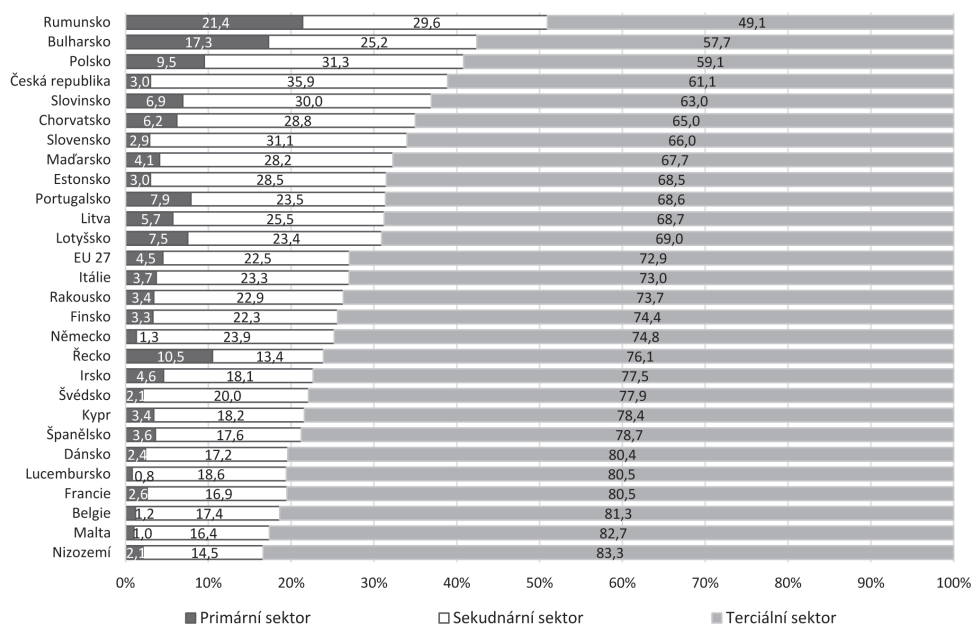
Zdroj dat: Eurostat, vlastní zpracování

Při srovnání **délky pracovního života** se **Česká republika pohybuje těsně nad průměrem** zemí EU 27 (viz následující graf). K jejímu prodlužování nadále dochází v důsledku nastaveného zvyšování věku odchodu do důchodu. Nejvíce let stráví v zaměstnání pracovníci ve Švédsku, Nizozemí, Dánsku.

Graf 3 Počet let pracovního života, 2020

Zdroj dat: Eurostat, vlastní zpracování

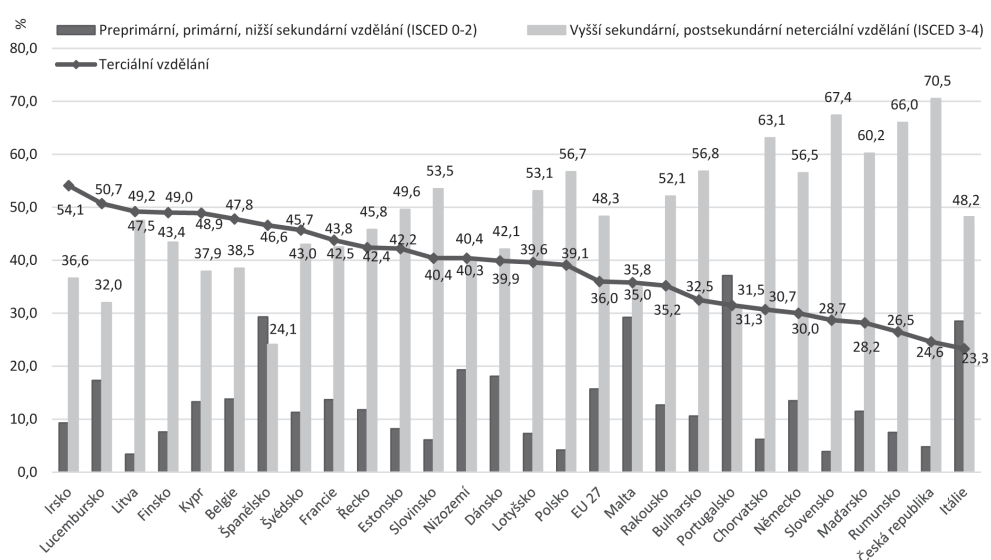
Z pohledu míry zaměstnanosti dle jednotlivých sektorů je v rámci zemí EU 27 zaměstnáno **nejvíce lidí v sekundárním sektoru v České republice**. Naopak podílem terciálního sektoru na zaměstnanosti se **Česká republika řadí mezi země s nejnižší mírou zaměstnanosti v tomto sektoru**. Podíl terciálního sektoru na zaměstnanosti v ČR nedosahuje ani 2/3, přičemž v zemích s nejvyšším podílem osob pracujících v terciálním sektoru přesahuje hodnota tohoto ukazatele 80 %. Výraznější zastoupení sekundárního sektoru je do určité míry dáno dlouholetou tradicí průmyslové výroby na území ČR. Naopak nižší míra zaměstnanosti v oborech terciálního sektoru jako jsou např. odborné, vědecké a technické činnosti; administrativní a podpůrné servisní činnosti; činnosti veřejné správy, obrany, školství, zdravotnictví a sociální péče, ve srovnání se zeměmi EU 27, se pak může stát překážkou dalšího rozvoje hospodářství či zajištění odpovídajících služeb v potřebném rozsahu. Menším rozsahem primárního sektoru z pohledu míry zaměstnanosti pak následuje ČR západní země EU 27.

