

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Klíčové prvky udržitelné kvalitní práce během oživení a po něm

(průzkumné stanovisko na žádost slovinského předsednictví)

(2021/C 517/04)

Zpravodaj: **Andrej ZORKO**

Žádost slovinského předsednictví dopis ze dne 19. března 2021
Rady

Právní základ	Článek 304 Smlouvy o fungování Evropské unie
Odpovědná sekce	Zaměstnanost, sociální věci, občanství
Přijato v sekci	7. září 2021
Přijato na plenárním zasedání	23. září 2021
Plenární zasedání č.	563
Výsledek hlasování (pro/proti/zdrželi se hlasování)	146/24/54

1. Závěry a doporučení

1.1. Kvalita práce je jednou ze základních složek kvality života. Je třeba dodržovat zásadu kvality práce pro kvalitu života, neboť jde o nezbytný předpoklad pro udržitelný sociální rozvoj. EHSV je tedy pevně přesvědčen, že je jí třeba věnovat zvláštní pozornost v politikách EU, neboť je nutné předcházet rizikům nerovnosti, chudoby, sociálního vyloučení a nekalé soutěže.

1.2. EHSV si je naprosto jistý tím, že problémy a výzvy, které existují v oblasti kvalitní práce, by se měly řešit s ohledem na zásady evropského pilíře sociálních práv a cíle udržitelného rozvoje Agendy pro udržitelný rozvoj 2030. Měly by být rovněž zohledněny mezinárodní normy MOP pro důstojnou práci⁽¹⁾ spolu s Listinou základních práv Evropské unie⁽²⁾. Vyzývá tedy členské státy a sociální partnery, aby v kontextu sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání na příslušných úrovních a podle vnitrostátních podmínek určili a našli řešení změn, které urychlila pandemie na trhu práce.

1.3. EHSV se domnívá, že by Evropská unie a členské státy měly zaujmout ambicióznější přístup k podpoře, koordinaci a provádění úsilí o aktivní politiky v oblasti trhu práce a zároveň chránit základní práva pracovníků a zajistit udržitelné a konkurenceschopné podnikatelské prostředí pro podniky v globální ekonomice. Provádění zásad sociální Evropy, sociální spravedlnosti a udržitelného oživení by se mělo řídit evropským pilířem sociálních práv.

1.4. Evropská komise a členské státy by mohly navázat na zkušenosti s pandemií v oblasti práce a za aktivního zapojení sociálních partnerů a dalších zúčastněných stran by mohly monitorovat fungování stávajících právních předpisů nebo tyto předpisy dle potřeby přezkoumat a případně je upravit a vytvořit vhodné politiky s cílem zajistit důstojnou a udržitelnou kvalitní práci. To by mohlo zahrnovat ochranu pracovníků a náležitou organizaci práce vedoucí k vyšší produktivitě a inovacím, a to za současné podpory pozitivních prvků digitalizace, včetně potřeby pracovníků absolvovat odbornou přípravu v oblasti digitálních technologií za účelem posílení jejich zaměstnatelnosti⁽³⁾. Je třeba se specificky zaměřit na legislativu a politiky v oblasti umělé inteligence a na zajištění toho, aby měly všechny zúčastněné strany příležitost zapojit se do přijímání nových řešení, a to prostřednictvím konzultací a vyjednávání s pracovníky a zaměstnavateli.

⁽¹⁾ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>.

⁽²⁾ Úř. věst. C 326, 26.10.2012, s. 391.

⁽³⁾ Úř. věst. C 374, 16.9.2021, s. 16.

1.5. EHSV vyzývá Evropskou komisi – zejména ve spojitosti s posíleným evropským semestrem a dalšími mechanismy –, aby vytvořila nové mechanismy a/nebo (*) i nadále pokračovala ve zjišťování střednědobých a dlouhodobých potřeb na trhu práce. To by členskými státy, jež aktivně zapojují sociální partnery a organizace občanské společnosti, umožnilo dlouhodobější plánování a provádění politik v oblasti zaměstnanosti, včetně plánování odborné přípravy a celoživotního učení pracovníků a uplatňování řešení zaměřených na snižování nedostatku dovedností. Důležité je rovněž posílit veřejné služby zaměstnanosti a jejich spolupráci se soukromým sektorem s cílem přispět k účinnějšímu začlenění nejzranitelnějších skupin do trhu práce.

1.6. EHSV opakuje, že aktivní politiky na trhu práce musí být účinné a cílené, aby bylo dosaženo dobrých výsledků v oblasti zaměstnanosti (°), a zdůrazňuje, že je třeba, aby se členské státy a sociální partneři zapojili do vytváření aktivních politik na trhu práce, které podporují kvalitu práce. EHSV též zdůrazňuje, že podporuje postupný přístup ke společným minimálním standardům v oblasti pojištění v nezaměstnanosti na podporu kvality práce v členských státech. (°)

1.7. Členské státy musí vytvořit podmínky nezbytné pro zajištění odpovídajícího zapojení (kolektivní správu) do procesů navrhování a pro provádění politik zaměstnanosti nebo politik na trhu práce.

1.8. EHSV vybízí členské státy a sociální partnery, aby posílili sociální dialog na vnitrostátní úrovni. Doporučuje také využít tradiční obsah sociálního dialogu s cílem zahrnout další obsah, který bude strategičtější a orientovaný na udržitelnost a řešení. To znamená například předvídaní budoucích potřeb podniků a pracovníků s určitými schopnostmi a dovednostmi, společné aktivity za účelem odborné přípravy pracovníků, zajištění spravedlivého přechodu na digitální a zelenou ekonomiku, regulaci činnosti platform a současně vývoj vyvážených řešení pro tuto činnost, jakož i další podobné otázky týkající se rozvoje.

