Změny charakteru práce při přechodu na „zelenou“ a digitální transformaci průmyslu

Studie byla realizována v rámci projektu ASO „Podpora a ochrana kolektivního vyjednávání, zaměstnanosti a práva pracovníků na spravedlivé mzdy a důstojné pracovní podmínky“ (podpora sociálního dialogu dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů).

TREXIMA, spol. s r.o., tř. T. Bati 299, 764 21 Zlín-Louky
zapsaná v OR u KS Brno, oddíl C, vložka 3330, 19.11.1991
Tel.: +420 577 601 245 • **Fax:** +420 577 210 592
E-mail: trexima@trexima.cz • **IČ:** 44004508

Autorský tým:
Mgr. Marcel Navrátil
Ing. Lucie Janošová

červen 2022

Obsah

1 Úvod 4
2 Digitální transformace práce a role sociálního dialogu 6
2.1 Digitalizace a zaměstnanost 6
2.2 Změny struktury zaměstnanosti 12
2.3 Nové dovednosti a zastarávání dovedností 18
2.4 Proměna pracovních vztahů 22
2.5 Platformová práce: od švarcsystému ke standardnímu zaměstnání 29
2.6 Dopady nestandardních forem práce na evropský sociální model 43
2.7 Další trendy digitální transformace 45
2.8 Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v digitální ekonomice 73
3 Zelená transformace práce a role sociálního dialogu 81
3.1 Koncept zelené ekonomiky a udržitelného rozvoje 82
3.2 Zelená transformace průmyslu 85
3.3 Zelená dohoda pro Evropu 89
3.4 Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v době zelené transformace 91
3.5 Příklady odborových infomačních a podpůrných nástrojů 94
4 Závěry 118
Použitá literatura 120
Seznam obrázků 126

1 Úvod

Studie „Změny charakteru práce při přechodu na ´zelenou´ a digitální transformaci průmyslu“ se zabývá dvěma klíčovými megatrendy současnosti: digitální a zelenou transformací ekonomiky. Ve studii jsou popsány dílčí aspekty těchto trendů a jejich dopady na trh práce, zaměstnanost a formy práce. Digitální a zelená tranzice je zde sledována primárně pohledem zaměstnanců, resp. jejich reprezentantů v podobě odborových organizací. Z tohoto důvodu je velká pozornost věnována prioritně dílčím jevům, které mohou ohrožovat (nebo dokonce již ohrožují) postavení pracovníků na pracovním trhu, míru sociální ochrany a podobně.

Kapitola 2 „Digitální transformace práce a role sociálního dialogu“ je věnována trendu digitalizace ekonomiky, jeho dopadům na pracovní trh a novým výzvám pro sociální dialog, včetně souvisejících dat prokazujících stav a vývoj v dílčích oblastech. Jsou popsány dopady digitalizace na celkovou zaměstnanost, změnu struktury zaměstnanosti, vznik nových a zastarávání již nepotřebných dovedností a na změny pracovních vztahů se zaměřením na tzv. nestandardní formy práce. Studie se zejména věnuje digitálním pracovním platformám a představuje genezi snah o regulaci této formy nestandardní formy práce, včetně příslušné směrnice EU. Jsou popsány dopady nestandardních forem práce na evropský sociální model. V kapitole 2 jsou představeny i další trendy digitální transformace, představující výzvu pro pracovní trh a sociální dialog, včetně příkladů jejich řešení v zahraničí: celoživotní vzdělávání, osvojování digitálních kompetencí, mizející hranice mezi domovem a prací z hlediska času a místa výkonu práce, kooperace s roboty, rizika umělé inteligence a jejich řešení prostřednictvím nového evropského nařízení nebo digitalizace z pohledu mužů a žen.

Kapitola 3 „Zelená transformace práce a role sociálního dialogu“ představuje koncept zelené ekonomiky a udržitelného rozvoje. Jsou popsány cíle udržitelného rozvoje (SDG) navržené Organizací spojených národů, a koncept ekologické a společenské udržitelnosti (ESG). Zelená transformace průmyslu je představena z pohledu důvodů, proč průmyslové podniky k posilování udržitelnosti přistupují, včetně specifik procesu, pomocí kterého je udržitelnost zajišťována. Studie popisuje Zelenou dohodu pro Evropu jakožto klíčový nástroj dosažení

environmentálních cílů v oblasti snižování produkce skleníkových plynů, které si EU stanovila. Součástí kapitoly 3 je dále popis specifik sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání pro zajištění zelené, spravedlivé transformace. Jsou představeny konkrétní příklady přístupů a nástrojů odborových organizací v oblasti zelené tranzice, od úrovně meziodborové koordinace až po ukázky konkrétních zelených doložek v kolektivních smlouvách.

V kapitole 4 jsou shrnuty závěry a klíčová zjištění, vyplývající z předchozích kapitol.

2 Digitální transformace práce a role sociálního dialogu

Dynamika změn na pracovním trhu vyplývá z mnoha současně působících trendů, přičemž digitalizace patří mezi jeden z nejzásadnějších. V kapitole 2 jsou popsány klíčové trendy pracovního trhu související s digitalizací a možnosti vyrovnávání se s těmito změnami prostřednictvím sociálního dialogu.

2.1 Digitalizace a zaměstnanost

Riziko, že technologie způsobí pokles zaměstnanosti, lidé vnímají od chvíle, kdy první textilní stroje umožnily snížit potřebu pracovní síly v oděvním průmyslu. Existují obavy, že tempo vytváření nových pracovních míst nemusí stačit tempu zanikání pozic, které se stanou nepotřebnými v důsledku stále vyššího tempa nasazování nového digitálního kapitálu, tj. robotů a počítačů. Tyto obavy pak posiluje exponenciálně se zrychlující vývoj technologií v důsledku nasazování nástrojů strojového učení a umělé inteligence. Rovněž se usilovně vyvíjí kvantové počítače, jejichž masové nasazení může přinést kvalitativní změnu, jejíž důsledky si v současnosti doposud nedokážeme představit.

Makroekonomie uvádí, že podmínkou ke snížení zaměstnanosti v důsledku růstu produktivity způsobené nasazením nových technologií je, že tempo růstu produktivity převáží nad kombinovaným efektem zvýšení poptávky (růst HDP) a zkrácení pracovní doby. V takovém případě by se výše uvedené obavy potvrdily. Ekonomika by neměla dostatečnou kapacitu na vytváření pracovních míst takovým tempem, aby absorbovala pracovníky, jejichž práci převzal nový digitální kapitál.

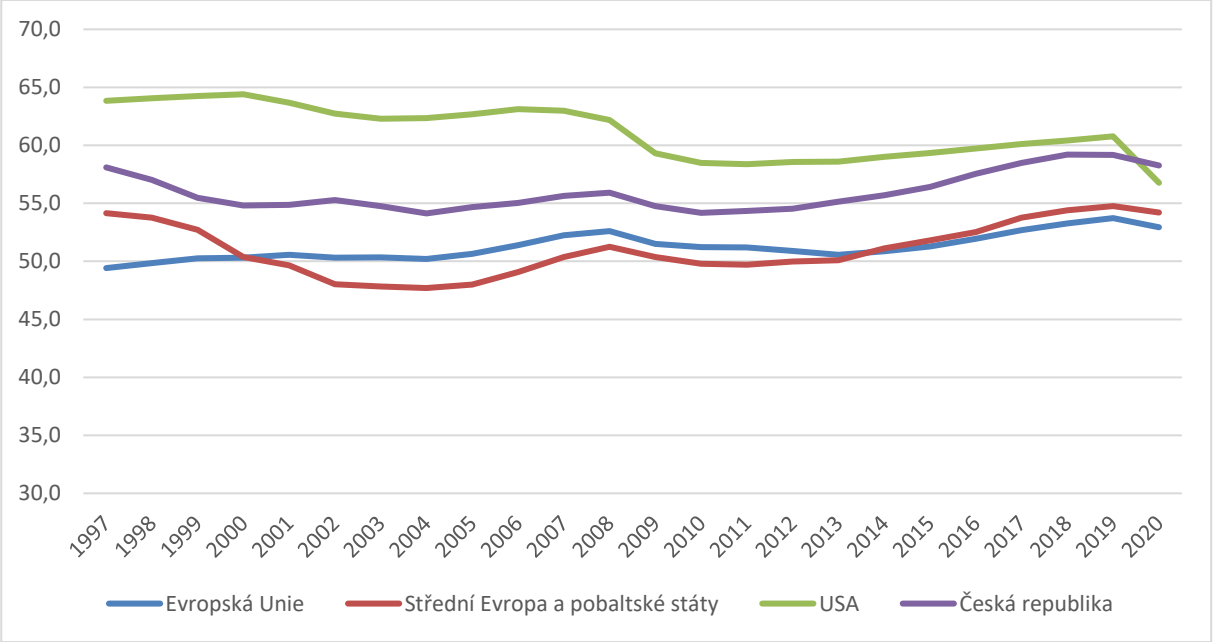
Doposud se však jeví, že kombinace ekonomického růstu a zkracování pracovní doby dokázala z dlouhodobého hlediska sladit technologickou změnu s růstem zaměstnanosti, resp. nezvyšováním nezaměstnanosti. I ve velmi nedávné minulosti se poměrně dobře dařilo skloubit zavádění digitálních technologií s udržením zaměstnanosti[1].

---

[1] VAUGHAN-WHITEHEAD, Daniel, Youcef GHELLAB a Rafael MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE. The new world of work: Challenges and opportunities for social partners and labour institutions [online]. 2021 [cit.

To je patrné i z níže uvedeného grafu Světové banky[2], který zachycuje vývoj podílu zaměstnané populace starší 15 let v období 1997 až 2020 v Evropské unii, České republice, zemích střední Evropy, Pobaltí a také USA. Změny jsou jasně patrné především v souvislosti s krizemi jako internetová „bublina“ (2001), finanční krize (2008 a následující období), důsledky pandemie Covid-19 (2020). Např. v České republice byla míra zaměstnanosti v roce 1997 na úrovni 58 % a roce 2019 (posledním roce před náběhem efektu pandemie Covid-19) na úrovni 59 %.

Obrázek č. 1: Podíl zaměstnané populace, 15+, celkem (v %)



Zdroj: World Development Indicators

Naopak z grafu není patrný přímý vliv postupující digitalizace na pokles zaměstnanosti. Podle Mezinárodní asociace robotiky IFR bylo v České republice v roce 2016 instalováno

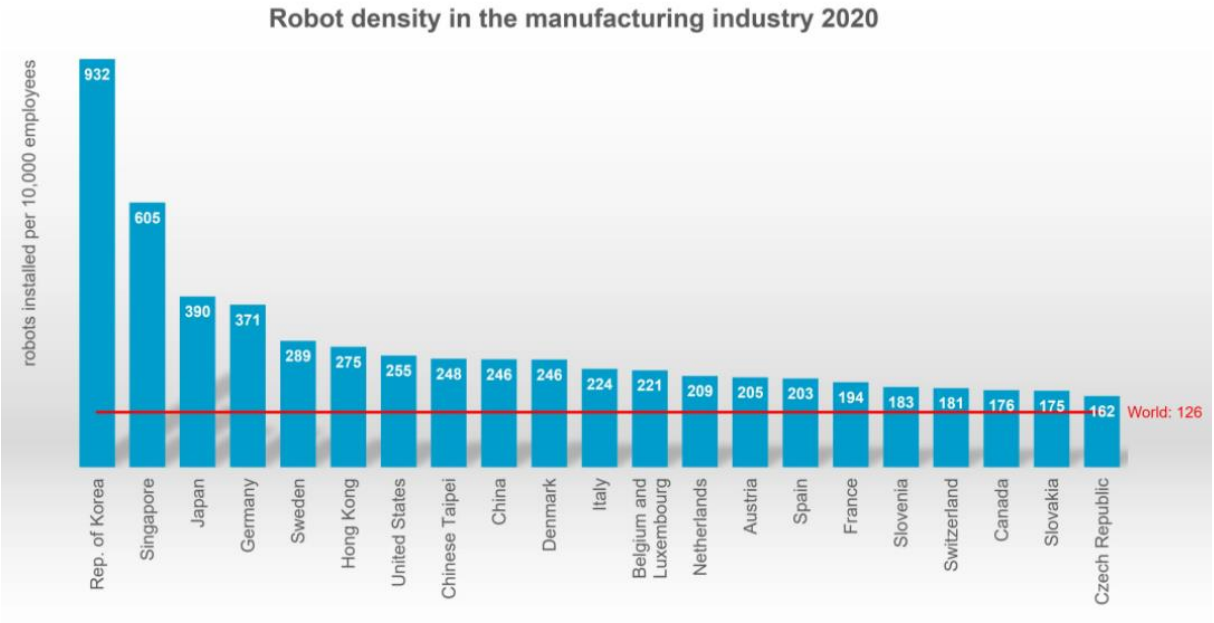
2022-05-31]. ISBN 9789220342336. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_833561/lang--en/index.htm

[2] WORLD BANK, the. World Development Indicators. The World Bank [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators

celkem 101 robotů na 10 000 zaměstnanců. Světový průměr činil 74 robotů na 10 000 zaměstnanců[3].

V roce 2020 se v ČR jednalo už o 162 robotů na 10 000 zaměstnanců, což nás řadilo na 21. příčku na světě (světový průměr činil 126 robotů na 10 000 zaměstnanců). V uvedeném období přitom v České republice stoupla míra zaměstnanosti z 57,5 % na 58,3 %.

Obrázek č. 2: Počet robotů na 10 000 zaměstnanců v roce 2020



Zdroj: International Federation of Robotics

Začínají však sílit hlasy, že nyní je situace jiná (např. Brynjolfsson a McAfee 2014[4]) a to zejména kvůli plošnému uplatnění nových technologií napříč ekonomikou a významnému růstu produktivity při jejich nasazení. Zatímco dříve se technologie týkaly především zemědělství nebo zpracovatelského průmyslu, nyní pronikají téměř do všech sfér práce, včetně duševní.

[3] INTERNATIONAL FEDERATION OF ROBOTICS. Robot density rises globally. International Federation of Robotics [online]. 7. února 2018 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ifr.org/ifr-press-releases/news/robot-density-rises-globally

[4] Brynjolfsson, E., McAfee, A. Druhý věk strojů. Jan Melvil publ., 2014

V předchozím desetiletí se objevilo mnoho odhadů pravděpodobnosti nahrazení pracovních míst stroji ve střednědobém horizontu. Velký přehled klíčových odhadů náhrady pracovní síly technologiemi publikovala například Mezinárodní organizace práce ve studii The New World of Work (ILO, 2021). Různé studie se ve svých předpokladech významně liší. Zatímco první významná práce na toto téma z roku 2013 předpokládala náhradu 47 % pracovních míst stroji, analýza OECD z roku 2016 predikovala náhradu pouze u 9 % pracovních pozic (ILO, 2021).

Pro Českou republiku může být vypovídající např. výsledek průzkumu CEO Survey 2022 (PwC)[5]. Podniky odpovídaly na otázku, zda v předchozím roce nahradily alespoň 5 % zaměstnanců technologiemi a zda takový plán mají pro aktuální rok. Výsledky za roky 2020 a 2021 ukazuje následující graf (obrázek č. 3). Srovnání ukazuje, že plány podniků na náhradu zaměstnanců technologiemi bývají ambicióznější, než je pozdější realita. Například zatímco v roce 2020 celkem 26 % respondentů plánovalo na rok 2021 nahradit alespoň 5 % pracovníků technologiemi, v průzkumu z roku 2021 pouze 12 % dotazovaných uvedlo, že tak v roce 2021 učinili.

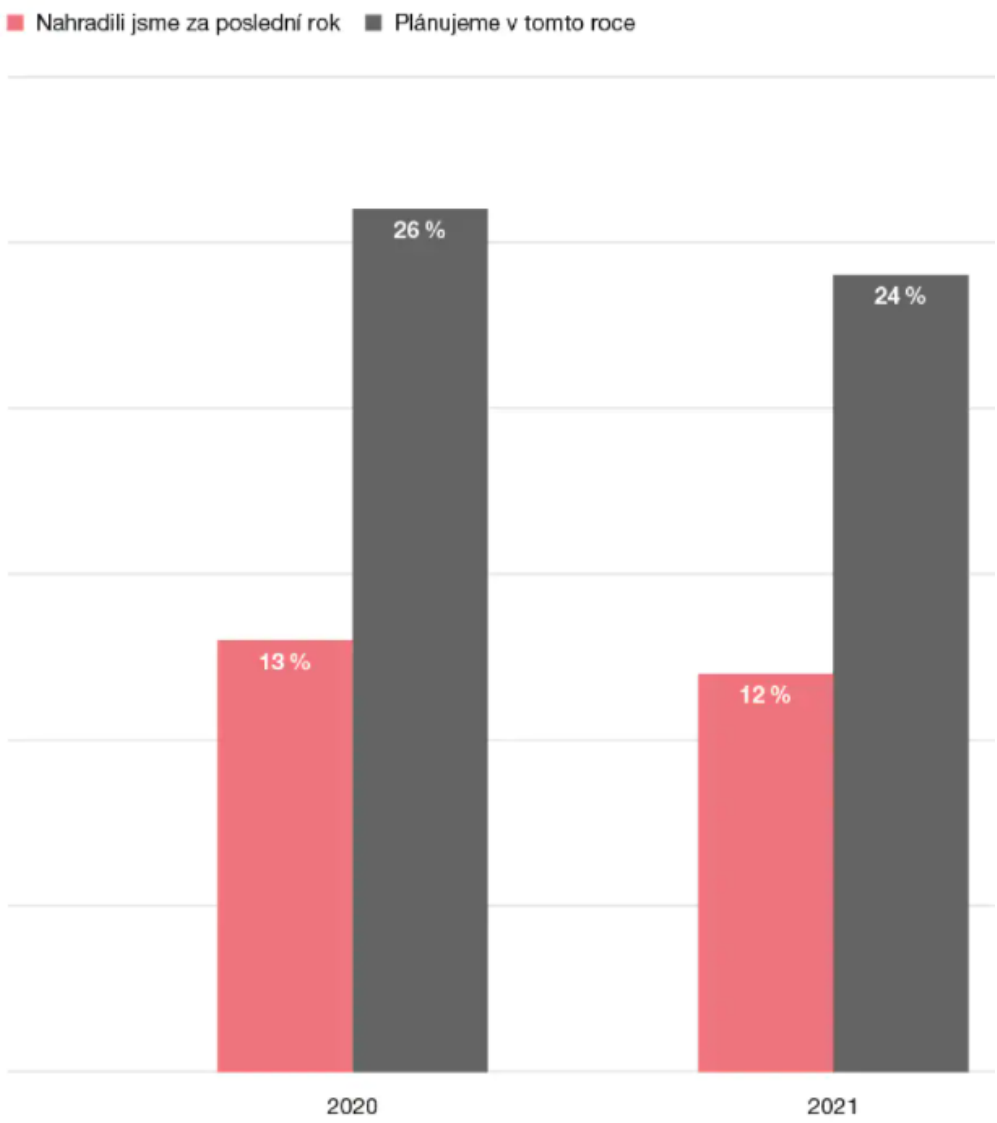
Olga Cilečková (partner PwC, leader Digital Adaptive Organisation) k výsledkům průzkumu uvedla:

„*Automatizace a digitalizace je dnes vyloženě nutnost k tomu, aby firma zůstala relevantní a přežila. A dnešní situace, kdy jsou schopní lidé na trhu velmi vzácní, to ještě zdůrazňuje. Lidé totiž chtějí dělat práci, která jim dává smysl, a to zpravidla manuální a jednoduché úkony nejsou. Ty už mají být dávno automatizovány, včetně například oblasti finanční funkce. Zároveň ale firma nemůže investovat jen do technologií, ale musí se také výrazně soustředit na rozvoj týmů, které s technologiemi budou pracovat. Dlouhodobě úspěšná se ukazuje být pouze tzv. citizen-led transformation, tedy změna vycházející zevnitř týmu, nikoli zeshora*.“

[5] PWC. Česká CEO Survey 2022: Co čekat v čase extrémní nejistoty? [online]. 2022 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.pwc.com/cz/cs/temata/cesky-pruzkum-nazoru-generalnich-reditelu-2022.html

Komentář PwC podporuje výše uvedený trend pronikání technologií i mimo „tradiční“ sektory, jako je zemědělství nebo zpracovatelský průmysl – v tomto případě finančnictví. Dále poukazuje na nutnost investic do vzdělávání zaměstnanců, kteří s technologiemi budou pracovat. To zajišťuje budoucí udržitelnost dotyčných pracovníků na pracovním trhu. Rovněž z toho vyplývá, že investice podniku nepřijde vniveč a technologie bude reálně využívána v plánovaném, plném rozsahu.

