

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k návrhu rozhodnutí Rady o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států

[COM(2019) 151 final]

(2019/C 282/06)

Zpravodajka: **Ana BONTEA**

Konzultace	Rada Evropské unie, 12.3.2019
Právní základ	čl. 148 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie
Odpovědná sekce	Zaměstnanost, sociální věci, občanství
Přijato v sekci	5.6.2019
Přijato na plenárním zasedání	20.6.2019
Plenární zasedání č.	544
Výsledek hlasování (pro/proti/zdrželi se hlasování)	211/3/10

1. Závěry a doporučení

1.1. EHSV znovu opakuje svá zjištění a předchozí doporučení týkající se hlavních směrů politik zaměstnanosti členských států, a to v zájmu jejich uplatnění ⁽¹⁾.

1.2. EHSV oceňuje opatření na evropské i vnitrostátní úrovni, která vedla k pokroku v oblasti zaměstnanosti, doporučuje jejich pokračování a rozvoj, aby byla zajištěna podpora hospodářské a sociální udržitelnosti, kvalifikace, vzdělávání, a tedy i lepší připravenosti pracovníků na nový vývoj, především technologický, a schopnosti trhů práce rychle reagovat na hospodářské změny, bylo dosaženo cílů plné zaměstnanosti a společenského pokroku, snižování rozdílů, byly podporovány rovné příležitosti pro všechny, sociální začlenění a boj proti chudobě, byly odstraněny regionální rozdíly v životních a pracovních podmínkách a bylo posíleno fungování trhu práce a účinnosti sociálního dialogu.

1.3. EHSV znovu potvrzuje, že při vypracování politik v oblasti právní úpravy trhu práce a sociálních práv musí být harmonicky propojena konkurenceschopnost, produktivita a sociální udržitelnost/práva pracovníků, mezi nimiž existuje přímá vazba. Všechny politiky zaváděné evropskými, vnitrostátními a místními orgány by měly zohledňovat vhodnou rovnováhu mezi hospodářskou, sociální a environmentální udržitelností.

1.4. Je třeba zavést strukturální politiky a reformy, které by usnadnily vytváření kvalitních pracovních míst, podporu odpovědného podnikání, rozvoj malých a středních podniků a sociálních podniků.

1.5. EHSV zdůrazňuje, že je důležité zajistit inkluzivní, nestranné a vysoce kvalitní technické, odborné a terciární vzdělávání, včetně vysokoškolského, a vysokou úroveň relevantních dovedností a znalostí pro zaměstnanost, důstojná pracovní místa a podnikatelství a podporovat příležitosti k celoživotnímu vzdělávání pro všechny.

1.6. Dobře fungující sociální dialog má zásadní význam pro zlepšení koncepce, provádění a monitorování reforem ⁽²⁾.

1.7. EHSV trvá na svých předchozích doporučeních týkajících se vynaložení dalšího úsilí s cílem odstranit rozdíly, přičemž konvergence směrem na vyšší úroveň je průřezová zásada, kterou je třeba zohlednit a dodržovat ve všech politikách EU.

1.8. EHSV znovu opakuje svá zjištění a doporučení týkající se evropského pilíře sociálních práv ⁽³⁾.

⁽¹⁾ Úř. věst. C 237, 6.7.2018, s. 57.

⁽²⁾ Úř. věst. C 159, 10.5.2019, s. 1, Úř. věst. C 434, 15.12.2017, s. 30.

⁽³⁾ Úř. věst. C 262, 25.7.2018, s. 1, Úř. věst. C 81, 2.3.2018, s. 145, Úř. věst. C 125, 21.4.2017, s. 10.

2. Obecné připomínky

2.1. Návrh rozhodnutí Rady stanoví, že v roce 2019 mají být zachovány čtyři hlavní směry politik zaměstnanosti členských států stanovené v příloze rozhodnutí (EU) 2018/1215 ⁽⁴⁾.

2.2. EHSV ve svých předchozích stanoviscích ⁽⁵⁾ uvedl zjištění a doporučení týkající se hlavních směrů politik zaměstnanosti členských států, které opakuje za účelem jejich uplatnění.