Graf 4 Míra zaměstnanosti dle sektorů národního hospodářství (v %), 2020

Zdroj dat: Eurostat, vlastní zpracování

Pouze necelá čtvrtina zaměstnanců v ČR má terciální vzdělání, což je druhý nejnižší podíl v EU 27, nižší podíl zaměstnanců s terciálním vzdělání je již jen v Itálii. Zaměstnanci v ČR nejčastěji disponují vyšším sekundárním či postsekundárním neterciálním vzděláním (ISCED 3–4) a v tomto ukazateli ČR převyšuje všechny ostatní země EU 27. Do určité míry to může ukazovat na kvalifikační náročnost ekonomiky a trhu práce, kdy pro výkon značné části pracovních míst je dostačující studium oborů poskytujících vzdělání na neterciální úrovni. A i s ohledem na nejvyšší podíl zaměstnanosti v sekundárním sektoru ve srovnání s ostatními zeměmi EU 27 a zároveň jeden z nejnižších podílů terciálního sektoru na zaměstnanosti v ČR, ve kterém jsou současně častěji zastoupena kvalifikačně náročnější pracovní místa vyžadující terciální vzdělání, může být postačující pro řadu pracovních míst dosažení neterciální úrovně vzdělání. Přestože dochází k pozvolnému zvyšování podílu osob, které v ČR dosáhnou terciální úrovně vzdělání, stále zůstává podíl osob s dosaženým vyšším sekundárním či postsekundárním neterciálním vzděláním oproti ostatním zemím EU 27 výrazně vyšší. Toto však může být částečně ovlivněno i tím, že v případě ČR pro výkon některých povolání poskytovaly odpovídající znalosti a kvalifikace obory na sekundární úrovni vzdělávání, zatímco v řadě ostatních zahraničních zemích bylo pro zastávání obdobné pracovní pozice nezbytné získat znalosti v rámci terciálního vzdělávání. Podílem zaměstnanců s nejnižším dosaženým vzděláním se ČR řadí mezi nejlepší země EU 27 s malým zastoupením nízko kvalifikovaných zaměstnanců, konkrétně na čtvrté místo za Litvu, Slovensko a Polsko.

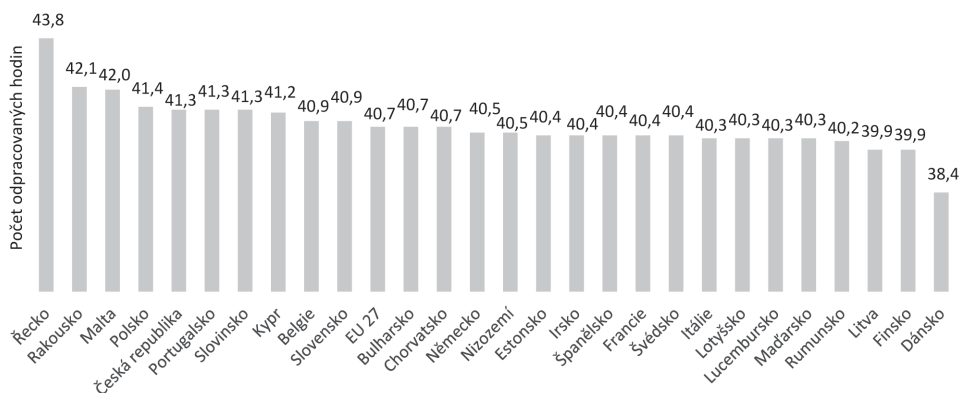
Graf 5 Úroveň dosaženého vzdělání zaměstnanců, 2020 (v %)



Zdroj dat: Eurostat, vlastní zpracování

Pracovníci v **České republice** se průměrným počtem odpracovaných hodin za týden v zaměstnání na plný úvazek řadí mezi **země s delším pracovním týdnem**. Oproti zemím s nejvyšším průměrným počtem odpracovaných hodin za týden stráví pracovníci v ČR v zaměstnání o 2,5 hodin méně (oproti Řecku), resp. o 1 hodinu méně (oproti Rakousku). I tak ale ve většině zemí EU 27 přesahuje průměrný počet odpracovaných hodin za týden 40 hodin. V případě několika málo zemí, kde průměrný počet odpracovaných hodin za týden nedosahuje 40 hodin, odpracují pracovníci v ČR navíc 2,9 hodin (oproti Dánsku), resp. 1,4 hodiny (oproti Finsku, Litvě).

