

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Mění se povaha pracovněprávních vztahů a její dopad na zachování životního minima a dopad technologického vývoje na systém sociálního zabezpečení a pracovní právo

(průzkumné stanovisko)

(2016/C 303/07)

Zpravodajka: Kathleen WALKER SHAW

Dopisem ze dne 16. prosince 2015 požádalo Ministerstvo sociálních věcí a zaměstnanosti jménem nizozemského předsednictví Rady a v souladu s článkem 304 Smlouvy o fungování Evropské unie Evropský hospodářský a sociální výbor o vypracování průzkumného stanoviska k tématu.

Mění se povaha pracovněprávních vztahů a její dopad na zachování životního minima.

V dopise ze dne 14. března 2016 požádalo Ministerstvo zahraničních věcí a evropských záležitostí Slovenské republiky, která má v červenci 2016 převzít předsednictví Rady, v souladu s článkem 304 Smlouvy o fungování Evropské unie Evropský hospodářský a sociální výbor v rámci přípravy neformálního zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele, které se má konat ve dnech 14.–15. července 2016, o vypracování průzkumného stanoviska k tématu

Dopad technologického vývoje na systém sociálního zabezpečení a pracovní právo.

(průzkumné stanovisko)

Vzhledem k tomu, že tato žádost odpovídala z velké části práci, která byla odvedena v rámci přípravy stanoviska na žádost nizozemského předsednictví, a vzhledem k omezeným časovým možnostem Rady, bylo dohodnuto, že se tyto dvě žádosti spojí do jednoho stanoviska.

Specializovaná sekce Zaměstnanost, sociální věci, občanství, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 12. května 2016.

Na 517. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 25. a 26. května 2016 (jednání dne 25. května 2016), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 201 hlasy pro, 3 hlasy byly proti a 4 členové se zdrželi hlasování.

1. Závěry a doporučení

1.1 Povaha práce a pracovněprávních vztahů se mění velmi rychle. EU stojí před výzvou, jak podporovat inovace, technologický vývoj a tvořivost jako hybnou sílu a zdroje pozitivních výsledků pro udržitelné a konkurenceschopné sociálně tržní hospodářství. Je třeba posoudit dopad tohoto vývoje na trh práce a pracovněprávní normy, hospodářství, daňový systém, systém sociálního zabezpečení či životní minimum. Vytvoření rovných podmínek a spravedlivé digitální ekonomiky pro pracovníky a pro podniky všech velikostí a odvětví, jakož i zvyšování digitálních dovedností jsou některé z nejdůležitějších výzev, které musíme řešit. Evropa a její sociální partneři hrají klíčovou úlohu při zajištění toho, aby tento proces přinesl kladný, spravedlivý a udržitelný výsledek, a aby byly řešeny šedé zóny v oblasti práv a ochrany.

1.2 EHSV se domnívá, že prioritou je chránit v celé EU kvalitu a finanční udržitelnost systému sociální péče, a doporučuje, aby Evropská komise a členské státy na základě konzultací se sociálními partnery provedly zkoumání osvědčených postupů, které by se mohly stát základem pro vytvoření modelů sociální péče odpovídající potřebám pružnějších forem práce, zajištění odpovídající míry účasti v rámci sociální ochrany všech pracovníků včetně nezávislých pracovníků, kteří nejsou zahrnuti do tradičního systému sociálního zabezpečení. To by mělo být zohledněno při vývoji pilíře sociálních práv EU. Vítáme skutečnost, že EHSV se touto otázkou zabývá v samostatném stanovisku.

1.3 EHSV doporučuje, aby byla provedena další analýza dopadu tohoto vývoje na dovednosti a také posouzení toho, jaká ustanovení, pokud jde o celoživotní odbornou přípravu, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace, mají pracovníci v rámci těchto nových vztahů k dispozici, aby se zabránilo efektu „ztráty odborných dovedností“ v důsledku těchto inovací či nepříznivému dopadu na kvalifikace a aby bylo možné zajistit lepší možnosti zaměstnání. Prioritou EU musí být podpora a zvyšování úrovně digitálních dovedností všech pracovníků.

1.4 EHSV je přesvědčen, že na úrovni EU je třeba získat více informací a provádět více analýz týkajících se rozsahu zaměstnávání formou tzv. „crowd employment“ (tj. najímání pracovníků na zakázku oslovením velké skupiny pracovníků prostřednictvím on-line platformy), týkajících se charakteristik pracovníků, kteří tento druh práce vykonávají („crowd workers“), nových druhů práce, jako jsou „zero hours“ a smlouvy na vyžádání a nové profese, občanskoprávních smluv, rozsahu „platformové ekonomiky“, odvětví, v nichž působí, a jejich geografického rozložení v rámci EU. Bude tak možné lépe posuzovat potřeby podniků i pracovníků, kteří těchto forem zaměstnávání využívají.

1.5 Statistické údaje o tomto vývoji je třeba shromažďovat pravidelněji prostřednictvím evropských průzkumů v oblasti práce a zpráv o pracovním trhu a nacházet případné osvědčené postupy. To umožní lépe sledovat dopady nových forem práce a pracovních vztahů na trh práce a hospodářství a posoudit jejich příspěvek k vytváření udržitelných a kvalitních pracovních míst a růstu, a ovlivnit tak tvorbu politiky zaměstnanosti EU, včetně evropského semestru a strategie Evropa 2020. Tento výzkum by měl být financován z prostředků programu Horizont 2020 a dalších relevantních položek financování EU.

1.6 Je také třeba shromáždit panelové údaje, aby bylo možno zjistit, jaké jsou celoživotní důsledky nových forem zaměstnání a jaký mají dopad na udržitelnost práce v průběhu života⁽¹⁾? Dále je třeba stanovit míru genderové podmíněnosti či vazbu na jiné demografické proměnné (např. věk, zdravotní postižení, etnický původ a status migranta).