2.3. EHSV oceňuje opatření na evropské a vnitrostátní úrovni, která vedla k pokroku ⁽⁶⁾, a doporučuje jejich pokračování a rozvoj, přičemž je třeba dbát na to, aby se neustále zvyšovala kvalita pracovních míst a snižovala nerovnost (neboť stále existují rozdíly mezi členskými státy, mezi regiony a mezi různými skupinami lidí na trhu práce, z růstu netěží všechny země, regiony a občané stejně, některé země se stále potýkají s vysokou nezaměstnaností, problémem reálných příjmů domácností, jež se pohybují pod úrovní z doby před krizí, a vysokou mírou chudoby).

2.4. Členské státy a Unie mají do roku 2020 po konzultaci se sociálními partnery pracovat na rozvoji nové koordinované strategie zaměstnanosti, která zajistí zejména podporu hospodářské a sociální udržitelnosti, kvalifikace, vzdělávání, a tedy i lepší připravenosti pracovníků na nový vývoj, především technologický, a schopnosti trhů práce rychle reagovat na hospodářské změny, dosažení cílů plné zaměstnanosti a společenského pokroku, odstranění rozdílů a posílení fungování trhu práce a účinnosti sociálního dialogu.

3. Konkrétní připomínky

3.1. Podpora poptávky po pracovní síle a investic

3.1.1. Jak se uvádí ve zprávách o jednotlivých zemích za rok 2019, ve všech členských státech se v různých oblastech politiky vyskytly překážky pro investice. Mezi příklady patří vysoká regulační a administrativní zátěž, nedostatečná předvídatelnost regulačních rámců, účinnost soudních systémů a neefektivní veřejná správa ⁽⁷⁾ (reformy a investice si žádají, aby měly členské státy dostatečnou administrativní a technickou kapacitu k dosažení očekávaných výsledků), těžkopádné a zdlouhavé schvalovací postupy, jakož i nedostatek v oblasti dovedností v důsledku slabin systémů vzdělávání a odborné přípravy. V několika zprávách o jednotlivých zemích se jako překážka brzdící a zpožďující investice uvádí nedostatek kvalifikovaných pracovníků. Přes nedávné úsilí a pokrok ⁽⁸⁾, pokud jde o některé nedostatky ve finančním systému, je třeba zmínit i přetrvávající obtíže, jimž čelí podniky – zejména malé a střední – při přístupu k finančním prostředkům na investice ⁽⁹⁾. Veškerá tato zranitelnost s příslušnými přeshraničními dopady vyžaduje odpovídající opatření na evropské i vnitrostátní úrovni, aby Unie a její členské státy znovu dosáhly úrovně investic z období před krizí a aby byly splněny cíle stanovené ve strategiích EU 2020 pro oblast výzkumu a vývoje v podnicích a odborné přípravy jejich zaměstnanců.

3.1.2. Jsou zapotřebí cílenější investiční politiky propojené se souborem dobře navržených strukturálních reforem, které usnadní vytváření kvalitních pracovních míst, podporu odpovědného podnikání a skutečně samostatně výdělečné činnosti a podporu vytváření a růstu malých a středních podniků a sociálních podniků.

3.1.3. Je třeba vytvořit horizontální politiku EU podporující začlenění, která bude jednotná a účinná pro malé a střední podniky, a je nutné přejít od zásady „myslet nejdříve na malé a střední podniky“ (Think Small First) k zásadě „konat nejdříve pro malé a střední podniky“ (Act small first), přičemž EHSV zopakoval svá předchozí doporučení ⁽¹⁰⁾, včetně doporučení vytvořit ukazatel pro měření podmínek pro podnikatele.

⁽⁴⁾ Rozhodnutí Rady (EU) 2018/1215 ze dne 16. července 2018 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (Úř. věst. L 224, 5.9.2018, s. 4).

— podpora poptávky po pracovní síle;
— zlepšení nabídky práce a přístupu k zaměstnání, dovednostem a kompetencím;
— zlepšení fungování trhů práce a zvýšení účinnosti sociálního dialogu;
— prosazování rovných příležitostí pro všechny, podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě.