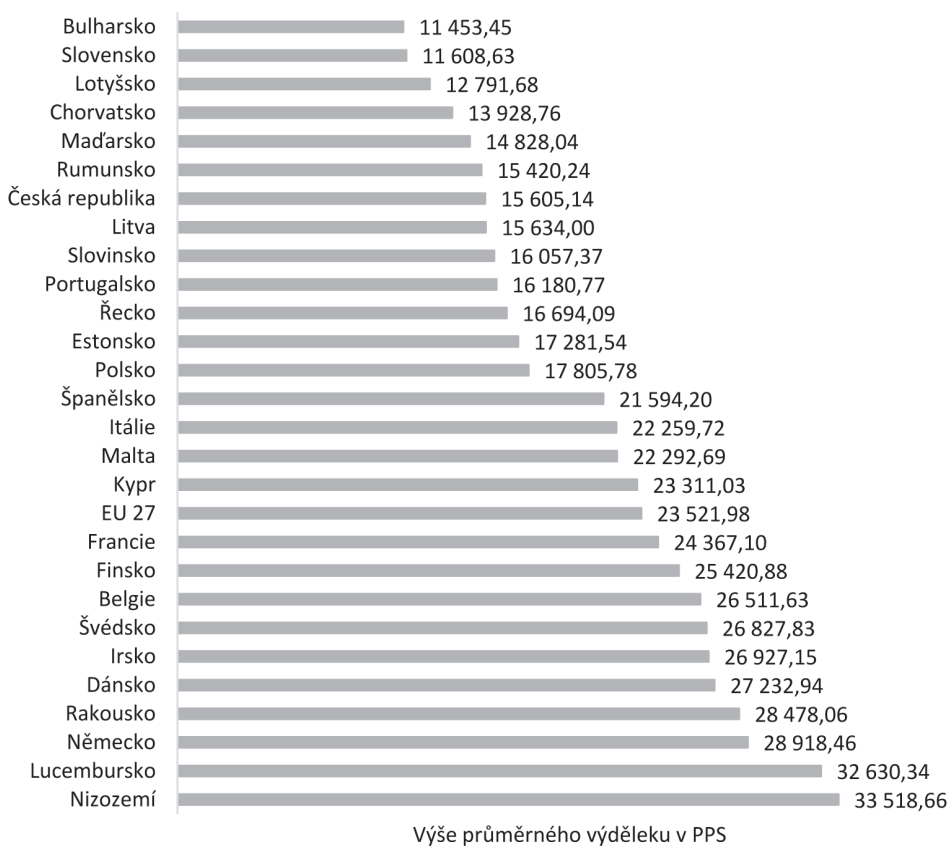
Graf 6 Průměrný počet odpracovaných hodin za týden v zaměstnání na plný pracovní úvazek (hodiny), 2020



Zdroj dat: Eurostat, vlastní zpracování

V žebříčku srovnání výše ročních průměrných výdělků vyjádřených ve standardu kupní síly (PPS)² se řadí **Česká republika** k zemím s **nižší úrovní příjmů, výrazně pod průměr zemí EU 27**. I přes delší dobu strávenou v práci si čeští pracovníci vydělají výrazně méně než ve většině ostatních zemích EU 27. Výdělky českých pracovníků převyšují úroveň zemí geograficky řazených zejména do oblasti střední či jihovýchodní Evropy. Nejvyšších ročních průměrných výdělků dosahují pracovníci v Nizozemí, Lucembursku, Irsku, přitom se současně jedná o země, kde průměrný týdenní počet odpracovaných hodin patří k nižším a pohybuje se i pod hodnotou průměru EU 27. V popředí, z pohledu výše ročních průměrných výdělků, je také Dánsko, kde zaměstnanci odpracují ze zemí EU 27 průměrně nejméně hodin za týden.