1.9. EHSV uznává význam sociálních partnerů a kolektivních smluv pro zachování rovnováhy na trhu práce. Pro další rozvoj sociálního dialogu je zásadní náležitá odborná příprava pro sociální partnery (°). To se ukazuje jako kritický a hlavní bod pro další rozvoj sociálního dialogu, který by měl usilovat rovněž o zajištění udržitelné kvalitní práce.

1.10. EHSV se domnívá, že Komise a členské státy by měly posílit kapacity sociálních partnerů a občanské společnosti. Je nezbytné vytvořit klima důvěry v sociální dialog, uznávat jeho význam a včas zapojovat sociální partnery a další zúčastněné strany do formulování opatření a do samotného rozhodovacího procesu, je-li to vhodné a v souladu s potřebami v oblasti rozvoje. Je zapotřebí pevného rámce pro informování pracovníků a konzultace s nimi, aby bylo možné náležitě přistoupit k ekologické a digitální transformaci a zároveň zajistit kvalitu práce (°).

1.11. EHSV uznává, že Nástroj pro oživení a odolnost by mohl pozitivně přispět k posílení a zajištění kvality práce a úlohy sociálních partnerů při jeho provádění. Navrhuje tedy, aby Komise pořádala každoroční schůze se sociálními partnery a organizacemi občanské společnosti s cílem získat názory na provádění tohoto nástroje. Kvůli rozmanitosti situací v členských státech by bylo vhodné provádět konzultace odděleně a společně formulovat pokyny a doporučení pro další úspěšné provádění tohoto nástroje.

1.12. EHSV konstatuje, že Nástroj pro oživení a odolnost se přímo nezabývá složkami kvalitní práce, a vyzývá tedy Komisi, aby tuto část nástroje doplnila. Kvalita práce má klíčový význam pro dosažení cílů stanovených Nástrojem pro oživení a odolnost. Neměly by být opomíjeny zranitelné skupiny, jako jsou pracovníci se zaměstnáním nestabilního charakteru a mladí pracovníci, kteří byli epidemií zasaženi nejvíce.

1.13. EHSV požaduje, aby byl proveden výzkum, který by umožnil bedlivěji sledovat vývoj na trhu práce během období oživení. Je také nezbytné zohlednit změny v obchodních modelech, které ovlivňují způsob, jakým je práce prováděna, a základní práva pracovníků, a rovněž digitalizaci a zavádění nových technologií, přičemž zvláštní důraz by měl být kladen na nedostatky v oblasti dovedností a na transformaci trhu práce. Je třeba pečlivě prozkoumat a zhodnotit dopady na organizaci práce a další důležité aspekty kvality práce, přičemž je třeba zvážit jak řešení s pozitivními účinky, tak i rizika

(*) V závislosti na situaci v členských státech.

(°) Úř. věst. C 125, 21.4.2017, s. 10, odstavec 3.19.

(°) Úř. věst. C 97, 24.3.2020, s. 32; Úř. věst. C 429, 11.12.2020, s. 159, odst. 1.6.

(°) Voss, Eckhard, Broughton, Andrea, Pulignano, Valeria, Franca, Valentina, Rodriguez, Contreras, Ricardo. *Exploring the connections between EU- and national-level social dialogue (Zkoumání vazeb mezi sociálním dialogem na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni)*, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk. 2018.

(°) Například usnesení EHSV o summitu v Portu, Úř. věst. C 286, 16.7.2021, s. 6 a Úř. věst. C 341, 24.8.2021, s. 23.

rychlé digitalizace. Výbor zdůrazňuje, že je třeba vzít v úvahu rozmanitost jednotlivých zemí a důsledky pandemie pro společnost i trh práce. Změny je třeba posuzovat na základě „holistického přístupu“.

2. Obecné souvislosti

2.1. EHSV uznává rozmanitost a mnohostrannou povahu koncepce udržitelné kvalitní práce a poukazuje na to, že ji tvoří různé složky, které přímo nebo nepřímo ovlivňují kvalitu života lidí, práva pracovníků a jejich sociální zabezpečení. Současně EHSV uznává, že zaměstnavatelé a členské státy plní ústřední úlohu, pokud jde o zajišťování kvalitní práce i o podporu dovedností, kvalitních pracovních míst, nových a rozmanitých forem práce, bezpečnosti, dobrých životních podmínek pracovníků a konkurenceschopnosti podniků. Zdá se, že si je Komise toho vědoma, neboť značné množství programů a finanční pomoci během pandemie COVID-19, zejména program SURE, bylo zaměřeno na hospodářské oživení i na zachování sociálního zabezpečení občanů. EHSV je pevně přesvědčen, že hospodářské oživení a rozvoj evropského hospodářství nejsou možné bez zachování a rozvoje sociálního zabezpečení a zároveň zajištění konkurenceschopného prostředí pro evropské podniky v rámci celosvětové ekonomiky a že hospodářské a sociální oživení musí jít ruku v ruce.

2.2. EHSV se domnívá, že Komise, členské státy a evropská a vnitrostátní sociální partneři nesou odpovědnost za plánování a provádění opatření za účelem zajištění udržitelné kvalitní práce. Strategie a opatření pro zajištění udržitelné kvalitní práce tedy musí být vypracovány a provedeny na základě společného úsilí všech příslušných aktérů co nejdříve.