⁽⁵⁾ Úř. věst. C 332, 8.10.2015, s. 68, Úř. věst. C 237, 6.7.2018, s. 57.

⁽⁶⁾ Sdělení COM(2019) 150 final : Evropská unie zažívá již sedmým rokem hospodářský růst; hospodářské oživení pokračuje a má pozitivní dopad na trhy práce a na sociální pokrok; situace v oblasti zaměstnanosti se nadále zlepšuje – počet zaměstnaných osob ve čtvrtém čtvrtletí 2018 byl 240 milionů, míra nezaměstnanosti činí 6,6 % a je na úrovni roku 2000; jen v roce 2017 se z chudoby a sociálního vyloučení podařilo vymanit více než pět milionů osob.

⁽⁷⁾ Sdělení COM(2019) 150 final (příloha 4), viz také sdělení COM(2019) 500 final.

⁽⁸⁾ Přístup k financím pro malé a střední podniky a podniky se střední kapitalizací v období 2014–2020: příležitosti a výzvy (informační zpráva), Úř. věst. C 345, 13.10.2017, s. 15, Úř. věst. C 197, 8.6.2018, s. 1.

⁽⁹⁾ Viz poznámka pod čarou 8.

⁽¹⁰⁾ COM(2019) 150 final.

3.1.4. Vzhledem k trendům demografického vývoje je růst produktivity klíčem k zajištění budoucího udržitelného růstu ve všech členských státech. Klíčovou výzvou pro subjekty s rozhodovací pravomocí a sociální partnery je zvýšení růstu produktivity v Evropě⁽¹¹⁾ prostřednictvím investic, které budou směřovány více do hmotného a lidského kapitálu a využití technologického pokroku v průmyslu a službách, zvýšením produktivních investic do inovací, výzkumu a vývoje, do projektů zaměřených na zajištění růstu, jakož i do fyzických a sociálních infrastruktur, jako jsou sítě IKT a pečovatelská zařízení. Je třeba více investovat do vytváření kvalitních pracovních míst a usilovněji řešit problematiku nejistého zaměstnání, neboť to také snižuje produktivitu.

3.2. Zlepšení přístupu k zaměstnání, dovednostem a kompetencím⁽¹²⁾

3.2.1. V roce 2019 je obzvlášť znepokojující potvrzení nesouladu mezi strukturálními kompetencemi a požadavky trhu práce, kdy podniky v EU mají stále častěji potíže s přijímáním pracovníků. Důvodem je nedostatek příslušných dovedností v EU, který stále více omezuje výrobní kapacitu. Nedostatek dovedností existuje nejen v zemích s vysokou zaměstnaností, ale také v zemích s vysokou mírou nezaměstnanosti a v některých odvětvích je akutnější: stavebnictví, IKT, inženýrských a finančních službách⁽¹³⁾. K řešení tohoto problému jsou zapotřebí akce s větším dopadem, prostřednictvím reformy systémů vzdělávání a odborné přípravy, jež musí být prioritou ve většině zemí, a podpory vzdělávacího přístupu založeného na výsledcích ve vysokoškolském vzdělávání.

3.2.2. Prioritami jsou zajištění rovného postavení a rovných příležitostí, rovný přístup ke kvalitnímu vzdělání a vysoké úrovni dovedností a znalostí a spravedlivé rozdělení výsledků učení.

3.2.3. Vzdělávacím institucím a učitelům by měla být poskytnuta podpora, prostor a nástroje potřebné k začlenění hodnot demokracie, aktivního občanství, kritického myšlení, tolerance a míru, a to ve světle problémů s integrací migrantů/uprchlíků, pravicového extremismu a populistického nacionalismu.

3.2.4. Dobře fungující odborné vzdělávání a příprava založená na duálním vzdělávání přispívá ke zlepšení zaměstnanosti mladých lidí.

3.2.5. Plná digitální gramotnost všech učitelů a žáků, jakož i všech občanů, včetně těch, kteří žijí v marginalizovaných oblastech, vyžaduje odpovídající veřejné financování, nejmodernější vybavení a kvalifikované technické pracovníky.