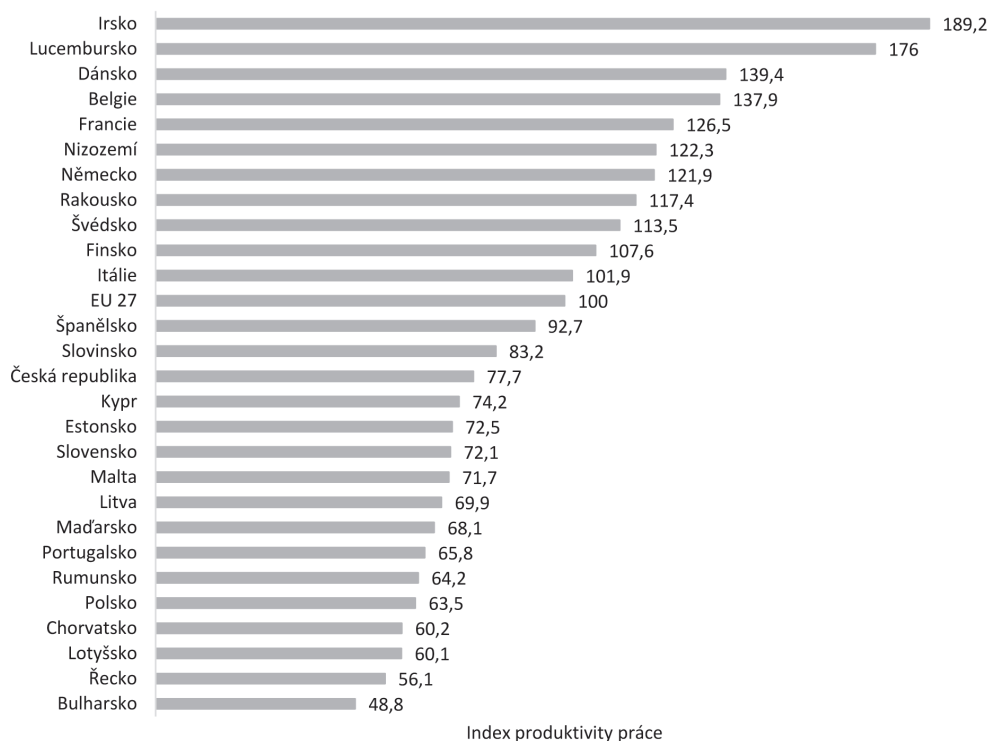
² Standard kupní síly (PPS) je umělá měnová jednotka. PPS je technický termín používaný Eurostatem pro společnou měnu, ve které jsou vyjádřeny agregáty národních účtů, upravené o rozdíly cenových hladin pomocí PPP. PPP lze tedy interpretovat jako směnný kurz PPS vůči euru. Teoreticky může jedna PPS koupit stejné množství zboží a služeb v každé zemi. Cenové rozdíly napříč hranicemi však znamenají, že pro stejné zboží a služby jsou v závislosti na zemi potřeba různá množství jednotek národní měny. PPS jsou odvozeny vydělením jakéhokoli ekonomického agregátu země v národní měně jejími příslušnými paritami kupní síly.

Graf 7 Roční průměrné výdělky ve standardu kupní síly (PPS), 2020

Zdroj dat: Eurostat, vlastní zpracování

Produktivitou práce na odpracovanou hodinu ale současně patří tyto uvedené země k nejlepším v rámci srovnání EU 27 (viz následující graf). **Úroveň produktivity práce v České republice se pohybuje kolem $\frac{3}{4}$ průměrné úrovně EU 27.**

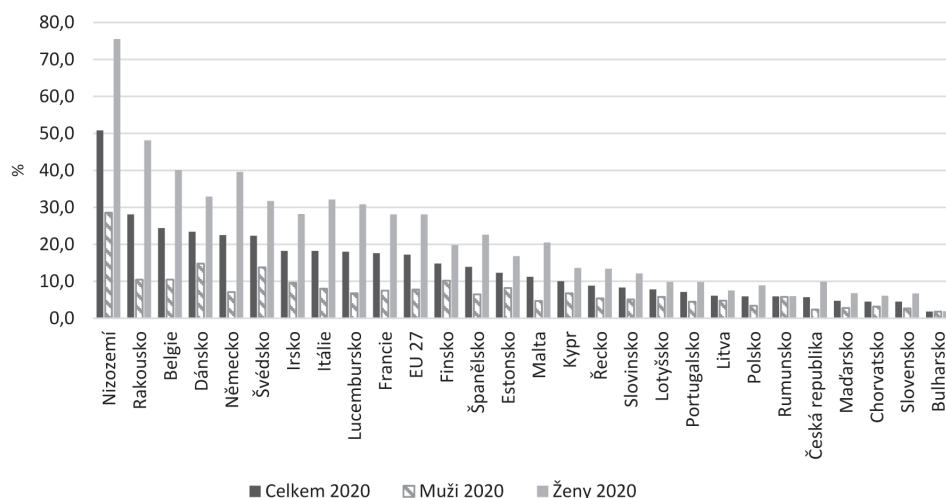
Graf 8 Produktivita práce na odpracovanou hodinu vyjádřená jako index úrovně EU 27³, 2020



Zdroj dat: Eurostat, vlastní zpracování

Využívání **částečných úvazků v České republice** není příliš rozšířené a v evropském srovnání se ČR řadí **k zemím s nejnižším rozsahem uplatňování** této flexibilní formy práce. Jak také ukazuje graf č. 9, částečné úvazky jsou ve všech zemích EU 27 častěji využívány ženami. Velmi výrazně je rozšířeno zaměstnávání žen na částečný úvazek v Nizozemí.