2.3. Zajištění spravedlivých a konkurenceschopných podmínek pro evropské hospodářství, investice do inovací a rozvoje, předcházení sociálnímu dumpingu, stimulace tvorby pracovních míst a podpora spravedlivých pracovních podmínek a rovněž adekvátní pobídky by měly být klíčovými elementy strategií Evropské unie a členských států a mohou významně přispět ke zvýšení kvality práce.

2.4. Za příznivých podmínek mohou evropské podniky přispívat k zajištění udržitelné prosperity, většího počtu kvalitních pracovních míst a lepších životních podmínek. Zapotřebí jsou k tomu příznivé rámcové podmínky, zejména pokud jde o zajištění spolehlivé dodávky energie, kvalifikované pracovní síly, dobré dopravní infrastruktury a efektivních trhů práce.

2.5. Koncepce udržitelné kvalitní práce je jednou z nezbytných složek kvality života a je třeba ji vzít do úvahy ve spojitosti s koncepcí udržitelného rozvoje, a to s ohledem na širší kontext udržitelného růstu a zaměstnanosti, zejména pokud jde o přechod na zelenou ekonomiku a digitalizaci, který musí být spravedlivý z hlediska všech zainteresovaných stran. V této souvislosti EHSV obzvláště upozorňuje na stanoviska, která již v této souvislosti přijal.

2.6. EHSV je pevně přesvědčen, že provádění cílů udržitelného rozvoje Agendy pro udržitelný rozvoj 2030, zejména cíle 8, který v roce 2015 přijalo 193 členských států OSN⁽⁹⁾, může významně přispět k zajištění udržitelné kvalitní práce, a to rovněž s ohledem na hospodářský růst a plnou a produktivní zaměstnanost. Zejména během období oživení by se Evropská komise měla více zaměřit na dosažení těchto cílů a vybízet členské státy, aby tak učinily.

2.7. EHSV také poukazuje na to, že při zajišťování udržitelné kvalitní práce je nanejvýš důležité provádění zásad stanovených v evropském pilíři sociálních práv a souvisejícím akčním plánu a rovněž v příslušných mezinárodních právních normách⁽¹⁰⁾. EHSV již v této souvislosti přijal řadu stanovisek a vyzývá evropské orgány a členské státy, aby v rámci svých pravomocí spolu se sociálními partnery a dalšími zúčastněnými stranami hrály aktivní úlohu při jejich provádění.

2.8. Při navrhování opatření za účelem zajištění udržitelné kvalitní práce je třeba rovněž zohledňovat různé faktory, které ovlivňují kvalitu života, zajišťují důstojnou práci, snižují nerovnosti a sociální vyloučení, předcházejí chudobě a zajišťují konkurenceschopnost evropského hospodářství, to vše se zřetelem k hladkému přechodu na digitální a zelenou společnost a ekonomiku. Všechny tyto faktory musí být v rovnováze s cíli udržitelného rozvoje a do navrhování opatření musí být aktivně zapojeni sociální partneři a organizace občanské společnosti. V této souvislosti EHSV zdůrazňuje, že je důležitý širší sociální konsensus.

⁽⁹⁾ Přeměna našeho světa: Agenda pro udržitelný rozvoj 2030.

⁽¹⁰⁾ Normy MOP a články 151 a 156 SFEU.

2.9. EHSV si je vědom řady prvků, faktorů a okolností, jež ovlivňují kvalitu práce a její udržitelné zajišťování, a konstatoval to ve svém stanovisku ⁽¹¹⁾. Jde o prvky, jako je výše a předvídatelnost mezd pracovníků, formy a metody práce, pracovní prostředí, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, stabilita zaměstnání, celoživotní učení, odborná příprava zaměstnanců, pravidelná a předvídatelná pracovní doba, ochrana práv pracovníků, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a aktivní a účinný sociální dialog.

2.10. EHSV konstatuje, že zajištění důstojné práce je jedním z nezbytných prvků zajištění kvalitní práce. Vyzývá tedy Komisi, členské státy a sociální partnery, aby věnovali větší pozornost otázkám důstojné a kvalitní práce.

2.11. EHSV si je vědom toho, že poskytování složek kvalitní práce závisí rovněž na odolnosti evropských podniků v rámci globálního trhu a rovněž na situaci na vnitřním trhu, na různých obchodních modelech a hospodářských politikách. Vyzývá tedy Komisi a členské státy, aby spolu se sociálními partnery vytvořily podmínky, jež povzbudí investice, a zaměstnavatelům tak umožní poskytovat kvalitní práci na udržitelném základě a řešit nekalé praktiky. Členské státy by měly pomoci tuto situaci urychlit prostřednictvím různých pobídek, politik a vhodné regulace.

3. COVID-19

3.1. EHSV uznává, že se hospodářská činnost během epidemie asymetricky snižovala a že nástroj SURE, který Komise během pandemie zavedla, pomohl zachovat velký počet pracovních míst. Aby se zabránilo propouštění a zhoršování jistoty příjmu osob, schválily členské státy různé režimy zkrácené pracovní doby, mzdové dotace pro zaměstnance, nucenou dovolenou (např. pro pracovníky vykonávající činnosti, které nesměly být provozovány) s nižším procentem mzdy, různá opatření aktivní politiky zaměstnanosti, ochranu pro mladé a starší osoby, dotace částečně nahrazující ztrátu příjmu a základní příjem pro určité skupiny osob atd. EHSV však zdůrazňuje, že tato dočasná opatření by neměla zastínit potřebu spolehlivých a udržitelných hospodářských politik v EU a členských státech, zaměřených na nový růst a tvorbu nových pracovních míst.