Obrázek č. 3: Náhrada a předpoklad náhrady alespoň 5 % zaměstnanců technologiemi v českých podnicích (% respondentů, 2020-2021)



Zdroj: PwC

Jak bylo uvedeno výše, různé odhady náhrady pracovní síly digitalizací se poměrně výrazně liší. V této souvislosti je třeba poukázat na 2 klíčové principy:

- Riziko automatizace není totéž, co ztráta zaměstnání
- Vedle náhrady pracovních míst stroji existují i kompenzační mechanismy, které posilují zaměstnanost

Ohrožení pracovního místa (nebo povolání) automatizací ještě nutně neznamená, že lidé skutečně přicházejí o práci. Mezi potenciální možností automatizovat nějaký pracovní úkol a reálným nasazením automatizace často existuje velká vzdálenost. Pracovní místa jsou zpravidla klastrem více pracovních úkolů a automatizace jednoho z nich není totéž, jako automatizace pracovního místa jako celku. Tento princip je jedním z rozhodujících faktorů, proč se různé odhady tak zásadně liší. Pokud se analýza provádí ve vztahu k pracovním úkolům a nikoli k zaměstnáním, získané výsledky se posouvají k dolní hranici odhadů.

Dále se ukazuje, že ani náhrada celých pracovních míst či povolání nemusí nutně znamenat, že dojde k odpovídajícímu poklesu celkové zaměstnanosti. Existují různé kompenzační mechanismy, které působí opačným směrem a podporují zaměstnanost. Tyto kompenzační prvky často – ne však nutně – souvisejí přímo se samotnou technologickou inovací. Například si pracovníci svou pozici udrží díky flexibilnímu přebírání nových úkolů, které souvisejí s novou technologií. Jiným kompenzačním mechanismem je nárůst konkurenceschopnosti, získané díky zvýšení produktivity na základě zavedení nové technologie. Zvýšení produktivity může také vést ke zvýšení poptávky. Nastávají tedy protichůdné účinky technologických změn a jejich celkový dopad proto může i neutrální, nebo dokonce pozitivní. Nelze proto automaticky předpokládat, že zavedení technologie sníží zaměstnanost. Taková úvaha stále zůstává pouze v rovině možného budoucího scénáře[6].

[6] VAUGHAN-WHITEHEAD, Daniel, Youcef GHELLAB a Rafael MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE. The new world of work: Challenges and opportunities for social partners and labour institutions [online]. ILO, 2021 [cit. 2022-05-31]. ISBN 9789220342336. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_833561/lang--en/index.htm

2.2 Změny struktury zaměstnanosti

Přes pozitivní závěr předchozí kapitoly zde existuje i jisté riziko. I když se nenaplní negativní scénář poklesu celkové zaměstnanosti v důsledku postupující digitalizace, ekonomiky mohou čelit různě velkým výkyvům a nerovnováze mezi nabídkou a poptávkou po pracovních místech. Konkrétněji řečeno se jedná o situaci změny struktury zaměstnanosti, kdy na jedné straně klesá poptávka po určitých typech pracovních míst nebo úkolů, a na straně druhé roste poptávka po jiných pozicích či pracovních úkolech.

Diskuse o proměně struktury zaměstnanosti v důsledku digitalizace práce se vede po dvou liniích. Různá východiska obou hypotéz vedou podle ILO k odlišné typologii pracovních míst, která jsou při zavádění nových technologií do výrobních systémů rušena.

Hypotéza kvalifikačně podmíněné technické/technologické změny je postavena na předpokladu, že digitální technologie nahrazují především pracovní místa s nízkou kvalifikací a efektivně doplňují pracovní místa s vysokou kvalifikací, což vede k modernizaci struktury zaměstnanosti, tj. ke koncentraci rušení pracovních míst v nízkopříjmových zaměstnáních a k vytváření pracovních míst ve vysoce kvalifikovaných zaměstnáních s vysokými mzdami).

Druhá teorie pracuje s východiskem, že nové technologie ovlivňují především pracovní místa složená z rutinních úkolů, a to jak manuálních, tak nemanuálních. Hypotéza o kvalifikační náročnosti předpokládá, že zánik pracovních míst se soustřeďuje ve středním pólu struktury zaměstnanosti, kde se podle této teorie nacházejí rutinní pracovní místa, neboť oba konce jsou charakterizovány úkoly méně náročnými na rutinu (manuálními na dolním konci a intelektuálními na horním konci). Zánik pracovních míst ve střední úrovni struktury zaměstnanosti má vést k polarizaci struktury zaměstnanosti, neboť zaměstnanost by rostla na obou koncích mzdového rozdělení.

Podle ILO doposud z empirických zjištění není zřejmé, která hypotéza se ukazuje jako správná. Některé studie uvádějí, že změny pracovního trhu založené na rutinních úkolech se projevují ve všech vysokopříjmových zemích. Jiní výzkumníci přicházejí se závěrem, že různé země sledují různé vzorce strukturálních změn zaměstnanosti, často v závislosti na okolnostech (například polarizace během recese a modernizace během oživení). Společná

zpráva Eurofound a Joint Research Centre Evropské Komise dospěla v této souvislosti ke dvěma dílčím závěrům:

- Dominantním trendem změn povolání v Evropě je modernizace s určitým stupněm polarizace
- Za tímto převažujícím rysem se skrývají významné rozdíly na úrovni jednotlivých evropských zemí.

Tyto rozdíly lze ilustrovat na vizualizaci vývoje zaměstnanosti, seřazeném od dolního kvantilu pracovních míst ve mzdové struktuře k hornímu kvantilu.

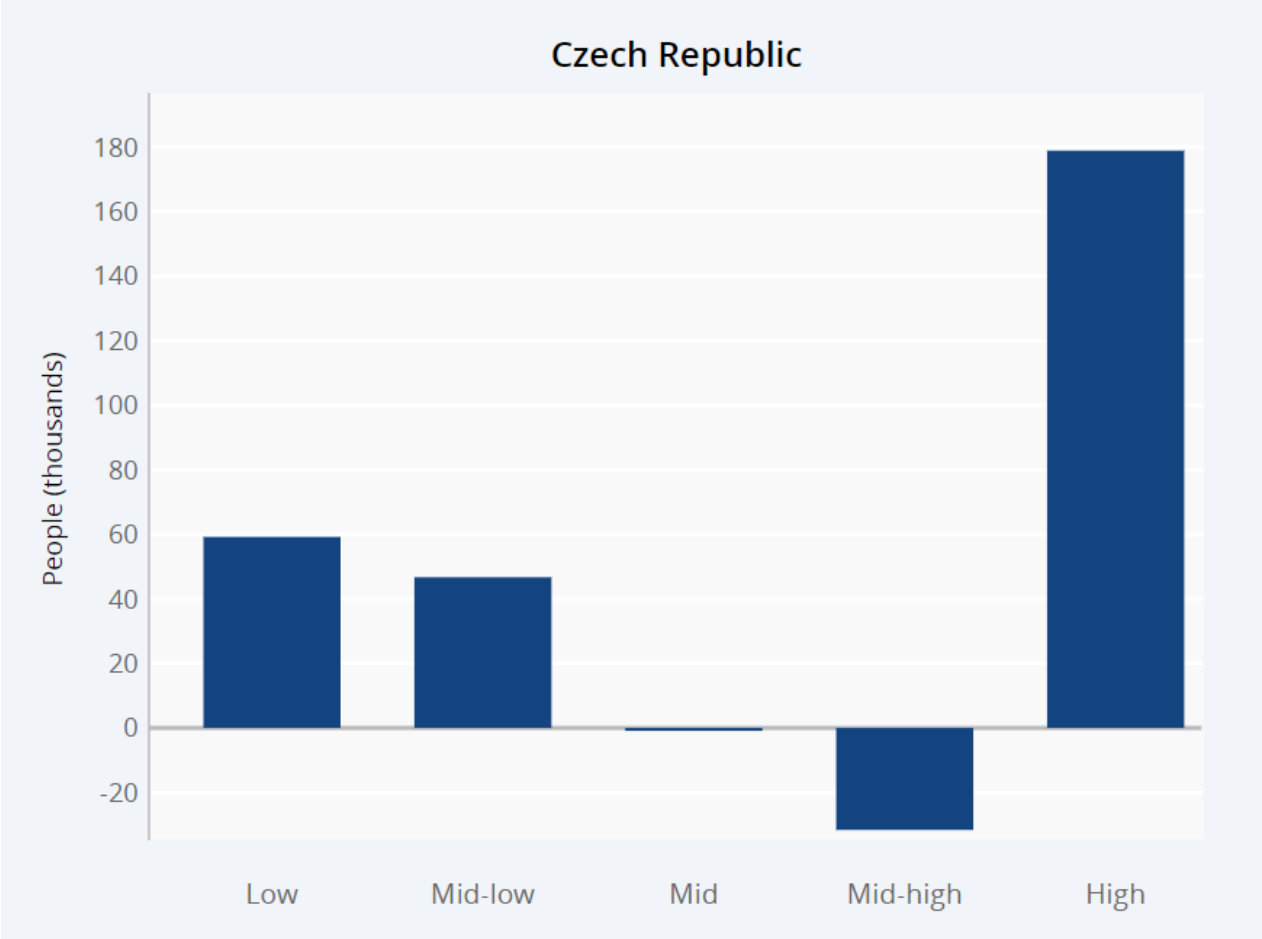
Sada prvních dvou grafů poukazuje na odlišný vývoj v České republice mezi lety 2011-2016 a v letech 2016-2018.

Období let 2011-2016 bylo charakteristické nárůstem zaměstnanosti v segmentu nízkopříjmových, středně-nízkopříjmových a vysokopříjmových kategorií (zatímco středněpříjmová kategorie zaměstnanců početně stagnovala a středně-vysokopříjmová kategorie početně dokonce klesala), v navazujícím období už početně rostly všechny kategorie, byť nevyrovnaně.

V obou obdobích však nejvyšší růst zaznamenal nejvyšší příjmový kvantil.[7]

[7] EUROPEAN JOBS MONITOR. Eurofound [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/data/european-jobs-monitor?country=eu

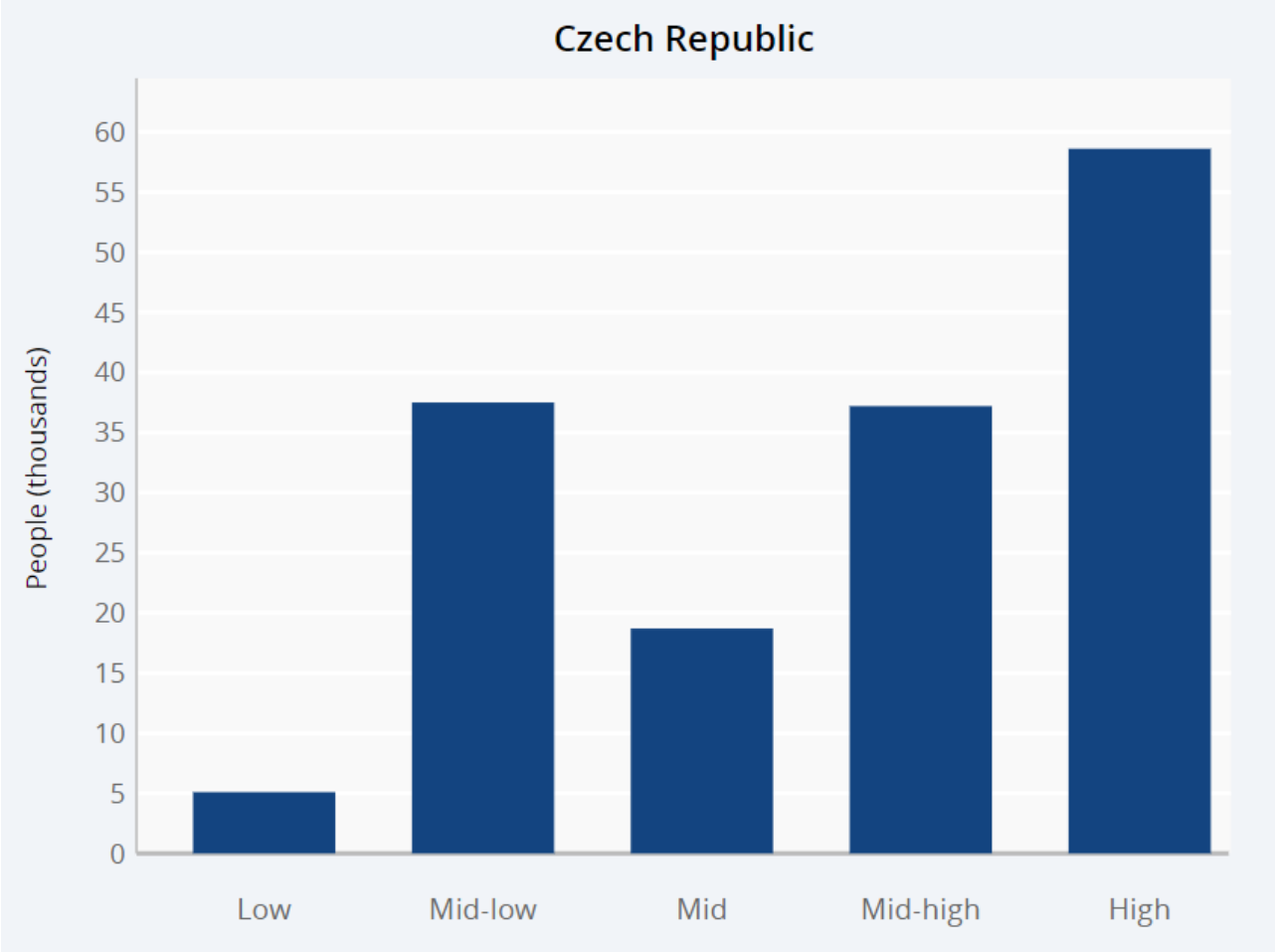
Obrázek č. 4: Změna zaměstnanosti v ČR podle mzdového kvintilu, 2011-2016



Zdroj: European Jobs Monitor, Eurofound

V období let 2016-2018 už byla situace v ČR odlišná. Pokračující ekonomický růst tentokrát přispěl ke zvýšení zaměstnanosti ve všech segmentech pracovních pozic bez ohledu na výši mzdy. Znovu však byl zaznamenán nejvyšší růst v nejvyšším mzdovém kvintilu. Vyšší střední kvintil v letech 2016-18 zaznamenal růst, ačkoliv v letech 2011-2016 jako jediný klesal. Podobně jako vyšší střední kvintil v období 2016-2018 rostl i nižší střední kvintil. Nejmenší růst zaměstnanosti zaznamenal nejnižší mzdový kvintil, přestože v letech 2011-2016 byl druhým nejdynamičtěji rostoucím mzdovým kvintilem. Vývoj v ČR v letech 2011-2016 ukazuje následující graf.

Obrázek č. 5: Změna zaměstnanosti v ČR podle mzdového kvintilu, 2016-2018



Zdroj: European Jobs Monitor, Eurofound

Další graf poukazuje na rozdílnou situaci ve vybraných rozvinutých evropských ekonomikách v období let 2016-2018. Ilustruje tím jeden z dílčích závěrů výše zmíněné společné zprávy Eurofound a Joint Research Centre Evropské Komise, tj. jakkoliv v Evropě probíhá trend modernizace povolání s určitým stupněm polarizace, na úrovni jednotlivých zemí lze najít rozdíly.

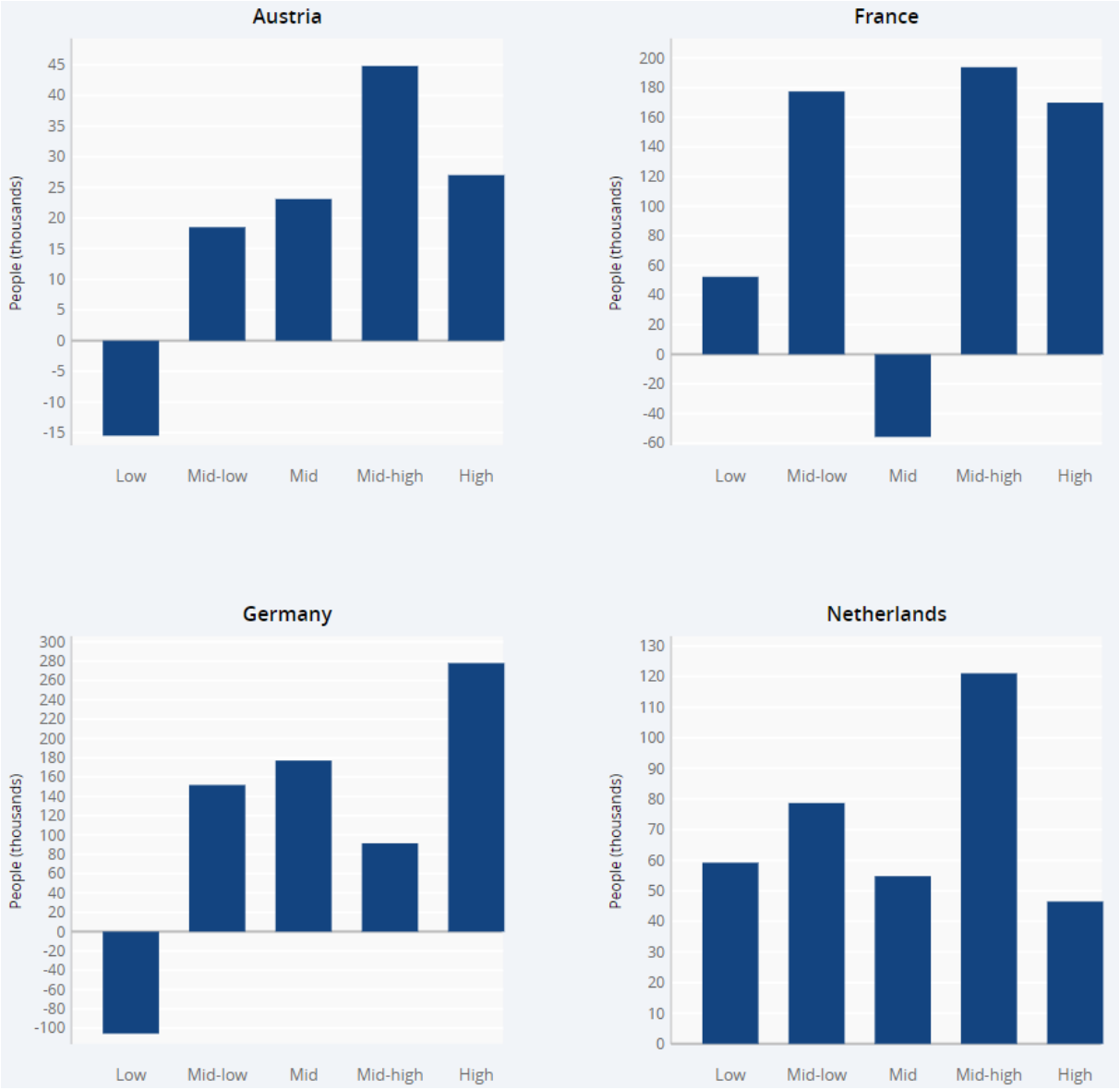
Tyto diference vyplývají z následujícího grafu (Obrázek č. 6), reflektujícího změny zaměstnanosti podle mzdových kvintilů ve vybraných rozvinutých ekonomikách Evropy: Rakousku, Francii, Německu a Nizozemí v období let 2016-2018. Společným rysem ekonomik Německa a Rakouska je, že k poklesu zaměstnanosti docházelo pouze v nejnižší příjmové kategorii. Naopak ostatní kvantily byly rostoucí. Zatímco však v Rakousku

kategorie středního vyššího příjmu vykazovala největší dynamiku růstu zaměstnanosti, v Německu byla nejnižší z rostoucích kategorií.

Rovněž ve Francii lze nalézt jednu mzdovou kategorii, která v letech 2016-2018 zaznamenala pokles zaměstnanosti. Na rozdíl od Německa a Rakouska se však jednalo o třídu středních příjmů. Francie tak jako jediná z představených ekonomik – alespoň ve sledovaném období – potvrzovala teorii o kvalifikační náročnosti. Jak bylo již uvedeno výše, tato hypotéza předpokládá, že k zániku pracovních míst dochází zejména ve středním pólu struktury zaměstnanosti, kde se mají nacházet rutinní pracovní místa.

Nizozemí je pak jedinou z prezentovaných ekonomik, v níž byl zaznamenán růst zaměstnanosti ve všech mzdových kvintilech. Ovšem zatímco v Německu šlo o nejdynamičtěji rostoucí kategorii, v Nizozemí o skupinu s nejnižším růstem.