1.7 Co nejdříve je třeba vyjasnit právní postavení nových zprostředkovatelů na trhu práce, jako jsou on-line platformy, aby bylo možno je zařadit do oficiálních statistik, sledovat jejich růst a stanovit, jaké by pro ně měly platit normy, povinnosti, závazky a pravidla fungování či které regulační orgány by měly být odpovědné za jejich kontrolu a prosazování, a je třeba uznat, že tyto platformy mohou být zdrojem inovací, pracovních příležitostí a hospodářského růstu.

1.8 EHSV konstatuje, že Evropská komise v současnosti předložila ke konzultaci směrnici o písemném prohlášení⁽²⁾ a předpokládá, že pokud se Komise EU rozhodne přezkoumat tento právní předpis, bude návrh obsahovat i nové formy pracovních vztahů. Zejména se očekává, že budou objasněny nové formy pracovních vztahů a práce a budou zohledněny potřeby malých a středních podniků. Je třeba rovněž věnovat pozornost rozšíření oblasti působnosti směrnice, aby zahrnovala i „pracovníky“, povinnost zaměstnavatele poskytovat písemné prohlášení od prvního dne a minimální délku pracovní doby, aby se tak zamezilo uzavírání pracovních smluv, které nezaručují pracovníkovi žádnou minimální pracovní dobu („zero hours“).

1.9 EHSV doporučuje, aby byly v zájmu ochrany pracovníků, spotřebitelů a široké veřejnosti řešeny problémy týkající se právní úpravy činnosti zprostředkovatele, odpovědnosti v případě nehody, odpovědnosti za škody a provozní závady ve vztahu k on-line platformám, „crowdsourcingu“, ekonomicky závislým samostatně výdělečně činným osobám a dalším novým formám samostatné výdělečné činnosti. U těchto nových forem zaměstnání je třeba vyjasnit uplatňování stávajících předpisů EU na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, postupy v případě porušení těchto předpisů, odpovědnost za kontrolu a pojištění pracovníků a spotřebitelů a pojištění obecné odpovědnosti.

⁽¹⁾ France Stratégie, „Le compte personnel d'activité de l'utopie au concret“, final report. OECD, „Employment outlook 2014“, p. 179.

⁽²⁾ Směrnice 91/533/ES.

1.10 Inspektoráty práce by měly mít zajištěno, že jejich pravomoci budou pokrývat tyto formy zaměstnání v souladu s vnitrostátními postupy, a inspektoři by měli mít odpovídající zdroje, pravomoci a školení. Rozvíjení partnerství s odbory, sdruženími spotřebitelů či jinými reprezentativními sdruženími by mohla být užitečná při řešení veřejných problémů a snaze domoci se svých práv. Důležitou součástí tohoto procesu bude tvořit i výměna osvědčených postupů.

1.11 Vzhledem k tomu, že řada zaměstnanců by se tak mohla ocitnout mimo struktury kolektivního vyjednávání a přijít o možnost zastoupení prostřednictvím odborů, měl by být rovněž analyzován dopad na míru pokrytí kolektivního vyjednávání v postižených odvětvích. EHSV je znepokojen skutečností, že pokud jsou pracovníci považováni za osoby samostatně výdělečně činné, mohlo by být zpochybněno jejich právo na svobodné sdružování, pokud by totiž toto sdružování bylo považováno za formu kartelu, čímž by hrozilo, že by se dostali do konfliktu s pravidly EU týkajícími se protisoutěžního chování. Tyto obavy, jež by mohly narušit jedno ze základních práv, je třeba řešit a napravit. Je třeba vypracovat pokyny pro uplatňování pravidel hospodářské soutěže v případech osob samostatně výdělečně činných v situaci odpovídající postavení zaměstnanců. Lepší porozumění otázce způsobu uplatňování základních zásad a práv na pracovišti, jejichž využívání by pravidla hospodářské soutěže EU neměla bránit⁽³⁾, by v této souvislosti napomohl spíše pojem „pracovníka“ tak, jak jej chápe Mezinárodní organizace práce, spíše než úžeji vymezený pojem „zaměstnanec“.

1.12 EHSV požaduje, aby bylo provedeno šetření smluvního postavení tzv. „crowd workers“ a dalších nových forem práce a pracovněprávních vztahů, jakož i povinností zprostředkovatelů, s ohledem na způsobilost těchto pracovníků vyjednat nebo určit odměňování, pracovní dobu a podmínky, dovolené, důchod, právo na mateřskou dovolenou, zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem a ostatní zaměstnanecká práva a práva ke vznikajícímu duševnímu vlastnictví. Pokyny jsou rovněž nezbytné, aby vyjasnily možné šedé zóny spojené se zaměstnaneckým statutem v oblasti daní a sociálního zabezpečení.

1.13 EHSV doporučuje, aby Evropská komise, OECD a Mezinárodní organizace práce společně se sociálními partnery vytvořili vhodná ustanovení týkající se důstojných pracovních podmínek a ochrany pro on-line pracovníky a pracovníky spadající do dalších nových pracovních vztahů. EHSV je přesvědčen, že by bylo přínosné rozvinout přístup na úrovni EU, přičemž poznamenává, že většinu opatření bude třeba provést na vnitrostátní a odvětvové úrovni nebo na úrovni jednotlivých pracovišť.

1.14 Jak evropští sociální partneři uvedli, je důležité, aby Evropská komise plánovala svou agendu v oblasti politiky zaměstnanosti způsobem, který podporuje digitální transformace našich ekonomik a trhů práce. Měla by se zároveň snažit maximalizovat kvalitní pracovní příležitosti, které mohou vyplynout z digitalizace našich ekonomik. Politiky na trhu práce by se měly také zaměřovat na ochranu a rekvalifikaci/kvalifikaci těch, kteří budou ovlivněni digitalizací. EHSV doporučuje, aby byla zavedena účinná práva a ochrana, sledování a vymáhání s cílem zajistit, že nebude docházet k nárůstu nerovnosti v příjmech a snížení čistého příjmu a bude zajištěn udržitelný potenciál hospodářského růstu v EU.