3.1.1. EHSV vyjadřuje politování nad tím, že Komise aktivně nestanovila zapojení sociálních partnerů a dalších zúčastněných stran jako důležité kritérium pro využití těchto finančních prostředků. V některých členských státech nebyli sociální partneři aktivně zapojeni do vymezování opatření a politik v oblasti trhu práce. Oživení a zajištění kvalitní práce bude v těchto zemích obtížnější.

3.2. EHSV uznává, že během epidemie se změnil způsob provádění určitých pracovních činností, takže některé změny budou pokračovat během období oživení a po něm. Je tedy zásadní tyto změny uznat, náležitě je řešit, sledovat a rozvíjet je za účelem zajištění trvalé kvality práce a s cílem vytvořit další příležitosti pro podniky a pracovníky. Zvláštní pozornost je třeba věnovat dopadu a důsledkům digitalizace a zavádění umělé inteligence v rámci zaměstnání.

3.3. EHSV poukazuje na to, že epidemie zviditelnila určité hospodářské a obchodní modely a formy a způsoby práce, které byly před epidemií přehlíženy nebo jim bylo věnováno příliš málo pozornosti. Je třeba dbát na to, aby se zajistilo, že tyto častější formy podnikání a práce nemají nepříznivý dopad na trh práce ani na kvalitu práce a nepředstavují nekalé praktiky.

3.4. EHSV vítá doporučení Komise o účinné aktivní podpoře zaměstnanosti po krizi způsobené onemocněním COVID-19 a vyzývá členské státy, aby stanovily priority v rámci politik v oblasti trhu práce tak, že se investice do lidí stanou jedním z hlavních prvků při překonávání krize, a to se zohledněním nutnosti provést ekologickou a digitální transformaci. Členské státy by měly do svých národních plánů pro oživení a odolnost zahrnout opatření v oblasti účinné aktivní podpory zaměstnanosti dohodnutá se sociálními partnery.

⁽¹¹⁾ Úř. věst. C 125, 21.4.2017, s. 10, odstavec 3.4.

3.5. EHSV je znepokojen tím, že se duševní stav evropských pracovníků během pandemie značně zhoršil, zejména v případě mladých lidí a lidí, kteří přišli o práci ⁽¹²⁾ EHSV proto vyzývá k přijetí holistického a společného přístupu, jenž by skloubil ambiciózní politiky v oblasti zdraví, bezpečnosti a duševní pohody.

3.6. EHSV připomíná svůj postoj a návrhy, které předložil v různých stanoviscích ⁽¹³⁾ k otázkám souvisejícím s budoucností práce, digitalizací, prací z domova, organizací pracovní doby, celoživotním učením a odbornou přípravou a rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem. Vše, co uvedl ohledně kvalitních pracovních míst, se vztahuje na všechny pracující osoby, nezávisle na jejich státní příslušnosti. Proto je důležitá imigrace a integrace státních příslušníků třetích zemí.

3.7. S ohledem na změny, které způsobila pandemie, souběžný vývoj digitalizace a skutečnost, že kvalita práce je ovlivněna mnoha faktory, se toto stanovisko zaměřuje pouze na některé aspekty zdůrazněné slovinským předsednictvím, jež vyžadují zvláštní pozornost, pokud jde o: 1) přizpůsobení pracovního prostředí stárnoucí populaci, 2) odbornou přípravu a celoživotní učení, 3) zajištění rovnosti, 4) zohlednění přínosů a nástrah digitalizace a umělé inteligence a 5) úlohu sociálních partnerů.

4. Přizpůsobení pracovního prostředí stárnoucí populaci

4.1. S tím, jak populace Evropy stárne, se ve většině členských států prodlužuje rovněž pracovní život a zvyšuje se skutečný věk odchodu do důchodu. To zase vyžaduje vytvoření vhodných pracovních podmínek pro starší osoby. Jde především o to, přizpůsobit se jejich duševním a tělesným schopnostem, zároveň je pak třeba zajistit, aby jejich dovednostní základna odpovídala aktuálním potřebám trhu práce. K zajištění kvality práce pro starší pracovníky je rovněž nezbytné zlepšení ochrany zdraví na pracovišti a přístup těchto osob k celoživotnímu učení.

4.2. Ačkoli je zajištění přiměřených pracovních podmínek prvořadou povinností zaměstnavatele, hraje v tomto ohledu důležitou úlohu rovněž spolupráce v rámci tripartity mezi sociálními partnery a vládami, neboť ti mohou díky svým znalostem pracovních postupů a samotných pracovníků pomoci prostřednictvím sociálního dialogu a kolektivních smluv na příslušné úrovni vytvořit pracovní prostředí, které starším pracovníkům umožní pracovat v řádných podmínkách.

4.3. Členské státy také hrají důležitou úlohu. Zajištěním vhodné míry sociální ochrany, přístupu ke kvalitním zdravotnickým službám a různých pobídek a dotací pro zaměstnavatele mohou pomoci vytvořit pracovní prostředí, jež stárnoucími lidem umožní pracovat bezpečně a produktivně.

4.4. EHSV navrhuje věnovat v kontextu evropského semestru více pozornosti provádění politik v oblasti trhu práce souvisejících s demografií. Je nezbytné aktivně zapojit sociální partnery do strategií a provádění politik a opatření souvisejících se staršími lidmi na trhu práce, včetně adekvátního začlenění do trhu práce.