Obrázek č. 6: Změna zaměstnanosti v Rakousku, Francii, Německu a Nizozemí podle mzdového kvintilu, 2016-2018



Zdroj: European Jobs Monitor, Eurofound

Předložené přístupy k diskusi o struktuře zaměstnanosti, zejména ve smyslu modernizace a polarizace, se promítají do prognózování budoucnosti práce i do vlastního sociálního dialogu.

Prvním poznatkem vyplývajícím z těchto přístupů je skutečnost, že síla a reprezentativnost sociálních partnerů se může lišit podle různých typů pracovních míst a podle odvětví

ekonomiky (např. ve zpracovatelském průmyslu). Druhým důsledkem je, že zánik a vytváření pracovních míst v různých částech mzdové distribuce (tím i v různých částech distribuce pracovních míst podle požadavků na vzdělání) ztíží přechod propuštěných pracovníků z jedné části struktury zaměstnanosti do jiné. To platí tím spíše, pokud – jak tvrdí obě hypotézy – je (nej)vyšší mzdová kategorie vždy jednou z rostoucích oblastí zaměstnanosti (ILO, 2021).

V této souvislosti je třeba znovu upozornit, že v případě České republiky byl kvintil nejvyšší mzdy nejdynamičtěji rostoucí kategorií jak v letech 2011-2016, tak v období 2016-2018.

2.3 Nové dovednosti a zastarávání dovedností

Rychle se měnící výrobní technologie a dynamická proměna celých sektorů a pracovních míst vedou k proměně požadavků na dovednosti a typ vzdělání, se kterými přicházejí zaměstnavatelé. Společnost však nedokáže přesně určit, jaký typ dovedností budou vyžadovat budoucí digitální technologie. To činí z otázky, jak na přicházející změny připravit pracovní sílu, poměrně složitou disciplínu. Existuje sice široká shoda na závěru, že profil dovedností pracovníků se bude od minulosti výrazně lišit, je však obtížné budoucí dovednosti s jistotou určit, zejména vzhledem k rychlým technologickým změnám (OECD 2016)[8].

Digitalizace je přímo spojena s profesemi, které staví na technických, resp. přírodovědných základech. V této souvislosti je třeba poukázat na skutečnost, že podíl žen v tzv. STEM profesích (věda, technologie, inženýrství a matematika) je výrazně nižší než podíl mužů. Například podle zprávy UNESCO o vědě za rok 2021[9] ženy celosvětově reprezentují pouze 33 % výzkumných pracovníků. Ženy dále tvoří jen 28 % absolventů v inženýrských oborech, z toho 40 % tvoří IT technologie – obor, který je přímo podmínkou digitálních povolání

[8]OECD. SKILLS FOR A DIGITAL WORLD: Background Paper for Ministerial Panel 4.2 [online]. In: . 25. května 2016 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS(2015)10/FINAL&docLanguage=En

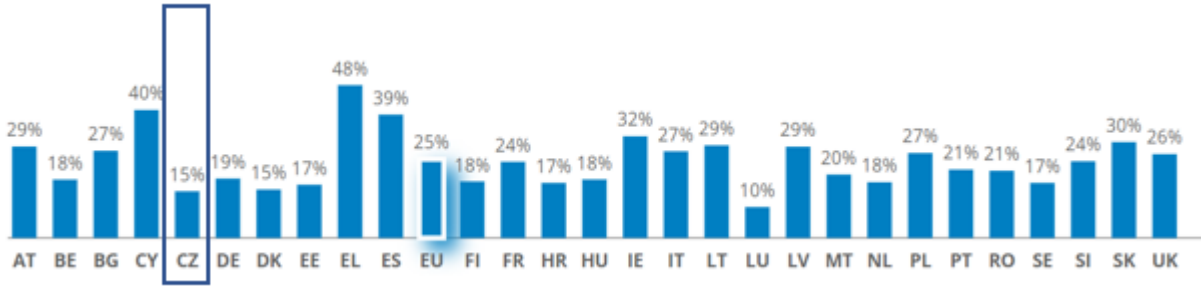
[9] UNESCO. UNESCO science report: The race against time for smarter development. UNESCO [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.unesco.org/reports/science/2021/en

budoucnosti. UNESCO dále uvádí, že ženy tvoří pouze 22 % odborníků zabývajících se umělou inteligencí.

Česká republika vykazuje obdobná čísla. Například podíl žen mezi vědeckou komunitou je v ČR druhý nejnižší z členských zemí EU. Ženy tvoří pouze necelých 27 % ze všech českých výzkumníků[10]. Za Českou republikou následuje již jen Nizozemí s podílem 26 %.

Na druhou stranu je pro Českou republiku pozitivní, jak málo osob ve věku 25-34 je z hlediska své vykonávané práce překvalifikováno (tj. kteří pracují v jiných kategoriích nomenklatury ISCO než 1 – Řídicí pracovníci, 2 – Specialisté, a 3 – Techničtí a odborní pracovníci). V roce 2019 mezi překvalifikované patřilo pouze 15 % Čechů a Češek. Průměr EU přitom tvořil 25 %. Česká republika vykazovala lepší hodnoty než např. Rakousko (29 %), Německo (19 %) nebo Francie (24 %)[11].

Obrázek č. 7: Překvalifikovaní absolventi (%) ve věkové skupině 25-34 let (EU, 2019)



Zdroj: Skills Intelligence, CEDEFOP

Mezinárodní organizace práce usuzuje, že z důvodu nejistoty ohledně budoucí poptávky po konkrétních dovednostech se jako vhodné jeví investice do obecných dovedností. Ty by usnadnily urychlení školení v konkrétních dovednostech, jakmile se nové potřeby objeví.

Teorie lidského kapitálu uvádí, že zaměstnavatelé nepříliš ochotně investují do obecné přípravy zaměstnanců, která je následně snadno přenosná k případnému jinému

[10]EVROPSKÁ KOMISE. Generální ředitelství pro výzkum a inovace, She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators, Publications Office, 2021, https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090

[11]CEDEFOP. Over-qualification rate (of tertiary graduates). CEDEFOP: Skills Intelligence [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/over-qualification-rate-tertiary-graduates?year=2019&country=EU#1

zaměstnavateli. Tím se ovšem obecná příprava stává zajímavým tématem pro sociální dialog na různých úrovních (ILO, 2021).

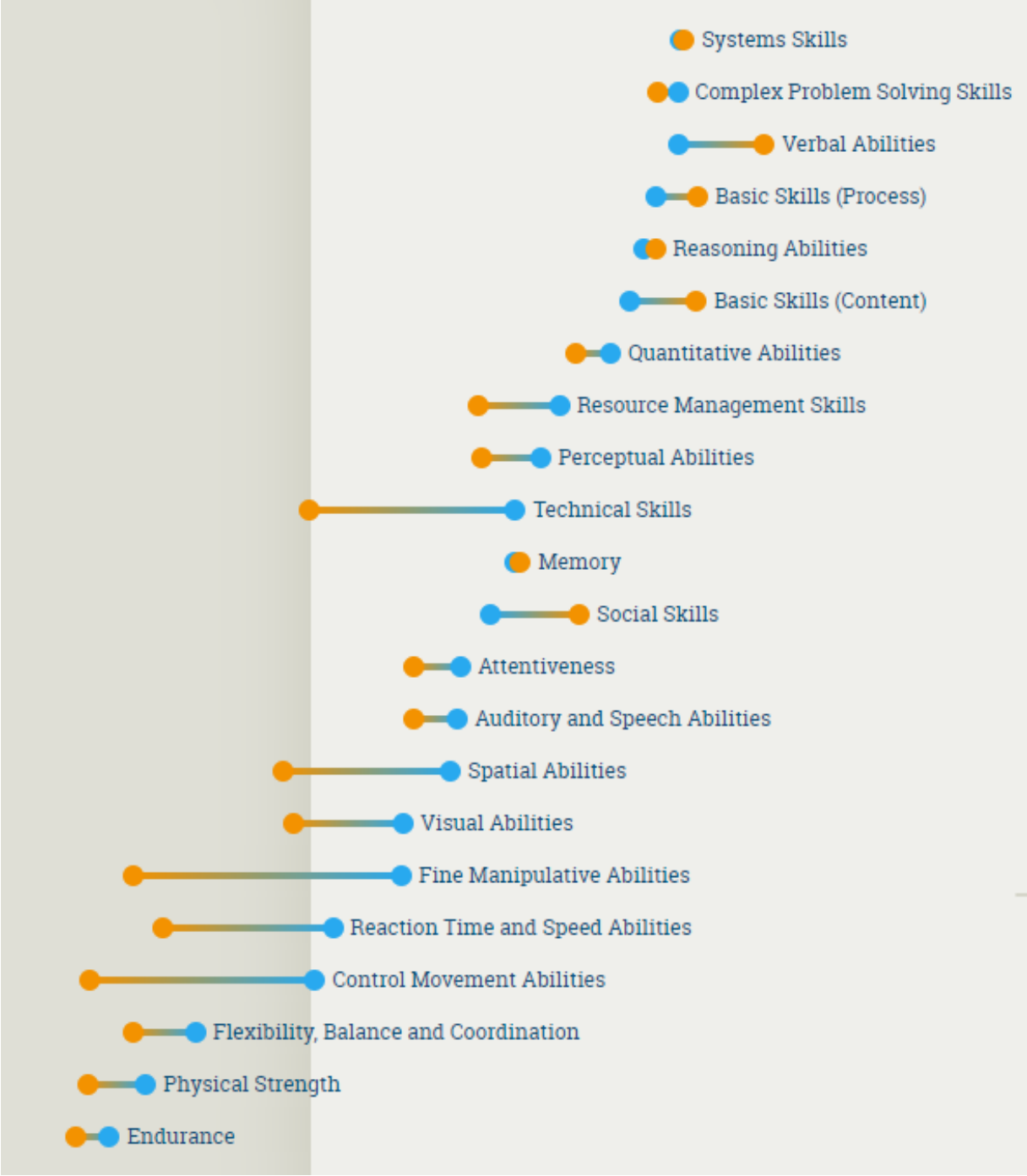
Situaci ohledně dostupnosti různého typu kompetencí naznačuje databáze kompetencí OECD Skills for Jobs[12]. V grafu uvedeném níže (Obrázek č. 8) je srovnání situace v České republice a v EU jako celku. Oranžové body indikují situaci v EU, modré body situaci v ČR. Čím více vpravo se bod nachází, tím hůře jsou příslušné kompetence v ČR/EU dostupné. Svislá osa naznačuje předěl mezi dostupností a absencí dostupnosti kompetencí.

Ze srovnání je třeba upozornit na následující důležité rozdíly:

- Jak obsahové, tak procesní obecné kompetence jsou v ČR více dostupné, než činí průměr EU jako celku. I tak však spadají do segmentu špatně dostupných kompetencí
- Verbální kompetence jsou v ČR více dostupné než v EU jako celku, ale opět stále spadají mezi obtížně dostupné kompetence
- Technické kompetence jsou v ČR významně hůře dostupné než v EU jako celku
- Sociální kompetence jsou v ČR (možná překvapivě) lépe dostupné než v EU. Nicméně platí, že jak v ČR, tak v EU se jedná o obtížně dostupné kompetence
- Největší disproporci mezi ČR a EU lze nalézt u jemných manipulačních schopností. Zatímco na úrovni EU se jedná o spíše snadno dostupnou kompetenci, v ČR spadá do segmentu hůře dostupných kompetencí.

[12]OECD. OECD Skills For Jobs: Skills Imbalances [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/imbalances.php#CZ/_/EU/_/[%22skills%22%2C%22abilities%22]/co

Obrázek č. 8: Dostupnost profesních kompetencí, EU a ČR



Zdroj: Skills for Jobs, OECD

Databáze „Skills for Jobs“ organizace OECD v souhrnu indikuje důležitost základních kompetencí ve srovnání s technickými kompetencemi, které jsou v rámci EU v mírném přebytku.

Vzdělávání je v obecném slova smyslu, tj. včetně celoživotního vzdělávání a osvojování průřezových dovedností, předmětem zájmu různých sociálních partnerů z více důvodů:

- Pro zaměstnavatele je motivací, že vzdělávání může zaplnit určitá úzká místa (snížit nedostatek potřebných kvalifikací), podpořit produktivitu a konkurenceschopnost.
- Pro odbory je motivací, že vzdělávání snižuje riziko nezaměstnanosti, usnadňuje přechod mezi různými pracovním pozicemi a povoláními a snižuje riziko „digitální propasti“ u zaměstnanců pracujících v sektorech s doposud minimálním vlivem digitalizace ekonomiky.

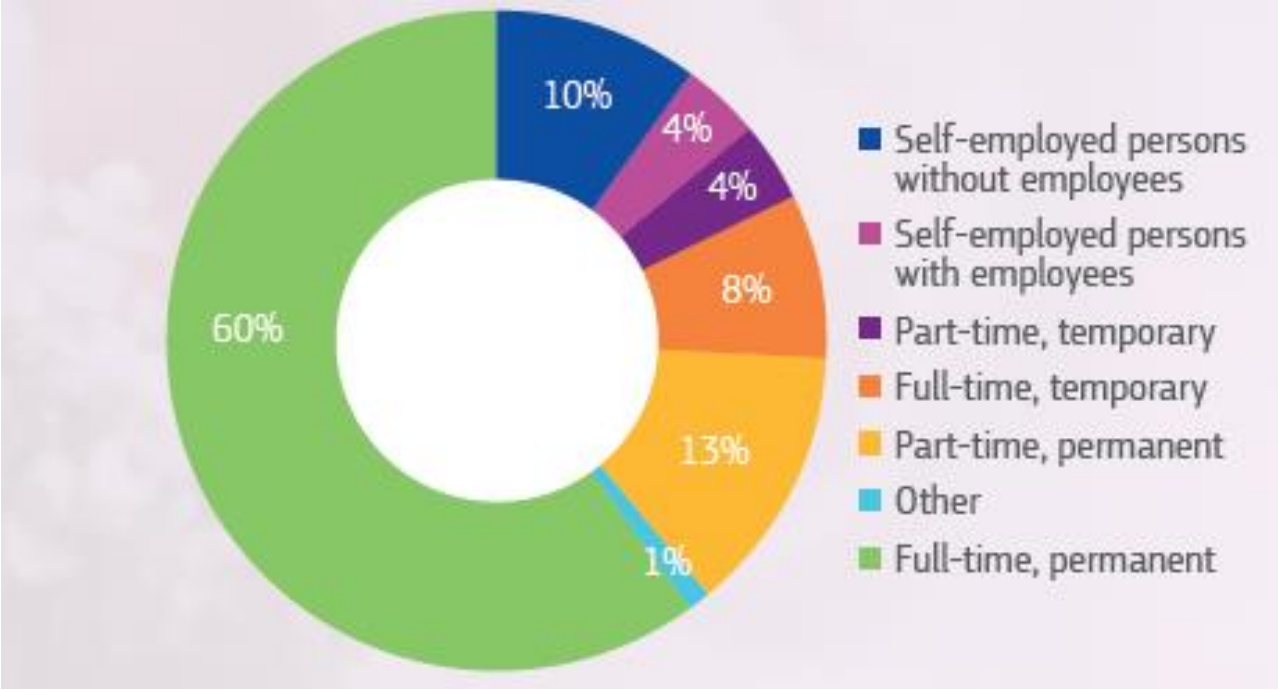
2.4 Proměna pracovních vztahů

Dynamická proměna ekonomiky pod vlivem digitalizace se v mnoha směrech projevuje i na pracovním trhu. V rozvinutých, vysokopříjmových zemích se objevují nové typy nestandardních pracovních vztahů. Za standard se přitom pokládá *´pracovní poměr se smlouvou na dobu neurčitou a na plný úvazek´* (ILO, 2021).

Tento standard se ale zdaleka netýká všech pracovníků v Evropské unii. Podle zjištění Evropské komise na smlouvu na dobu neurčitou a zároveň na plný pracovní úvazek pracuje v EU pouze 60 % zaměstnaných osob. Zbývajících 40 % působí v některém z vícero druhů nestandardních pracovních vztahů. Největší podíl má mezi nimi práce na částečný úvazek a dobu neurčitou (13 %), následují osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců (10 %), osoby zaměstnané na plný pracovní úvazek, ale na dobu určitou (8 %), „OSVČ se zaměstnanci“ (4 %) a nakonec osoby pracující na částečný úvazek na dobu určitou (4 %)[13].

[13] EVROPSKÁ KOMISE. Evropské centrum politické strategie, 10 trends shaping the future of work, Publications Office, 2019. Dostupné z: https://data.europa.eu/doi/10.2872/69813

Obrázek č. 9: Pracovní trh EU podle typu zaměstnání (EU, 2018)



Zdroj: Evropská komise

Mezi tzv. nové formy zaměstnávání lze podle organizace Eurofound[14] zařadit:

- *Sdílení zaměstnanců* (skupina zaměstnavatelů si společně najme jednoho pracovníka, aby pokryla personální potřeby různých společností, čímž pracovníkovi vznikne plný pracovní úvazek)
- *Sdílení pracovního místa* (zaměstnavatel přijme dva nebo více zaměstnanců, aby společně zastávali konkrétní pracovní místo, čímž spojí dva nebo více částečných úvazků do jednoho plného úvazku
- *Dočasné řízení* (přijati jsou vysoce kvalifikovaní odborníci na dobu určitou, aby řídili konkrétní projekt nebo vyřešili konkrétní problém, čímž dochází k integraci externích řídících kapacit v rámci organizace práce)
- *Příležitostná práce* (zaměstnavatel není povinen zaměstnanci pravidelně poskytovat práci, nýbrž má možnost ho povolat podle potřeby)

[14] EUROFOUND. New forms of employment: 2020 update: New forms of employment series. Eurofound [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/cs/publications/report/2020/new-forms-of-employment-2020-update

- *Mobilní práce* (práce je založena na informačních a komunikačních technologiích, kdy zaměstnanci mohou svoji práci vykonávat za podpory moderních technologií z jakéhokoli místa a v jakoukoli dobu)
- *Práce založená na poukázkách* (pracovní poměr je založen na platbě za služby pomocí poukázky, která je zakoupena od oprávněné organizace a zahrnuje mzdu i příspěvky na sociální zabezpečení)
- *Portfoliová práce* (osoba samostatně výdělečně činná vykonává práce menšího rozsahu pro velký počet klientů)
- *Skupinové zaměstnávání* (zaměstnavatelé hledají zaměstnance a pracovníci hledají zaměstnání pomocí on-line platformy, přičemž často dochází k rozdělování velkých úkolů mezi „virtuální skupinu“ pracovníků)
- *Zaměstnání založené na spolupráci* (spolupráce pracovníků na volné noze, OSVČ nebo mikropodniky za účelem překonání omezení plynoucí z jejich velikosti a profesní izolace).

Analýza dospěla ve věci nových forem zaměstnávání k některým pozitivním závěrům:

- Všechny nové formy zaměstnávání mají potenciál pomoci specifickým skupinám pracovníkům k jejich začlenění na trhu práce
- Většina těchto forem zaměstnávání přispívá k inovaci trhu práce a jeho zatraktivnění jak pro zaměstnavatele, tak pro širší škálu potenciálních pracovníků
- Mezi formy zaměstnávání, které jsou pro trh práce pravděpodobně nejpřínosnější, patří sdílení zaměstnanců, sdílení pracovních míst a dočasné řízení; nabízejí výhodné pracovní podmínky, které pracovníkům zajišťují větší flexibilitu a současně dobrou úroveň jistoty zaměstnání
- Portfoliová práce, skupinové zaměstnání a zaměstnání založené na spolupráci mohou obohatit náplň práce pracovníků na volné noze a OSVČ pomocí diverzifikace
- Práce založená na poukázkách umožňuje pracovat legálně, zajišťuje pracovníkům lepší sociální ochranu a někdy i lepší mzdy.

Na druhou stranu byly identifikovány i určité nevýhody a rizika:

- Nové formy zaměstnávání mají jen omezený potenciál pro tvorbu pracovních míst

- Nové formy zaměstnávání (zejména příležitostná práce a poukázková práce) sebou nesou riziko segmentace trhu práce, která povede k širší akceptaci fragmentovaných pracovních míst, spojených s nízkými příjmy a omezenou sociální ochranou
- Výhody mobilní práce založené na ICT technologiích (tj. flexibilita, autonomie nebo posílené postavení) jsou vykoupeny riziky vyšší intenzity práce, zvýšené míry stresu, delší pracovní doby a stírání hranic mezi prací a soukromým životem; dochází i k přenesení tradičních povinností zaměstnavatele (např. BOZP) na pracovníky
- Práce založená na poukázkovém systému je charakteristická nejistotou zaměstnání, sociální a profesní izolací a omezeným přístupem k personálním opatřením a také ke kariérnímu postupu
- Příležitostná práce je charakteristická nízkými příjmy, nejistotou zaměstnání, špatnou sociální ochranou a limitovaným či žádným přístupem k zaměstnaneckým benefitům. Většina zaměstnanců pokládá flexibilitu příležitostné práce za příliš vysokou a upřednostňuje vyšší kontinuitu.