1.15 EHSV navrhuje, aby Evropská komise zvažila způsoby, jak podpořit rozvoj evropských platform způsobem, který zajistí, že vytvořená hodnota zůstane v místních ekonomikách, který bude vycházet z bohaté evropské tradice vzájemnosti a spolupráce při koordinaci na trhu práce, často prováděné na úrovni společenství a za aktivní spolupráce odborů, místních zaměstnavatelů a národní sdružení samostatně výdělečných osob. Bylo by vhodné zvážit přijetí opatření, která by pomáhala podnikům vytvářet udržitelná a kvalitní pracovní místa poskytováním podpory nejen v úvodní fázi „začínajícího“ podniku, ale i ve fázi dalšího rozšiřování, kde finanční podpora značnému počtu nových podniků v současnosti chybí.

⁽³⁾ Jak dokládá rozsudek Evropského soudního dvora ve věci FNV-KIEM (<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-413/13>) z roku 2015, pokud jde o uplatňování pravidel hospodářské soutěže v případě osob samostatně výdělečně činných v zaměstnanecké situaci, je zde jednoznačně prostor pro interpretaci. „Study on Contractual Arrangements for Authors and Performers“ (Studie smluvních podmínek vztahujících se na autory a výkonné umělce) z roku 2014, kterou vypracoval Institut informačního práva (IVIR – Institute for Information Law), poukázala rovněž na možné východisko v podobě odvětvových výjimek a upozornila na příklad z Německa, kde článek 12a zákona o kolektivním vyjednávání dovoluje některým samostatně výdělečně činným autorům a výkonným umělcům využívat možnosti kolektivního vyjednávání. Ve studii se v této souvislosti uvádí, že o těchto výjimkách „se lze domnívat, že slouží veřejnému zájmu, protože poskytují ochranu skupině, která si ji z ekonomického i sociálního hlediska zaslouží stejně jako zaměstnanci“.

2. Úvod

2.1 Rychlý vývoj technologií ve spojení s dalším hospodářským a společenským vývojem vede ke vzniku stále nových forem práce a pracovněprávních vztahů, které mění celkovou povahu trhu práce a přispívají k jeho stále větší spletnosti. Inovace a tvořivost jsou důležitou hybnou silou udržitelného a konkurenceschopného sociálně tržního hospodářství. Je nezbytně důležité dosáhnout rovnováhy mezi podporou hospodářských a sociálních přínosů tohoto nového vývoje zajištěním potřebných ochranných opatření pro pracovníky, spotřebitele a podniky, aniž by docházelo k jeho využívání pro obcházení spravedlivých pracovních postupů.

2.2 Nové formy zaměstnání mají potenciál vytvářet pracovní příležitosti, umožnit hladší fungování trhu práce, pracovníkům i zaměstnavatelům nabízejí větší flexibilitu, podporují samostatnost zaměstnanců a přizpůsobení pracovišť, podporují rozvoj dovedností a nabízí větší prostor pro dosažení vhodné rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Zároveň je však důležité prosazovat v rámci možností kvalitu tohoto zaměstnání, sociální dialog a struktury kolektivního vyjednávání a řešit nejasnosti ohledně práv a povinností zaměstnavatelů i pracovníků; pracovněprávního postavení pracovníků; odpovědnosti za nehody, pojištění a profesní odpovědnosti; a působnosti daňových předpisů, předpisů o sociální ochraně a dalších předpisů. Komplexní posouzení schopností stávajícího trhu práce a systémů sociálního zabezpečení s cílem čelit tomuto vývoji je nutné pro to, aby se zamezilo větší nerovnosti v příjmech, aby si lidé mohli uchovat důstojný a spolehlivý příjem a vyvážený pracovní a rodinný život.

2.3 EHSV se zabýval otázkami týkajícími se těchto nových trendů už v řadě svých stanovisek⁽⁴⁾, z nichž čerpá informace i toto průzkumné stanovisko. V Nizozemsku a na Slovensku, jejichž předsednictví si toto průzkumné stanovisko vyžádala, tvoří nestandardní formy zaměstnání téměř 60 a 20 %⁽⁵⁾.

2.4 Nedávné zprávy Eurofoundu⁽⁶⁾ a Mezinárodní organizace práce (MOP)⁽⁷⁾ pomohly při rozpoznání posunu od tradičních pracovněprávních vztahů k nestandardnějším formám zaměstnání, k nimž došlo během posledního desetiletí. Mezinárodní organizace práce uvádí, že „pokračující transformace pracovněprávních vztahů má významné ekonomické a sociální dopady. Přispívá k narůstajícím rozdílům mezi příjmy a produktivitou pracovníků ... a může zapříčinit i nerovnosti v příjmech“⁽⁸⁾. Podle MOP⁽⁹⁾ má v zemích, pro něž jsou dostupné údaje pokrývající 84 % celkové světové zaměstnanosti, pouze přibližně jedna čtvrtina (26,4 %) pracovníků smlouvu na dobu neurčitou, zatímco v hospodářstvích s vysokými příjmy je to více než tři čtvrtiny pracovníků. I když model standardního zaměstnání přestává mít dominantní postavení, zůstává důležitým prvkem evropského modelu trhu práce. Upozorňuje, že je důležité, aby vlády, orgány EU a sociální partneři určili a definovali nové formy zaměstnání, vypracovali a přizpůsobili politiky a právní předpisy tak, aby tyto změny řídili a zajistili příznivý výsledek zaručující vstřícnou politiku a právní prostředí za účelem ochrany zájmů podniků a pracujících ve všech formách zaměstnání.

3. Obecné trendy v oblasti zaměstnanosti: kontext

3.1 Evropská hospodářství zaznamenala nárůst forem zaměstnání, které na jedné straně zpochybňují tradiční formu stálého zaměstnání na plný úvazek s přesně stanovenou pracovní dobou, vymezenými právy a výhodami a plným začleněním do vnitrostátního systému sociální ochrany. Na druhé straně to může vést k vytváření pracovních příležitostí a inovativních způsobů práce a je důležité zajistit kvalitu těchto pracovních míst v souladu s novými obchodními modely. Některé z těchto forem jsou spojeny s globalizací, digitalizací, změnou výrobních postupů jako je externí zajištění služeb, které byly dříve zajišťovány interně, některé se zavedením nových postupů v rámci podniků a další se zcela novými modely zaměstnání.

