

Brusel 7. prosince 2017  
(OR. en)

15506/17

EMPL 606  
SOC 795  
DIGIT 276  
EDUC 447  
PENS 8  
FISC 352  
GENDER 43

## VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

|                           |                                                                                                          |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Odesílatel:               | Generální sekretariát Rady                                                                               |
| Datum:                    | 7. prosince 2017                                                                                         |
| Příjemce:                 | Delegace                                                                                                 |
| Č. předchozího dokumentu: | 14954/17                                                                                                 |
| Předmět:                  | Závěry Rady o budoucnosti práce: její usnadnění prostřednictvím elektronických řešení (7. prosince 2017) |

Delegace naleznou v příloze závěry Rady o budoucnosti práce: její usnadnění prostřednictvím elektronických řešení, které Rada přijala na svém 3583. zasedání konaném dne 7. prosince 2017.

**Budoucnost práce: její usnadnění prostřednictvím elektronických řešení**  
**závěry Rady**

**VZHLEDEM K TĚMTO SKUTEČNOSTEM:**

1. Vzhledem k technologickému rozvoji, včetně automatizace a digitalizace, jakož i ke globalizaci, demografickým změnám a mezinárodní migraci dochází na trhu práce a v oblasti zaměstnávání k rychlým změnám ovlivňujícím povahu, kvalitu a produktivitu práce. V této souvislosti se svět práce mění a nabývá na složitosti. Zatímco některé druhy pracovních míst lze automatizovat využitím robotů a umělé inteligence, jiné druhy pracovních míst a úkolů se proměňují a vytvářejí se nové formy práce, přičemž jiné formy práce naproti tomu zůstávají beze změn.
2. Tradiční pracovněprávní vztahy jsou doplňovány nebo nahrazovány novými, nestandardními a flexibilnějšími formami zaměstnávání, jako je například práce poskytovaná prostřednictvím digitálních platforem v kontextu ekonomiky založené na plnění pracovních úkolů, ale rovněž prostřednictvím různých forem samostatně výdělečné činnosti. Tyto změny vytvářejí nové příležitosti k tomu, aby se lidé účastnili trhu práce, mohou však mít rovněž nepříznivý dopad na pracovní podmínky a ochranu pracovníků a mohou zvýšit počet nejistých pracovních míst. Tyto skutečnosti vyvolávají otázky ohledně toho, jaké formy práce jsou přijatelné a jak lze zaručit kvalitu práce a sociální ochranu pro všechny pracovníky bez ohledu na formu zaměstnání.
3. Z digitální transformace a nových způsobů práce vyplývají nové požadavky ohledně druhů dovedností a kompetencí, které jsou na trhu práce zapotřebí. Digitální kompetence a průřezové dovednosti jsou zásadní pro to, aby se lidé mohli přizpůsobovat budoucím pracovním místům: nové formy práce vyžadují dobré rozhodovací schopnosti; změny v kariérních vzorcích posilují potřebu soustavného učení; nové technologie vyžadují nové soubory dovedností, včetně digitálních a kognitivních dovedností. Zároveň jsou změny v povaze pracovněprávních vztahů výzvou pro stávající úlohu pracovníků, zaměstnavatelů a vzdělávacích institucí, pokud jde o rozvoj dovedností. V rámci stávajících systémů pro rozvoj dovedností je navíc ještě třeba prozkoumat způsoby, jak se tyto systémy mohou dostatečným tempem přizpůsobovat poptávce po nových dovednostech.

4. Téma budoucnosti práce již podnítilo plodný dialog na evropské a mezinárodní úrovni. V září 2017 se během estonského předsednictví uskutečnily konference na vysoké úrovni o budoucnosti práce a Tallinský summit k digitální problematice. Problematikou budoucnosti práce se zabýval rovněž Evropský hospodářský a sociální výbor, Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj a Mezinárodní organizace práce.
5. V kontextu měnícího se světa práce je zapotřebí, aby byli Evropská komise, členské státy a sociální partneři inovativní a prozkoumali nové způsoby, jak řídit zaměstnanost, sociální ochranu a rozvoj dovedností. Evropská unie již zahájila několik politických iniciativ týkajících se dalšího postupu v zájmu dosažení sociální Evropy. V roce 2016 přijala Evropská komise novou agendu dovedností pro Evropu a evropský program pro ekonomiku sdílení. V dubnu 2017 navrhla Evropská komise evropský pilíř sociálních práv, v jehož rámci je stanoveno několik klíčových zásad a práv na podporu spravedlivých a dobře fungujících trhů práce a systémů sociálního zabezpečení. Cílem navržených zásad je řešit změny ve světě práce a ve společnosti, v nichž tkví podstata sociálně tržního hospodářství 21. století.