3.2.6. Řešení nedostatků v dovednostech je úkol, který má několik rovin a ještě si vyžádá nutné úsilí. Ve vzdělávání a odborné přípravě na všech úrovních je třeba podporovat tvořivost, podnikání a mobilitu, a také celoživotní vzdělávání a posilování vazeb mezi podniky a poskytovateli vzdělávacích služeb. Důležitou úlohu hrají v tomto ohledu i sociální partneři.

3.2.7. Kromě přístupu ke kvalitnímu vzdělávání a kvalitní odborné přípravě potřebují osoby se zdravotním postižením a příslušníci dalších znevýhodněných skupin k lepšímu přístupu na trh práce cílená opatření a podporu.

3.3. Posílení účinnosti sociálního dialogu na vnitrostátní i evropské úrovni⁽¹⁴⁾

3.3.1. Dobře fungující sociální dialog má zásadní význam pro dosažení výše zmíněných cílů vzestupné sociální konvergence a přístupu ke kvalitnímu zaměstnání, dovednostem a kompetencím a pro zlepšení koncepce nebo provádění reforem, které z těchto cílů vyplývají, a posiluje pocit vlastní odpovědnosti.

3.3.2. Pro zlepšení politické angažovanosti sociálních partnerů je nezbytné jejich včasné a smysluplné zapojení během celého evropského semestru, což usnadní úspěšné provádění reforem způsobem, který vyváží zájmy pracovníků a zaměstnavatelů. Spolupráce mezi sociálními partnery může být hybnou silou úspěšných, udržitelných a inkluzivních politik v oblasti zaměstnanosti a sociálního začleňování.

⁽¹¹⁾ Viz poznámka pod čarou 10.

⁽¹²⁾ SOC/622 (připravuje se), Úř. věst. C 62, 15.2.2019, s. 136, Úř. věst. C 228, 5.7.2019, s. 16, Úř. věst. C 237, 6.7.2018, s. 8, Úř. věst. C 81, 2.3.2018, s. 167, Úř. věst. C 13, 15.1.2016, s. 57, Úř. věst. C 161, 6.6.2013, s. 67.

⁽¹³⁾ Viz studii o nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi, kterou si EHSV nechal vypracovat v roce 2018.

⁽¹⁴⁾ Úř. věst. C 159, 10.5.2019, s. 1, Úř. věst. C 434, 15.12.2017, s. 30.

3.3.3. Sociální partneři mohou přinést inovativní řešení odpovídající vývoji společnosti a trhu práce, demografickým změnám, digitalizaci a dopadům globalizace. Legislativní rámec na vnitrostátní a evropské úrovni by měl poskytnout prostor pro inovace na podnikové, odvětvové a vnitrostátní úrovni s cílem stimulovat vývoj sociálních partnerů. Důležitou úlohu při poskytování podpory rozvoji kapacit sociálních partnerů hraje Evropský sociální fond (ESF), jak bylo potvrzeno ve čtyřstranném prohlášení z roku 2016 o „novém začátku pro sociální dialog“. EHSV vybízí Komisi a členské státy, aby zajistily provádění doporučení sociálních partnerů⁽¹⁵⁾.

3.3.4. Účast sociálních partnerů na evropském semestru rovněž vyžaduje dodatečnou podporu pro budování kapacit s cílem moci přispět k jednotlivým fázím, včetně provádění reforem. Podobně je v některých zemích důležité budovat kapacitu sociálních partnerů, aby bylo možné převést výsledky evropského sociálního dialogu.

3.3.5. Pozitivní vývoj v některých členských státech však kontrastuje s kroky zpět v jiných státech, jak se uvádí ve zprávách o jednotlivých zemích za rok 2019. V některých členských státech je zapojení sociálních partnerů na vnitrostátní úrovni ve skutečnosti nízké. Konzultace se sociálními partnery by měla být povinná.

3.3.6. Sociální dialog by měl hrát větší úlohu při vypracovávání, zavádění a monitorování reforem. Je třeba vzít v úvahu dohody sociálních partnerů, které pojmenovávají naléhavé výzvy a politické faktory pro zlepšení trhů práce, jakož i zprávy o jednotlivých zemích a srovnávací přehled sociálních ukazatelů.