4.5. Je třeba vytvořit moderní a inovativní způsoby, jak mohou mladší a starší generace pracovat společně. Zásadní je vhodný obousměrný přenos znalostí a zkušeností.

5. Odborná příprava a celoživotní učení

5.1. EHSV ve svých stanoviscích opakovaně zdůraznil význam celoživotního učení a odborné přípravy pro nezaměstnané i zaměstnané pracovníky ⁽¹⁴⁾.

⁽¹²⁾ Eurofound (2021), Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year (Život, práce a COVID-19 (aktualizace duben 2021): Duševní zdraví a důvěra v celé EU s nástupem dalšího roku pandemie poklesly), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk, strana 4.

⁽¹³⁾ Úř. věst. C 129, 11.4.2018, s. 44; Úř. věst. C 197, 8.6.2018, s. 45; Úř. věst. C 237, 6.7.2018, s. 8; Úř. věst. C 367, 10.10.2018, s. 15; Úř. věst. C 440, 6.12.2018, s. 37; Úř. věst. C 232, 14.7.2020, s. 18.

⁽¹⁴⁾ Jak je uvedeno v Úř. věst. C 374, 16.9.2021, s. 38.

5.2. EHSV poukazuje na to, že je důležité včas předvídat potřeby pracovníků a zaměstnavatelů z hlediska dovedností a strategického plánování v této oblasti. To vyžaduje spolupráci sociálních partnerů, zejména na odvětvové a podnikové úrovni.

5.3. Zvláštní pozornost je třeba věnovat dlouhodobě nezaměstnaným a těm, kteří na dlouhou dobu opustili trh práce. Dlouhotrvající nepřítomnost na trhu práce významně ztěžuje zaměstnatelnost, zejména vzhledem k rychlosti digitální změny⁽¹⁵⁾. Zastavením jistých činností v souvislosti s pandemií, kdy pracovníci nechodili do práce, se problém ještě prohloubil. Proto jsou v těchto situacích zapotřebí účinné aktivní politiky zaměstnanosti.

5.4. Odborná příprava by se měla zaměřit na vhodné zvýšení informovanosti zaměstnavatelů ohledně toho, že je v oblasti dovedností a schopností potřebných pro budoucí práci důležité včasné plánování. EHSV v tomto ohledu doporučuje, aby byla věnována zvláštní pozornost plánování vzdělávání pracovníků v oblasti digitálních technologií.

5.5. EHSV doporučuje, aby členské státy rovněž zvážily finanční a daňové pobídky pro aktivnější odbornou přípravu pracovníků jejich zaměstnavatelem, ať už v podobě přímého financování nebo v podobě daňových úlev pro společnosti.

6. Zajištění rovnosti

6.1. EHSV zastává názor, že během oživení a po něm je zásadní zachovat rovnost týkající se osobní situace a zabránit všem formám diskriminačních praktik. Uznává, že rozmanité formy práce sice přinášejí příležitosti, ale znamenají také riziko nárůstu nerovností mezi pracovníky, mimo jiné pokud jde o rovnost žen a mužů⁽¹⁶⁾. Je třeba nalézt cesty k zajištění rovného zacházení s pracovníky, a to prostřednictvím veškerých vhodných prostředků, jak právních předpisů, tak kolektivních smluv.

6.2. EHSV konstatuje, že během pandemie nebyla rovnost zaručena, neboť přijatá opatření se nevztahovala na všechny pracovníky a všechny podniky. Malým a středním podnikům, pracovníkům vykonávajícím nejisté formy práce, osobám samostatně výdělečně činným, migrantům, mladým lidem a ženám byl často odepřen přístup k náhradě ztráty příjmu, nebo se na ně daná opatření nevztahovala. To znamená, že se během epidemie prohloubila chudoba a sociální vyloučení. Řada podniků rovněž ukončila svou činnost, což vedlo ke ztrátě pracovních míst.

6.3. EHSV konstatuje, že situace žen na trhu práce se během pandemie výrazně zhoršila⁽¹⁷⁾ – mnoho žen o svou práci přišlo, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem se změnila k horšímu a v konečném důsledku se zvýšila nestabilita.

6.4. Situace migrantů na trhu práce a mladých lidí, pro které je stále obtížnější nalézt práci, se rovněž zhoršila. Kromě toho ještě ve větší míře čelí nejistým formám práce, což nemůže zaručit kvalitní život.

6.5. Nerovnost se nejvíce odráží v úrovni příjmů a stability zaměstnání. EHSV je tedy pevně přesvědčen, že se politiky v oblasti trhu práce musí zabývat rozdíly v odměňování a zároveň zavádět opatření, jež podporují mzdovou transparentnost, řeší horizontální a vertikální segregaci na trhu práce, podněcují práci pro ženy na plný úvazek a zabývají se omezeními souvisejícími s neplacenou péčí a prováděním zásady stejné odměny za rovnocennou práci. Je také třeba přijmout opatření, která zajistí dodržování práv pracovníků. Měl by se též podpořit sociální dialog zaměřený na kolektivní vyjednávání v nestandardních činnostech, jako jsou domácí práce, pečovatelské práce, práce prostřednictvím platform a podobné činnosti.

7. Digitalizace a umělá inteligence

7.1. Digitalizace má vzhledem k pozitivním a negativním důsledkům jejího provádění zaměstnavateli v rámci pracovních procesů velký dopad na vztahy mezi sociálními partnery.

⁽¹⁵⁾ Digitální dovednosti a odborná příprava pracovníků se v jednotlivých zemích EU značně liší, což zvyšuje rozdíly mezi situacemi jednotlivých pracovníků. V roce 2019 poskytovalo digitální odbornou přípravu v průměru méně než 25 % podniků v EU, a to v rozmezí od 6 % podniků v Rumunsku po 37 % podniků ve Finsku.

