

Brusel 6. června 2025
(OR. en)

9417/25

SOC 316
EMPL 200
ECOFIN 602
EDUC 183
GENDER 95
SAN 308

POZNÁMKA

Odesílatel:	Výbor pro zaměstnanost
Příjemce:	Výbor stálých zástupců / Rada
Předmět:	Stanovisko Výboru pro zaměstnanost k důležitým aspektům kvality pracovních míst – <i>prezentace předsedy Výboru pro zaměstnanost</i>

Delegace naleznou v příloze výše uvedené stanovisko za účelem jeho předložení na zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) dne 19. června 2025.



5. června 2025

Stanovisko Výboru pro zaměstnanost k důležitým aspektům kvality pracovních míst

1. Souvislosti

Výbor pro zaměstnanost (EMCO) se zájmem očekává připravovanou iniciativu týkající se **Plánu pro kvalitní pracovní místa, kterou má Evropská komise předložit na konci roku 2025.**

V souladu se Strategickou agendou na období 2024–2029 vyzvala Evropská rada v dubnu 2024 k zajištění integrovaného přístupu ve všech oblastech politiky s cílem zvýšit v celé Evropě produktivitu a udržitelný růst podporující začlenění. Jeho součástí by měla být podpora vysoce kvalitních pracovních míst prostřednictvím intenzivnějšího úsilí – s využitím posíleného sociálního dialogu – o dosažení hlavních cílů pro rok 2030 v oblasti vyšší účasti na trhu práce, změny kvalifikace / prohlubování dovedností a celoživotního učení, a prostřednictvím řešení nedostatku dovedností a pracovních sil v souvislosti se stávajícími demografickými trendy¹. Budapešťské prohlášení, které vedoucí představitelé EU podepsali v listopadu 2024², uvítalo zprávu Maria Draghiho o budoucnosti evropské konkurenceschopnosti, v níž bylo vytváření vysoce kvalitních pracovních míst a řešení nedostatku kvalifikovaných pracovníků označeno za klíčová opatření umožňující zlepšit inovační model EU³. V souvislosti s evropským semestrem již nejnovější hlavní směry politik zaměstnanosti přijaté Radou v prosinci 2024 zdůrazňují, že by členské státy měly usnadňovat a podporovat investice do vytváření kvalitních pracovních míst⁴.

¹ [Závěry Evropské rady](#), 18. dubna 2024.

² [Budapešťské prohlášení o Nové dohodě pro konkurenceschopnost Evropy](#), 8. listopadu 2024.

³ Viz zejména [část A kapitoly 1 a 2](#) a [část B oddíly 2.1 a 2.2](#) Draghiho zprávy, 9. září 2024.

⁴ [Rozhodnutí Rady \(EU\) 2024/3134](#) ze dne 2. prosince 2024 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států.

Podpora kvality pracovních míst je klíčovým předpokladem pro splnění závazku EU dosáhnout vysoce konkurenceschopného sociálně tržního hospodářství směřujícího k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku (článek 3 SEU). Tvorba kvalitních pracovních míst a rozvoj vysoce kvalifikované pracovní síly jsou rovněž nejdůležitějšími hnacími silami konkurenceschopnosti a růstu EU tím, že zvyšují potenciál produktivity a odolnosti Unie a posilují specializaci v odvětvích s vysokou přidanou hodnotou. Zásady evropského pilíře sociálních práv zdůrazňují potřebu zajistit spravedlivé mzdy a pracovní podmínky a zároveň podporovat rovné příležitosti a chránit občany před sociálními riziky. Pracovní síla, která je kvalifikovaná a motivovaná v průběhu celého pracovního života, má lepší předpoklady k tomu, aby uspokojila požadavky rychle se měnícího trhu práce utvářeného ekologickou a digitální transformací, která vyžaduje, aby pracovníci měli dovednosti potřebné v zelené ekonomice a podporovali soustavné zavádění nových technologií. Vzhledem k tomu, že z důvodu stárnutí obyvatelstva se má v nadcházejících desetiletích snížit počet obyvatel EU v produktivním věku, může zvýšení kvality pracovních míst navíc podpořit přechod mezi zaměstnáními a účast na trhu práce a přispět k delšímu pracovnímu životu, čímž se zajistí, že podniky budou mít přístup k talentům, které potřebují k tomu, aby zůstaly konkurenceschopné v celosvětovém měřítku, což bude přínosem i pro pracovníky a společnost jako celek. K zajištění kvalitních pracovních míst mohou přispět iniciativy na všech úrovních – od místní až po celostátní a evropskou úroveň. S ohledem na závazek podporovat konkurenceschopnost EU by měla být řádně zvážena proporcionalita a subsidiarita, pokud jde o nové iniciativy. Každá iniciativa na úrovni EU by navíc měla náležitě zohledňovat různorodost vnitrostátních systémů a úlohu a autonomii sociálních partnerů.