## **ZDŮRAZŇUJÍC, ŽE**

### **ZAMĚSTNÁVÁNÍ A PRACOVNÍ PODMÍNKY**

6. Základem tradičního pracovněprávního vztahu je smlouva uzavřená přímo s jediným zaměstnavatelem na plný pracovní úvazek a na dobu neurčitou. Z nedávno provedených posouzení však vyplývá, že v důsledku digitalizace, rozvoje platformové ekonomiky a nově vznikajících forem zaměstnávání je rozdíl mezi zaměstnavateli a závislými zaměstnanci stále méně zřetelný. Změny v modelech zaměstnávání mají dopad na rovnováhu odpovědnosti mezi zaměstnavateli a pracovníky, přičemž v některých případech je pravděpodobné, že se míra odpovědnosti pracovníků ohledně jejich pracovních podmínek zvýší, a to například pokud jde o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a pracovní dobu. Bez ohledu na změny v modelech zaměstnávání je nutno pro všechny pracovníky zajistit důstojné pracovní podmínky.

7. Pracovní život se prodlužuje a je stále rozmanitější a mobilnější. Této nové realitě je nutno přizpůsobit i politiky v oblasti zaměstnanosti a sociální politiky tak, aby organizacím pomáhaly se adaptovat a jednotlivcům získávat větší odolnost a aby lépe podporovaly jednotlivé osoby během přechodových fází a posilovaly jejich postavení. Členské státy by měly usnadňovat profesní a geografickou mobilitu a posílit poskytování informací a podpory osobám, které mají na trh práce nejtěžší přístup. Klíčovou úlohu při usnadňování přechodů na trhu práce mohou hrát veřejné služby zaměstnanosti.
8. Jelikož se tradiční způsoby práce kombinují s novými formami zaměstnávání, členské státy a sociální partneři by měli využívat příležitostí, které v důsledku změn ve světě práce vznikají, a současně poskytovat důstojné pracovní podmínky v zájmu ochrany pracovníků a zajišťovat rovné příležitosti pro všechny, aby se mohli účastnit trhu práce. Tyto příležitosti mohou rovněž umožnit rodičům a dalším osobám s pečovatelskými povinnostmi, aby lépe sladili svůj pracovní a rodinný život.
9. V novém světě práce nadále přetrvávají tradiční formy nerovnosti, a to i v podobě genderové segregace na trhu práce. Urychlení úsilí s cílem řešit genderové rozdíly a umožnit ženám a mužům využívat tyto nové příležitosti ve vyváženější míře, ale rovněž prosazování rozmanitosti a rovných příležitostí pro všechny znevýhodněné skupiny, mimo jiné prostřednictvím sociální ekonomiky, by mohly pro jednotlivce, organizace, ekonomiku a celou společnost uvolnit nové možnosti.
10. Jedním ze základních rysů Evropy je sociální dialog. Zaměstnavatelé a zaměstnanci spolu se svými příslušnými zástupci jsou v nejlepší pozici pro to, aby řešili otázky související se zaměstnáváním. Silní sociální partneři a efektivní sociální dialog na všech úrovních jsou nezbytnou podmínkou pro utváření budoucnosti práce vyznačující se spravedlností a rovností. V novém světě práce musí sociální partneři nalézt způsoby, jak zajistit, aby všichni ekonomicky aktivní občané pracující v různých formách zaměstnání byli i nadále řádně zastoupeni a mohli prostřednictvím sociálního dialogu vyjadřovat své názory.

## SOCIÁLNÍ OCHRANA

11. Klíčovou součástí sociální Evropy vždy byly systémy sociální ochrany. V důsledku nových forem zaměstnávání je nezbytné naši míru sociální ochrany zachovat nebo zvýšit, tak aby byla zajištěna odpovídající ochrana před sociálními riziky.
12. Systémy sociální ochrany v členských státech by měly zohledňovat nové modely zaměstnávání, včetně situace osob, které často přecházejí z jedné formy zaměstnání do jiné. V této souvislosti by v případě přechodu mezi různými zaměstnaneckými statusy měla být nabytá práva na sociální ochranu zachována v souladu s vnitrostátní praxí. Systémy sociální ochrany je nutno u různých forem zaměstnávání upravit podle jejich schopnosti přispívat a potřeby ochrany. Změny v systémech sociální ochrany je nutno provádět v souladu s pravomocemi jednotlivých členských států, s přihlédnutím k jejich vnitrostátní situaci a při respektování úlohy a autonomie sociálních partnerů.
13. Jedním z klíčových zdrojů příjmů pro systémy sociální ochrany zůstává zdanění práce. U nových forem zaměstnávání a podnikání se však rozdíl mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, který byl doposud základem systémů daní a dávek, stává méně zřetelným. Je možné, že s ohledem na budoucí vývoj na trhu práce, a to zejména na vznik různých forem zaměstnávání, bude zapotřebí stávající kombinaci zdanění práce a dalších zdrojů přezkoumat s cílem zajistit odpovídající financování systémů sociální ochrany.
14. Technologický rozvoj v oblasti informací a komunikace poskytuje vládám účinné nástroje umožňující spravovat systémy daní a dávek inovativním způsobem. Elektronická řešení by bylo možno využívat s cílem řešit problematiku neformální ekonomiky, aktivně poskytovat dávky a veřejné služby občanům a podporovat poskytování sociální ochrany.