⁽¹⁶⁾ Úř. věst. C 220, 9.6.2021, s. 13.

⁽¹⁷⁾ <https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains>.

7.2. Digitální řešení vzbuzují rovněž otázky v souvislosti se smluvními vztahy mezi pracovníky a zaměstnavateli. Aby se zajistily udržitelné složky kvalitní práce, je nezbytné sledovat vývoj na trhu práce a zajistit, aby byly zavedeny dostatečné mechanismy na ochranu základních práv pracovníků, aniž by to narušilo vývoj digitálních řešení. EU, členské státy, sociální partneři a další zúčastněné strany by se měli podílet na hledání spravedlivých řešení ohledně obav lidí. EHSV zdůrazňuje, že větší digitalizace může být v pracovním životě přínosná, avšak zároveň může představovat výzvy. V této souvislosti EHSV uznává, že důležitou úlohu může mít rychlé provedení rámcové dohody evropských sociálních partnerů o digitalizaci ⁽¹⁸⁾.

7.3. Je naléhavě zapotřebí řídit umělou inteligenci na pracovišti, zejména pokud jde o předcházení diskriminačním praktikám, nezákonnému dohledu nad pracovníky – včetně práva odpojit se – a dalšímu zacházení s pracovníky, které jim působí újmu. Sociální partneři musí být zapojeni do procesů přijímání a provádění právních předpisů v oblasti umělé inteligence.

V Bruselu dne 23. září 2021.

Předsedkyně
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Christa SCHWENG

⁽¹⁸⁾ The European Social Partners framework agreement_and_studies/2020-06-22_agreement_on_digitalisation_-_with_signatures.pdf.

PŘÍLOHA

Následující pozměňovací návrhy byly v průběhu jednání zamítnuty, získaly však alespoň jednu čtvrtinu odevzdaných hlasů (čl. 43. odst. 2 jednacího řádu):

POZMĚŇOVACÍ NÁVRH 3**Předkládá:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Klíčové prvky udržitelné kvalitní práce během oživení a po něm****Odstavec 2.9****Změnit:**

Stanovisko sekce	Pozměňovací návrh
<p>EHSV si je vědom řady prvků, faktorů a okolností, jež ovlivňují kvalitu práce a její udržitelné zajišťování, a konstatoval to ve svém stanovisku ⁽¹⁾. Jde o prvky, jako je výše a předvídatelnost mezd pracovníků, formy a metody práce, pracovní prostředí, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, stabilita zaměstnání, celoživotní učení, odborná příprava zaměstnanců, pravidelná a předvídatelná pracovní doba, ochrana práv pracovníků, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, aktivní a účinný sociální dialog a podobně.</p> <p>⁽¹⁾ Úř. věst. C 125, 21.4.2017, s. 10, odstavec 3.4.</p>	<p>EHSV si je vědom řady prvků, faktorů a okolností, jež ovlivňují kvalitu práce a její udržitelné zajišťování, a konstatoval to ve svém stanovisku ⁽¹⁾. Jde o prvky, jako je výše a předvídatelnost mezd pracovníků, formy a metody práce – přičemž je třeba, aby existovaly různé formy práce a flexibilita v rámci sociálního dialogu –, pracovní prostředí, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, stabilita zaměstnání, celoživotní učení, odborná příprava zaměstnanců, pravidelná a předvídatelná pracovní doba, ochrana práv pracovníků, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, aktivní a účinný sociální dialog a podobně.</p> <p>⁽¹⁾ Úř. věst. C 125, 21.4.2017, s. 10, odstavec 3.4.</p>

Výsledek hlasování:

pro: 92

proti: 120

zdrželo se hlasování: 15

POZMĚŇOVACÍ NÁVRH 4**Předkládá:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Klíčové prvky udržitelné kvalitní práce během oživení a po něm****Odstavec 3.3****Změnit:**

Stanovisko sekce	Pozměňovací návrh
<p>EHSV poukazuje na to, že epidemie zviditelnila určité hospodářské a obchodní modely a formy a způsoby práce, které byly před epidemií přehlíženy nebo jim bylo věnováno příliš málo pozornosti. Je třeba dbát na to, aby se zajistilo, že tyto častější formy podnikání a práce nemají nepříznivý dopad na trh práce ani na kvalitu práce a nepředstavují nekalé praktiky.</p>	<p>EHSV poukazuje na to, že epidemie zviditelnila určité hospodářské a obchodní modely a formy a způsoby práce, které byly před epidemií přehlíženy nebo jim bylo věnováno příliš málo pozornosti. Je důležité posílit politiky podporující podnikání a samostatně výdělečné činnosti, a to jak na evropské úrovni, tak v rámci členských států, a rovněž stimulovat rozvoj těchto častějších forem podnikání a práce, avšak současně je nutné zajistit, aby neměly nepříznivý dopad na trh práce ani na kvalitu práce a nepředstavovaly nekalé praktiky.</p>

Výsledek hlasování:

pro: 90

proti: 125

zdrželo se hlasování: 16

POZMĚŇOVACÍ NÁVRH 5**Předkládá:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Klíčové prvky udržitelné kvalitní práce během oživení a po něm**