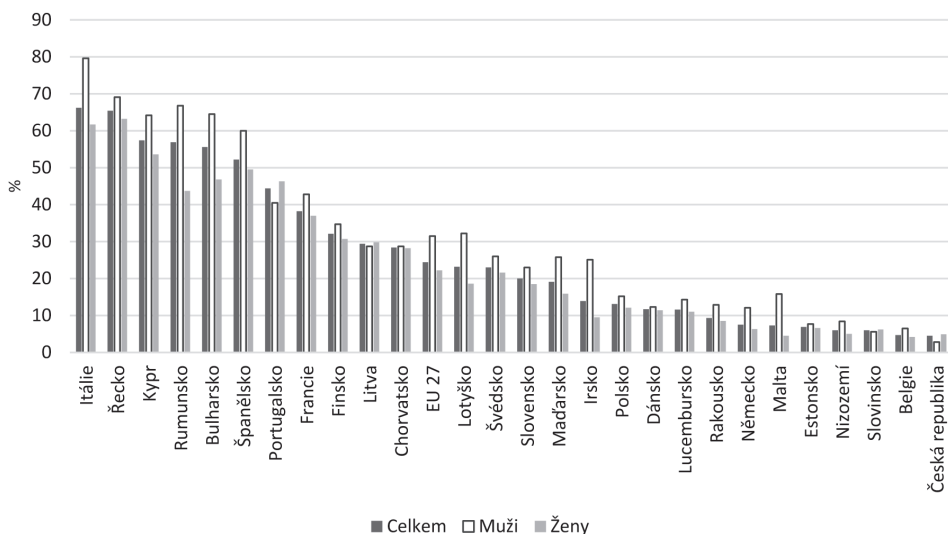
³ Produktivita práce za odpracovanou hodinu se počítá jako reálný výstup na jednotku vstupu práce (měřeno celkovým počtem odpracovaných hodin). Měření produktivity práce na odpracovanou hodinu poskytuje lepší obraz o vývoji produktivity v ekonomice než produktivita práce na zaměstnanou osobu, protože odstraňuje rozdíly ve složení pracovní síly na plný/částečný úvazek. Pokud je index země vyšší než 100, je úroveň této země vyšší než průměr EU a naopak.

Graf 9 Podíl osob pracujících na částečný úvazek ve věku 15-64 let (v %), 2020

Zdroj dat: Eurostat, vlastní zpracování

Současně většina částečných úvazků v zemích s vysokou mírou jejich uplatňování představuje dobrovolnou volbu zaměstnanců. Nedobrovolná zaměstnanost na částečný úvazek se ve většině zemí týká častěji mužů, jen v několika málo zemích jsou častěji nedobrovolně zaměstnané na částečné úvazky ženy, což je případ i České republiky (viz graf č. 10). Země s nižší úrovní výdělků ze zaměstnání se také častěji objevují ve skupině zemí s nižším využíváním částečných úvazků, což je případ i České republiky. V zemích s nižší úrovní příjmů jeho výše ze zaměstnání na částečný úvazek nemusí být často dostačující pro pokrytí nákladů rodiny. Zájem využívat částečné úvazky se tak může do značné míry odvíjet od (nedostatečné) výše odměny za práci na zkrácený úvazek.

Graf 10 Nedobrovolné zaměstnání osob na částečný úvazek jako procento celkových částečných pracovních úvazků populace ve věku 15–64 let (v %), 2020

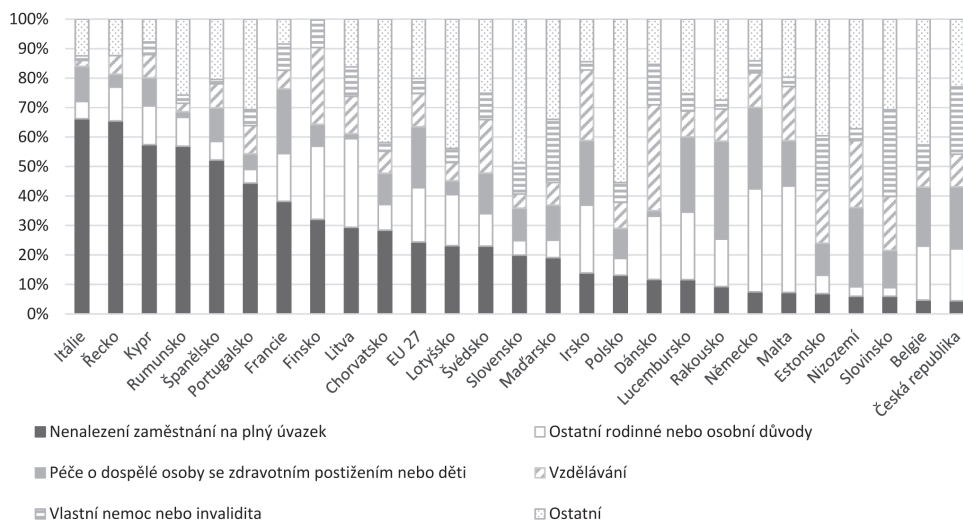


Zdroj dat: Eurostat, vlastní zpracování

Nedobrovolnost zaměstnání na částečný úvazek se také odráží v důvodech zaměstnání na částečný úvazek, neboť tím nejčastějším důvodem je nenalezení zaměstnání na plný úvazek. Při srovnání zemí EU 27 podle uvedeného důvodu zůstává pořadí obdobné, jako v případě nedobrovolného zaměstnání osob na částečný úvazek (kromě Bulharska, pro které nejsou pro toto srovnání k dispozici úplné údaje).