⁽⁴⁾ Úř. věst. C 133, 9.5.2013, s. 77; Úř. věst. C 11, 15.1.2013, s. 65; Úř. věst. C 18, 19.1.2011, s. 44; Úř. věst. C 318, 29.10.2011, s. 43; Úř. věst. C 161, 6.6.2013, s.14; Úř. věst. C 13, 15.1.2016, s. 161; Úř. věst. C 13, 15.1.2016, s. 40.

⁽⁵⁾ OECD, „Reducing labour market polarisation and segmentation“, [Omezování polarizace a segmentace trhu práce], prezentace S. Scarpetta, 2014

ILO, „Report for discussion of the meeting of Experts on non-standard forms of employment“ [MPO, Zpráva k diskusi na setkání odborníků na nestandardní formy zaměstnání].

ILO, „Conclusions of the meeting of experts on non-standard forms of employment“ [MOP, Závěry ze setkání odborníků na nestandardní formy zaměstnání].

⁽⁶⁾ Eurofound, New forms of employment [Nové formy zaměstnání].

Eurofound, Harnessing the crowd – A new form of employment [Využití davu – nová forma zaměstnání].

⁽⁷⁾ ILO, „The changing nature of jobs – World Employment and Social Outlook 2015“ [MOP, Mění se povaha práce – Světový výhled v oblasti zaměstnanosti a sociální oblasti na rok 2015].

ILO, „Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation“ [Regulace pracovněprávních vztahů v Evropě: příručka pro doporučení] – Doporučení o pracovních vztazích 2006 (č. 198).

⁽⁸⁾ ILO, „The changing nature of jobs – World Employment and Social Outlook 2015“, [Mění se povaha práce – Světový výhled v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí na rok 2015], s. 13–14.

⁽⁹⁾ Viz poznámka pod čarou č. 8, s. 30.

3.2 Nové formy práce mohou jednotlivcům otevřít nové možnosti zahájit vlastní podnikání nebo vykonávat povolání, k nimž by dříve nezískali přístup, či vystoupit z oblasti šedé ekonomiky a nehlášené práce. Měření podnikatelské motivace ukazují, že více lidí zakládá podniky z pozitivních důvodů (například maximálně využít dobrý nápad) než z negativních důvodů (například proto, že nemají jiné možnosti práce) ⁽¹⁰⁾.

3.3 Mezi nové formy pracovněprávních vztahů patří pracovní smlouvy, které nezaručují pracovníkovi žádnou minimální pracovní dobu („zero hours“), smlouvy na pracovní pohotovost (tzv. smlouvy „on-call“ nebo „fly-time only“), smlouvy na „malé práce“ (tzv. „mini-jobs“), portfoliová práce, dohody o provedení práce na základě poukázky, občanskoprávní smlouvy či dohody o sdílení pracovního místa. K tomu ještě přistupuje celá řada forem smluvních vztahů, kdy je práce zajišťována přes zprostředkovatele jako například zastřešující podniky, agentury zprostředkovávající práci samostatně výdělečně činným osobám, zprostředkovatelný práce pro „spoluzaměstnávání“ nebo on-line „crowd-sourcingové“ platformy. V řadě těchto vztahů se pod označením nezávislých dodavatelů, „spolupracovníků“, „vykonavatelů úkolové práce“, „partnerů“ a dalšími pojmy někdy skrývá zaměstnanecký poměr. I když bývá tato forma práce označována za samostatně výdělečnou činnost, kritéria, která jsou se skutečnou samostatně výdělečnou činností spojována, jako je možnost stanovit si vlastní úkoly, výši odměny nebo vlastnit vytvořené duševní vlastnictví, někdy nesplňuje. V některých nepravidelných odvětvích je typická příležitostná nebo sezónní práce například pro cestovní ruch, stravování a zemědělství a je potřebný jistý stupeň flexibility, pokud jde o zaměstnavatele i o zaměstnance. Ať už je tato práce spravována prostřednictvím agentury nebo nezávisle, jsou nezbytné předpisy týkající se pracovních smluv, aby se předešlo problému nehlášené práce.

3.4 Je třeba rozlišovat mezi skutečným podnikáním, odbornými samostatně výdělečně činnými pracovníky a novými formami závislé samostatné činnosti a zajistit kvalitu práce. I zaměstnanci s formálními pracovními smlouvami se potýkají s novým vývojem v organizaci práce, který spočívá v hodnocení založeném na plnění úkolů či činnosti v rámci projektů a který přetváří tradiční pojetí pracovní doby, což má svůj vliv na životní tempo a jistotu příjmu. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání byly na mnoha pracovištích, jako např. klientská telefonní střediska, úspěšné. Umožnily řešit problém šedých zón a zlepšovat pracovní podmínky.

4. Digitalizace

4.1 Digitalizace může zvýšit produktivitu a flexibilitu v existujících hospodářských činnostech a vytvořit základ pro nová odvětví a zaměstnanost, což může přispět k růstu a konkurenceschopnosti v Evropě. Pokud je digitalizace účinně řízená, sehrává rovněž významnou úlohu při rozvoji sociálně tržní ekonomiky, uspokojování potřeb spojených s rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem a omezování genderových rozdílů v oblasti zaměstnání a sociálního zabezpečení. Užitečným orientačním bodem v této problematice je nedávno přijaté společné prohlášení Evropské konfederace odborových svazů (EKOS), Konfederace evropského podnikání, Evropského střediska podniků s veřejnou účastí a podniků obecného ekonomického zájmu (CEEP) a Evropského sdružení řemesel a malých a středních podniků (UEAPME) ⁽¹¹⁾.