Z doporučení zmíněných studií lze zmínit následující:

- Z různorodosti identifikovaných nových forem zaměstnávání vyplývá, že přístupy musí být „šity na míru“ jednotlivým formám a musí být založené na společném chápání jejich podstaty, na základě sdílení informací na národní a mezinárodní úrovni.
- Pozornost je třeba věnovat formám, které prokazují pozitivní dopad na pracovní podmínky a trh práce, tj. na sdílení zaměstnanců, dočasné řízení a sdílení pracovních míst. Je nutné zvýšit povědomí o těchto formách zaměstnávání mezi zaměstnavateli i mezi zaměstnanci. Lze zvážit zavedení finančních pobídek.
- Je nutné zavést systémy ochrany u příležitostné práce, u mobilní práce založené na ICT a u skupinového zaměstnávání. Opatření by měla zajistit rovnováhu mezi ochranou pracovníků na jedné straně a podporou uplatňování těchto forem u zaměstnavatelů na straně druhé. Nabízí se řešení legislativní nebo pomocí kolektivního vyjednávání.

- Regulace nových forem zaměstnávání musí být jasná a jednoduchá, bez neustálých změn a doprovázena odpovídajícím monitoringem, zajišťujícím dodržování předpisů.
- Diskusi o nových formách zaměstnávání je třeba rozšířit z oblasti práce a sociální ochrany i do sféry regionálního rozvoje, sektorového rozvoje a rozvoje podnikání.

Novými formami zaměstnávání podle klasifikace Eurofound v podmínkách České republiky se podrobněji zabýval Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (2019)[15]. V rámci výzkumu VÚPSV proběhla např. analýza národních dat, dále řízené rozhovory se zaměstnavateli nebo průzkum penetrace povědomí a zkušeností s novými formami zaměstnávání mezi zaměstnanci a OSVČ.

VÚPSV ve své studii dospěl k následujícím zjištěním a závěrům:

- Ne všechny nové formy zaměstnávání dle klasifikace Eurofound jsou v České republice stejně rozvinuty a užívány
- Některé formy jsou i v ČR využívány dlouhodobě
- Česká legislativa explicitně neupravuje žádnou z těchto nových forem zaměstnávání[16]
- Mikrofirmy a malé podniky jsou k novým formám zaměstnávání otevřenější a chápou je jako nutnost.
- Ukazuje se vysoká tolerance k postupům se znaky šedé ekonomiky: každý pátý zaměstnaný respondent uvedl, že by byl ochoten přijmout práci bez smlouvy a každý druhý by byl ochoten přistoupit na vyplácení dvojí mzdy (deklarovaný minimální základ + hotovost „na ruku“)
- Nejistotu vyplývající z nových forem zaměstnávání malí zaměstnavatelé často kompenzují benefity jako vyšší mzda, daňová optimalizace, časová flexibilita aj.

[15] VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Nové formy zaměstnávání v České republice [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2018 [cit. 2022-05-31]. ISBN 978-80-7416-337-1. Dostupné z: https://www.vupsv.cz/2019/03/05/nove-formy-zamestnavani-v-ceske-republice/

[16] Situace se změnila novelou Zákoníku práce, která od 1. ledna 2021 zavedla sdílené pracovní místo (§ 317a)

- Velké firmy přistupují k novým formám zaměstnávání jako k benefitům, po kterých je poptávka mezi zaměstnanci. Nejčastěji se jedná o práci na dálku/z domova nebo o sdílení pracovního místa.
- Vyšší penetraci nových forem zaměstnávání VÚPSV zaznamenal v sektoru ICT, věda a výzkum, vysoké školství, u poskytovatelů konzultačních služeb a v neziskovém sektoru.
- Motivací pro zavádění nových forem zaměstnávání jsou pro zaměstnavatele finanční úspory (snížení mzdové administrativy, pronájem kanceláří) a zavádění nových pracovních benefitů (typicky možnost práce z domova a sdílení pracovních míst).
- Zaměstnanci nejvíce oceňují časovou flexibilitu, větší prostor pro seberealizaci (například příležitostná práce nebo práce založená na spolupráci přináší možnost věnovat se jen takové práci, kterou pracovník pokládá za smysluplnou). Dalším přínosem z pohledu pracovníků je optimalizace příjmů a výdajů.
- Třetina z osob, které by byly ochotné přijmout tento typ práce, by tak učinila na základě názoru, že v současné práci nevyužívá naplno svůj potenciál a mohla by dokázat více. Nejčastěji se takto vnímají zaměstnanci se střední školou do 30 let.
- Nejmenší povědomí mají pracovníci o práci na bázi poukázek (pouze 10 % uvedlo znalost takové formy práce) a práci na základě platforem (19 %).
- Nové formy práce častěji znají pracovníci do 30 let, vysokoškolsky vzdělaní lidé, OSVČ a pracovníci působící v Praze.
- Nejčastější osobní zkušenost respondenti deklarovali u příležitostné práce a u práce na dálku s využitím ICT technologií.
- Pětina osob má z nových forem práce obavy a tímto způsobem by nechtěli pracovat. Dalších 39 % nedokáže takovou potenciální situaci posoudit a odpovědět, zda by bylo ochotno podobným způsobem pracovat.
- Ochotu pracovat v nějaké z nových forem práce deklarují častěji muži než ženy, spíše OSVČ než zaměstnanci a dále také pracovníci působící v Praze.
- Mobilní práci vykonávají výrazně častěji OSVČ než zaměstnanci.

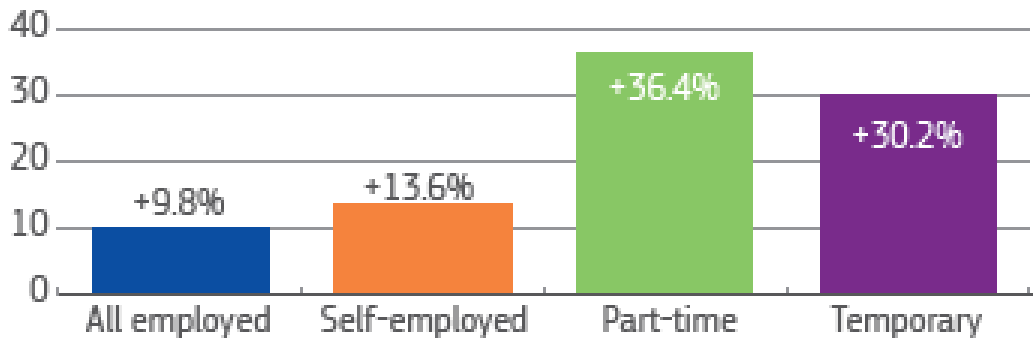
ILO upozorňuje i na další, často negativní implikace, které z nestandardních forem práce mohou vyplývat. Například z práce na dobu určitou se může vyvinout problém, pokud se

stane stabilním rysem pracovního trhu, s vysokým podílem pracovníků, kteří přecházejí z jedné termínované práce do druhé. Práce na zkrácený úvazek je problematická v situaci, kdy takto pracující přijímají částečné úvazky nedobrovolně, protože se jim nedaří najít zaměstnání na plný úvazek.

Vzhledem k výše uvedenému lze lépe pochopit, proč studie „*10 trends shaping the future of work in Europe*“ (European Political Strategy Centre - EPSC, 2019) nazývá jeden z trendů budoucího pracovního trhu „Noví outsideři“, popisuje jej v kontextu nestandardních forem práce a z důvodu jejich rozšiřování doporučení sociální dohodu nového typu.

Vzestup nestandardní práce v Evropě dokládají dostupná data. V současnosti vykonává práci některou z nestandardních forem práce 40 % Evropanů, především mladých lidí, žen a migrantů. Například zatímco mezi lety 2000-2017 vzrostl celkový počet zaměstnaných v Evropě o necelých 10 %, v případě OSVČ to bylo o 13,6 % a u částečných úvazků tvořil nárůst o 36,4 %. U termínovaných úvazků činil nárůst o více než 30 %[17].

Obrázek č. 10: Změna v počtu zaměstnanců (%) v EU mezi lety 2000-2017

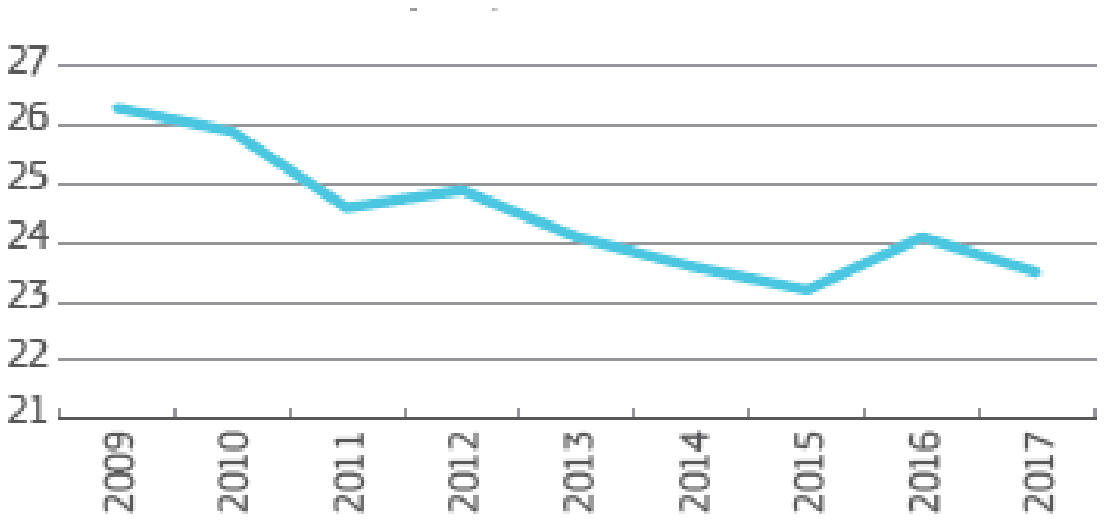


Zdroj: European Political Strategy Centre, 2019

Studie také dokládá, že postupně klesá podíl osob pracujících na dobu určitou, kterým se daří přecházet na smlouvy na dobu neurčitou. Pokud v roce 2009 činil podíl takových osob přes 26 %, v roce 2017 poměr poklesl na 23,5 % (Obrázek č. 11).

[17] EVROPSKÁ KOMISE. Evropské centrum politické strategie, 10 trends shaping the future of work, Publications Office, 2019. Dostupné z: https://data.europa.eu/doi/10.2872/69813

Obrázek č. 11: Pracovníci přecházející z termínovaného úvazku do poměru na dobu neurčitou mezi dvěma následujícími roky (%, EU 28)



Zdroj: European Political Strategy Centre, 2019

Studie EPSC poukazuje i na trend vzestupu pracovních míst, pohybujících se na hranici mezi závislým a nezávislým podnikáním[18]. Ačkoliv podíl samostatné výdělečné činnosti se stabilně pohybuje kolem 15 %, postupně roste počet osob samostatně výdělečně činných na částečný úvazek a bez zaměstnanců. To odráží rostoucí tendenci podniků uchylovat se k "závislé samostatné výdělečné činnosti", kdy pro ně pracovníci vykonávají služby někdy až na plný úvazek, ovšem na základě smlouvy o poskytování služeb, nikoliv na základě pracovní smlouvy. To znamená přenesení rizika a odpovědnosti na jednotlivce a zároveň snížení nákladů na pracovní sílu pro zaměstnavatele. Typickým příkladem je situace pracovníků působících v „platformové ekonomice“.

2.5 Platformová práce: od švarcsystému ke standardnímu zaměstnání

Digitalizace bezpochyby vedla přímo k „explozi“ inovativních služeb, nových obchodních modelů a nových forem organizace práce. Analýza a řízení velkého množství dat a na nich založené technologie, to vše umožnilo ještě více propojovat podniky, tok zboží a materiálu

[18] EVROPSKÁ KOMISE. Evropské centrum politické strategie, 10 trends shaping the future of work, Publications Office, 2019. Dostupné z: https://data.europa.eu/doi/10.2872/69813

a v neposlední řadě proměnit způsoby fungování organizací a řízení pracovníků. Digitalizace se ukázala jako efektivní cesta pro umožnění práce na dálku a pro hybridní práci. Dnes je již zřejmé, že bez cloudových řešení a možností on-line schůzek by podniky i jejich zaměstnanci zvládali omezení způsobená pandemií onemocnění Covid-19 mnohem složitěji, než kdyby digitální nástroje k dispozici neměli. V mnoha případech Covid-19 přispěl k urychlení nasazování digitálních nástrojů do podnikových procesů. Firmy, jejichž model podnikání je na digitalizaci založen (například e-shopy, rozvážkové služby atp.) lze pokládat za „vítěze“ (post)pandemické ekonomiky.

Právě platformová práce ale přináší mnohé výzvy v oblasti uspořádání pracovních vztahů. „Gig-ekonomika“ jednoznačně otevřela nové pracovní příležitosti pro každého, kdy si chtěl poměrně dostupným způsobem snadno přivydělat. Na druhou stranu, jakmile se lidé stávají na tomto typu výdělku existenčně závislí, začínají se odhalovat určité systémové nedostatky, které tato nová formy práce přináší.

Rozvoj digitálních platforem v EU

Podle Sdělení Evropské Komise s názvem „Lepší pracovní podmínky pro silnější sociální Evropu: plné využití přínosů digitalizace ve prospěch budoucnosti práce[19]“ se platformy v EU dynamicky rozvíjejí:

- Jen mezi lety 2016 a 2020 vzrostly příjmy v rámci ekonomiky platforem pětinásobně, z odhadovaných 3 miliard EUR na přibližně 14 miliard EUR a podle jiných odhadů dokonce až na více než 20 miliard EUR.
- V současné době pracuje v EU prostřednictvím digitálních pracovních platforem přes 28 milionů lidí.
- V roce 2025 dosáhne počet osob pracujících prostřednictvím platforem odhadem 43 milionů.

[19]EVROPSKÁ KOMISE. Lepší pracovní podmínky pro silnější sociální Evropu: plné využití přínosů digitalizace ve prospěch budoucnosti práce: SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ. EUR-LEX [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0761&qid=1649769447100&from=EN

- Digitální platformy působí v různých sektorech. Běžná veřejnost nejčastěji vnímá služby „na místě“, jako je jízda na vyžádání, doručování nebo práce v domácnosti. Na druhé straně spektra je vysoce kvalifikovaná, tvůrčí a specializovaná práce (např. architektonická tvorba, překlady nebo vývojářská práce v informačních technologiích)
- Platformy organizují práci různým způsobem. Lidé, kteří jejich prostřednictvím pracují, mají různou míru autonomie a nezávislosti. Práce prostřednictvím platforem je u někoho hlavní činností, zatímco pro jiné je zdrojem dodatečného příjmu.

Výzvy spojené s digitálními pracovními platformami

Výzvy, kterým pracující prostřednictvím digitálních platforem čelí, sahají od nedostatečné transparentnosti a předvídatelnosti smluvních ujednání až po problémy v oblasti zdraví a bezpečnosti, chybnou klasifikaci postavení v zaměstnání nebo nedostatečný přístup k sociální ochraně.

Konkrétní problémy se týkají například následujících oblastí:

- *Nejasné postavení v zaměstnání v případě osob pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platforem*

Podle odhadu Evropské Komise devět z deseti digitálních pracovních platforem v EU klasifikuje osoby, které jejich prostřednictvím pracují, jako osoby samostatně výdělečně činné. Mnoho z těchto lidí však má zkušenost s faktickou podřízeností vůči digitálním pracovním platformám, jejichž prostřednictvím působí, a s různou mírou kontroly od těchto platforem (kontrola výše mezd, organizace pracovní doby a dalších aspektů pracovních podmínek). U této kategorie pracovníků je zásadní otázkou, zda je jejich postavení v zaměstnání správně určeno. Správné zařazení má pak dopad na to, jaké povinnosti by digitální pracovní platformy měly mít a jaká práva by měla být osobám pracujícím prostřednictvím platforem přiznána. Preference lidí, pokud jde o požadovanou úroveň autonomie, flexibility a ochrany, se mohou lišit. Je proto důležité, aby měli ohledně svého postavení právní jistotu, která jim umožní činit vědomá a dobrovolná rozhodnutí.

- *Výrazně limitovaný sociální dialog*

Podnikatelský model digitálních platforem do značné míry omezuje praktické možnosti pro kolektivní zastupování a organizaci. Často neexistuje žádné fyzické pracoviště, lidé pracující prostřednictvím digitálních platforem tedy mezi sebou jen zřídka komunikují, nebo alespoň ne organizovaně. Často ani neznají své protějšky na dané platformě, ani nevědí, jak je kontaktovat. Další překážka kolektivního vyjednávání pro OSVČ vyplývá ze současného výkladu práva EU v oblasti hospodářské soutěže. Ustanovení čl. 101 odst. 1 Smlouvy o fungování Evropské unie zakazuje mezi podniky dohody, které omezují hospodářskou soutěž. OSVČ jsou podle práva EU v oblasti hospodářské soutěže obvykle považovány za „podniky“, což v praxi znamená, že osoby pracující prostřednictvím digitálních platforem obvykle nemohou kolektivně vyjednávat o zlepšení svých pracovních podmínek, aniž by hrozilo porušení práva EU v oblasti hospodářské soutěže.

- *Algoritmické řízení manažerských funkcí*

Používání postupů algoritmického řízení na digitálních pracovních platformách je integrální součástí jejich obchodního modelu a může významně dopadat na pracovní podmínky. Mohou vyvolávat dojem, že z pohledu pracovníků nevzniká podřízenost, protože zde absentuje lidský dohled. Pracovník může být zdánlivě OSVČ (bez práv spojených s postavením zaměstnance), přičemž fakticky jej algoritmická kontrola zbavuje autonomie osoby skutečně samostatně výdělečně činné.

- *Problematická sledovatelnost a transparentnost digitálních platforem*

Vnitrostátní orgány mají potíže s přístupem k údajům o osobách, které prostřednictvím digitálních platforem pracují (např. o jejich počtu, o jejich smluvním/zaměstnaneckém postavení nebo o pracovních podmínkách). Sledovatelnost je obzvláště důležitá v případech, kdy digitální pracovní platformy působí v několika členských státech, takže není jasné, kde je práce prostřednictvím platforem vykonávána a kdo ji vykonává.

Opatření navrhovaná Evropskou Komisí

Dosavadní aktivity Evropské Komise v oblasti digitálních platforem se na konci roku 2021 promítly do balíčku navrhovaných opatření, ke kterým patří:

- Návrh **směrnice o zlepšení pracovních podmínek** při práci prostřednictvím platforem,
- návrh **pokynů k uplatňování práva** EU v oblasti hospodářské soutěže **na kolektivní smlouvy** týkající se pracovních podmínek OSVČ bez zaměstnanců, které se vztahují na osoby pracující prostřednictvím digitálních pracovních platforem,
- **výzvy** adresované vnitrostátním orgánům, sociálním partnerům a všem příslušným zúčastněným stranám k přijetí nových opatření s cílem **dosažení lepších pracovních podmínek** pro pracující prostřednictvím digitálních pracovních platforem.

Kalifornský test ABC

Jedna z výzev spojených s digitálními platformami je nejasné postavení v zaměstnání v případě osob pracujících jejich prostřednictvím. Navrhovaná evropská směrnice se v tomto bodě do značné míry inspiruje zřejmě prvním pokusem o stanovení pravidel pro určování, zda konkrétní poměr mezi dvěma stranami odpovídá spíše zaměstnaneckému, nebo spíše obchodnímu vztahu, který proběhl v roce 2019 v Kalifornii. Navržená pravidla měla pracovníkům v „gig“ ekonomice dopomoci k minimální mzdě a k právu sdružovat se v odborech. Model „ABC testu“ podle míry autonomie určuje, zda se v konkrétním případě jedná fakticky o status zaměstnance nebo o status „nezávislého dodavatele“ (v českých podmínkách tomuto statusu v podstatě odpovídá OSVČ).