Odstavec 6.2**Změnit:**

Stanovisko sekce	Pozměňovací návrh
EHSV konstatuje, že během pandemie nebyla rovnost zaručena, neboť přijatá opatření se nevztahovala na všechny pracovníky a všechny podniky. Malým a středním podnikům, pracovníkům vykonávajícím nejisté formy práce, osobám samostatně výdělečně činným, migrantům, mladým lidem a ženám byl často odepřen přístup k náhradě ztráty příjmu, nebo se na ně daná opatření nevztahovala. To znamená, že se během epidemie prohloubila chudoba a sociální vyloučení. Řada podniků rovněž ukončila svou činnost, což vedlo ke ztrátě pracovních míst.	EHSV konstatuje, že během pandemie nebyla rovnost zaručena, neboť přijatá opatření se nevztahovala na všechny pracovníky a všechny podniky. Malým a středním podnikům, pracovníkům vykonávajícím méně stabilní a méně jisté formy práce, osobám samostatně výdělečně činným, migrantům, mladým lidem a ženám byl často odepřen přístup k náhradě ztráty příjmu, nebo se na ně daná opatření nevztahovala. To znamená, že se během epidemie prohloubila chudoba a sociální vyloučení. Řada podniků rovněž ukončila svou činnost, což vedlo ke ztrátě pracovních míst.

Výsledek hlasování:

pro: 88

proti: 138

zdrželo se hlasování: 14

POZMĚŇOVACÍ NÁVRH 6**Předkládá:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Klíčové prvky udržitelné kvalitní práce během oživení a po něm****Odstavec 6.3****Změnit:**

Stanovisko sekce	Pozměňovací návrh
EHSV konstatuje, že situace žen na trhu práce se během pandemie výrazně zhoršila ⁽¹⁷⁾ – mnoho žen o svou práci přišlo, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem se změnila k horšímu a v konečném důsledku se zvýšila nestabilita .	EHSV konstatuje, že situace žen na trhu práce se během pandemie výrazně zhoršila ⁽¹⁷⁾ – mnoho žen o svou práci přišlo, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem se změnila k horšímu a v konečném důsledku se stalo obtížnější nalézt stabilnější a jistější zaměstnání .
⁽¹⁷⁾ https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains .	⁽¹⁷⁾ https://eige.europa.eu/news/covid-19-derails-gender-equality-gains .

Výsledek hlasování:

pro: 80

proti: 143

zdrželo se hlasování: 10

POZMĚŇOVACÍ NÁVRH 7**Předkládá:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Klíčové prvky udržitelné kvalitní práce během oživení a po něm****Odstavec 6.4****Změnit:**

Stanovisko sekce	Pozměňovací návrh
Situace migrantů na trhu práce a mladých lidí, pro které je stále obtížnější nalézt práci, se rovněž zhoršila. Kromě toho ještě ve větší míře čelí nejistým formám práce, což nemůže zaručit kvalitní život.	Situace migrantů na trhu práce a mladých lidí, pro které je stále obtížnější nalézt práci, se rovněž zhoršila. Kromě toho ještě ve větší míře čelí problému, jak nalézt stabilnější a jistější zaměstnání.

Výsledek hlasování:

pro: 80

proti: 143

zdrželo se hlasování: 10

POZMĚŇOVACÍ NÁVRH 8**Předkládá:**

BARRERA CHAMORRO Maria del Carmen

MEYNENT Denis

SALIS-MADINIER Franca

ZORKO Andrej

SOC/685**Klíčové prvky udržitelné kvalitní práce během oživení a po něm**

Odstavec 6.5**Změnit:**

Stanovisko sekce	Pozměňovací návrh
<p>Nerovnost se nejvíce odráží v úrovni příjmů a stability zaměstnání. EHSV je tedy pevně přesvědčen, že se politiky v oblasti trhu práce musí zabývat rozdíly v odměňování a zároveň zavádět opatření, jež podporují mzdovou transparentnost, řeší horizontální a vertikální segregaci na trhu práce, podněcují práci pro ženy na plný úvazek a zabývají se omezeními souvisejícími s neplacenou péčí a prováděním zásady stejné odměny za rovnocennou práci. Je také třeba přijmout opatření, která zajistí dodržování práv pracovníků. Měl by se též podpořit sociální dialog zaměřený na kolektivní vyjednávání v nestandardních činnostech, jako jsou domácí práce, pečovatelské práce, práce prostřednictvím platforem a podobné činnosti.</p>	<p>Nerovnost se nejvíce odráží v úrovni příjmů a stability zaměstnání. EHSV je tedy pevně přesvědčen, že se politiky v oblasti trhu práce musí zabývat rozdíly v odměňování a zároveň zavádět závazná opatření, jež podporují mzdovou transparentnost, řeší horizontální a vertikální segregaci na trhu práce, podněcují práci pro ženy na plný úvazek a zabývají se omezeními souvisejícími s neplacenou péčí a prováděním zásady stejné odměny za rovnocennou práci. Je také třeba přijmout opatření, která zajistí dodržování práv pracovníků. Měl by se též podpořit sociální dialog zaměřený na kolektivní vyjednávání v nestandardních činnostech, jako jsou domácí práce, pečovatelské práce, práce prostřednictvím platforem a podobné činnosti.</p>

Výsledek hlasování:

pro: 102

proti: 113

zdrželo se hlasování: 16

POZMĚŇOVACÍ NÁVRH 10**Předkládá:**

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Klíčové prvky udržitelné kvalitní práce během oživení a po něm****Odstavec 7.3****Změnit:**