Na začátku roku 2025 se výbor v návaznosti na předchozí práci Výboru pro zaměstnanost a jeho skupiny pro ukazatele zabýval potřebou lépe koncipovat důležité aspekty „kvality pracovních míst“ s ohledem na současnou socioekonomickou situaci⁵. Na základě politických aspektů uvedených v tomto stanovisku a shrnutých v příloze se skupina pro ukazatele vyzývá, aby do prvního čtvrtletí roku 2026 aktualizovala stávající rámec pro monitorování s cílem určit nejvhodnější ukazatele pro měření důležitých politických aspektů kvality pracovních míst, a to ve spolupráci s podskupinou pro ukazatele při Výboru pro sociální ochranu, pokud jde o aspekt sociální ochrany. Komise se vyzývá, aby toto stanovisko zohlednila při přípravě nadcházejícího *Plánu pro kvalitní pracovní místa* a nového *Akčního plánu pro evropský pilíř sociálních práv*, který má být předložen do konce roku.

2. Nejdůležitější aspekty kvality pracovních míst

Kvalita pracovních míst je vícerozměrný koncept zahrnující různé faktory, jež utvářejí spokojenost a práva jednotlivců na pracovišti a mají dopad na hospodářské a společenské výsledky z hlediska produktivity, konkurenceschopnosti, příjmů a sociální soudržnosti. Je ovlivňována strukturálními změnami na trhu práce, včetně rostoucí digitalizace práce, ekologizace ekonomiky, vývoje v oblasti pracovních smluv a forem práce, vyvíjející se kultury na pracovišti a širších společenských hodnot a cílů, jako jsou nediskriminace a rovné příležitosti. Tato dynamika ovlivňuje tradiční aspekty kvality pracovních míst, jako jsou mzdy, pracovní podmínky, jistota zaměstnání a přístup k sociální ochraně, ale také aspekty, jako je rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, stres a psychosociální rizika, autonomie, přístup k možnostem odborné přípravy a profesního rozvoje, jakož i dynamika kolektivního vyjednávání. Technologický pokrok v poslední době změnil povahu práce zavedením nových forem automatizace úkolů, modelu výkonu práce mimo pracoviště a hybridních pracovních modelů, umělé inteligence a algoritmického řízení, což vše má vliv i na rozvržení pracovní doby, autonomii pracovníků a dovednosti potřebné k plnění jejich úkolů, a přidává tak tento další aspekt k úvahám o kvalitě pracovních míst. Pokročilé digitální technologie, jako je umělá inteligence, mohou zároveň pracovníkům nabídnout nové příležitosti, a zvýšit tak spokojenost jednotlivců a kvalitu jejich pracovních míst.

⁵ V návaznosti na diskuse v předchozích letech se skupina pro ukazatele v roce 2013 dohodla, že do společného hodnotícího rámce obsahujícího soubor příslušných ukazatelů doplní modul o kvalitě pracovních míst. Tento modul byl zohledněn v [monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti – vydání z roku 2017](#).

Kvalitu pracovních míst mohou rovněž ovlivňovat obtíže při prosazování pracovního práva, a to i v souvislosti s mobilitou pracovních sil. Schopnost odhalovat nedodržování předpisů, podvody a zneužívání, jakož i zvýšení kapacity a posílení přeshraniční spolupráce vnitrostátních inspektorátů práce, zejména v oblasti subdodávek, zprostředkovatelů a agenturního zaměstnávání, jsou klíčem ke zlepšení pracovních a životních podmínek státních příslušníků zemí EU i třetích zemí, včetně odstranění nehlášené a částečně nehlášené práce. Je důležité poskytovat zaměstnancům, včetně mobilních pracovníků z EU a státních příslušníků třetích zemí, poradenství a podporu, aby mohli účinně uplatňovat svá práva. Kvalita pracovních míst se může rovněž dostat pod tlak během restrukturalizačních procesů, kdy mají předvídání a řízení změn, jakož i sociální dialog a kolektivní vyjednávání zásadní význam pro zajištění spravedlivé transformace a pro zachování a vytváření kvalitních pracovních míst.

