

Až 40 % pozic bude do pěti let vyžadovat práci AI. "Flexinovela je správný krok na cestě k flexikuritě," říká expertka Deloitte Legal

V prostorách Deloitte se uskutečnil diskusní seminář v rámci iniciativy Zákon roku, a to se zaměřením na projednávanou novelu zákoníku práce známou jako flexinovela. Semináře se zúčastnili kromě advokátů z pracovněprávního týmu Deloitte Legal účastnili i vedoucí oddělení poradců Ministerstva práce a sociálních věcí Jana Skalková, vrchní ředitelka sekce legislativy na MPSV Dana Roučková i generální inspektor Státního úřadu inspekce práce Martin Melecký.

Zástupci státní správy i advokátní kanceláře Deloitte Legal se shodli, že flexinovela je nezbytný krok správným směrem.

Zástupkyně MPSV představily flexinovelu i práci na ní s tím, že cílem bylo stihnout ji předložit a schválit v rozumném časovém horizontu. I proto podle nich zůstává řada námětů na úpravu zákoníku práce zatím nerealizovaných, nicméně bude z nich možné vycházet, pokud se do budoucna rozhodne přikročit případně k dalšímu kolu úprav. Na výsledné podobě flexinovely pak bylo dosaženo shody napříč tripartitou. To je také jeden z důvodů, proč nebyla do novely zahrnuta diskutovaná výpověď bez uvedení důvodu. Účastníci diskuse se shodli, že se toto téma jistě opět do budoucna objeví.

„Jde o jednu z mála novel, pro kterou hlasovali i četní zástupci opozice. Hlasování šlo napříč politickým spektrem a ruku v ruce při jednotlivých jednáních stáli zástupci všech sociálních partnerů, včetně odborů. Kompromis, ke kterému jsme došli, je opravdu pečlivě připravený, vyjednaný a nebereme to jako konečnou,“ informovala na akci Jana Skalková, vedoucí poradkyně ministra práce a sociálních věcí.

V roce 2030 bude 40 % pozic vyžadovat práci s AI

Ministerstvo práce a sociálních věcí si v souvislosti s přípravou flexinovely vytvořilo analýzu o budoucí proměně pracovního trhu k roku 2030. Zjistilo přitom, že až 80 % pracovních pozic bude v budoucnu po zaměstnancích vyžadovat schopnost práce s počítačem a až 40 % pozic bude vyžadovat práci s AI. Podle analýzy jsou nejvíce zasaženou a současně také nejméně připravenou skupinou lidé okolo 40. roku života, kteří jsou nejméně ochotni měnit práci kvůli finančním závazkům. Flexibilita je z toho důvodu spojena s flexicuritou, tedy se změnami v oblasti poskytování podpory v nezaměstnanosti, která doznala zásadního zvýšení.

„Přijetím flexinovely uděláme první krok k flexikuritě. To je přístup, kdy je relativně pružná úprava v zákoníku práce vyvážena zabezpečením zaměstnance v případě nezaměstnanosti,“ říká expertka na pracovní právo z advokátní kanceláře Deloitte Legal Petra Schneiderová. „Je ale třeba v úpravách pokračovat, protože pružnější pracovní trh je klíčovým předpokladem pro celkově příznivější podnikatelské prostředí. Podnikatele ještě pořád bude trápit především významná administrativní zátěž spojená se zaměstnáváním lidí,“ pokračuje.



Optika inspekce práce

Generální inspektor SÚIP Martin Melecký upozornil na tři pilíře práce, kterými jsou legálnost zaměstnávání, bezpečná a neohrožující práce, a příznivé pracovní podmínky. Zdůraznil přitom, že pokud není naplněn požadavek legálnosti práce, nemohou být z podstaty věci naplněny ani další pilíře. Jako velké téma přitom akcentoval právě bezpečnost práce, která při kontrolách inspektorátu nejvíce zastoupenou oblastí.

V oblasti legálního zaměstnávání pak SÚIP **podle Meleckého** eviduje oproti předchozím letům snížení počtu nelegálně zaměstnávaných osob, přičemž jako možnou příčinu spatřuje usnadnění vstupu na trh práce osobám zasaženým válkou na Ukrajině.

Další změny v pracovním právu? Implementace směrnice o transparentnosti v odměňování

V rámci diskusí došlo také na téma rovnosti odměňování a související směrnice o transparentnosti v odměňování. Implementace směrnice by se podle MPSV mohla promítnout nejen do zákoníku práce, ale s ohledem na komplexnost tématu také do antidiskriminačního zákona. Důvodem je skutečnost, že směrnice klade důraz nejen na transparentnost a rovnost odměn poskytovaných za práci, ale také odměn poskytovaných v souvislosti s výkonem práce.

„Transpozice směrnice s sebou přinese vyšší transparentnost a předvídatelnost odměňování, očekávat můžeme i zvýšený tlak na růst mezd. Je potřeba brát v potaz také změny vnitřních

odměňovacích procesů a poměrně výraznou administrativní zátěží, a to jak pro společnosti, které budou muset vytvořit přehledy o pozicích, kompetencích a odměnách, tak pro stát, který bude údaje o odměňování shromažďovat a případné nedostatky postihovat,” říká k tématu Jana Černá, advokátka v oddělení pracovního práva, bankovníctví a finančních služeb v Deloitte Legal.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [FAIRSQUARE posiluje vedení. Novými partnery se stávají Klára Rücklová a Marian Boubel](#)
- [Byznys nechce stroj na smlouvy. Chce advokáty, kterým může důvěřovat](#)
- [Advokátní kancelář SCHEJBAL & PARTNERS posiluje o předního odborníka na řízení rizik Michaela Milata](#)
- [Lukáš Vacek a Peter Perniš novými vedoucími advokáty Aegis Law](#)
- [endors staví advokacii na pozornosti již deset let. Výročí oslaví 10 událostmi pro klienty](#)
- [Mezinárodní advokátní kancelář bpv BRAUN PARTNERS slavila 20 let](#)
- [Partner BBH Tomáš Sedláček obdržel prestižní ocenění „Lawyer of the Year“ na IFLR Europe Awards 2026 v Londýně](#)
- [LEAGLE.ONE: Kdo pomůže dětem vybrat správnou cestu, když dnešní profese zítra nemusí existovat?](#)
- [Jindřich Fuka novým advokátem Aegis Law](#)
- [LEAGLE.ONE: Advokacie po nástupu AI: Kdo se přizpůsobí, získá náskok. Kdo ne, může zůstat pozadu](#)
- [Český Deloitte Legal posiluje: Jiřina Procházková jmenována CE partnerkou](#)