Stanovisko sekce	Pozměňovací návrh
<p>Je naléhavě zapotřebí řídit umělou inteligenci na pracovišti, zejména pokud jde o předcházení diskriminačním praktikám, nezákonnému dohledu nad pracovníky – včetně práva odpojit se – a dalšímu zacházení s pracovníky, které jim působí újmu. Sociální partneři musí být zapojeni do procesů přijímání a provádění právních předpisů v oblasti umělé inteligence.</p>	<p>K zajištění transparentního a vyváženého rozvoje umělé inteligence je zapotřebí ji řídit na pracovišti, zejména pokud jde o zmírňování nepodložených obav, podporu samostatnosti pracovníků a předcházení diskriminačním praktikám, nezákonnému dohledu nad pracovníky a dalšímu zacházení s pracovníky, které jim působí újmu. Sociální partneři musí být zapojeni do procesů přijímání a provádění právních předpisů v oblasti umělé inteligence.</p>

Výsledek hlasování:

pro: 88
 proti: 136
 zdrželo se hlasování: 10

POZMĚŇOVACÍ NÁVRH 11**Předkládá:**

ARDHE Christian
 HOŠTÁK Martin
 KONTKANEN Mira-Maria
 LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Klíčové prvky udržitelné kvalitní práce během oživení a po něm****Odstavec 1.1****Změnit:**

Stanovisko sekce	Pozměňovací návrh
<p>Kvalita práce je jednou ze základních složek kvality života. Je třeba dodržovat zásadu kvality práce pro kvalitu života, neboť jde o nezbytný předpoklad pro udržitelný sociální rozvoj. EHSV je tedy pevně přesvědčen, že je jí třeba věnovat zvláštní pozornost v politikách EU, neboť je nutné předcházet rizikům nerovnosti, chudoby, sociálního vyloučení a nekalé soutěže.</p>	<p>Kvalita práce je jednou ze základních složek kvality života <i>a je třeba ji vzít do úvahy ve spojitosti s koncepcí udržitelného rozvoje, a to s ohledem na širší kontext udržitelného růstu a zaměstnanosti, zejména pokud jde o přechod na zelenou ekonomiku a digitalizaci.</i> Současně EHSV uznává úlohu zaměstnavatelů, pokud jde o podporu <i>dovedností, zaměstnanosti, různých forem práce, bezpečnosti, dobrých životních podmínek pracovníků a konkurenceschopnosti podniků.</i> EHSV je tedy pevně přesvědčen, že <i>kvalitě práce jako složce hospodářského růstu a zaměstnanosti</i> je třeba věnovat zvláštní pozornost v politikách EU, neboť <i>může souběžně přispět k podpoře udržitelného růstu, zaměstnanosti a produktivity i ke zmírňování rizik</i> nerovnosti, chudoby, sociálního vyloučení a nekalé soutěže.</p>

Výsledek hlasování:

pro: 79
 proti: 136
 zdrželo se hlasování: 11

POZMĚŇOVACÍ NÁVRH 12**Předkládá:**

ARDHE Christian
 HOŠTÁK Martin
 KONTKANEN Mira-Maria
 LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685**Klíčové prvky udržitelné kvalitní práce během oživení a po něm**

Odstavec 1.2

Vložit nový odstavec:

Umístění: za stávající odstavec – stejná úroveň číslování

Stanovisko sekce	Pozměňovací návrh
	<p>EHSV zdůrazňuje, že je třeba přijmout komplexní a vhodně cílená opatření k zajištění pružných, odolných a inkluzivních trhů práce v členských státech, a to – i z důvodu pandemie – se zvláštním zaměřením na poskytování flexibilních pracovních míst. EHSV však poukazuje na to, že vývoj na trhu práce musí být podporován a nikoli přehnaně regulován či brzděn. Zvláštní pozornost by měla být věnována zásadě subsidiarity a proporcionality, pokud jde o pravomoci EU a členských států a různé nástroje, které mají k dispozici. Co se týče zajištění pevného hospodářského základu na podporu spravedlivé transformace v Evropě, je třeba se zaměřit na vytvoření spravedlivého, stabilního a předvídatelného regulačního rámce pro podniky a zároveň zamezit tomu, aby na ně byla kladena administrativní zátěž.</p>

Výsledek hlasování:

pro: 79

proti: 144

zdrželo se hlasování: 7

POZMĚŇOVACÍ NÁVRH 15

Předkládá:

ARDHE Christian

HOŠTÁK Martin

KONTKANEN Mira-Maria

LE BRETON Marie-Pierre

SOC/685

Klíčové prvky udržitelné kvalitní práce během oživení a po něm

Odstavec 1.12

Změnit:

Stanovisko sekce	Pozměňovací návrh
<p>EHSV konstatuje, že Nástroj pro oživení a odolnost se přímo nezabývá složkami kvalitní práce, a vyzývá tedy Komisi, aby tuto část nástroje doplnila. Kvalita práce má klíčový význam pro dosažení cílů stanovených Nástrojem pro oživení a odolnost. Neměly by být opomíjeny zranitelné skupiny, jako jsou pracovníci se zaměstnáním nestabilního charakteru a mladí pracovníci, kteří byli epidemií zasázeni nejvíce.</p>	<p>EHSV konstatuje, že Nástroj pro oživení a odolnost se přímo nezabývá složkami kvalitní práce, a vyzývá tedy Komisi, aby zajistila náležité zaměření na tyto složky při provádění nástroje. Kvalita práce má klíčový význam pro dosažení cílů stanovených Nástrojem pro oživení a odolnost. Neměly by být opomíjeny zranitelné skupiny, kteřé byly epidemií zasázeny nejvíce.</p>

Výsledek hlasování:

pro: 82

proti: 140

zdrželo se hlasování: 8