V této souvislosti vyžaduje konceptualizace kvality pracovních míst rámec, který zachycuje jak dlouhodobé, tak nově vznikající faktory. Na základě nedávných jednání ve Výboru pro zaměstnanost by pro hodnocení kvality pracovních míst na současném trhu práce měly být důležité zejména tyto politické aspekty:

- ***Přiměřený výdělek, spravedlivé mzdy a pracovní podmínky, rozvoj dovedností, kariérní postup a jistota zaměstnání představují vzájemně závislé prvky, které společně vytvářejí pozitivní cyklus posílení postavení jednotlivce, produktivity a hospodářského růstu.***
 - i. Pokud pracovníci dostávají přiměřený výdělek a spravedlivou mzdu, která odráží hodnotu jejich práce, získají silnější pocit vlastní hodnoty, ale jsou také motivováni k dalšímu rozvoji svých dovedností a k účasti na kvalitní odborné přípravě, a to i během pracovní doby, což má další pozitivní dopad na jejich produktivitu a kariérní postup, zejména u osob s nízkou kvalifikací. Spravedlivé mzdové struktury a systémy uznávání a odměňování zvyšují motivaci a uspokojení z práce. Kvalifikovaní pracovníci mohou podnikům rovněž pomoci zvýšit produktivitu, a to posílením inovací (např. investicemi do nového vybavení a technologií) namísto snižování nákladů práce. Rozvoj dovedností pracovníků je jedním z klíčových faktorů pro produktivní využívání pokročilých digitálních technologií, jako je umělá inteligence. Trvalý růst produktivity zase podporuje udržitelný růst mezd.

- ii. Jistota zaměstnání – včetně ochrany proti riziku nedobrovolného částečného úvazku a zajištění přechodu na smlouvu na dobu neurčitou – a přiměřená sociální ochrana tento cyklus posilují tím, že snižují riziko nezaměstnanosti pracovníků a nejistotu/proměnlivost příjmů. To může rovněž poskytnout silnější motivaci k zapojení do odborné přípravy a rozvoje dovedností díky lepším vyhlídkám na kariérní postup a menším obavám z ekonomické zranitelnosti.
 - iii. Tento cyklus, v němž přiměřený výdělek a spravedlivá mzda, příležitosti ke kvalitní odborné přípravě a jistota zaměstnání stimulují rozvoj dovedností a zvyšují zaměstnatelnost a kariérní postup, podporuje spokojenost jednotlivců a může přispět k inkluzivnějšímu a udržitelnějšímu hospodářskému růstu. Děje se tak zejména tím, že pracovní síla je motivovanější, produktivnější a dynamičtější v souladu s potřebou usnadnit přesun pracovních sil do rychle se rozvíjejících odvětví a držet krok s osvojováním nově vznikajících technologií ve vysoce konkurenceschopné ekonomice.
- ***Bezpečné a zdravé pracovní prostředí ve spojení se spokojeností na pracovišti, optimálním uspořádáním pracovní doby, rovnováhou mezi soukromým a pracovním životem a pracovní samostatností tvoří základ pro osobní i profesní rozvoj, jakož i pro úspěch organizace.***
 - i. Důsledné uplatňování pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví při práci chrání jednotlivce v průběhu celého pracovního života před pracovními riziky, pracovními úrazy a dlouhodobými zdravotními riziky (jako je vystavení škodlivým látkám nebo extrémním povětrnostním podmínkám), zatímco komplexní opatření k předcházení obtěžování a řízení psychosociálních rizik dále chrání duševní zdraví při práci.