3.4. Prosazování rovných příležitostí pro všechny, podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě⁽¹⁶⁾

3.4.1. EHSV znovu potvrzuje, že při vypracování politik v oblasti právní úpravy trhu práce a sociálních práv musí být harmonicky propojena konkurenceschopnost, produktivita a sociální udržitelnost/práva pracovníků, mezi nimiž existuje přímá vazba. Všichni aktéři se musí zavázat napomáhat růstu podporujícímu začleňování a zároveň vytvářet příznivé podmínky pro podnikání s cílem vytvořit více lepších pracovních míst. Spravedlivější společnost lze vytvořit pouze generováním růstu a tvorbou pracovních míst, jež budou udržitelnější a budou lépe podporovat začlenění, s cílem zajistit pro občany důstojné pracovní podmínky, odpovídající mzdy a důchody a umožnit jim výkon jejich práv.

3.4.2. Navzdory zlepšující se situaci v celé Evropě stále přetrvávají rozdíly mezi jednotlivými členskými státy, regiony a různými skupinami lidí na trhu práce. Z růstu netěží všechny země, regiony a občané stejně. Některé členské státy se stále potýkají s vysokou nezaměstnaností, problémem reálných příjmů domácností, jež se pohybují pod úrovní z doby před krizí, a vysokou mírou chudoby. Mezi jednotlivými regiony stále přetrvávají velké rozdíly, které se v některých členských státech dále prohlubují.

3.4.3. Z hlediska účinného provádění hlavních směrů politik zaměstnanosti a evropského pilíře sociálních práv mohou hrát rozhodující úlohu doporučení pro jednotlivé země⁽¹⁷⁾, které poskytují důležitou příležitost formovat vnitrostátní politiku v souladu s hlavními směry a zásadami pilíře s cílem realizovat společné výsledky, a je třeba usilovat o omezení těchto rozdílů, zvýšit zdroje a usměrnit je do této oblasti.

3.4.4. V některých členských státech se míra nezaměstnanosti dosud úplně nezlepšila a dosahuje stále více než 10 %. V některých z těchto zemí je i nadále problémem situace mladých lidí: vysoký podíl mladých, kteří nejsou zaměstnáni ani se neúčastní vzdělávání či odborné přípravy, vyvolává obavy o jejich současnou i budoucí uplatnitelnost na trhu práce⁽¹⁸⁾. V jiných zemích je zase stále větší nedostatek pracovních sil, čímž se vytváří překážky pro další růst.

3.4.5. Navzdory rostoucí míře zaměstnanosti žen celkově rozdíly v zaměstnanosti mužů a žen přetrvávají a vedou k rozdílům v odměňování⁽¹⁹⁾. Obtížím při hledání zaměstnání čelí zejména osoby s nízkou kvalifikací a osoby přistěhovaleckého původu⁽²⁰⁾. Znevýhodněny zůstávají i osoby se zdravotním postižením⁽²¹⁾. Kromě toho existují v mnoha členských státech velké regionální rozdíly v situaci na trhu práce. Evropské trhy práce se mění v důsledku demografických změn a technologického vývoje. Tyto problémy je třeba řešit prostřednictvím legislativních/administrativních opatření a spolupráce mezi příslušnými institucemi a sociálními partnery.

⁽¹⁵⁾ Prohlášení předsednictví Rady Evropské unie, Evropské komise a evropských sociálních partnerů Nový začátek pro sociální dialog, 2016.

⁽¹⁶⁾ Úř. věst. C 367, 10.10.2018, s. 15, Úř. věst. C 237, 6.7.2018, s. 1, Úř. věst. C 440, 6.12.2018, s. 135, SOC/620 (připravuje se), Úř. věst. C 228, 5.7.2019, s. 7.

⁽¹⁷⁾ Doporučení pro jednotlivé země.

⁽¹⁸⁾ Úř. věst. C 62, 15.2.2019, s. 142.