## DOVEDNOSTI A KOMPETENCE

15. Budoucí potřeby v oblasti dovedností je obtížné předvídat a je pravděpodobné, že se doba uplatnitelnosti dovedností bude v důsledku rychlých technologických změn zkracovat. Za účelem podpoření zaměstnatelnosti pracovníků, plné účasti žen a mužů na trhu práce, integrace oprávněně pobývajících nově příchozích státních příslušníků třetích zemích za současného respektování vnitrostátních pravomocí zakotvených ve smlouvách a změn v rámci ekonomiky, jsou zapotřebí inteligentní investice do dovedností stimulované stávající poptávkou a nově se objevujícími trendy. Je nutné, aby vlády, zaměstnavatelé i pracovníci zvýšili své úsilí zaměřené na plánování činností v oblasti rekvalifikace a zvyšování kvalifikace.
16. Vlády musí vytvořit dostatečné rámcové podmínky pro účast na celoživotním učení a vzdělávání navazujícím na počáteční vzdělávání. Vlády a vzdělávací instituce by měly úzce spolupracovat s podniky a sociálními partnery s cílem zajistit, aby vzdělávání nejen odpovídalo potřebám trhu práce, ale aby rovněž studentům zajistilo obecné dovednosti, které jsou nezbytné pro plné zapojení do společnosti a pro získávání nových dovedností v pozdějších fázích jejich kariéry (tj. naučit se učit). Pokud budou chtít zaměstnavatelé být i nadále konkurenceschopní, budou se muset aktivně zapojit do rozšiřování a lepšího využívání dovedností svých zaměstnanců. Se zřetelem ke změnám v modelech zaměstnávání je nutno zajistit, aby se všichni pracovníci mohli účinně podílet na opatřeních zaměřených na rozvoj dovedností v průběhu celého pracovního života. Zaměstnavatelé a pracovníci by měli společně vytvářet taková pracovní prostředí, ve kterých je soustavný rozvoj dovedností, a to jak prostřednictvím formálního, tak informálního učení, přirozenou součástí práce. Dobrým příkladem toho, jak je možné kombinovat naplňování vzájemných potřeb zaměstnavatelů a budoucích zaměstnanců, je učení praxí. Od pracovníků se bude rovněž očekávat, že za rozvoj svých dovedností převzou větší odpovědnost.
17. Značná část evropského obyvatelstva má nadále nízkou úroveň základních dovedností, jako jsou čtení, psaní, početní úkony a digitální dovednosti, což oslabuje jejich zaměstnatelnost. V zájmu řešení nedostatku v oblasti dovedností je naléhavě zapotřebí zvýšit účast na celoživotním učení, a to zejména u těch osob, u nichž je nejpravděpodobnější, že se jich negativně dotkne měnící se poptávka po dovednostech. Zásadní součástí celoživotního učení musí být zlepšování základních dovedností včetně digitálních dovedností, aby se zabránilo dalšímu vyloučení z pracovního procesu a ze společnosti a aby se podpořily přechody na trh práce.

18. Mělo by se rozšířit poskytování přístupných, cenově dostupných a flexibilních příležitostí k učení, a to například zvýšením přístupnosti učení, zlepšením validace a uznávání neformálního a informálního učení, rozšířením nabídky modulárních forem vzdělávání a využíváním internetových nástrojů, jakož i uznáváním nabytých dovedností. Tyto kroky musí být doplněny odpovídajícím poskytováním informací a poradenství s cílem podnítit společnosti a jednotlivce k účasti.