4.2 Digitalizace má zásadní vliv na organizaci práce a zaměstnanost, a zaslouhuje proto větší politickou pozornost a řízení. Změnila také zcela spotřebitelské vztahy, neboť vede ke snadnému přístupu ke zboží a službám. Úroveň spokojenosti spotřebitelů je vysoká, existují však obavy ohledně dopadu na ekonomiku a jsou nutná zlepšení, pokud jde o účinné nápravné mechanismy. Prostřednictvím proaktivních politik na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni musí být zaručeno, že se podaří uvolnit potenciál digitalizace a zároveň se vyhnout jejím nástrahám ⁽¹²⁾.

4.3 Velká část obyvatelstva má přístup k internetu z mnoha míst, a může být proto v zásadě kontaktována v pracovních záležitostech kdykoli a kdekoli, což vede k nárůstu „kočovně“ práce a k prolomení prostorových a časových hranic mezi pracovním a soukromým životem. Tato totožnost může být prospěšná jak pro podniky, tak pro zaměstnance, pokud jsou respektovány zájmy obou stran. Mělo by se blíže prozkoumat, zda a do jaké míry je třeba dodatečně chránit soukromý a rodinný život zaměstnanců v éře všudypřítomné digitální a mobilní komunikace a jaká opatření by měla být případně přijata na vnitrostátní úrovni či na úrovni EU s cílem omezit požadavek na obecnou dostupnost, resp. zastizitelnost ⁽¹³⁾.

⁽¹⁰⁾ GEM 2015/2016, globální zpráva.

⁽¹¹⁾ Prohlášení evropských sociálních partnerů o digitalizaci.

⁽¹²⁾ Úř. věst. C 13, 15.1.2016, s. 161, odst. 1.3, 1.5, 8.5.6.

⁽¹³⁾ Úř. věst. C 13, 15.1.2016, s. 161, odst. 4.4.

4.4 Rozšíření dovedností v oblasti informačních a komunikačních technologií a znalost standardního softwaru a světových jazyků umožňuje zaměstnavatelům vstoupit na globální trhy práce a vyhledávat externí zajištění služeb nebo činností. Evropští občané tak získávají možnost pracovat pro globální zadavatele bez ohledu na polohu, vzniká tak ovšem riziko nerovné hospodářské soutěže pro podniky i zaměstnance, jež musí o tato pracovní místa soutěžit s protějšky z ekonomik s levnější pracovní silou, kde nemusejí být dodržovány hlavní pracovní normy Mezinárodní organizace práce zaručena důstojná práce.

5. Rozvoj dovedností

5.1 Technologická změna může posílit rozvoj dovedností, zároveň však také může vést ke ztrátě odborných dovedností pracovníků v tradičních zaměstnáních. Měl by být rovněž posouzen dopad tohoto vývoje na dovednosti, stejně jako možnosti celoživotní odborné přípravy, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace, které jsou v rámci těchto nových vztahů vyžadovány a které mají pracovníci k dispozici. Podniky v součinnosti s odbory, CEDEFOP a jednotlivými úrovněmi státní správy musí zajistit, že budou rozvíjeny dovednosti odpovídající požadavkům měnícího se světa práce. Pro zvládnání těchto výzev je velmi důležité efektivní využívání Evropského sociálního fondu a dalších zdrojů.

5.2 Klíčovou výzvou je zajistit, aby lidé měli v době měnících se trhů práce dovednosti, které jsou nezbytnou podmínkou profesního postupu v rámci kvalitního zaměstnání, a tato výzva musí být středem pozornosti budoucí agendy EU v oblasti dovedností. Vyhodnocování nejlepších způsobů přizpůsobování dovedností novým potřebám a zvyšování úrovně digitálních dovedností všech pracovníků musí být pro orgány EU a orgány veřejné moci za aktivní účasti sociálních partnerů na všech úrovních jednou z priorit. EHSV podotýká, že se jedná o závazek, který EU přijala již ve svém pracovním programu pro sociální dialog na období 2015–2017.

6. Statistika

6.1 Spolehlivé statistické údaje o tomto vývoji chybí. Je třeba získat více údajů o rozsahu zaměstnávání formou tzv. „crowd employment“ o charakteristikách dotčených pracovníků, o různých druzích samostatné výdělečné činnosti, o ekonomicky závislé samostatné výdělečné činnosti, falešné samostatné výdělečné činnosti a nejistých zaměstnáních, rozsahu „platformové ekonomiky“, odvětvích, v nichž působí, a jejich geografickém rozložení a provést srovnání postavení EU v celosvětovém měřítku.

6.2 Je třeba získat statistické údaje, které umožní lépe sledovat dopady nových forem pracovněprávních vztahů na trh práce, polarizaci práce, příjem a hospodářství, a poskytnout tak podklady pro informovanou politiku zaměstnanosti EU, včetně evropského semestru a strategie Evropa 2020.

6.3 Je také třeba shromáždit panelové údaje o celoživotních důsledcích nových forem zaměstnání a jejich dopadu na udržitelnost práce v průběhu života a stanovit míru genderové podmíněnosti či vazbu na jiné demografické proměnné (např. věk, zdravotní postižení, etnický původ či status migranta). Vzhledem k tomu, že řada zaměstnanců, kteří si přejí být zahrnuti do kolektivního vyjednávání, by se tak mohla ocitnout mimo jeho struktury a přijít o možnost zastoupení prostřednictvím odborů, měl by být rovněž analyzován dopad na míru pokrytí kolektivního vyjednávání v nejlépe postižených odvětvích.

6.4 Tento výzkum by měl být podporován v rámci programu Horizont 2020 a dalších vhodných položek financování z EU.

7. Právní postavení zprostředkovatelů na trhu práce

7.1 Nové formy práce se vyvíjejí tak rychle, že smluvní vztahy jsou pozadu, a je proto třeba prošetřit jejich právní status. Co nejdříve je třeba vyjasnit postavení zprostředkovatelů na trhu práce a on-line platform, aby bylo možno je zařadit do oficiálních statistik, sledovat jejich růst a stanovit, jaké by pro ně měly platit normy, povinnosti, závazky a pravidla fungování či které regulační orgány by měly být odpovědné za jejich kontrolu a prosazování. Posouzení dále komplikují rozdílné definice pojmů pracovník, zaměstnanec, samostatně výdělečně činný pracovník a stážista v rámci EU.