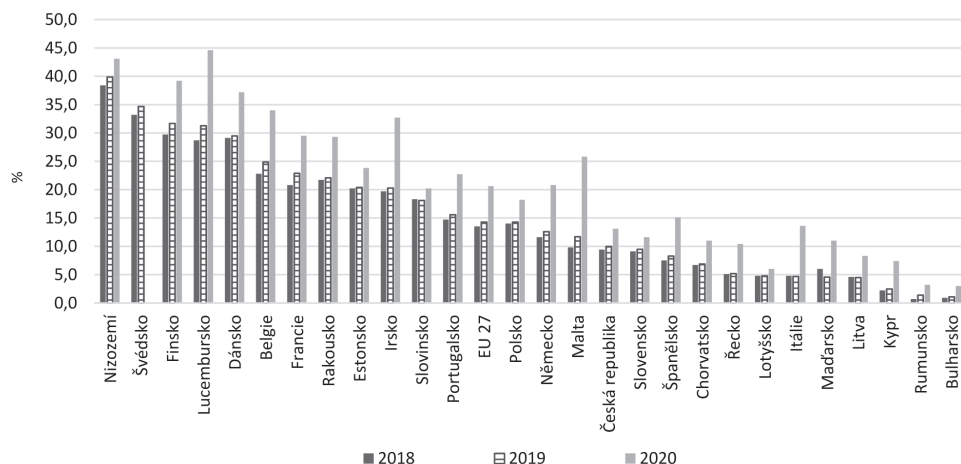
Kromě blíže nespecifikovaných uvedených ostatních důvodů jsou v **České republice částečné úvazky využívány nejčastěji z důvodu vlastní nemoci a invalidity** a ve srovnání s ostatními zeměmi EU 27 se z tohoto pohledu řadí ČR na druhé místo hned za Slovensko a před třetí Maďarsko. Dále je to pak péče o dospělé ze zdravotních důvodů nebo péče o děti, jež je třetím nejčastějším důvodem využívání částečných úvazků v České republice. V zemích s vysokým podílem a současně dobrovolným zaměstnáním na částečný úvazek je využíván nejčastěji z důvodu péče o dospělé ze zdravotních důvodů nebo péče o děti (Rakousko, Německo, Nizozemí) či vzdělávání (Dánsko).

Graf 11 Hlavní důvody zaměstnání na částečný úvazek populace 15–64 let (v %), 2020



Zdroj dat: Eurostat, vlastní zpracování

V porovnání s ostatními zeměmi EU 27 **pracují čeští zaměstnanci z domova méně**, ale i tak podíl zaměstnanců postupně narůstá. Obdobně jako v ostatních zemích nastal pozvolný trend rozšiřování práce z domova již před rokem 2020, který byl následně ovlivněn vypuknutím pandemie covidu-19 a umožněním práce z domova širšímu okruhu zaměstnanců. Stejně jako ve všech zemích EU 27 i v ČR došlo v roce 2020 k výraznějšímu navýšení využívání práce z domova, kdy přecházeli na práci z domova i pracovníci, kteří by mimo období pandemie běžně z domova nepracovali, či by jim ani nebyla ze strany zaměstnavatele umožněna. Údaje za rok 2020 jsou tak ovlivněny i přijatými opatřeními v jednotlivých zemích a mírou povinnosti jejich zavedení. Zatímco v některých zemích byla práce z domova jen doporučována, v jiných byla nařízena povinně. Nicméně lze očekávat, že na základě získaných zkušeností bude i nadále rostoucí trend možnosti pracovat z domova pokračovat, i když pravděpodobně v menší intenzitě, než tomu bylo v reakci na průběh pandemie covidu-19 a přijatá vládní opatření.

Graf 12 Podíl zaměstnaných osob pracujících z domova 2018–2020 (v %)

Zdroj dat: Eurostat, vlastní zpracování

Míra nezaměstnanosti populace ve věku 15–64 let je v České republice v rámci zemí EU 27 **nejnižší**. Ve třetím čtvrtletí roku 2021 dosahovala hodnoty 2,8% (EU 27 6,8%)⁴. Česká republika má současně také **nejvyšší míru volných pracovních míst**⁵ v rámci srovnání zemí EU 27. Ve třetím čtvrtletí roku 2021 bylo volných 5,1% pracovních míst (EU 27 2,4%)⁶. Z pohledu přísnosti ochrany před propouštěním poskytuje **český trh práce pracovníkům vysokou míru ochrany**. Dle OECD⁷ ukazatelů ochrany zaměstnanosti je míra přísnosti ochrany individuálního propouštění v ČR ze všech zemí EU, za které jsou údaje k dispozici, nejvyšší (následují Nizozemí, Portugalsko), míra přísnosti hromadného propouštění pak třetí nejvyšší (za Francií a Itálií).

⁴ Data Eurostat. [on-line]. Cit. 2022-02-09. Dostupné z <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

⁵ Míra volných pracovních míst udává procentní podíl volných pracovních míst z celkového počtu pracovních míst. Výpočet je stanoven jako počet volných pracovních míst/(počet obsazených míst + počet volných pracovních míst) * 100.