⁽¹⁹⁾ SOC/610 (Úř. věst. C 240, 16.7.2019, s. 3), Úř. věst. C 110, 22.3.2018, s. 26, Úř. věst. C 440, 6.12.2018, s. 37, Úř. věst. C 262, 25.7.2018, s. 101, Úř. věst. C 110, 22.3.2019, s. 20.

⁽²⁰⁾ Náklady neexistence imigrace a neprováděné integrace (informační zpráva), Úř. věst. C 264, 20.7.2016, s. 19, Úř. věst. C 71, 24.2.2016, s. 46.

⁽²¹⁾ Úř. věst. C 34, 2.2.2017, s. 15, Úř. věst. C 367, 10.10.2018, s. 20, SOC/616 (připravuje se).

3.5. Evropský pilíř sociálních práv

3.5.1. Evropský pilíř sociálních práv má zásadní význam pro zlepšení pracovních a mzdových podmínek a systémů sociální ochrany v Evropě, zaručení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a zvýšení sociálních norem a konvergence mezi členskými státy EU – včetně kolektivního vyjednávání a přístupu k sociálním službám. Pokud jde o evropský pilíř sociálních práv, EHSV opakuje svá zjištění a doporučení z předchozích stanovisek ⁽²²⁾.

3.5.2. Ve zprávách o jednotlivých zemích pro rok 2019 je věnována zvláštní pozornost tomu, jak členské státy plní rozměry evropského pilíře sociálních práv. Provádění pilíře je naším kompasem pro dosažení inkluzivního, spravedlivého a udržitelného růstu.

3.5.3. Budoucnost trhu práce by se měla stát v debatách o pilíři klíčovou prioritou, neboť je třeba řešit hlavní problémy, které v této oblasti existují, přičemž je nutná soudržná evropská strategie zaměstnanosti se zaměřením na tato témata:

- investice a inovace,
- zaměstnanost a vytváření kvalitních pracovních míst,
- spravedlivé pracovní podmínky pro všechny,
- spravedlivý a bezproblémový přechod podporovaný aktivní politikou trhu práce,
- zapojení všech zúčastněných stran, zvláště pak sociálních partnerů.

3.5.4. Všechny dotčené zúčastněné strany musí při vzájemné spolupráci usilovat o zajištění toho, aby budoucnost práce byla spravedlivá a inkluzivní, přinášela pracovní příležitosti pro všechny a vedla ke společenskému pokroku, kvalifikované a motivované pracovní síle s důstojným příjmem a s přístupem ke kvalitním pracovním místům.

3.5.5. Ke zlepšení nemůže dojít bez finančních prostředků: účinné provádění pilíře v členských státech bude možné pouze tehdy, pokud budou mít dostatečné finanční zdroje na investice do sociálních politik, tedy na provedení práv a zásad do konkrétních politických iniciativ. Za tímto účelem jsou zapotřebí výrazné zásahy mechanismů, jako je Evropský sociální fond, Evropský fond pro strategické investice a další.

3.6. Fondy EU ⁽²³⁾

3.6.1. EHSV vítá záměr nařízení o ESF+ posílit vazbu mezi ESF a procesem evropského semestru, zejména provádět doporučení pro jednotlivé země.

3.6.2. V případě některých členských států představují finanční prostředky EU dokonce rozhodující část jejich veřejných investic. Lepší sladění finančních prostředků EU s analýzou a doporučeními evropského semestru by mělo zlepšit výsledky a posílit dopad financování politiky soudržnosti.

3.6.3. Evropský fond pro strategické investice a evropské strukturální a investiční fondy by měly být koncipovány tak, aby hrály klíčovou úlohu při vytváření pracovních míst, generování hospodářského růstu a podpoře územní a sociální soudržnosti, přičemž je třeba tyto fondy využívat efektivnějším a účelnějším způsobem a prioritou by měly mít dlouhodobé investice EU do vysoce kvalitní sociální infrastruktury a služeb, prováděné také prostřednictvím Evropského fondu pro strategické investice a Evropské investiční banky, a tyto investice by měly být spojeny s prováděním pilíře.