7.2 EHSV konstatuje, že Evropská komise v současnosti předložila ke konzultaci směrnici o písemném prohlášení⁽¹⁴⁾ a počítá s tím, že návrh bude obsahovat i nové formy zaměstnání.

7.3 On-line platformy se rychle se šíří mají obecně pozitivní dopad na hospodářství, zaměstnanost a inovace, zatímco v některých případech se vyvíjí takovou měrou, že hrozí vznik monopolů, které mohou potenciálně narušit trh s některými službami a vytvářet nerovnou soutěž. „Ekonomika sdílení“ a další nové modely zaměstnání by neměly být zneužívány jako prostředky vyhýbání se placení slušné mzdy, plnění daňových povinností a odvodů na sociální zabezpečení a zajištění dalších zaměstnaneckých práv a pracovních podmínek tím, že externalizují náklady na uživatele a pracovníky a vyhnou se předpisům platným pro off-line podniky. To by cenovým podbízením ohrožovalo podniky a pracovníky v jiných sektorech, což narušuje dohodnuté normy a porušuje rovné podmínky.

8. Ochrana zdraví a bezpečnost

8.1 Práce vykonávaná mimo pracoviště v sobě může zahrnovat značná zdravotní a bezpečnostní rizika pro zaměstnance, jejich zákazníky i širokou veřejnost. Práce může být vykonávána na veřejných prostranstvích nebo v soukromých domech za použití nebezpečných materiálů nebo vybavení bez přiměřených pokynů nebo ochranného oděvu. Odpovědnost za pojištění, certifikaci odborných dovedností a způsobilostí a profesní odpovědnost by mohla být nejasná. On-line pracovníci mohou vykonávat práci u obrazovky v nevhodném prostředí a používat nábytek či vybavení, které nesplňují ergonomické standardy.

8.2 V zájmu ochrany pracovníků, zákazníků a široké veřejnosti je třeba vyřešit problémy týkající se odpovědnosti za bezpečnost a za škodu v případě nehody, která v případě některých on-line platforem představuje šedou zónu.

8.3 Na slyšení k tomuto stanovisku⁽¹⁵⁾ byl vznesen odkaz na jiné otázky, které je třeba posoudit, včetně vyčerpání z důvodu dlouhé a neregulované pracovní doby a stresu spojeným s nepředvídatelnou povahou práce a příjmů, neplacení za zamítnutou práci, neuhrazení odmítnuté práce, špatné hodnocení zákazníků, proti kterému se nelze bránit, vyřazení z platformy nebo zastavení využívání smluvního vztahu, problémy spojené s pečovatelskými povinnostmi bez jasně časového pracovního harmonogramu, sociální izolace a kombinované dopady interakce mezi různými zaměstnáními.

8.4 Je třeba vyjasnit, do jaké míry se na tyto nové formy zaměstnání vztahuje ochrana, kterou poskytují stávající předpisy EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, postupy uplatňované v případě porušení těchto předpisů, odpovědnost za kontrolu a pojištění pracovníků a spotřebitelů a pojištění obecné odpovědnosti. Na provádění výzkumů a analýz v této oblasti by se mohla podílet Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) se sídlem v Bilbau.

8.5 Inspektoráty práce by měly mít zajištěno, že jejich pravomoci budou pokrývat tyto formy zaměstnání v souladu s vnitrostátními postupy, a inspektoři by měli mít odpovídající zdroje, pravomoci a školení za účelem zajištění jejich účinnosti. Rozvíjení partnerství s odbory, sdruženími spotřebitelů či jinými reprezentativními sdruženími by mohla být užitečná při řešení veřejných problémů a snaze domoci se svých práv.

9. Pracovněprávní postavení

9.1 Nové formy zaměstnání se dotýkají široké a různorodé škály povolání od činností, které dříve spadaly do oblasti neformální ekonomiky, přes práci na volné noze po práci běžně vykonávanou přímými zaměstnanci. V důsledku jejich zavádění může docházet k situacím, kdy stejné úkoly ve stejném prostředí vykonávají pracovníci v odlišném postavení, což může být příčinou nerovnosti z hlediska ochrany, práv či výše odměny.

⁽¹⁴⁾ Viz poznámku pod čarou 2.

⁽¹⁵⁾ Veřejné slyšení na téma „Mění se povaha zaměstnaneckých vztahů, ekonomika sdílení, smlouvy bez stanovení pracovní doby a životní minimum“, EHSV, 31. března 2016.

9.2 Zavádění nových zprostředkovatelů do pracovněprávních vztahů snižuje v některých případech transparentnost ve vztazích mezi stranami, brání individuálnímu sjednávání podmínek zaměstnání a omezuje přístup pracovníků ke kolektivnímu vyjednávání.

9.3 Vystávají otázky ohledně toho, která ze stran má být považována za zaměstnavatele a jak by měla být definována samostatná výdělečná činnost, a to včetně otázek právního vymezení a systému sankcí za nezákonné poskytování práce a závažnější formy vykořisťování. V rámci on-line platforem existuje řada různých modelů zaměstnání, jež zahrnují i platformy, které se v zájmu zlepšení kvality a snížení fluktuace pracovníků nakonec rozhodly nabídnout svým pracovníkům postavení zaměstnanců⁽¹⁶⁾. Postavení zaměstnance je vstupní branou k dalším zaměstnaneckým právům. Pokud jsou pracovníci považováni za osoby samostatně výdělečně činné, může být zpochybněno jejich právo na svobodné sdružování, pokud by totiž toto sdružování bylo považováno za formu kartelu, čímž by se dostali do konfliktu s pravidly EU týkajícími se protisoutěžního jednání. Tento problém je třeba řešit zejména v situacích, kdy osoby samostatně výdělečně činné nemají možnost samy rozhodovat o přidělených úkolech a výši odměny.