⁶ Data Eurostat. [on-line]. Cit. 2022-02-09. Dostupné z <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

⁷ Ukazatele ochrany zaměstnanosti OECD jsou syntetickými ukazateli přísnosti regulace propouštění a měří předpisy týkající se propouštění z několika dimenzí (procedurální požadavky před oznámením; výpovědní lhůta a odstupné; regulační rámec pro nespravedlivé propouštění; prosazování nařízení o nespravedlivém propouštění).

DISKUZE

Mezi pozitivní znaky českého trhu práce patří **vysoká míra ekonomické aktivity populace, malý podíl nízko kvalifikovaných zaměstnanců, nejnižší míra nezaměstnanosti** v rámci EU 27. Dále je to také **vysoká míra volných pracovních míst**. Pokud ale poptávka po pracovní síle výrazně převýší její nabídku, bude výkonost ekonomiky narážet na nedostatek pracovníků. Z pohledu zaměstnanců je výhodou také **vysoká míra ochrany před propouštěním**. I když toto pozitivum pro pracovníky může naopak představovat riziko pro vyšší flexibilitu trhu práce, neboť z obavy náročnosti procesu a finanční zátěže spojené s propouštěním, mohou zaměstnavatelé přistupovat k najímání nových pracovníků obezřetněji.

Naproti tomu existují ale i některá negativa, která mohou znamenat ohrožení pro český trh práce.

Druhý nejnižší podíl zaměstnanců s terciálním vzděláním v ČR v rámci zemí EU 27. Trend jeho zvyšování je jen pozvolný a v době stále se zvyšujících nároků na znalosti, v souvislosti s rychlým pronikáním inovativních technologií do všech oborů, mohou nedostatečné schopnosti a nižší kvalifikační úroveň pracovní síly znamenat brzdu ekonomického rozvoje. Nižší kvalifikační vybavenost pracovní síly, společně i s nižší mzdovou úrovní, do jisté míry může vést k zájmu investorů umisťovat zde spíše méně inovačně náročné činnosti vytvářející nižší přidanou hodnotu. Konkurenční výhodou země jsou pak nižší náklady na pracovní sílu a tedy tzv. práce ve mzdě, která je spojená s méně kvalifikačně náročnou výrobou, negenerující vysokou přidanou hodnotu.

Delší pracovní týden, nízké mzdy, nižší úroveň produktivity práce v České republice. Charakter ekonomických činností v národním hospodářství má také do značné míry vliv na ukazatel produktivity. Činnosti na nižším stupni výrobního řetězce, jako jsou např. výroba, montáž, skladování, dodávání komponentů, generují nižší přidanou hodnotu, neboť vytváří produkty, resp. meziprodukty, vstupy pro finální výrobky, jejichž prodej, často již realizovaný jinde, přináší vyšší zisky. V důsledku dosažení nižší hodnoty/ceny (mezi)produktu bude také vykázána produktivita nižší. Nižší produktivita pak vede k nižším příjmům, a i většímu počtu odpracovaných hodin nezbytných pro dosažení potřebné hodnoty produkce. Žádoucí je tak rozšiřovat/zaměřit se na činnosti jako např. výzkum, vývoj, inovace, činnosti generující finální produkci, nalézající se na (nej)vyšším stupni produkčního řetězce a mající vyšší přidanou hodnotu. Ukazatel produktivity pak dosáhne vyšších hodnot a tím je možné dosáhnout i vyšších mezd. Zatím se však **Česká republika řadí mezi země EU 27 s nejnižší mírou zaměstnanosti v terciálním sektoru**, která v ČR nedosahuje ani 2/3 celkové zaměstnanosti a s **vysokým podílem sekundárního sektoru na zaměstnanosti**, který do určité míry vychází z průmyslové tradice země.

Omezená možnost širšího uplatnění částečných úvazků může být také ovlivněna vysokou mírou zaměstnanosti ČR v sekundárním sektoru, kde je obtížnější, s ohledem na charakter výrobních činností a často směnový provoz, kombinovat zaměstnávání pracovníků s různými délkami pracovních úvazků. Nižší využívání částečných úvazků však nemusí znamenat pouze nízkou ochotu zaměstnavatelů umožňovat pracovat na částečné úvazky. **Nízký rozsah využívání částečných úvazků** může souviset s celkově nižší příjmovou

úrovní, kdy práce na částečný úvazek pak nemusí generovat dostatečnou výši příjmu na pokrytí základních potřeb rodiny a udržení životního standardu. Menší zájem o využití částečných úvazků může dále souviset i s faktem, že takto zaměstnaní pracovníci stráví ve skutečnosti v práci více hodin, než kolik by odpovídalo zkrácené době.