3.7. Digitalizace

3.7.1. EHSV analyzoval v mnoha svých stanoviscích fenomén digitalizace a jeho dopad na organizaci práce a na zaměstnanost ⁽²⁴⁾.

⁽²²⁾ Úř. věst. C 125, 21.4.2017, s. 10, Úř. věst. C 81, 2.3.2018, s. 145, SOC/614 (připravuje se).

⁽²³⁾ Úř. věst. C 62, 15.2.2019, s. 165.

⁽²⁴⁾ Úř. věst. C 237, 6.7.2018, s. 8, Úř. věst. C 129, 11.4.2018, s. 7, Úř. věst. C 237, 6.7.2018, s. 1, Úř. věst. C 434, 15.12.2017, s. 36, Úř. věst. C 434, 15.12.2017, s. 30, Úř. věst. C 173, 31.5.2017, s. 45, Úř. věst. C 303, 19.8.2016, s. 54, Úř. věst. C 13, 15.1.2016, s. 161, Úř. věst. C 128, 18.5.2010, s. 74, SOC/622 (připravuje se).

3.7.2. Čtvrtá průmyslová revoluce přinese podstatné změny vyplývající z vývoje v oblastech, jako je genetika, umělá inteligence, robotika, nanotechnologie, 3D tisk, biotechnologie, atd., týkající se struktury spotřeby, výroby a zaměstnanosti, což jsou velké výzvy, které vyžadují proaktivní přizpůsobení na úrovni podniků, orgánů a občanů. Vedle technologické revoluce existuje celá řada společenskoekonomických, geopolitických a demografických nositelů změny s širším dopadem, které se vzájemně v mnoha směrech ovlivňují a posilují. S tím, jak se celý průmysl přizpůsobuje, prochází většina profesí zásadní transformací.

3.7.3. Zatímco některým pracovním místům hrozí nadbytečnost a další rychle rostou, jsou stávající pracovní místa vystavena změnám v nezbytných dovednostech. Je nutné přijmout specifická opatření proti nedostatku dovedností, masové nezaměstnanosti a rostoucím nerovnostem. Mezi tato nezbytná opatření patří rekvalifikace a zvyšování kvalifikace, aktivní přístup k celoživotnímu učení, odpovídající pobídky a zvýhodnění a víceodvětvové partnerství.

3.7.4. Lepší pochopení měnící se povahy práce a pracovněprávních vztahů v digitální době by mělo vést k vytvoření efektivnější politiky zaměstnanosti EU.

3.7.5. Mělo by být upřednostňováno celoživotní vzdělávání, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace, aby bylo každému umožněno získat práci v globalizovaném technologicky pokročilém prostředí a přístup k někdy nezbytným informacím/službám.

3.7.6. V digitální éře je nutné zaručit přístup k internetu, zajistit cestu k digitální gramotnosti těm, kteří jsou vystaveni rizikům, a dát těmto osobám příležitost požívat sociálních práv a využívat sociálních služeb, zejména pokud jde o základní práva a služby.

3.7.7. Důsledkem digitálního vyloučení, tedy skutečnosti, že některé skupiny občanů nemají nezbytné znalosti v oblasti informatiky a základní digitální gramotnosti nutné pro přístup k někdy zásadním informacím, by mohly být nové případy nerovnosti a sociálních rizik v digitálním věku.

V Bruselu dne 20. června 2019.

Luca JAHIER
Předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru

PŘÍLOHA

Následující odstavec stanoviska sekce byl upraven podle pozměňovacího návrhu shromáždění, ačkoliv původní znění odstavce získalo podporu více než jedné čtvrtiny odevzdaných hlasů (čl. 59 odst. 4 jednacího řádu):

„1.4. Je třeba zavést strukturální politiky a reformy, které by usnadnily vytváření kvalitních pracovních míst, podporu odpovědného podnikání, rozvoj malých a středních podniků a sociálních podniků a přechod od zásady „myslet nejdříve na malé a střední podniky“ (Think Small First) k zásadě „konat nejdříve pro malé a střední podniky“ (Act small first).“

Výsledek hlasování:

Pro: 117

Proti: 86

Hlasování se zdrželo: 15