Test ABC stanovuje, že pracovník je pracovník považován za zaměstnance, a nikoli za nezávislého dodavatele, pokud najímající subjekt nesplňuje všechny tři následující podmínky[20]:

- A: pracovník je v souvislosti s výkonem práce osvobozen od kontroly a řízení najímajícího subjektu, a to jak na základě smlouvy o provedení práce, tak fakticky;
- B: pracovník vykonává práci, která je mimo obvyklý předmět podnikání najímajícího subjektu, a
- C: pracovník obvykle vykonává samostatně zavedenou živnost, povolání nebo podnikání stejné povahy, jako je vykonávaná práce.

Nejvyšší soud státu Kalifornie podrobněji vysvětlil, jak test ABC aplikovat.

Část A: Je pracovník při výkonu práce osvobozen od kontroly a řízení najímajícího subjektu, a to jak na základě smlouvy o provedení práce, tak fakticky?

- Najímající subjekt musí prokázat, že pracovník není pod takovou kontrolou, aby splnil část A testu ABC.
- Pracovník, který podléhá, ať už na základě smluvního práva, nebo ve skutečnosti, druhu a míře kontroly, kterou podnik obvykle vykonává nad zaměstnanci, by měl být považován za zaměstnance.
- V závislosti na povaze práce a celkovém ujednání mezi stranami nemusí podnik kontrolovat přesný způsob nebo podrobnosti práce, aby bylo shledáno, že udržuje nezbytnou kontrolu, kterou zaměstnavatel obvykle vykonává nad svými zaměstnanci.

ČÁST B: Vykonává pracovník práci, která je mimo obvyklý předmět činnosti najímajícího subjektu?

- Najímající subjekt musí prokázat, že pracovník vykonává práci, která je mimo obvyklý předmět jeho podnikání, aby splnil část B testu ABC.

[20] STATE OF CALIFORNIA. Worker classification and AB 5. CA.GOV: State of California, Franchise Tax Board [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.ftb.ca.gov/file/business/industries/worker-classification-and-ab-5-faq.html

- Smluvní pracovníci, kteří poskytují služby v roli srovnatelné s rolí stávajícího zaměstnance, budou pravděpodobně považováni za pracovníky, kteří pracují v rámci obvyklého chodu podnikání najímajícího subjektu.
- Příklady, kdy služby nejsou součástí obvyklé činnosti najímajícího subjektu:
  - *Když si maloobchodní prodejna najme externího instalatéra, aby opravil únik vody na toaletách v jejích prostorách.*
  - *Když si maloobchod najme externího elektrikáře, aby nainstaloval nové elektrické vedení.*
- Příklady, kdy jsou služby součástí obvyklé obchodní činnosti najímajícího subjektu:
  - *Když si společnost vyrábějící oděvy najme švadleny, které pracují doma, aby z látky a vzorů dodaných společností ušily šaty, které společnost následně prodá.*
  - *Když si pekárna najme cukráře, aby pravidelně pracovali na jejích dortech navržených na zakázku.*

ČÁST C: Vykonává pracovník obvykle samostatně zavedenou živnost, povolání nebo podnikání stejné povahy jako práce vykonávaná pro najímající subjekt?

- Najímající subjekt musí prokázat, že pracovník obvykle a v současné době vykonává nezávisle zavedenou živnost, povolání nebo podnikání.
- Najímající subjekt nemůže jednostranně určit status pracovníka pouze tím, že mu přidělí označení "nezávislý dodavatel" nebo že bude od pracovníka požadovat, aby jako podmínku přijetí do zaměstnání uzavřel smlouvu, která jej označuje za nezávislého dodavatele.
- Část C vyžaduje, aby nezávislá obchodní operace skutečně existovala v době výkonu práce. Skutečnost, že by mohla vzniknout v budoucnu, nestačí.
- Fyzická osoba, která se samostatně rozhodla podnikat, zpravidla podniká obvyklé kroky k založení a podpoře tohoto samostatného podnikání. Mezi příklady patří např:
  - založení společnosti, získání licence, reklama;
  - běžné nabídky k poskytování služeb nezávislého podnikání veřejnosti nebo řadě potenciálních zákazníků a podobně.

Pokud je práce jednotlivce závislá na jediném zaměstnavateli, část C není splněna. Část C není například splněna v případě, kdy řidič taxislužby musí být držitelem obecního povolení, které lze používat pouze v době, kdy je tento řidič zaměstnán u konkrétní taxislužby.

Evropská směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem

Podobným směrem jako kalifornští zákonodárci, se vydává i Evropská Unie. V České republice v současné době obdobný nástroj aplikován není. Situace se ale může v dohledné změnit v případě zavedení chystané směrnice Evropské Komise o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem[21]. Návrh směrnice z 9. prosince 2021 má stejný cíl, jako výše zmíněna kalifornská legislativa: zajistit, aby osobám pracujícím prostřednictvím digitálních pracovních platforem práce byl přiznán právní zaměstnanecký status, který odpovídá jejich skutečnému uspořádání práce. Směrnice obsahuje seznam kritérií pro určení, zda je platforma „zaměstnavatelem“. Pokud platforma splňuje alespoň dvě z těchto kritérií, je právně považována za zaměstnavatele. Lidé, kteří pracují prostřednictvím platforem, by tak požívali pracovních a sociálních práv, která jsou spojena se statusem „zaměstnance“. Pro ty, kdo budou překlasifikováni na zaměstnance, to znamená právo na minimální mzdu (tam, kde existuje), kolektivní vyjednávání, pracovní dobu a ochranu zdraví, právo na placenou dovolenou nebo lepší přístup k ochraně před pracovními úrazy, dávky v nezaměstnanosti a v nemoci, jakož i příspěvkové starobní důchody. Platformy budou mít právo tuto klasifikaci napadnout nebo ji „vyvrátit“, přičemž důkazní břemeno ohledně toho, že zaměstnanecký poměr neexistuje, nesou ony. Dalším důležitým bodem připravované směrnice je oblast algoritmického řízení, kde návrh zvyšuje transparentnost při používání algoritmů digitálními pracovními platformami, zajišťuje lidský dohled nad tím, jak dodržují pracovní podmínky, a dává právo napadnout automatizovaná

[21] EVROPSKÁ KOMISE. Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem. EUR-LEX [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762&qid=1649766756459

rozhodnutí. Tato nová práva budou udělena jak zaměstnancům, tak osobám skutečně samostatně výdělečně činným.

Seznam kritérií určujících, zda je digitální platforma „zaměstnavatelem“ nebo ne, je uveden v článku 4, navrhované směrnice. Zde dokument uvádí:

„*Smluvní vztah mezi digitální pracovní platformou, která má (….) kontrolu nad výkonem práce, a osobou, která prostřednictvím uvedené platformy vykonává práci, se právně považuje za pracovní poměr. Za tímto účelem vytvoří členské státy v souladu se svými vnitrostátními právními a soudními systémy rámec opatření.*

Kontrolou výkonu práce (….) se rozumí splnění alespoň dvou z těchto skutečností:

- *faktické určení výše odměny nebo stanovení jejích horních limitů;*
- *požadavek, aby osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy dodržovala zvláštní závazná pravidla, pokud jde o vzhled, chování vůči příjemci služby nebo výkon práce;*
- *dozor nad výkonem práce nebo ověřování kvality výsledků práce, a to i elektronickými prostředky;*
- *faktické omezení svobody, a to i prostřednictvím sankcí, organizovat si svou práci, zejména pokud jde o možnost zvolit si pracovní dobu nebo dobu nepřítomnosti, přijmout, či odmítnout úkoly nebo využít subdodavatele či náhradníky;*
- *faktické omezení možnosti budovat klientskou základnu nebo vykonávat práci pro jakoukoli třetí stranu“.*

Podle výše popsaného tříbodového testu ABC a pětibodového testu navrhované směrnice lze poměrně snadno posoudit, zda by kurýři rozvážkové služby Rohlík (box níže) měli být klasifikováni jako OSVČ nebo jako zaměstnanci.

Příklad „Rohlík“

Rohlík.cz je dynamicky se rozvíjející rozvážková služba, která v nedávné době expandovala i do zahraničí, například do Německa, Rakouska nebo Maďarska. Kurýři, kteří pro Rohlík rozvážejí objednané zboží, jsou v případě České republiky živnostníky a jejich služby jsou fakturovány. Naopak ve výše uvedených zemích jsou kurýři Rohlíku

v zaměstnaneckém poměru. Inzeráty společnosti Knuspr (obchodní název v Německu) nabízejí 2000 euro základní mzdy měsíčně, denní příplatky a spropitné, 2krát ročně poukaz v hodnotě 300 euro a 1krát ročně bonus ve výši 500 euro. V neděli a o svátcích se nepracuje[22]. V České republice jsou podmínky pro spolupracující OSVČ (tedy pro kurýry) nastaveny formou ceníku, přičemž kritéria určující výši plateb závisí také na hodnocení kurýrů zákazníky. Na přelomu let 2021 a 2022 byla medializována nespokojenost kurýrů se změnami ceníku: „*V novém ceníku je 25 korun za zakázku s tím, že když není zpoždění, je bonus maximálně sedm korun, hodnocení od zákazníka dalších sedm korun, nově přidaný styl jízdy autem sedm korun, alespoň šestnáct směn je sedm korun. To je o 16 korun na zakázku méně. Prakticky to znamená, že při starém ceníku si kurýr vydělal při pěti stech zakázkách 39 250 korun hrubého a při novém ceníku 31 500 hrubého, a to nepočítám odečtení sociálního a zdravotního pojištění z této částky*“, vysvětlila jedna z kurýrek Rohlíku[23].

Práci kurýrů jako OSVČ pro Rohlík lze jen obtížně považovat za rovnocenný vztah dvou obchodních partnerů. Kurýři používají firemní aplikaci a jezdí ve firemních vozech, nemohou tedy pracovat pro někoho jiného. Takový systém práce (typický nejenom pro Rohlík v případě České republiky, ale mnoha dalších projektů gig-economy) lze ve skutečnosti pokládat za zastřený pracovní vztah, z nějž ovšem nevyplývá žádná sociální ochrana, naopak zvyšuje míru nejistoty. Na druhou stranu, pro „zaměstnavatele“ má takové uspořádání výhody, ke kterým patří například úspora mzdových nákladů (na smluvní stranu jsou přeneseny náklady na zdravotní a sociální pojištění), absence výpovědní doby, odstupného nebo dovolené. Vzhledem k tomu, že kurýři jsou zároveň i řidiči, je aktuální i problém absence přestávek v řízení. Vyčerpanost kurýrů zásilkových

[22] INDEED. Knuspr Jobs. Indeed [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://de.indeed.com/Jobs?q=Knuspr&start=10&vjk=b5755881e9f72df0&advn=4038914570186683

[23] A2LARM. Kurýři dělají Rohlík Rohlíkem, proklamuje firma – a snižuje kurýrům odměny. A2larm [online]. 2022 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://a2larm.cz/2022/01/kuryri-delaji-rohlik-rohlikem-proklamuje-firma-a-snizuje-kuryrum-odmeny/

služeb ve snaze vyřídit maximum zakázek (od nichž se odvíjí jejich příjmy) je přitom málo diskutovaným, ale existujícím jevem.[24]

Specialistka na digitální platformy, politoložka Kateřina Smejkalová, zařadila „případ Rohlík“ do širšího kontextu digitálních platforem:

„Na kroku Rohlíku se potvrzuje, že byznysový model mnoha digitálními aplikacemi zprostředkovaných služeb předpokládá zejména nízké mzdové náklady, bez kterých by měl potíže obstát – zejména pokud musí držet v dobré náladě investory a chce neustále expandovat. Využité technologie naopak nejsou to rozhodující, i když se tak firmy digitální ekonomiky často rády tváří. V celém procesu zbývá velký objem lidské práce, často pro uživatele neviditelné[25].“

Potenciální dopady zavedení směrnice

- v důsledku zavedení směrnice by mohlo být v rámci EU na zaměstnance překlasifikováno až 4,1 milionu osob
- Lidé, jejichž výdělek v současnosti nedosahuje minimální mzdy, by si úhrnem ročně vydělali až o 484 milionů EUR více, protože by se na ně vztahovaly i příslušné právní předpisy a/nebo celoodvětvové kolektivní smlouvy. To by znamenalo průměrný roční nárůst o 121 EUR na zaměstnance, v rozmezí od 0 EUR u těch, jejichž výdělek byl již před změnou klasifikace vyšší než minimální mzda, po 1 800 EUR u těch, jejichž výdělek byl nižší než minimální mzda.
- Nová práva související s algoritmickým řízením práce prostřednictvím platformy by mohla vést ke zlepšení pracovních podmínek pro více než 28 milionů osob (zaměstnanců i osob samostatně výdělečně činných) a k větší transparentnosti při používání umělé inteligence na pracovišti, což bude mít pozitivní vedlejší efekt pro širší trh systémů umělé inteligence.

---

[24] A2LARM. Kurýři dělají Rohlík Rohlíkem, proklamuje firma – a snižuje kurýrům odměny. A2larm [online]. 2022 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://a2larm.cz/2022/01/kuryri-delaji-rohlik-rohlikem-proklamuje-firma-a-snizuje-kuryrum-odmeny/

[25] dtto

- zlepšení transparentnosti a sledovatelnosti práce prostřednictvím platformy, a to i v přeshraničních situacích, což by vnitrostátním orgánům pomohlo při vymáhání stávajících pracovněprávních a daňových pravidel i výběru daní a příspěvků na sociální ochranu. Za tímto účelem by členské státy mohly ve formě vyššího objemu vybraných daní a příspěvků na sociální ochranu získat ročně až 4 miliardy EUR.
- Odstranění přezkumu postavení v zaměstnání (zaměstnanecký nebo podnikatelský status) soudní cestou. Soudní proces s cílem prokázat, že smluvní popis postavení je nesprávný, je složitá, časově i finančně náročná cesta, zvlášť pro osoby se slabou pozicí na pracovní trhu (např. nízkopříjmové skupiny, osob, mladí lidé a migranti). Přesto bylo vydáno již cca 100 správních a 15 soudních rozhodnutí orgány v Belgii, Dánsku, Německu, Španělsku, Finsku, Francii, Irsku, Itálii, Nizozemí a Švédsku, z nichž většina prokázala nesprávnou klasifikaci postavení v zaměstnání v případě osob pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platforem. Rozhodnutí potvrdila, že tyto osoby byly chybně klasifikovány jako osoby samostatně výdělečně činné a že by měly být ve skutečnosti považovány za zaměstnance[26].
- Postavení v zaměstnání rozhoduje o přístupu k pracovním a sociálním právům. Jsou-li lidé chybně klasifikováni jako OSVČ, nemohou se v danou chvíli domoci práv, na něž by měli nárok z pozice zaměstnanců, jichž je přitom celá škála (právo na minimální mzdu, kolektivní vyjednávání, předpisy o pracovní době, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, stejná odměna pro muže a ženy, právo na placenou dovolenou, a dále lepší přístup k sociální ochraně v případě pracovních úrazů, nezaměstnanosti, nemoci a stáří). To negativně dopadá na dotčené osoby, ale i na společnost jako celek.
- Lepší informace o platných pravidlech a předpisech přispějí ke správné klasifikaci postavení v zaměstnání. Osoby pracující prostřednictvím digitálních platforem často nemusí existující práva znát nebo jim dobře rozumět. Může se přitom jednat o podstatné informace o pracovních právech, sociálním zabezpečení nebo daních. Na

[26] HIEßL, Christina. Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions (říjen 1, 2021). Comparative Labour Law & Policy Journal , dostupné z: https://ssrn.com/abstract=3839603 nebo http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3839603

druhé straně, i samotní provozovatelé digitálních platforem se nemusí cítit komfortně v prostředí vyznačujícím se regulativní nejistotou a nedostatečnou transparentností, s nimiž se mohou potýkat při aplikaci platných vnitrostátních pravidel. To je úkolem členských států.

- Zavedení ochrany pracovníků vůči algoritmickému řízení. Soubor nových práv umožní, aby:
    - pracovníci (ale nejen oni, dále také jejich zástupci a inspektoráty práce) měli lepší přístup k informacím o používání automatizovaných systémů monitoringu a rozhodování a k informacím o dopadu, který tyto systémy mají na pracovní podmínky.
    - Tyto skupiny budou moci zvolit konkrétní postupy a opravné prostředky, aplikovatelné v případech, kdy čelí důležitým rozhodnutím vyplývajícím z používání těchto systémů (například rozhodnutím o ukončení nebo pozastavení účtů apod.).
    - Vzniklo právo zástupců pracovníků na konzultace s digitálními pracovními platformami ve věci podstatných změn v organizaci práce, souvisejících se zaváděním nebo používáním algoritmů. Jedná se o upřesnění toho, co je již zajištěno prostřednictvím obecného nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Dále doplní ustanovení navrhovaného aktu o umělé inteligenci, přičemž cílem je zvýšit dostupnost informací o automatizovaných systémech, které se pracovníků mohou týkat, a dále zajistit ochranu před rizikem diskriminace a předpojatosti.
- Nové pole aktivit sociálních partnerů. Práce prostřednictvím platforem je typická absencí společného fyzického pracoviště, kde by se pracovníci mohli vzájemně poznat a komunikovat mezi sebou a se svými zástupci. Navrhovaná směrnice bude požadovat, aby digitální platformy v rámci organizace práce zřídily digitální komunikační kanály, v jejichž rámci si lidé vykonávající práci prostřednictvím platforem budou moci vyměňovat informace a kde mohou být kontaktováni svými zástupci.

Výzvy EK směrem ke členským státům

Evropská Komise ve svém sdělení nad rámec opatření navržených přímo ve směrnici vyzvala členské státy k:

- poskytování poradenství osobám pracujícím prostřednictvím digitálních pracovních platforem o právech a povinnostech oblasti daní, sociálního zabezpečení a/nebo pracovního práva v souvislosti s jejich činností v rámci platformy,
- zřízení specializovaných informačních kanálů, například internetových stránek a horké linky, pomocí kterých bude zajištěno uvedené poradenství,
- zajištění větší transparentnosti pro digitální pracovní platformy působící na jejich území, pokud jde o vnitrostátní předpisy upravující klasifikaci postavení v zaměstnání,
- podpoře rozvoje malých a středních digitálních pracovních platforem, například formou poskytování přístupových šablon a informací o použitelném právním rámci,
- podpoře sociálních partnerů při oslovování a zastupování osob pracujících prostřednictvím digitálních pracovních platforem (v souladu s vnitrostátními postupy, tradicemi a autonomií sociálních partnerů)
- podpoře sociálního dialogu ze strany digitálních pracovních platforem prostřednictvím aktivní podpory kolektivního zastoupení osob pracujících jejich prostřednictvím.

K poslední z uvedených výzev lze doplnit, že se velmi pravděpodobně nebude jednat o snadný proces.

Antikampaň digitálních platforem v Kalifornii

Záhy po uzákonění pravidel pro posuzování, zda se v případě osob pracujících pro digitální pracovní platformy jedná o zaměstnance nebo o OSVČ (viz Pravidlo ABC výše), spustily přední kalifornské „gig-economy“ platformy (např. Uber, Lyft nebo Instacart, tj. americká obdoba českého Rohlíku) rozsáhlou kampaň proti tomuto zákonu. Cílem

kampaně v hodnotě 224 milionů dolarů[27] bylo dosáhnout referenda pro výjimku z klasifikačního pravidla ABC. Výměnou za výjimku známou jako „Prop 22“ byl příslib platforem, že pro pracovníky (v režimu OSVČ) zajistí podmínky a práva odpovídající postavení zaměstnanců. Kampaň byla z pohledu platforem úspěšná. Výjimky se podařilo dosáhnout a platformy tak ušetřily významné částky na odvodech. Přislíbené plány na zavedení zdravotního pojištění byly sice zavedeny, pro velké množství podmínek (o kterých v kampani nebyla řeč) na ně však dosáhlo jen minimum kurýrů/řidičů. Ti také kritizovali, že obdrželi pouze minimum informací o způsobu, jak si o pojištění požádat. Během pokračujících protestů[28] vyšlo v srpnu roku 2021 další usnesení kalifornského soudu, které výjimku Prop 22 označilo za neplatnou. Důvodem mj. bylo, že obsahovala výslovný zákaz organizovat se v odborech. Platformy se proti rozhodnutí soudu obratem odvolaly.

2.6 Dopady nestandardních forem práce na evropský sociální model

Flexibilní, nezávislé formy práce nabízí bezpochyby zajímavé benefity, především pro vyhledávané specialisty s vysokými příjmy.