- ii. Je-li pracovní doba strukturována tak, aby umožňovala předvídatelný časový rozvrh, dávala pracovníkům přiměřenou flexibilitu a právo odpojit se, jsou pracovníci schopni lépe vyvažovat profesní povinnosti a osobní život. Poskytnutí autonomie a flexibility zaměstnancům při řízení jejich úkolů navíc podporuje kreativitu a odpovědnost, což může díky nižší míře stresu dále zvýšit jejich pracovní spokojenost a produktivitu. S ohledem na technologický vývoj, a to i v kontextu algoritmického řízení, je nezbytné neustále zajišťovat, aby byla v rámci monitorování a dohledu plně respektována práva pracovníků.
 - iii. Tyto vzájemně provázené faktory přispívají ke snížení absencí, pracovních úrazů a výskytu syndromu vyhoření, což může vést ke snížení veřejných výdajů na zdravotní péči a v průběhu celého pracovního životního cyklu kultivovat pracovní prostředí, které přispívá k inovacím a růstu produktivity.
- ***Kolektivní zastoupení zájmů, genderová rovnost a rovné příležitosti a přechod od nehlášené a nedostatečně hlášené práce k formálnímu zaměstnání jsou klíčovými horizontálními faktory umožňujícími vytvoření spravedlivého a inkluzivního trhu práce, který uznává a odměňuje přínos všech.***
- i. Kolektivní vyjednávání a sociální dialog vyžadují silné a nezávislé sociální partnery. Práva pracovníků a jejich zástupců na informace, konzultace a účast mají zásadní význam pro podporu inkluzivního přizpůsobení se současným a nadcházejícím výzvám na evropském trhu práce, aby pracovníci a jejich zástupci mohli hrát aktivní úlohu při předvídání a řízení digitální a ekologické transformace a prostřednictvím kolektivního vyjednávání přispívat ke spravedlivému rozdělení ekonomických přínosů vyplývajících z vyšší produktivity. Účinné kolektivní zastoupení zájmů zaměstnanců a zapojení zaměstnanců je klíčem ke zjednodušení všech aspektů kvalitních pracovních míst.

- ii. Zajištění genderové rovnosti a rovných příležitostí – bez ohledu na původ a osobní charakteristiky – umožňuje všem jednotlivcům přístup ke kvalitním pracovním místům, setrvání v nich a jejich kariérní postup bez obav z diskriminace (například na základě pohlaví, věku, zdravotního postižení, etnického původu, náboženského vyznání a sexuální orientace) a se stejnou odměnou za stejnou práci, jakož i rovné šance na profesní a osobní růst. To zahrnuje rovněž přizpůsobení pracovišť tak, aby byla přístupná a inkluzivní pro osoby se zdravotním postižením, přičemž je třeba zajistit, aby se všichni pracovníci mohli do tohoto procesu plně zapojit a přispět k němu, což v konečném důsledku podpoří dynamičtější a inkluzivnější pracoviště a společnost.
 - iii. Pokud pracovníci, kteří dosud vykonávali nehlášenou nebo částečně nehlášenou práci, přejdou z neformální do formální ekonomiky, získají přístup k právní jistotě, právu na zastoupení, dávkám sociální ochrany a přiměřeným výdělkům a spravedlivým mzdám, čímž se zvyšuje jejich osobní finanční zabezpečení a důstojnost. Na společenské úrovni tento posun zajišťuje lepší právní uspořádání práce a daňové příjmy a podporuje spravedlivější společnost.
 - iv. Uvedené aspekty mohou rovněž budovat důvěru jak v zaměstnavatele, tak ve veřejné instituce, a podpořit tak silnější sociální soudržnost nad rámec odolného trhu práce.
- **Míra a druh sociální ochrany, jež jsou dostupné pro různé formy zaměstnání, tvoří nedílnou součást kvality pracovních míst. Kvalitní pracovní místa rovněž pomáhají předcházet chudobě pracujících, mimo jiné případným poskytováním dávek při zaměstnání.**
 - i. Sociální ochrana vede k jistotě příjmu a přístupu ke službám v případech nedobrovolné nezaměstnanosti, nemoci, volna při péči o blízkou osobu, pracovních úrazů, nemoci z povolání a zdravotního postižení, jakož i pro pracovníky v důchodu a pozůstalé v pozdější fázi života.