**RADA EVROPSKÉ UNIE VYZÝVÁ K TOMU,**

aby v úzké spolupráci a v souladu se svými příslušnými pravomocemi:

19. členské státy, Evropská komise a sociální partneři zohlednili vznik nových forem zaměstnávání a současně zajistili důstojné pracovní podmínky, náležitou sociální ochranu a rovné příležitosti pro všechny a našli způsoby, jak zmírnit potenciálně nepříznivé dopady měnícího se trhu práce, a to zejména na zranitelné osoby. Je třeba prozkoumat příležitosti vyplývající z technologického rozvoje s cílem rozšířit aktivní účast a bojovat proti diskriminaci a vyloučení na trhu práce. Musí se zamezit pracovněprávním vztahům, které vedou k nejistým pracovním podmínkám, a to mimo jiné i řešením problematiky zneužívání atypických pracovních smluv;
20. členské státy a Evropská komise braly na měnící se formy zaměstnávání zřetel při vypracovávání a provádění politik zaměstnanosti, včetně politik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a politik v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, jakož i sociálních politik. V této souvislosti ke zvýšení úsilí s cílem posílit v rámci těchto politik a souvisejících systémů sociální ochrany hledisko rovnosti žen a mužů, a to i s ohledem na rozvoj dovedností;
21. členské státy, Evropská komise a v souladu s vnitrostátní praxí i sociální partneři posoudili, jak nejlépe napomáhat jednotlivcům při přechodu z jednoho pracovního místa na jiné a mezi různými formami zaměstnání a poskytovat jim příslušné poradenství. Zejména by měl být k dispozici integrovaný a komplexní podpůrný systém, který bude kombinovat aktivaci a podporu příjmu, jakož i přístup k podpůrným službám včetně příležitostí ke vzdělávání a odborné přípravě a celoživotnímu učení.
22. členské státy nadále zajišťovaly vysokou úroveň sociální ochrany u všech forem zaměstnávání a současně zajišťovaly, aby se vyplatilo pracovat, a aby v nezbytných případech upravily systémy sociální ochrany tak, aby se vztahovaly i na nové formy zaměstnávání, v souladu s vnitrostátní praxí;

23. členské státy a sociální partneři v souladu s vnitrostátními předpisy a praxí a ve spolupráci s Evropskou komisí dále rozvíjeli mechanismy prognózování dovedností s cílem předvídat vznik nových pracovních míst a změny ve stávajících pracovních místech a prováděli nezbytné politiky v zájmu investování do vhodných dovedností;
24. členské státy zvýšily přístupnost a flexibilitu systémů celoživotního učení a současně podněcovaly zaměstnavatele a jednotlivce k tomu, aby investovali do učení. Měly by se mimo jiné zvážet možnosti podpory odborné přípravy, které je možno využívat v průběhu celého života nezávisle na zaměstnaneckém statusu, jako jsou například individuální vzdělávací účty. Měly by se zavést a rozšířit mechanismy pro uznávání neformálního a informálního učení na trhu práce;
25. členské státy a Evropská komise a v souladu s vnitrostátní praxí i sociální partneři posílili spolupráci prostřednictvím výměny informací a osvědčených postupů týkajících se budoucnosti práce. Dále vyzývá členské státy, Evropskou komisí a v souladu s vnitrostátní praxí i sociální partnery, aby využívali stávající nástroje s cílem uplatňovat inovativním způsobem politiky zaměstnanosti, sociální ochrany a rozvoje dovedností nebo aby tyto nástroje vytvořili či modernizovali. Prostřednictvím vzájemného učení je možné vytvořit soubor nástrojů zahrnující celou škálu elektronických řešení umožňujících, aby se systémy politiky přizpůsobovaly neustále se měnícímu trhu práce;
26. sociální partneři na úrovni EU a členských států v souladu s vnitrostátní praxí zvyšovali informovanost účastníků trhu práce o potenciálních přínosech a rizicích nově vznikajících forem zaměstnávání;
27. sociální partneři v souladu s vnitrostátní praxí hledali způsoby, jak zajistit, aby osoby, které jsou ekonomicky aktivní v nových formách zaměstnání, byly řádně zastoupeny a mohly v rámci sociálního dialogu vyjadřovat své názory.

**Referenční dokumenty**

- **Eurofound** (2017), *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*, podkladový dokument pro konferenci estonského předsednictví s názvem Budoucnost práce: její usnadnění prostřednictvím elektronických řešení, 13. a 14. září 2017.
  - **Eurofound** (2015), *New forms of employment*, Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.
  - **Evropský hospodářský a sociální výbor** EESC (2017), průzkumné stanovisko – Úloha a příležitosti sociálních partnerů a jiných organizací občanské společnosti v souvislosti s novými formami práce.
  - **Evropský hospodářský a sociální výbor** (2017), průzkumné stanovisko – Poskytování a rozvoj dovedností včetně dovedností digitálních v souvislosti s novými formami práce – nové politiky a měnící se úlohy a úkoly.
  - **OECD** (2016), *Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills*, OECD Publishing, Paříž.
  - Výroční zpráva **Výboru pro sociální ochranu** (2017)
-