Na druhou stranu zde existují nepřehlédnutelná rizika spojená s úrovní příjmů, sociální ochrany a kvality života, která se týkají nemalé skupiny pracujících, zejména s nižší úrovní kvalifikace a pracovního statusu. Častěji lze u nich identifikovat roztříštěnější vztahy se zaměstnavateli a spolupracovníky, ze kterých plynou rizika nižší mzdy a nižší vyjednávací síly, nestabilní a někdy nedostatečné pracovní doby k zajištění přiměřeného příjmu a v neposlední řadě riziko omezeného přístupu k sociální ochraně, jako jsou důchody, nemocenské dávky a antidiskriminační opatření.

To ale není jediný problém spojený s nestandardními formami práce.

---

[27] PROTOCOL. California gig workers say Prop. 22 isn’t delivering promised benefits. Protocol [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.protocol.com/policy/gig-workers-prop-22-benefits

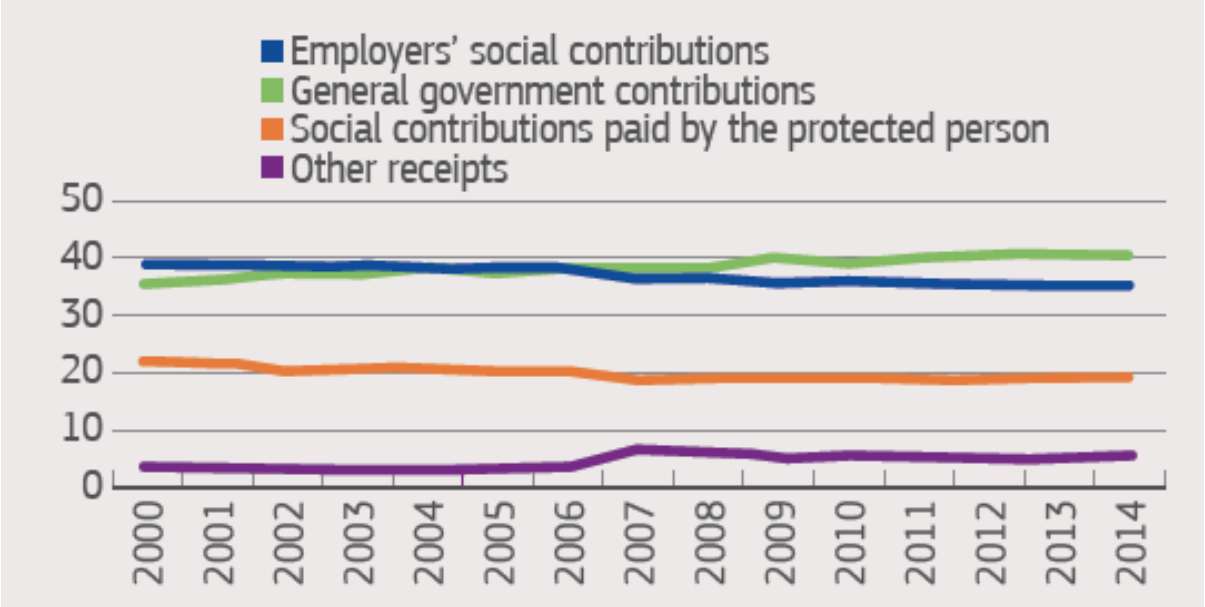
[28] GUARDIAN, the. 'I can't keep doing this': gig workers say pay has fallen after California's Prop 22. The Guardian [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.theguardian.com/us-news/2021/feb/18/uber-lyft-doordash-prop-22-drivers-california

Z pohledu evropského sociálního modelu je důležitý poznatek, že z netypických forem práce zaměstnavatelé i pracující odvádí méně (pokud vůbec něco) do veřejných sociálních systémů. Rozvoj nestandardních forem práce sebou nese i erozi evropského sociálního modelu. Spolu s poklesem příjmů klesá i schopnost poskytovat sociální ochranu v dosavadním rozsahu a kvalitě, což ještě zhoršuje stárnutí evropské společnosti. Již v roce 2018 vydávaly státy EU v průměru 41 % veřejných příjmů na sociální ochranu. Řešení tohoto výpadku bude vyžadovat přenastavení daňových systémů ve smyslu přesunu zátěže z práce na nové formy zdanění, a dále zajištění spravedlivějšího zdanění právnických osob.

Pokles příspěvků zaměstnavatelů a zaměstnanců na sociální ochranu v Evropě od počátku tisíciletí dokládá i následující graf[29] (obrázek č. 12). Zatímco v roce 2000 se podíl plateb zaměstnavatelů blížil 40procentnímu podílu, v roce 2014 se pohybovat na úrovni o cca 5 p.b. nižší. Naopak rostly příspěvky z veřejných zdrojů. V roce 2000 byl jejich podíl nižší než v případě plateb zaměstnavatelů, o 14 let později se už jednalo o nejvýznamnější položku zdrojů na sociální ochranu.

[29] OECD. OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work [online]. 2019. OECDiLibrary [cit. 2022-05-31]. ISBN 19991266. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en

Obrázek č. 12: Příspěvky v EU25 na sociální ochranu podle typu (%)



Zdroj: OECD, Future of work, 2019

2.7 Další trendy digitální transformace

Výše popsané trendy se dotkly například témat dopadu digitalizace na zaměstnanost, proměny struktury zaměstnanosti, vývoje v oblasti pracovních kompetencí a změny pracovních vztahů ve smyslu expanze nestandardních forem práce (především digitálních pracovních platforem). Digitalizace průmyslu, resp. ekonomiky jako celku se však projevuje i dalšími trendy.

Celoživotní vzdělávání jako reakce na transformaci

Vývoj technologií je tak dynamický, že na něj musí reagovat i dospělí pracovníci, bez ohledu na dosaženou kvalifikaci a zajištěné zaměstnání. Průběžné vzdělávání je nutné nejen k získávání přehledu o vývoji v profesi, ale i pro samotné udržení zaměstnání a případný přechod mezi zaměstnáními. Relativní jistota „jedné práce na celý život“ se v průběhu pouhé jedné generace výrazně oslabila. V současnosti dnes již není výjimkou častá změna kariéry nebo práce na několik menších úvazků.

I pokud lidé vykonávají zdánlivě stále stejné zaměstnání, dochází v mnoha profesích k vnitřním proměnám. Zvyšuje se míra jejich digitalizace. Jednoduché manuální úkony přebírají stroje. Jednodušší duševní činnosti se digitalizují prostřednictvím algoritmů. Až 43 % evropských zaměstnanců zažilo v poslední době nějakou technologickou změnu, která vedla ke proměně náplně jejich práce. Pětina dotazovaných zmínila obavy, že do pěti let jejich kompetence nebudou nadále potřeba[30].

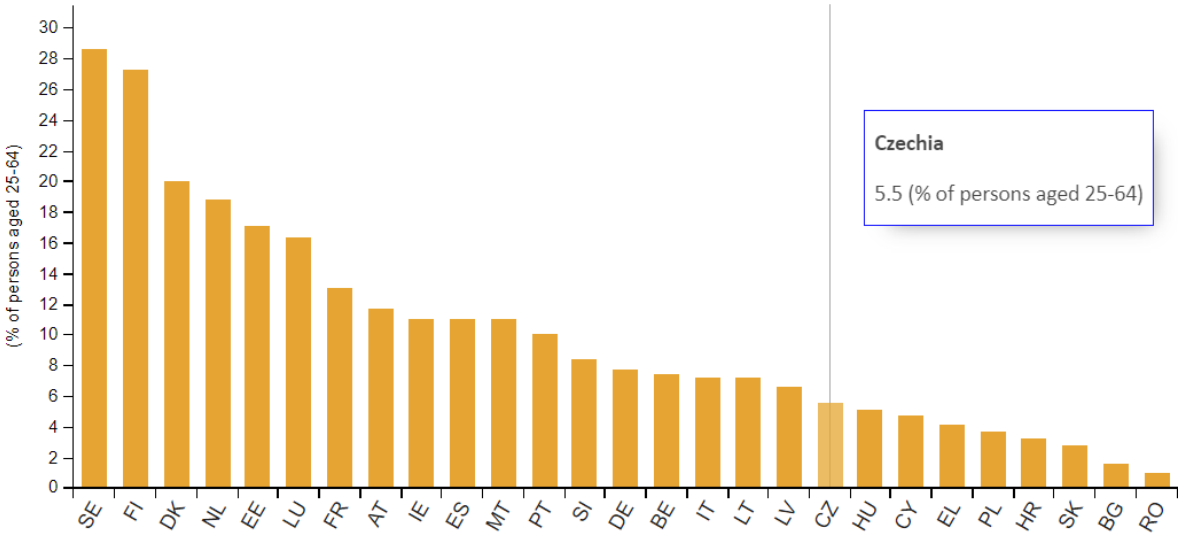
I z těchto důvodů nazývá Evropská komise celoživotní vzdělávání novým „ekonomickým imperativem“. Za zásadní problém lze označit výrazně nižší účast méně kvalifikovaných a starších pracovníků, jejichž participace na vzdělávání dospělých v rámci EU sotva dosahuje 20 %, resp. 30 % v případě starších pracovníků.

Ve srovnání s Evropskou unií jako celkem je účast dospělých na vzdělávání v České republice dlouhodobě velmi nízká. Pohybuje se zhruba na poloviční úrovni oproti míře obvyklé v celé Unii. Jak vyplývá z následujícího grafu (obrázek č. 13), v roce 2020 činil podíl osob ve věku 25 až 64 let v EU, které se v posledních 4 týdnech účastnily vzdělávání nebo odborné přípravy, hodnoty 9,2 %. V České republice se vzdělávání dospělých zúčastnilo pouze 5,5 %[31].

[30] CEDEFOP. Insights into skill shortages and skill mismatch: Learning from Cedefop’s European skills and jobs survey [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.cedefop.europa.eu/files/3075_en.pdf

[31] EUROSTAT. Adult learning statistics. Eurostat: Statistics Explained [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics

Obrázek č. 13: Podíl dospělé populace (25-64 let) na vzdělávání a přípravě, poslední 4 týdny (EU, 2020)



Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey

Znepokojující je pak trend snižující se míry participace na vzdělávání dospělých v ČR, pokud situaci roku 2020 porovnáme s rokem 2015. Tehdy dosahoval podíl vzdělávajících se dospělých Čechů a Češek hodnoty 8,5 %, tj. o 3 p.b. vyšší. Odlišnosti mezi pohlavími naopak nebyly zaznamenány (viz následující obrázek č. 14)[32].

[32]EUROSTAT. File:Adult participation in learning, 2015 and 2020 (¹) (% of the population aged 25 to 64 in the last 4 weeks). Eurostat: Statistics Explained [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Adult_participation_in_learning,_2015_and_2020_(%C2%B9)_(%25_of_the_population_aged_25_to_64_in_the_last_4_weeks).png

Obrázek č. 14: Podíl dospělé populace (muži a ženy, 25-64 let) na vzdělávání a přípravě, poslední 4 týdny (EU, 2015 a 2020)

	Total		Male		Female	
	2015	2020	2015	2020	2015	2020
EU	10.1	9.2	9.2	8.3	10.9	10.0
Belgium (²)	6.9	7.4	6.5	7.1	7.3	7.7
Bulgaria	2.0	1.6	1.9	1.4	2.1	1.7
Czechia	8.5	5.5	8.3	5.6	8.6	5.5
Denmark (²)	31.5	20.0	25.6	16.4	37.5	23.6
Germany (²)	8.1	7.7	8.2	7.8	8.0	7.6
Estonia	12.4	17.1	10.6	13.1	14.1	21.1
Ireland (²)	6.5	11.0	6.0	9.2	7.1	12.6
Greece	3.3	4.1	3.3	4.3	3.3	4.0
Spain	9.9	11.0	9.2	9.9	10.7	12.0
France	18.6	13.0	15.9	11.2	21.2	14.6
Croatia	3.1	3.2	2.7	2.6	3.6	3.8
Italy	7.3	7.2	6.9	7.0	7.7	7.4
Cyprus	7.5	4.7	6.9	4.9	7.9	4.5
Latvia	5.7	6.6	4.1	4.6	7.2	8.4
Lithuania	5.8	7.2	5.1	5.6	6.5	8.7
Luxembourg	18.0	16.3	18.2	15.3	17.8	17.3
Hungary	7.1	5.1	6.8	4.4	7.5	5.7
Malta (²)	7.4	11.0	6.9	9.6	7.9	12.7
Netherlands	18.9	18.8	18.4	17.9	19.4	19.8
Austria	14.4	11.7	13.3	10.8	15.4	12.7
Poland (²)	3.5	3.7	3.3	3.1	3.8	4.3
Portugal	9.7	10.0	9.7	9.6	9.8	10.4
Romania	1.3	1.0	1.3	1.0	1.3	1.0
Slovenia	11.9	8.4	10.7	7.4	13.3	9.5
Slovakia	3.1	2.8	2.7	2.6	3.4	3.0
Finland	25.4	27.3	21.8	23.0	29.1	31.7
Sweden (²)	29.4	28.6	22.3	21.9	36.7	35.5

Zdroj: Eurostat, Labour Force Survey

K dispozici je i další z průzkumů, zabývajících se participací dospělých na vzdělávání. O situaci poskytuje komplexnější obrázek vzhledem k tomu, že mapuje účast na vzdělávání v posledních 12 měsících od provedení šetření. Vzhledem k odlišné periodě tohoto typu průzkumu jsou však poslední známé výsledky z roku 2016.

V tomto případě oscilují výsledky České republiky kolem hodnot vykazovaných Evropskou unií jako celkem. V roce 2016 se podíl české dospělé populace, která se v předchozím roce zapojila do vzdělávacích aktivit, pohyboval na úrovni 46 %. To bylo o 1,5 p.b. vyšší skóre, než činil průměr EU. Ani v tomto průzkumu však ČR nedosáhla výsledků srovnatelných se státy, v nichž se dospělí vzdělávali v největší míře (např. Švédsko téměř 64 %, Rakousko 60 %)[33].

Podrobnější údaje za celou EU představuje následující tabulka (obrázek č. 15).

[33] EUROSTAT. Participation rate in education and training by sex. Eurostat: Data Browser [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_aes_100/default/table?lang=en

Obrázek č. 15: Podíl dospělé populace (25-64 let) na vzdělávání a přípravě, posledních 12 měsíců (EU28, 2007, 2011, 2016)

TIME / GEO	2007	2011	2016
European Union - 28 countries (2013-2020)	34.8	39.7 (b)	44.6
Belgium	40.5	37.7	45.2
Bulgaria	36.4	26.0	24.6
Czechia	37.6	37.1	46.1
Denmark	44.5	58.5	50.4
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	45.4	50.2	52.0
Estonia	42.1	49.9	44.0
Ireland	:	24.4	53.9 (b)
Greece	14.5	11.7	16.7
Spain	30.9	37.7	43.4
France	35.1	50.5 (b)	51.3
Croatia	21.2	:	31.8
Italy	22.2	35.6	41.5
Cyprus	40.6	42.3	48.1
Latvia	32.7	32.3	47.5
Lithuania	33.9	28.5	27.9
Luxembourg	:	70.1	48.1 (b)
Hungary	9.0	41.1 (b)	55.7
Malta	33.7	35.9	36.3
Netherlands	44.6	59.3	64.1
Austria	41.9	48.2	59.9
Poland	21.8	24.2	25.5
Portugal	26.4	44.4	46.1
Romania	7.4	8.0	7.0
Slovenia	40.6	36.2	46.1
Slovakia	44.0	41.6	46.1
Finland	55.0	55.7	54.1
Sweden	73.4	71.8	63.8 (b)

Zdroj: Eurostat, Adult Education Survey

Inspirativním návodem, jak míru zapojování dospělých do vzdělávání zvýšit (zejména v případě osob s nízkou kvalifikací), nabízí studie OECD „Dělat dovednosti dobře[34]“.

Publikace poskytuje praktická doporučení, která se opírají o výsledky výzkumů a příklady dobré praxe z různých zemí.

Využijí ji zejména tvůrci politik, poskytovatelé vzdělávání a sociální partneři, kteří se přímo podílejí na zapojování dospělých s nízkými dovednostmi do vzdělávání.

Studie představuje sedm akčních bodů, které mají zvýšit množství i kvalitu vzdělávacích příležitostí pro dospělé s nízkými dovednostmi.

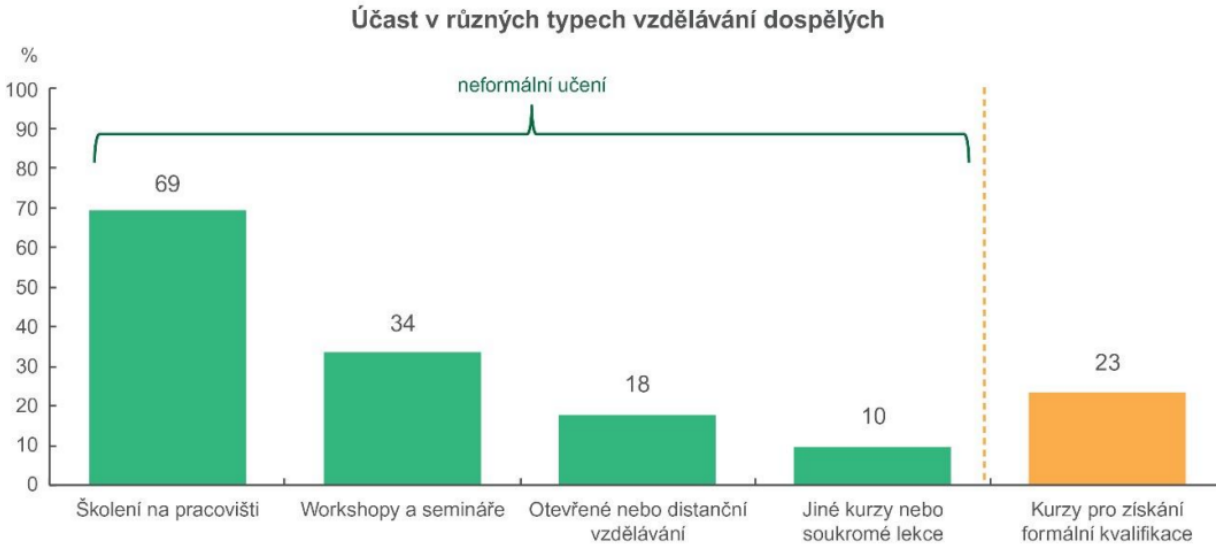
Mezi zmíněných 7 klíčových bodů strategie patří:

- Najít kreativní způsoby, jak oslovit možné zájemce o vzdělávání
- Zajistit celostní a personalizované poradenství a vedení
- Vytvářet zajímavé a aktuální vzdělávací příležitosti
- Uznávat stávající dovednosti
- Nabízet možnosti modulárního učení
- Poskytovat zaměstnancům volno na vzdělávání a učení
- Poskytovat finanční podporu na všechny náklady spojené se vzděláváním a školením

Ukazuje se, že klíčovým prostředím pro vzdělávání dospělých s nízkou úrovní kvalifikace je pracoviště. Podle výsledků šetření PIAAC (2012, 2015) se v zemích OECD se tato skupina pracovníků odborně rozvíjí prostřednictvím neformálního učení v naprosté většině případů právě v pracovním prostředí (téměř 70 % z nich).

[34] NÁRODNÍ PEDAGOGICKÝ INSTITUT ČESKÉ REPUBLIKY. Dělat dovednosti dobře: Zapojování dospělých s nízkou úrovní dovedností do vzdělávání [online]. 2022 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.npi.cz/images/EAAL/D%C4%9Blat_dovednosti_dob%C5%99e_OECD_2019.pdf

Obrázek č. 16: Účast v různých typech vzdělávání dospělých (OECD, 2012, 2015)



Zdroj: OECD

Na podporu podnikového vzdělávání zaměstnanců se v rámci kolektivního vyjednávání klade v České republice poměrně malý důraz, což potvrzují zjištění vyplývající z dat systému „Informace o pracovních podmínkách“ (IPP).

Jedná se o každoročně prováděné šetření o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v ČR.

Ze zkoumaných 1316 kolektivních smluv uzavřených v podnikatelské sféře jich v roce 2021 měla jen třetina (33,4 %) měla sjednány podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců.

Pouze necelá 2 % (tedy pouze 25) kolektivních smluv měla specifikována konkrétní programy s počty zaměstnanců, jichž se měl odborný rozvoj týkat.

Nejvyšší podíl kolektivních smluv, které mají sjednány konkrétní programy odborného rozvoje zaměstnanců, spolu s počty dotčených pracovníků, vykazuje Odborové sdružení železničářů (12,1 % kolektivních smluv sjednaných v rámci toho odborného sdružení) a dále UNIOS (10 % kolektivních smluv)[35].