Čeští zaměstnanci pracují z domova méně, i když i zde podíl zaměstnanců postupně narůstá. I s ohledem na zkušenosti s častějším využitím práce z domova během pandemie covidu-19, kdy si vyzkoušelo práci z domova více pracovníků i zaměstnavatelů, kteří by třeba ani dříve neuvažovali o jejím umožnění, lze očekávat, že by mohlo uplatňování této flexibilní formy práce narůstat. Na druhou stranu, s ohledem na vysoké zastoupení výrobních činností a pracovních míst, jejichž charakter neumožňuje výkon práce z domova, zůstane značná část zaměstnavatelů, kde nebude možné práci z domova využívat. Další limitující faktor pro zaměstnavatele představuje odpovědnost za bezpečnost podmínek na pracovišti, a to i mimo jeho provozovnu. Přestože jeho legislativní možnosti zajištění a kontroly dodržování podmínek bezpečnosti „domácího“ pracoviště zaměstnance pracujícího mimo provozovnu jsou velmi omezené, zůstává mu nadále odpovědnost za jejich splnění. Ani z důvodu zajištění bezpečnosti práce na „domácím“ pracovišti nemůže zaměstnavatel bez souhlasu pracovníka vstoupit do jeho bytu a provést kontrolu, přestože má současně povinnost zajistit bezpečné pracovní prostředí. V důsledku nemožnosti ohlídat bezpečnost pracovního prostředí mimo jeho provozovnu může pro zaměstnavatele práce z domova znamenat zvýšené riziko právních postihů.

ZÁVĚR

V rámci zemí EU 27 patří Česká republika mezi země s nejvyšší mírou ekonomické aktivity, nejvyšším podílem sekundárního sektoru na zaměstnanosti, nejvyšším podílem zaměstnanců s vyšším sekundárním či postsekundárním neterciálním vzděláním a nejvyšší mírou volných pracovních míst. Česká republika má míru nezaměstnanosti populace ve věku 15–64 let v rámci zemí EU 27 nejnižší, patří také k zemím s malým zastoupením nízko kvalifikovaných zaměstnanců. Současně český trh práce poskytuje pracovníkům vysokou míru ochrany před propouštěním.

Na druhou stranu se zároveň Česká republika v rámci EU 27 řadí mezi země s nejnižší mírou zaměstnanosti v terciálním sektoru, nejnižším podílem zaměstnanců s terciálním vzděláním a využíváním částečných úvazků, podprůměrnou úrovní příjmů, produktivitou práce a delším pracovním týdnem.

V případě ČR by bylo potřebné zvýšit kvalifikační vybavenost pracovní síly, změnit konkurenční výhodu země spočívající v současné době spíše v nižších nákladech na pracovní sílu, neboť tato tzv. práce ve mzdě, spojená s méně kvalifikačně náročnou výrobou, negeneruje příliš vysokou přidanou hodnotu. Potřebné je vytvářet činnosti s vyšší přidanou hodnotou nalézající se na vyšším stupni produkčního řetězce a dosáhnout tak vyšší produktivity práce a tím i mezd. Vyšší příjmová úroveň občanů by pak také mohla zvýšit zájem zaměstnanců o částečné úvazky, kdy by příjem ze zaměstnání na zkrácenou dobu umožnil udržet základní životní standard. V podpoře rozšíření využívání práce

z domova by napomohla především legislativní úprava v oblasti bezpečnosti práce a odpovědnosti zaměstnavatele za její zajištění v případě práce mimo jeho provozovnu.

SUMMARY

Within the EU-27, the Czech Republic is one of the countries with the highest level of economic activity, the highest share of the secondary sector in employment, the highest share of employees with higher secondary or post-secondary non-tertiary education and the highest rate of job vacancies. The Czech Republic has the lowest unemployment rate of the population aged 15–64 in the EU-27, and is also one of the countries with a low proportion of low-skilled workers. At the same time, the Czech labor market provides workers with a high level of protection against dismissal.

On the other hand, there are also some negatives that may pose a threat to the Czech labor market. Compared to the EU-27, the Czech Republic ranks among the countries with the lowest employment rates in the tertiary sector, the lowest share of employees with tertiary education and part-time use, below-average income levels, labor productivity and a longer working week.

In the case of the Czech Republic, it is therefore desirable to increase the skills of the workforce, to change the country's competitive advantage, which currently lies in lower labor costs. This so-called work in wage, combined with less skilled production, does not generate too high added value, therefore it is necessary to create activities with higher added value located at a higher stage of the production chain and thus achieve higher labor productivity and thus wages. A higher income level of citizens could also increase the interest of employees in part-time work, when income from part-time employment would make it possible to maintain a basic standard of living. Legislation in the field of occupational safety and the employer's responsibility for securing it in the event of work outside his premises would help to support the expansion of the use of work from home.

Literatura

Databáze Eurostat. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Databáze OECD. Přísnost ochrany zaměstnání. [cit. 02. 02. 2022]. Dostupné z: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EPL_OV.

Internetové stránky EUROSOKOP. [cit. 25. 2. 2022]. Dostupné z: <https://eurosokop.cz/evropska-unie/politiky-eu/regulace-o-koordinace/zamestnanost-a-socialni-veci/>.

Internetové stránky Evropské komise. [cit. 25. 02. 2022]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>.

Internetové stránky Evropského parlamentu [online]. [cit. 24. 02. 2022]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/54/politika-zamestnanosti>.

Webové stránky ČSÚ. Dostupné z: www.czso.cz.

Kontakt

Ing. Helena Vychová, Ph.D.
Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Dělnická 12
170 00 Praha 7
helena.vychova@rilsa.cz