



Rada
Evropské unie

Brusel 29. listopadu 2019
(OR. en)

14340/19

SOC 760
EMPL 574

POZNÁMKA

Odesílatel:	Předsednictví
Příjemce:	Výbor stálých zástupců / Rada
Předmět:	Budoucnost sociálního acquis EU v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů – politická rozprava

Delegace naleznou v příloze pokyny, které připravilo předsednictví v zájmu směřování a usnadnění rozpravy na zasedání Rady EPSCO dne 10. prosince 2019.

BUDOUCNOST PRÁCE A SOCIÁLNÍHO *ACQUIS* V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI A PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Jsme svědky rychlých změn na trzích práce a v pracovněprávních vztazích, které jsou způsobeny mimo jiné změnou klimatu, globalizací, migrací a novými technologiemi. V EU začne nové legislativní období a brzy se ujme funkce nová Komise. Proto vhodný čas na diskusi o případných potřebách v oblasti rozvoje sociálního *acquis* v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů, která se zaměří na budoucnost. S ohledem na změny v pracovním životě musíme určit, zda je případně třeba aktualizovat stávající *acquis*, a zjistit veškeré zbývající legislativní nedostatky. Rovněž je nezbytné zlepšit provádění *acquis*.

Článek 153 Smlouvy o fungování Evropské unie umožňuje EU mimo jiné stanovit minimální standardy, pokud jde o pracovní podmínky a informování pracovníků a konzultaci s nimi. Evropský pilíř sociálních práv stanoví minimální sociální práva, z nichž některá jsou již součástí *acquis*, zatímco jiná musí být provedena společně EU a jejími členskými státy. Sociální pilíř pomáhá vymezit, kde je třeba přijmout opatření k posílení základních sociálních práv.

EU nedávno pokročila v minimální harmonizaci stanovené ve Smlouvách například tím, že přijala směrnici o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách. I přes tato zlepšení je třeba zajistit, aby nikdo nezůstal uprostřed rychlých změn opomenut a aby legislativní rámec i nadále vyváženým způsobem sloužil pracovníkům i podnikům.

Důležitou hnací silou pro vytváření nových pracovních míst je digitalizace, včetně stále většího využívání umělé inteligence. Vytváří rovněž nové možnosti pro flexibilní způsoby práce, pokud jde o místo výkonu práce, a to i v situacích s přeshraničním rozměrem. V některých případech je však kvůli digitalizaci obtížnější zajistit, aby všichni pracovníci, včetně pracovníků v ekonomice platforem, dobré pracovní podmínky měli. Existuje také riziko, že služby budou poskytovat fiktivní samostatně výdělečně činné osoby. Technologický a digitální rozvoj, včetně umělé inteligence, proměňuje svět práce, a sociální *acquis* je zapotřebí rozvíjet proto, aby bylo možné prosazovat sociální práva.

Nově zvolená předsedkyně Komise Ursula von der Leyenová vymezila minimální mzdy a pracovní podmínky pracovníků v ekonomice platforem, jež představuje oblasti, jimž je nadále třeba věnovat pozornost. V souvislosti s minimálními mzdami zdůrazňuje hodnotu sociálního dialogu mezi zaměstnavateli a odbory – tedy lidmi, kteří znají svoje odvětví i region nejlépe. Významným nástrojem pro dosažení dohody o pracovních podmínkách a stanovení mezd jsou sociální dialog a kolektivní vyjednávání. Na významu nabývá otázka práva pracovníků platforem na kolektivní vyjednávání.

Kromě přiměřeného pokrytí v rámci sociálního *acquis* v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů je důležité zajistit účinné provádění. Prosazování závisí zejména na dostatečných zdrojích a na vysoké úrovni odborné způsobilosti osob odpovědných za monitorování provádění. Jedním ze způsobů, jak zlepšit provádění, je výměna zkušeností a osvědčených postupů mezi členskými státy a na mezinárodních fórech, jako je Mezinárodní organizace práce (MOP).

Zvyšuje se mobilita pracovních sil v rámci EU a ze třetích zemí. K tomu, aby bylo možné chránit mobilní pracovníky a nabídnout jim na trhu práce rovné zacházení, jsou nutné aktuální právní předpisy. Pracovní normy a jejich dodržování, včetně pracovních podmínek v dodavatelských řetězcích, může zlepšit spolupráce mezi členskými státy a s příslušnými třetími zeměmi. Dobrým zdrojem příkladů a osvědčených postupů mohou být i mezinárodní organizace, včetně MOP a OECD.

Důležitou úlohu má sociální dialog, neboť pomáhá podnikům i jejich zaměstnancům přizpůsobit se měnícímu se trhu práce, a je tedy faktorem úspěchu při provádění sociálního *acquis*. Je zapotřebí zabývat se souvisejícími problémy zjištěnými Komisí, a to v oblasti informování pracovníků a projednávání s nimi¹ a v souvislosti s evropskou radou zaměstnanců².

V této souvislosti se ministři vyzývají, aby se ve svých příspěvcích zaměřili na tyto otázky:

- 1. Jak by se kromě iniciativ plánovaných novou Komisí mělo v budoucnu rozvíjet sociální *acquis* v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů?*
- 2. Jaké jsou hlavní problémy při provádění sociálního *acquis* a jak by bylo možné zlepšit jeho prosazování?*

¹ Pracovní dokument útvarů Komise: „Kontrola účelnosti („fitness check“) právních předpisů EU v oblasti informování zaměstnanců a projednání s nimi“; 26.7.2013, SWD(2013) 293 final.

² Zpráva o provádění směrnice 2009/38/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství (přepracované znění) členskými státy; 14.5.2018, COM(2018) 292 final.