[35] TREXIMA. Informace o pracovních podmínkách: Publikace ke stažení. Kolektivní smlouvy [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.kolektivnismlouvy.cz/publikace2021.html

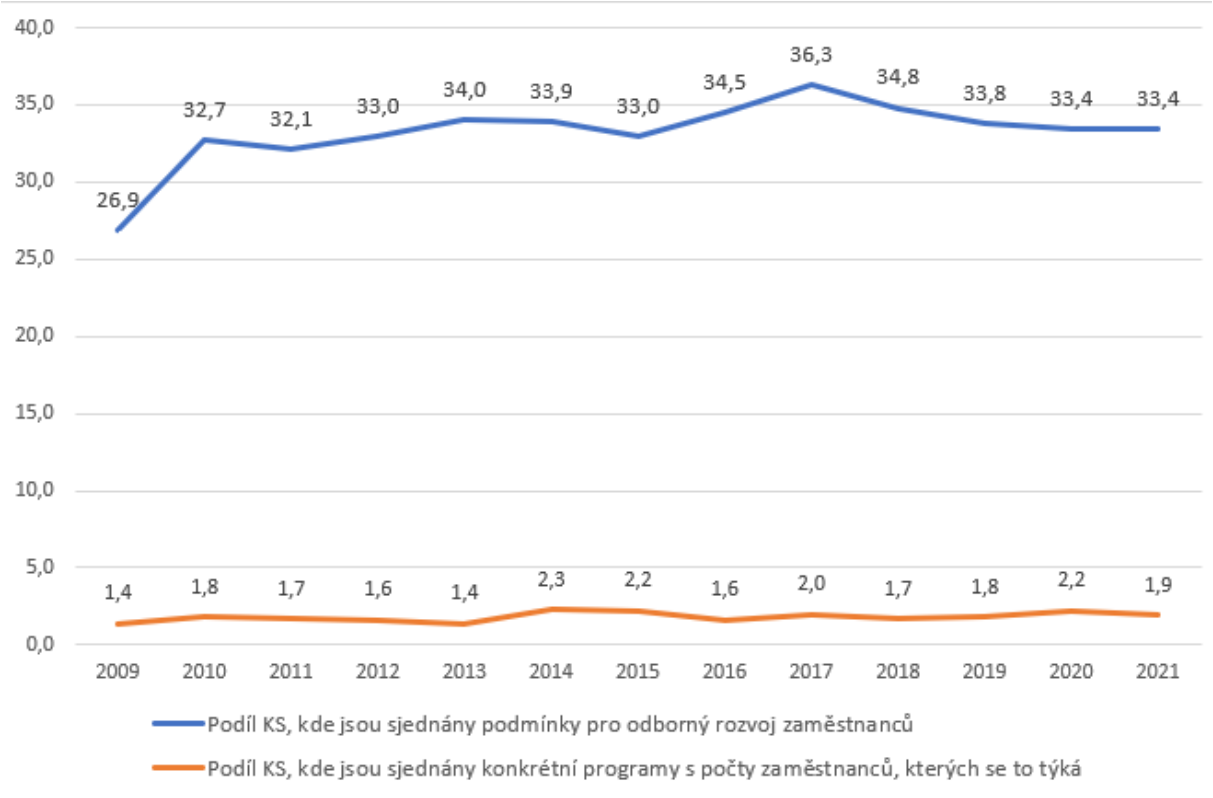
Obrázek č. 17: Kolektivní smlouvy se sjednanými podmínkami pro odborný rozvoj zaměstnanců (2021)

Odborový svaz	Odborný rozvoj zaměstnanců			
	sjednány podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců		sjednány konkrétní programy s počty zaměstnanců, jichž se to týká	
	PKS	% KS	PKS	% KS
Celkem	**439**	**33,4**	**25**	**1,9**
ČMOS civilních zaměstnanců armády	3	60,0		
Dopravy	1	5,6		
Dopravy, silničního hospod. a autooprav.	4	40,0		
Dřevozprac.odv., lesního a vodního hosp.	43	51,2		
ECHO	37	54,4		
Hornictví, geologie a naftového prům.	7	30,4		
KOVO	131	24,0	4	0,7
NOS potravinářského pr. a příbuz. odvětví	26	47,3		
Odborové sdružení železničářů	23	69,7	4	12,1
Orchestrálních hudebníků ČR	1	33,3		
Pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	6	60,0		
Poštovních, telekom. a novinových služeb	3	50,0		
Prac. peněžnictví a pojišťovnictví	13	81,3		
Pracovníků vědy a výzkumu	20	62,5	2	6,3
Pracovníků zemědělství a výživy	5	9,3		
Skla, keramiky a porcelánu				
STAVBA	27	25,0		
Textilního, oděvního a kožedělného pr.	1	3,4		
UNIOS	55	42,3	13	10,0
Vysokoškolský OS	11	73,3	1	6,7
Zaměst. obchodu, logistiky a služeb	3	18,8		
Zaměstnanců letectví	3	75,0		
Zdravotnictví a sociální péče ČR	16	66,7	1	4,2

Zdroj: Informace o pracovních podmínkách, 2021

Ukazuje se, že výše specifikované hodnoty se v čase téměř nemění. Při srovnání vývoje mezi lety 2010 a 2021 nelze než konstatovat, že pouze 1 třetina kolektivních smluv uzavřených v podnikatelské sféře myslí, alespoň v obecné rovině, na zajištění odborného rozvoje zaměstnanců. A jen každá padesátá kolektivní smlouva odráží konkrétní, a společně dohodnutou představu o náplni a dosahu odborného vzdělávání zaměstnanců v období krytém kolektivní smlouvou.

Obrázek č. 18: Kolektivní smlouvy se sjednanými podmínkami pro odborný rozvoj zaměstnanců (2010-2021)



Zdroj: Informace o pracovních podmínkách, 2009-2021

Digitální kompetence jako nutnost

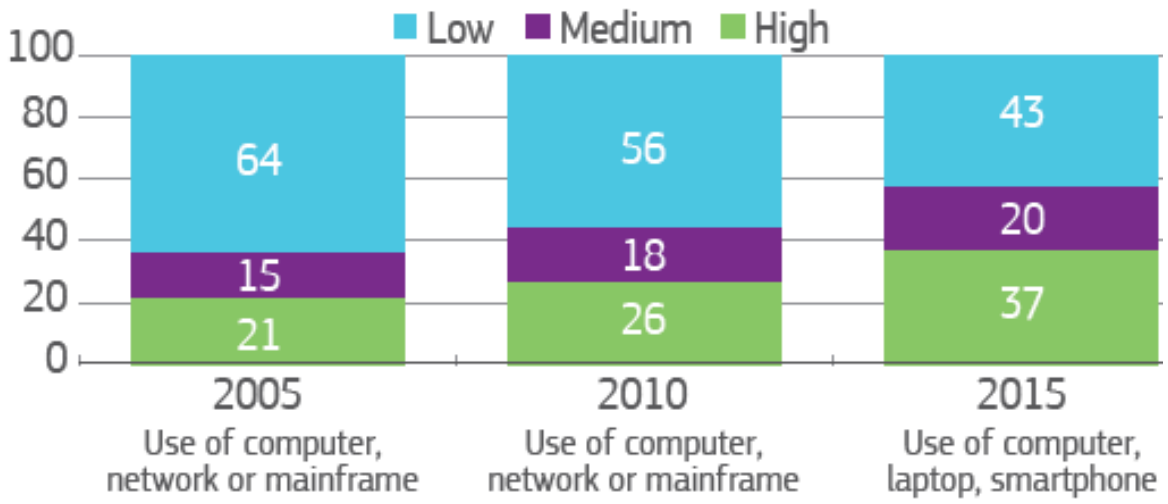
Odvětví ICT zažívá v digitální době dynamický růst. Sektor informačních a komunikačních technologií je ostatně základem pro digitalizaci všech ostatních odvětví ekonomiky. Není tedy divu, že různě zaměřených ICT specialistů se Evropské unii výrazně nedostává. Zaměstnanost v ICT vzrostla v rámci EU mezi lety 2014 a 2019 o zhruba 2 miliony osob[36], aniž by tento růst nasytil poptávku.

Digitalizace ekonomiky se však netýká pouze programátorů a dalších ICT specialistů. Plošná digitální transformace ve skutečnosti znamená, že vybavenost obecnými digitálními

[36] EVROPSKÁ KOMISE. The Digital Economy and Society Index (DESI): Shaping Europe's digital future. Evropská komise [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi

kompetencemi začíná patřit mezi základní podmínky uplatnění na pracovním trhu. ICT kompetence pronikají alespoň do určité míry do téměř všech pracovních pozic. Trend je zřetelně patrný. Jak vyplývá z následujícího grafu (obrázek č. 19), například mezi lety 2005 a 2015 se podíl osob, které ve své práci používaly počítač pouze do malé míry, snížil ze 64 % na 43 %. Naopak podíl osob, které s počítačem (případně sítí, laptopem, chytrým telefonem) v zaměstnání pracovaly ve vysoké míře, vzrostl z 21 % v roce 2005 na 37 % o deset let později.

Obrázek č. 19: Podíl pracovníků uvádějících nízkou, střední nebo vysokou intenzitu používání ICT v práci (EU28, %)



Zdroj: Evropská Komise, 2019

Pokud jde o míru osvojení obecných digitálních dovedností, Česká republika si ve srovnání s průměrem EU nestojí špatně. Celkem 62 % Češek a Čechů v roce 2019 disponovalo alespoň základními nebo pokročilými digitálními kompetencemi. To je 6 p.b. více, než činí údaj za Evropskou unii jako celek[37].

Důležitý je také pozitivní vývoj tohoto trendu v čase. Jak vyplývá z následující tabulky (obrázek č. 20), v roce 2015 se základními nebo pokročilými digitálními kompetencemi mohlo prokázat 57 % obyvatel ČR, tedy o 5. p.b. méně než o čtyři roky později. Ve stejném období se podíl na úrovni EU jako celku zvýšil pouze o 2 p.b. (z 54 % na 56 %). Na druhou

[37] EUROSTAT. Individuals' level of digital skills (until 2019). Eurostat: Data Browser [online]. 2022 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_aes_100/default/table?lang=en

stranu nelze přehlédnout, že země jako Nizozemí (79 %), státy severní Evropy nebo Německo s Rakouskem mají oproti ČR v míře osvojení digitálních kompetencí výrazný náskok. I z těchto údajů tedy vyplývá potřeba posilovat výuku obecných digitálních dovedností jako jednu z podmínek udržení a dalšího zvyšování ekonomické úrovně a konkurenceschopnosti České republiky.

Obrázek č. 20: Podíl osob se základními nebo pokročilými obecnými digitálními kompetencemi (EU, 2015-2019)

TIME / GEO	2015	2016	2017	2019
European Union - 27 countries (from 2020)	54	54	55	56
Belgium	60	61	61	61
Bulgaria	31	26	29	29
Czechia	57	54	60	62 (b)
Denmark	75	78	71	70
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	67	68	68	70
Estonia	65	60	60	62
Ireland	44	44	48	53
Greece	44	46	46	51
Spain	54	53	55	57
France	57	56	57	57
Croatia	51	55	41	53
Italy	43	44	: (u)	42 (b)
Cyprus	43	43	50	45
Latvia	49	50 (b)	48	43 (b)
Lithuania	51	52	55	56
Luxembourg	86	86	85	65 (b)
Hungary	50	51	50	49
Malta	53	50	57	56
Netherlands	72	77	79	79
Austria	64	65	67	66
Poland	40	44	46	44
Portugal	48	48	50	52
Romania	26	28	29	31
Slovenia	51	53	54	55
Slovakia	53	55	59	54
Finland	74	73	76	76
Sweden	72	69 (b)	77	72 (u)

Zdroj: Individuals´ level of digital skills, Eurostat

Méně pozitivní je, že pouze necelá čtvrtina občanů ČR vykazuje jen nízkou úroveň digitálních kompetencí (viz obrázek č. 21). Je to sice méně, než činí průměr EU (29 %), ale srovnání s těmi nejlepšími v EU nevyznívá nejlépe.

Například v Nizozemí má nízkou úroveň obecných digitálních kompetencí pouze 16 % obyvatel a ve Finsku 19 %.

Také sousední ekonomicky rozvinutější země jako Rakousko nebo Německo mají nižší podíl osob s nízkou úrovní obecných digitálních dovedností, rozdíl však není zásadní.

Obrázek č. 21: Podíl osob s nízkou úrovní obecných digitálních kompetencí (EU, 2015-2019)

TIME / GEO	2015	2016	2017	2019
European Union - 27 countries (from 2020)	23	25	26	29
Belgium	24	25	27	29
Bulgaria	25	33	34	38
Czechia	23	28	24	24 (b)
Denmark	20	19	26	27
Germany (until 1990 former territory of the FRG)	21	22	22	22
Estonia	23	26	27	28
Ireland	35	37	33	36
Greece	22	23	23	24
Spain	23	25	28	31
France	28	29	29	32
Croatia	18	17	25	26
Italy	21	23	: (u)	32 (b)
Cyprus	28	32	29	41
Latvia	29	29 (b)	33	42 (b)
Lithuania	20	22	22	25
Luxembourg	11	11	12	30 (b)
Hungary	23	28	27	31
Malta	23	27	23	29
Netherlands	20	17	16	16
Austria	19	18	19	21
Poland	27	28	28	35
Portugal	20	22	23	22
Romania	29	32	35	43
Slovenia	21	21	24	28
Slovakia	24	25	22	29
Finland	18	20	18	19
Sweden	17	24 (b)	18	24 (u)

Zdroj: Individuals´ level of digital skills, Eurostat

Evropská komise za skupiny nejvíce ohrožené zaostáváním v osvojování digitálních kompetencí považuje osoby vyššího věku, s nižší kvalifikací a s nižšími příjmy. Hrozí riziko, že tito lidé budou mít stále menší šanci vstoupit na trh práce a udržet se na něm. S rozvojem elektronické veřejné správy, online nakupování, bankovnictví a inteligentní mobility může

nedostatek základních digitálních dovedností jednotlivce vyřadit dokonce nejen z pracovního procesu, ale i ze společnosti jako takové.

Výše uvedený výčet potenciálně rizikových skupin z hlediska nedostatku digitálních kompetencí prokazují i data z průzkumu mezi zaměstnanci v České republice realizovaného v roce 2020[38]. Při sebeposouzení úrovně počítačových a digitálních kompetencí se prokázalo, že úroveň digitálních kompetencí klesá s rostoucím věkem pracovníka. Například 15 % osob ve věku do 29 let se pokládalo za zkušené uživatele ICT, zatímco ve věkové kategorii 50-59 let se takto ohodnotilo pouze 6 % respondentů. Podobně se do kategorie „samostatný uživatel“ se zařadilo 44 % osob z věkové kategorie do 29 let, ale pouze 25 % respondentů ve věku mezi 50 a 59 lety.

Z hlediska konkrétních digitálních kompetencí měli zaměstnanci největší zájem o práci s programovým vybavením (28 %) a o základní obsluhu výpočetní techniky (27 %).

Z průzkumu také vyplynulo, že zájem o rozvoj kompetencí prostřednictvím vzdělávání rostl se stupněm dosaženého vzdělání[39].

Mizející hranice času a místa práce

V roce 2020 strávili pracovníci v zemích EU prací průměrně 37 hodin. Nejvíce hodin odpracovali Řekové (41,8 hodin týdně). Více než 40 hodin odpracovali také Poláci. Na druhé straně spektra jsou státy jako Německo, Nizozemí nebo Dánsko s méně než 35 odpracovanými hodinami týdně[40].

Specifickou kategorií ve vztahu k digitalizaci je týdenní odpracovaná doba v rozsahu 50 a více hodin týdně („extrémní pracovní doba“). Ukazuje se (viz obrázek č. 22), že v současnosti je extrémní pracovní doba větším fenoménem, než tomu bylo např.

---

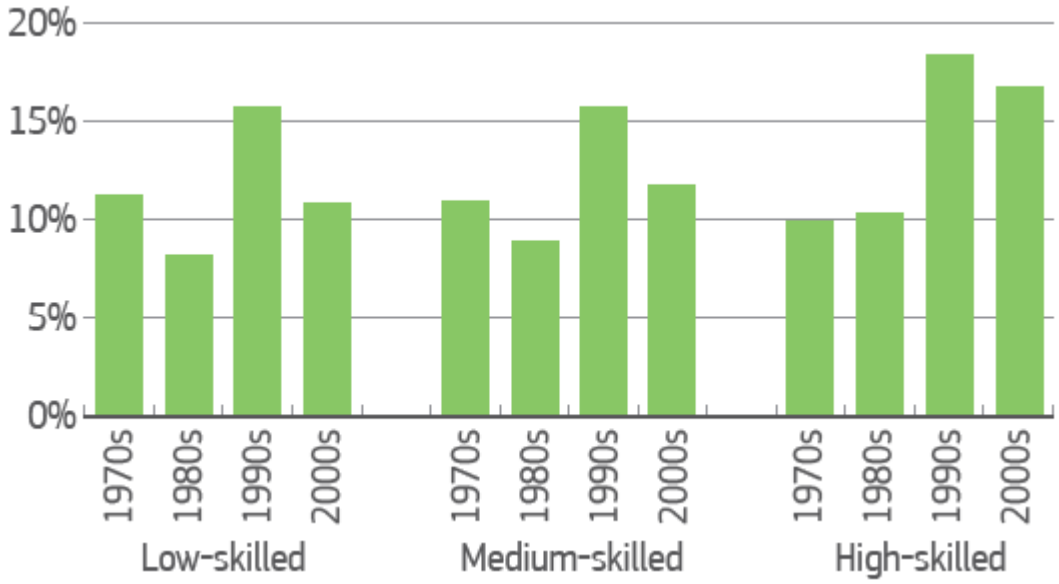
[38] TREXIMA. Analýza SWOT: Změny na trhu práce a nová role zaměstnanců v období Společnost 4.0 [online]. ČMKOS, 2020 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Analyza%20SWOT_20210204135348.pdf

[39] dtto

[40] EUROSTAT. Hours of work - annual statistics. Eurostat: Statistics Explained [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_annual_statistics#Men_and_employers_worked_more_hours_per_week_on_average

v osmdesátých letech 20. století, a to v různých kategoriích bez ohledu na stupeň vzdělání zaměstnanců.

Obrázek č. 22: Extrémní pracovní doba (pracovníci na plný úvazek, země západní Evropy a USA, %)



Zdroj: Evropská komise

Trend se nejvíce projevuje u vysoce kvalifikovaných pracovníků a u mužů, zejména v sektorech finančnictví a v korporátech. Typicky se objevuje u mladých pracovníků po absolutoriu[41]. Trend souvisí s rozvojem digitálních a mobilních technologií, které umožnily oddělení zadávání a plnění pracovních úkolů od fyzického místa výkonu práce.

Vývoj dále posílila pandemie Covid-19 a s ní související opatření, zejména celkové omezení fyzických kontaktů na pracovišti, zajištěné rozšířením práce z domova. Jak vyplývá z dat Eurostat (obrázek č. 23), v roce 2020 pracovalo z domova v EU v průměru 12,3 % zaměstnaných osob ve věku 15-64 let. Před nástupem onemocnění Covid-19 tento podíl zůstával konstantní na úrovni přibližně 5 %, a to po celou dobu posledního desetiletí[42].