9.4 EHSV požaduje, aby bylo provedeno šetření pracovněprávního postavení tzv. „crowd workers“ a dalších nových forem pracovněprávních vztahů s ohledem na jejich schopnost vyjednat podmínky, způsoby platby (a kdo tento způsob určuje) a na práva ke vznikajícímu duševnímu vlastnictví. Toto šetření by mělo členskými státy poskytovat v souladu s vnitrostátními postupy pokyny pro vyjasnění otázky postavení pracovníka ve vztahu k daňovým povinnostem, sociálnímu pojištění a povinnostem těchto platforem ve vztahu k pracovní době, odměňování, státním svátkům, důchodům, rodičovským právům, zdravotnímu pojištění hrazenému zaměstnavatelem a dalším zaměstnaneckým právům.

10. Základní práva a práva pracovníků

10.1 Je třeba vyjasnit práva tzv. „crowd workers“ a dalších pracovníků v nejistých a proměnlivých pracovněprávních vztazích ve vztahu k řadě otázek, jako např.:

- pracovní doba;
- kolektivní vyjednávání;
- svoboda sdružování;
- informování a poradenství;
- přizpůsobení dovedností;
- přestávky v práci;
- právo na sociální ochranu v podobě pojištění a dávek;
- právo napadnout nespravedlivá rozhodnutí nadřízených/uživatelská hodnocení/*de facto* neoprávněné propuštění;
- právo odmítnout nabídku na práci s krátkým termínem bez postihu;
- spravedlivá odměna a
- právo na odměnu za dokončenou práci.

10.2 Evropská komise, OECD a Mezinárodní organizace práce by měli společně se sociálními partnery vytvořit vhodná ustanovení týkající se důstojných pracovních podmínek a ochrany pro on-line pracovníky a pracovníky spadající do dalších nových pracovních vztahů. EHSV je přesvědčen, že by bylo přínosné rozvinout přístup na úrovni EU, přičemž poznamenává, že většinu opatření bude třeba provést na vnitrostátní a odvětvové úrovni nebo na úrovni jednotlivých pracovišť.

⁽¹⁶⁾ <http://www.nytimes.com/2015/12/11/business/a-middle-ground-between-contract-worker-and-employee.html>.

10.3 Odborové organizace a sdružení osob samostatně výdělečně činných se nedávno začaly scházet s cílem vypracovat doporučení pro lepší řešení a pokrytí sociální ochrany a dávek.

11. Zachování životního minima

11.1 Nové formy pracovněprávních vztahů se neomezují jen na nekvalifikované manuální nebo pomocné práce. Pracovní smlouvy, které nezaručují pracovníkovi žádnou minimální pracovní dobu („zero hours“), a další formy práce „na požádání“ jsou stále častější i u lépe placených a vysoce kvalifikovaných povolání, jako jsou např. lektoři, piloti a zdravotničtí pracovníci či další pracovníci ve veřejných službách, čímž hrozí snížení příjmového potenciálu a jistoty zaměstnání.

11.2 Díky skutečnosti, že značné množství prací a služeb v oblasti informačních a komunikačních technologií a médií lze provádět a poskytovat kdekoli na světě, vzniká další nerovná soutěž pro podniky a pracovníky, protože tato práce je stále častěji zadávána externě a prováděna v nízkopříjmových ekonomikách, což značně snižuje sazby, které jsou výsledkem kolektivního vyjednávání.

11.3 Z výzkumu⁽¹⁷⁾ vyplývá, že digitalizace polarizuje zaměstnání na vysoce kvalifikované a dobře placené profese a profese nekvalifikované a málo placené a že jsou to právě středně kvalifikované skupiny pracovníků v bankovníctví, pojišťovnictví či administrativě se středním příjmem, které se stávají obětí stále nerovnějšiho trhu práce. Mnozí jsou nuceni zadržet i několik zaměstnání, aby dosáhli na životní minimum. Nicméně někteří z těchto nezávislých pracovníků jsou vysoce kvalifikovaní a zkušení odborníci, kteří si jsou dobře vědomi svého postavení na trhu, znají svou cenu a chtějí skutečně podnikat na svůj vlastní účet, nebo vykonávají nezávislé činnosti z důvodu diverzifikace svých příjmů, zálohy v případě ztráty hlavního zdroje příjmů, vydělávají peníze ze své záliby a chtějí nalézt nové profesní a obchodní příležitosti. Obě skutečnosti existují a musí být zajištěna nezbytná práva a ochrana pro všechny.

11.4 Některé formy zaměstnání jsou motivovány snahou vyhnout se nákladům a povinnostem spojeným se standardnějšími formami zaměstnání. Existuje riziko, že bez účinných práv a ochranných opatření, sledování a vymáhání, povedou nové formy pracovněprávních vztahů ke zhoršení platových a pracovních podmínek, nárůstu nerovnosti v příjmech, snížení čistého příjmu, budou potlačovat poptávku a omezovat potenciál hospodářského růstu v EU a povedou k dalším dlouhodobým makroekonomickým výzvám. Schopnost těchto pracovníků stanovit vlastní vyšší odměny a pracovní podmínky prostřednictvím kolektivního vyjednávání má zásadní význam pro udržení životního minima.

11.5 Odměny u těchto nových forem zaměstnání se často odvozují od splnění konkrétních úkolů, a nikoliv od hodinové sazby. Zásada spravedlivého odměňování by měla zůstat zachována za všech těchto okolností a s ohledem na všechny příslušné aspekty odměny, jako je kvalita práce a kompenzace pracovní doby⁽¹⁸⁾.

11.6 Vzhledem k tomu, že systémy podpory a sociální pomoci rodinám se v rámci EU liší, je důležité posoudit dopad nových forem zaměstnání na financování politiky na podporu rodiny, a uznat, že jedno životní minimum nemusí být dostatečné pro uživení rodiny s dětmi.