- ii. Všichni v určitém bodě své kariéry nebo po jejím skončení potřebují sociální ochranu. Ne všechny ekonomicky aktivní osoby však v praxi mohou na sociální ochranu přispívat a získat k ní přístup, neboť nároky mohou být tradičně koncipovány pro standardní pracovní poměry. Osoby samostatně výdělečně činné nebo osoby s nestandardními formami zaměstnání nemusí být dostatečně kryty, a to v závislosti na podmínkách v jednotlivých zemích. Přístup k přiměřeným a udržitelným důchodovým systémům je klíčem k zachování životní úrovně a předcházení chudobě ve stáří a jako takový je rovněž jedním z aspektů kvality pracovních míst. V důchodových systémech vázaných na výdělek je proto nezbytné, aby všichni pracovníci, včetně osob samostatně výdělečně činných, dokázali v průběhu své kariéry akumulovat dostatečné nároky. Aby se dostalo podpory i osobám, které nejsou dostatečně kryty systémem sociálního zabezpečení a jsou vystaveny větší nejistotě v oblasti příjmů, je důležité odstranit formální mezery v sociálním zabezpečení a zajistit, aby těmto osobám vznikly nároky na sociální ochranu a tyto osoby k ní získaly přístup. Důchodové systémy by měly včas a v souladu s vnitrostátními podmínkami poskytovat odpovídající úroveň podpory a zajistit důstojnou životní úroveň a přiměřenou náhradu příjmu. Kromě toho by měla být podporována transparentnost, zjednodušení a usnadnění zachování, kumulace a převoditelnosti práv.
- iii. V případě potřeby může atraktivitu práce také zvýšit podpora osob s nízkou intenzitou práce prostřednictvím dávek při zaměstnání, a to dočasným doplněním výdělku o podporu příjmu, zejména během krátkých období zaměstnání.
- iv. Kromě kumulace nároků na sociální ochranu a dostupnosti podpory příjmu má pro podporu účasti na trhu práce zásadní význam přístup k odpovídajícím a cenově dostupným podpůrným službám. Důležitými aspekty kvality pracovních míst jsou služby, jako je preventivní zdravotní péče, včetně péče o duševní zdraví, péče o děti, dlouhodobá péče a programy wellbeingu, které lze rovněž podpořit zaměstnaneckými dávkami.

3. Další postup

Podpora kvality pracovních míst může posílit sociálně tržní hospodářství EU, a to tím, že podpoří provádění evropského pilíře sociálních práv a zvýší produktivitu, což pracovníkům i podnikům umožní prosperovat v konkurenční globální ekonomice. Další posílení kvalitních pracovních míst v souladu s politickými rozměry nastíněnými v tomto stanovisku by bylo přínosem pro pracovníky a společnost jako celek a mohlo by rovněž zvýšit atraktivitu unijního trhu práce pro talenty z Unie i mimo ni, což je klíčové v souvislosti s demografickými změnami, nedostatkem pracovních sil a celosvětovou konkurencí v oblasti dovedností. Vzhledem k tomu, že v nadcházejících měsících bude zahájen nový *Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv* a *Plán pro kvalitní pracovní místa*, Výbor pro zaměstnanost se zájmem očekává diskusi o budoucích iniciativách EU na podporu kvality pracovních míst a je spolu se svými podskupinami připraven podpořit Radu a Komisi při koordinaci tohoto úsilí, mimo jiné dokončením spolehlivého rámce pro monitorování kvality pracovních míst v kontextu evropského semestru. Zároveň by nové iniciativy a opatření měly být koncipovány integrovaným způsobem s cílem maximalizovat jejich přidanou hodnotu s ohledem na doplňkovost se stávajícími politikami EU, přičemž by měla být minimalizována zbytečná administrativní zátěž.

Příloha – Aktualizovaný rámec k důležitým aspektům kvality pracovních míst

[Aktualizace provedené ve stávajícím rámci Výboru pro zaměstnanost z roku 2017 jsou podtrženy]

- i. **Přiměřené výdělků a spravedlivé mzdy**
 - ii. **Jistota zaměstnání a kariéry**
 - iii. **Rozvoj dovedností a kariérní postup**
 - iv. **Zaměstnatelnost**
 - v. **Bezpečnost a zdraví při práci**
 - vi. **Wellbeing na pracovišti**
 - vii. **Pracovní doba**
 - viii. **Autonomie**
 - ix. **Zastoupení a organizace kolektivních zájmů**
 - x. **Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem**
 - xi. **Genderová rovnost a rovné příležitosti**
 - xii. **Sociální ochrana**
 - xiii. **Nehlášená nebo částečně nehlášená práce – práce, která má být odstraněna**
-