11.7 Otázky související s odměňováním nelze oddělovat od problematického rozhraní mezi mzdami a daňovými systémy/systémy sociální ochrany a sociálních dávek v ne zcela jednoznačně definovaných pracovněprávních vztazích. Rozhodující je opět potřeba jednoznačně stanovit, kdo je zaměstnavatel a jaké postavení má pracovník.

⁽¹⁷⁾ http://www.liberation.fr/debats/2015/09/03/daniel-cohen-il-faut-une-societe-dans-laquelle-perdre-son-emploi-devienne-un-non-evenement_1375142.

⁽¹⁸⁾ Cestovní doba je považována za pracovní dobu, viz Tyco, rozsudek Soudního dvora, 10. září 2015.

12. Sociální ochrana

12.1 EHSV si je vědom toho, že v různých členských státech existují různé systémy, a domnívá se, že je třeba provádět výzkum, který se bude zabývat vytvářením modelů sociální péče odpovídajících potřebám pružnějšího trhu práce a schopných zajistit udržitelný a přiměřený příjem, který zaručí důstojnou existenci. To by mělo být zohledněno při vývoji pilíře sociálních práv EU. Vítáme skutečnost, že EHSV se touto otázkou zabývá v samostatném stanovisku.

12.2 S rostoucí proměnlivostí trhu práce a stále větším podílem pracovníků, kteří předem nevědí, kdy a kde budou pracovat, se stále častěji objevují případy, které jsou neslučitelné s vnitrostátními systémy sociální ochrany, jež vychází z předpokladu, že lze jednoznačně rozlišit mezi postavením „zaměstnané“ a „nezaměstnané“ osoby. Tato situace neprospívá ani podnikům, ani zaměstnancům.

12.3 Může narůstat podíl pracovníků, kteří neplatí příspěvky do zavedených systémů sociálního zabezpečení či nepobírají příslušné dávky, ať už v podobě podpory v nezaměstnanosti, nemocenských či důchodových dávek nebo pojištění. V některých členských státech, kde mají významné postavení sociální partneři, je to již předmětem debaty mezi sociálními partnery a orgány státní správy, tato debata by však měla probíhat v celé EU a měli by se jí účastnit i místní orgány a další aktéři, sdružení a poskytovatelé působící v rámci občanské společnosti. Jejím cílem by mělo být vymezení proveditelných a udržitelných politických opatření a právních předpisů a doplňkových opatření, které umožní zajistit odpovídající míru účasti v rámci sociální ochrany všech pracovníků včetně osob samostatně výdělečně činných, pracovníků najímaných na zakázku v rámci velké skupiny pracovníků oslovených prostřednictvím on-line platformy („crowd workers“) a pracovníků v rámci ekonomiky sdílení.

12.4 EHSV si je vědom toho, že mezi systémy sociální péče jednotlivých členských států jsou velké rozdíly. Ačkoli je z důvodu řešení výzev v důsledku nových vývoju v ekonomice a trzích práce jednoznačně nutné posoudit životaschopnost systémů sociální péče, je EHSV přesvědčen o důležitosti ochrany příjmů a zvyšování celkové kvality, spolehlivosti, přístupnosti a účinnosti daňových režimů a systémů sociální péče v celé EU, které v mnoha členských státech v současnosti závisí na vysokém podílu standardního zaměstnávání a souvisejících příspěvků. Taková ztráta účinnosti by ohrozila strukturu evropského sociálního modelu a sociálně tržního hospodářství, které jsou založeny na silné veřejné účasti na financování a poskytování služeb obecného zájmu a sítí účinného sociálního zabezpečení.

12.5 Daňové systémy a systémy sociální ochrany musí být pečlivě přezkoumány za účelem zajistit vhodné úrovně zdanění a příspěvků na sociální zabezpečení u všech forem příjmu, ať už je to příjem vznikající v odvětvích organizovaných obvyklým způsobem, nebo v rámci ekonomiky sdílení či platformové ekonomiky. EHSV se domnívá, že úloha těchto platform by mohla být vyjasněna prostřednictvím ustanovení a právních předpisů tam, kde je to nutné, jež definují ochranu jak pro zaměstnance, tak pro osoby samostatně výdělečně činné, a to jejich zařazením do systému sociální ochrany, aby se tak na ně vztahovaly příslušné předpisy i příspěvky. EU by měla podněcovat a koordinovat reformy na úrovni členských států, přičemž by se měla opírat o osvědčené postupy.

13. Přínosy nového vývoje pro EU

13.1 On-line platformy jsou novinkou, která nyní tvoří součást ekonomické reality v Evropě. V současné době však značný podíl těchto platform sídlí mimo EU a z každé transakce v EU sráží značné částky – mnohdy až 25 % hodnoty, přičemž většinou se jedná o „offshore“ platformy. V místě svého působení v Evropě neplatí téměř žádné nebo žádné daně ani příspěvek na vzdělání, infrastrukturu nebo veřejné služby. V případě pracovníků, kteří věcně vzato nejsou samostatně výdělečně činnými osobami, může docházet k nesrovnalostem v placení daní, důchodových dávek či v rámci jiných systémů sociální ochrany. Je třeba provést posouzení dopadu těchto pracovníků na tvorbu udržitelných pracovních míst a růst v EU a jejich podílu na této tvorbě.

13.2 Evropská komise by měla zvážit způsoby, jak podpořit rozvoj evropských platform způsobem, který zajistí, že vytvořená hodnota zůstane v místních ekonomikách, který bude vycházet z bohaté evropské tradice vzájemnosti a spolupráce při koordinaci na trhu práce, často prováděné na úrovni společenství a za aktivní spolupráce odborů a místních zaměstnavatelů. Bylo by vhodné zvážit přijetí opatření, která by pomáhala podnikům vytvářet udržitelná a kvalitní pracovní místa poskytováním podpory nejen v úvodní fázi „začínajícího“ podniku, ale i ve fázi dalšího rozšiřování, kde podpora značnému počtu nových podniků v současnosti chybí.

V Bruselu dne 25. května 2016.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Georges DASSIS