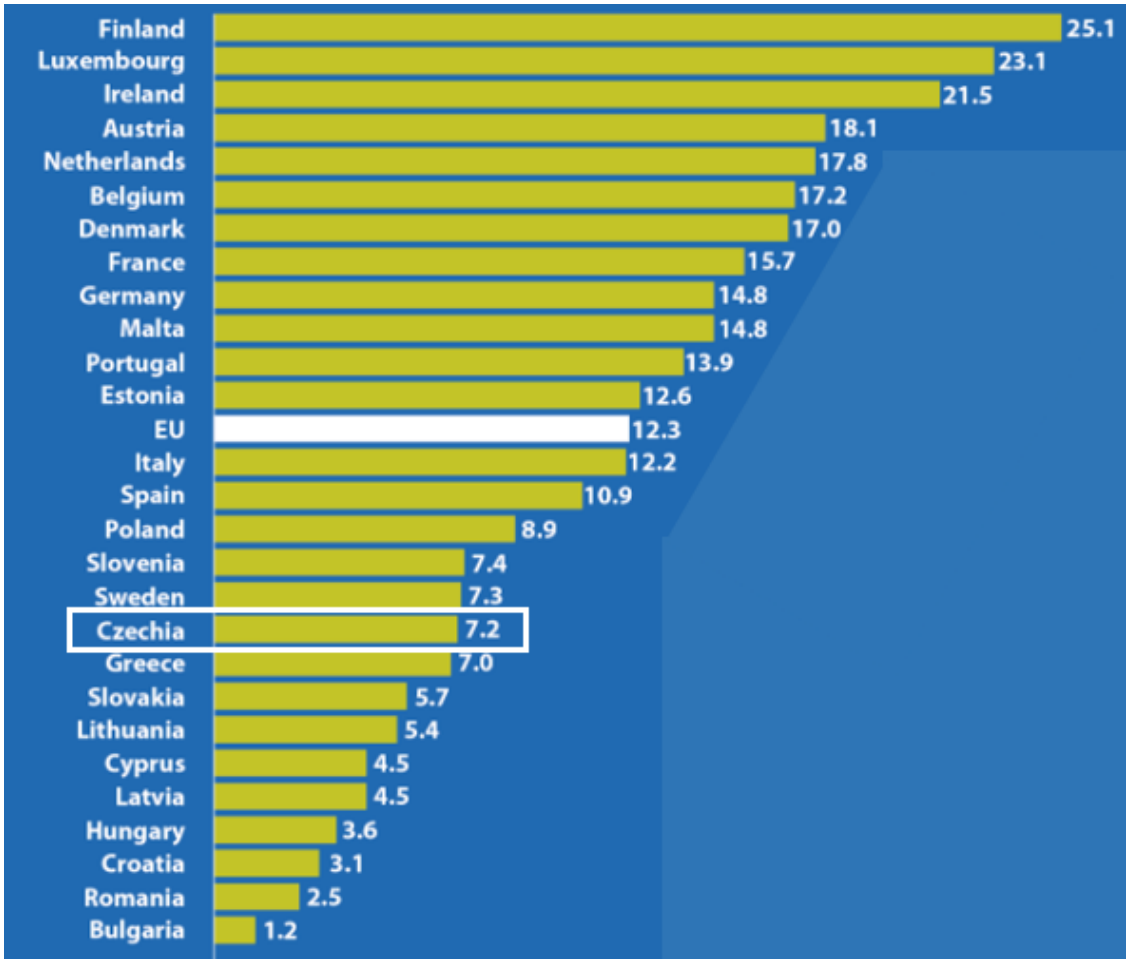
[41]BURGER, Anna Sara, Extreme Working Hours in Western Europe and North America: A New Aspect of Polarization (2015). LEQS Paper No. 92, dostupné z: https://ssrn.com/abstract=2609012 nebo http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2609012

[42]EUROSTAT. How usual is it to work from home?. Eurostat [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2

V předchozích letech byl podíl samostatně výdělečně činných osob, které uvedly, že obvykle pracují z domova, trvale vyšší než podíl zaměstnanců ve stejné situaci. V roce 2020 se však tento rozdíl zmenšil, neboť podíl zaměstnanců, kteří obvykle pracují z domova, se zvýšil z 3,2 % v roce 2019 na 10,8 %, zatímco podíl osob samostatně výdělečně činných se zvýšil v menší míře: z 19,4 % v roce 2019 na 22,0 % v roce 2020.

Češi a Češky pracovali z domova v roce 2020 výrazně méně často, než činil průměr EU. Podíl práce z domova činil o něco více než 7 %, tj, o 5 p.b. méně než v EU. Tato hodnota je i výrazně nižší než v některých ekonomicky srovnatelných zemích, jako např. Portugalsko (14 %) nebo Estonsko (necelých 13 %). Nejvyšší hodnoty dosáhlo Finsko, kde z domova v roce 2020 pracovala celá čtvrtina zaměstnanců.

Obrázek č. 23: Lidé obvykle pracující z domova (2020, podíl ze zaměstnaných ve věku 15-64 let)



Zdroj: Eurostat

Práce na dálku přinesla mnoho pozitiv, ke kterým patří například:

- zvýšení produktivity,
- snížení počtu absencí,
- snížení míry stresu u zaměstnanců (zejména u rodičů s dětmi),
- větší zapojení specifických skupin, které by jinak nemohly pracovat, např. osob, které musí pečovat o jiné osoby nebo osob se zdravotními či pohybovými problémy,
- snížení času a nákladů na dojíždění,
- nižší míra znečištění ve městech.

Slouží také ke zlepšení schopnosti podniků přilákat a udržet si ceněné zaměstnance tím, že poskytují vyšší míru pracovní autonomie, a tím zvyšují spokojenost s prací (Evropská komise, 2019).

Práce na dálku sebou však přináší i některá rizika a nevýhody. Nejčastěji skloňovanými jsou implicitní očekávání, že pracovník je k dispozici (alespoň pro účely odpovídání na pracovní zprávy) i mimo oficiální pracovní dobu, což do velké míry ruší hranici mezi pracovním a osobním časem. S tím, jak se narušila vazba mezi pracovištěm a pracovní dobou, se také rozostřila hranice mezi prací a volným časem, což má důsledky pro soukromý a rodinný život, a také pro duševní zdraví. To vedlo ke snahám přiznat pracovníkům "právo na odpojení".

Na úrovni jednotlivých členských států se již objevují první příklady zapracování takového práva do národní legislativy. Příkladem je Belgie, Francie, Itálie, Španělsko nebo od roku 2021 také Portugalsko.

Právní úprava práce z domova v Portugalsku

Novelizace portugalského zákoníku práce přinesla ustanovení, které říká, že „*zaměstnanec má právo mimo pracovní dobu se odpojit od všech komunikačních kanálů či nereagovat na žádosti o kontakt ze strany zaměstnavatele*“. Za nereagování na zprávy, vypnutí telefonu nebo odmítnutí hovoru nebo nesmí být v práci diskriminován či trestán.

Portugalský zákoník práce byl doplněn i o další pasáže, týkající se práce na dálku. Nově zavádí právo zaměstnanců s dětmi do osmi let pracovat z domova, a to i v případě, že se

na tom předem nedohodl se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel také musí dbát o psychické zdraví zaměstnanců, které může být ohroženo negativními rysy práce na dálku. Aby se zamezilo sociální izolaci pracujících z domova, musí zaměstnavatel umožnit jejich osobní kontakt s nadřízenými a ostatními kolegy minimálně jednou za dva měsíce.

Podle vyjádření portugalského ministerstva práce a sociálních věcí je cílem novelizace usnadnění práce na dálku při zachování výhod a zároveň eliminace nevýhod, které práce na dálku sebou přináší[43].

Právo na odpojení ve Francii

Francie je v EU považována za průkopníka v uznání práva na odpojení. Již v roce 2013 byly podniky v rámci národní meziodvětvové dohody o kvalitě života na pracovišti vyzvány, aby se vyhnuly jakémukoli zásahu do soukromého života zaměstnanců tím, že stanoví období, kdy mohou jejich elektronická komunikační zařízení zůstat vypnutá. Toto právo bylo následně uzákoněno 8. srpna 2016 a nyní je upraveno francouzským zákoníkem práce. „Právo na odpojení“ (*droit à la déconnexion*) vyžaduje, aby společnosti s 50 a více zaměstnanci navázaly dialog mezi se zaměstnanci (prostřednictvím zástupců) s cílem regulovat používání digitálních nástrojů mimo pracovní dobu, specifikovat práva zaměstnanců na vypnutí a zajistit vymáhání těchto práv.

Kromě toho musí být právo na odpojení zahrnuto do povinného každoročního vyjednávacího procesu zaměřeného na kvalitu života na pracovišti a rovnost žen a mužů. Vztahuje se pouze na podniky s 50 a více zaměstnanci. Pracovní požadavky podané elektronicky mimo pracovní dobu jsou časem, za který náleží náhrada, stejně, "jako kdyby někdo vedl pracovní telefonické rozhovory mimo běžnou pracovní dobu nebo prohlížení spisů"[44].

---

[43]E15. Portugalsko schválilo „právo na odpojení“. Česko k tomu přiměje celoevropská vyhláška. E15 [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.e15.cz/zahranicni/portugalsko-schvalilo-pravo-na-odpojeni-cesko-k-tomu-primeje-celoevropska-vyhlaska-1385230

[44]EUROPEAN PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICE. The right to disconnect [online]. 2020 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf

V České republice se k podobným právním úpravám doposud nepřistoupilo. Dvě možné příčiny absence takového kroku přinesl mezinárodní průzkum společnosti Randstad:

- ačkoliv 4 z 10 respondentů průzkumu bývá k dispozici i mimo pracovní dobu, nevnímají to jako obtížné, protože ze všech zkoumaných zemích pociťují Češi nejmenší tlak na řešení pracovních záležitostí mimo pracovní dobu,
- téměř polovina respondentů uvedla, že je ochotna řešit pracovní záležitosti i o dovolené, protože ráda zůstává informována o dění v zaměstnání[45].

Na druhou stranu, velké množství lidí může tyto nové fenomény vnímat negativně, se všemi jejich riziky. Právě pro ni jsou příslušná protektivní opatření zaváděna.

Přestože z národní iniciativy změny zákonů v České republice doposud nenastaly, pravděpodobně k nim dojde i tak. Evropská unie podnikla kroky ke vzniku celoevropské směrnice, která by plošně zavedla základní právo zaměstnanců odpojit se od práce a být nedostupný mimo pracovní dobu. Na počátku roku 2021 vyzval Evropský parlament Evropskou komisi ke zpracování příslušné směrnice. Evropský parlament v rámci výzvy adresované EK například konstatoval, že:

- až 27 % osob, kteří pracují z domova, pracovalo ve svém volném čase,
- u lidí, kteří na dálku pracují pravidelně, hrozí až dvakrát větší pravděpodobnost práce nad rámec maximální pracovní doby, stanovené ve směrnici o pracovní době, než je tomu v případě lidí pracujících na dálku jen příležitostně,
- příliš dlouhá doba strávená před obrazovkou a velké pracovní vypětí snižují koncentraci, způsobují kognitivní a emoční přetížení a mohou vést k bolestem hlavy, namáhání očí, únavě, spánkové deprivaci, úzkostem nebo syndromu vyhoření. Statický postoj a opakované pohyby mohou navíc způsobit svalové napětí a poruchy pohybového aparátu, zejména v pracovním prostředí, které nesplňuje ergonomické standardy,

[45] RANDSTAD. Průzkum Randstad: Konec pevné pracovní doby, Češi si oblíbili flexibilitu. Randstad [online]. 2020 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.randstad.cz/o-nas/randstad-news/pruzkum-randstad-konec-pevne-pracovni-doby-cesi-si-oblibili-flexibilitu/

- prodloužení pracovní doby a přerušování osobního volna kvůli práci může zvýšit riziko neplacených přesčasů.

Evropský parlament ve své výzvě navrhl následující opatření:

- zaměstnavatelé by neměli požadovat, aby zaměstnanci byli k dispozici mimo pracovní dobu,
- spolupracovníci by se měli zdržet kontaktování kolegů pro pracovní účely,
- země EU by měly zajistit, aby pracovníci, kteří se dovolávají svého práva na odpojení, byli chráněni před viktimizací a jinými negativními dopady, a aby existovaly mechanismy pro řešení stížností nebo porušení práva na odpojení,
- činnosti odborné přípravy a školení na dálku se musí počítat jako pracovní činnost a nesmí se uskutečňovat během přesčasů nebo volných dnů bez odpovídající náhrady[46].

Spolupráce s roboty a krocení umělé inteligence

Předpovědi o počtu a typů pracovních míst, které budou vytvořeny nebo zrušeny z důvodu automatizace se značně liší. Jeden z odhadů minulého vývoje uvádí, že ačkoli technologie v některých profesích skutečně pracovníky nahradily, zároveň v Evropě mezi lety 1999 a 2016 vytvořily více než 23 milionů pracovních míst. Rovněž se uvádí, že 6 z 10 povolání obsahuje alespoň 30 % pracovních aktivit, které jsou z technického hlediska automatizovatelné.

Nástup umělé inteligence znamená, že stroje začínají lidstvo překonávat i v pracovních úkonech vyžadujících kognitivní schopnosti. Například umělá inteligence objevila 5 problémů v zadané dokumentaci za necelou půlminutu, zatímco týmu dvaceti právníků totéž trvalo hodinu a půl. Umělá inteligence ve srovnání se skupinou lékařů častěji a rychleji odhalila mozkové nádory. Uvedené příklady jsou pouze orientační, protože rychlost strojového učení se stále zvyšuje a jeho přesnost zdokonaluje.

---

[46]EVROPSKÝ PARLAMENT. Právo odpojit se od práce by mělo být zabezpečené v celé EU, požadují poslanci. Evropský parlament, zpravodajství [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20210121STO96103/pravo-odpojit-se-od-prace-by-melo-byt-zabezpecene-v-cele-eu-pozaduji-poslanci

Obrázek č. 24: Rychlost a přesnost umělé inteligence - příklady

Case		Accuracy	Average time
Spotting legal issues in 5 Non-Disclosure Agreements	AI	94%	26 secs
	20 Lawyers	85%	92 mins
Diagnosing brain tumours in 225 cases	AI	87%	15 mins
	15 Doctors	66%	30 mins

Zdroj: Evropská komise

Nástup robotů a umělé inteligence má pro pracující i své negativní důsledky. Lidé se učí kooperovat s roboty jako s nástroji i jako spolupracovníky. To sebou přináší nemalé problémy. Evropská komise (2019) uvádí například tyto aspekty:

- stres, neklid
- odcizení
- ztráta smyslu práce
- ztráta odpovědnosti za vlastní volbu času a postupu práce.

Do budoucna bude zásadní věnovat pozornost dopadům kooperace lidí se stroji, projevující se ztrátou osobní pohody při práci, ztrátou smyslu a vědomí vlastní hodnoty. Vedle právních otázek spojených s nástupem umělé inteligence (např. kdo fakticky odpovídá za její chybná rozhodnutí) je dalším problematickým tématem zaujatost umělé inteligence, způsobená nesprávnými (rovněž zaujatými) vstupními algoritmy a daty.

Za účelem regulace umělé inteligence (UI) v nejrůznějších oblastech lidského života se na úrovni EU připravuje příslušná celoevropská legislativa. V květnu 2021 Evropská komise představila návrh nařízení, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci

(„Návrh nařízení o umělé inteligenci“)[47]. Ambicí nařízení je vyrovnání se s výzvami, jako je neprůhlednost, komplexní povaha, předpojatost, jistá míra nepředvídatelnosti a částečně autonomní chování určitých systémů UI, aby bylo možno zajistit jejich kompatibilitu se základními právy a usnadnit prosazování právních předpisů. Nařízení zavádí přiměřený regulační systém soustředěný na přesně definovaný regulační přístup založený na rizicích, přičemž právní zásah je přizpůsoben konkrétním situacím, v nichž existuje oprávněný důvod k obavám nebo kdy lze tyto obavy v blízké budoucnosti důvodně předpokládat. Návrh nařízení o umělé inteligenci zavádí kategorizaci UI podle možného rizika na nepřijatelné riziko, vysoké riziko, omezené riziko a minimální riziko s cílem zajistit, aby systémy UI byly bezpečné, transparentní, etické, nestranné a pod lidskou kontrolou.

Z pohledu trhu práce, resp. přípravy kvalifikovaných pracovníků jsou klíčové oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a odborné přípravy. Tyto oblasti patří mezi kategorie, v nichž je aplikace technologie umělé inteligence pokládána chystaným nařízením za vysoce rizikovou:

- *„Za vysoce rizikové by měly být považovány systémy UI používané ve vzdělávání nebo v odborné přípravě, zejména při určování přístupu osob do školských institucí a institucí odborného vzdělávání, jejich přidělování do těchto institucí nebo pro hodnocení osob v testech jako součásti nebo jako předpokladu jejich vzdělávání, protože mohou určovat vzdělávací a profesní průběh života lidí, a tak ovlivňovat jejich schopnost zajišťovat si živobytí. Pokud budou tyto systémy navrženy a používány nesprávně, mohou porušovat právo na vzdělávání a odbornou přípravu i právo nebýt diskriminován a fixovat historické vzorce diskriminace“.*
- *„Jako vysoce rizikové mohou být klasifikovány systémy UI používané při zaměstnávání, řízení pracovníků a při přístupu k samostatné výdělečné činnosti, zejména při náboru a výběru osob, při rozhodování o povýšení nebo propuštění a při přidělování úkolů, monitorování nebo hodnocení osob ve smluvních*

[47]EVROPSKÁ KOMISE. Nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci (akt o umělé inteligenci) a mění určité legislativní akty unie. EUR-LEX [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1&format=PDF

pracovněprávních vztazích, protože mohou významně ovlivnit budoucí kariérní vyhlídky a živobytí těchto osob (…..) Tyto systémy mohou v průběhu celého procesu náboru a při hodnocení, povyšování nebo udržování osob ve smluvních pracovněprávních vztazích fixovat historické vzorce diskriminace, například vůči ženám, určitým věkovým skupinám, osobám se zdravotním postižením nebo osobám určitého rasového nebo etnického původu nebo sexuální orientace. Systémy UI používané k monitorování výkonnosti a chování těchto osob mohou ovlivnit rovněž jejich práva na ochranu údajů a soukromí".

Výše uvedené neznamená, že v těchto (ale i mnoha dalších) oblastech nebude možné technologie umělé inteligence nasazovat. U vysoce rizikových systémů UI se však bude na základě nařízení vyžadovat plnění souboru požadavků, týkajících se např.:

- kvality použitých souborů dat,
- systémů hodnocení a zmírňování rizik,
- zaznamenávání činnosti k zajištění sledovatelnosti výsledků,
- podrobné dokumentace obsahující veškeré informace o systému a jeho účelu,
- jasných a přiměřených informací pro uživatele,
- vhodných opatřeních zajišťujících lidský dohled[48].

Jako jeden z negativních důsledků nástupu digitalizace je uváděn stres. Ten může vyvolávat nejen nezvyk z kooperace a komunikace se stroji, ale i rostoucí složitost a komplexita pracovních úkolů, které jsou pracovníkům ukládány.

Přesto jsou v kolektivních smlouvách v ČR řešeny otázky práce se stresem řešeny jen zcela okrajově. Šetření o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách mezi zaměstnavateli a zaměstnanci v ČR z roku 2021 prokázalo, že ze zkoumaných 1316 kolektivních smluv uzavřených v podnikatelské sféře jen šest (tj. 0,5 %)

[48] PEYTON LEGAL. Shrnutí návrhu nařízení Evropské unie o umělé inteligenci (AI). PEYTON legal [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.peytonlegal.cz/narizeni-eu-o-umele-inteligenci/

má nějakým způsobem konkretizován způsob realizace rámcové dohody o stresu spojeném s prací (IPP, 2021)[49].

Tři z nich jsou uzavřeny v rámci jednoho odborového svazu; OS zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb. Další tři odborové svazy mají po jedné kolektivní smlouvě: ECHO, KOVO a Odborové sdružení železničářů.

Obrázek č. 25: Kolektivní smlouvy s konkretizací způsobu realizace rámcové dohody o stresu spojeném s prací (2021)

Odborový svaz	Konkretizován způsob realizace rámcové dohody			
	o stresu spojeném s prací		o obtěžování a násilí na pracovišti	
	PKS	% KS	PKS	% KS
Celkem	**6**	**0,5**	**17**	**1,3**
ČMOS civilních zaměstnanců armády				
Dopravy				
Dopravy, silničního hospod. a autooprav.				
Dřevozprac.odv., lesního a vodního hosp.				
ECHO	1	1,5		
Hornictví, geologie a naftového prům.				
KOVO	1	0,2	9	1,6
NOS potravinářského pr. a příbuz. odvětví				
Odborové sdružení železničářů	1	3,0	4	12,1
Orchestrálních hudebníků ČR				
Pohostinství, hotelů a cestovního ruchu				
Poštovních, telekom. a novinových služeb				
Prac. peněžnictví a pojišťovnictví				
Pracovníků vědy a výzkumu				
Pracovníků zemědělství a výživy				
Skla, keramiky a porcelánu				
STAVBA			1	0,9
Textilního, oděvního a kožedělného pr.				
UNIOS			2	1,5
Vysokoškolský OS				
Zaměst. obchodu, logistiky a služeb	3	18,8	1	6,3
Zaměstnanců letectví				
Zdravotnictví a sociální péče ČR				

Zdroj: Informace o pracovních podmínkách, 2021

[49] TREXIMA. Informace o pracovních podmínkách: Publikace ke stažení. Kolektivní smlouvy [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.kolektivnismlouvy.cz/publikace2021.html

Digitální transformace a gender

Digitalizace pracovního trhu postupuje stále rychlejším tempem. Profese, které samotnou digitalizaci zajišťují (specializace na ICT a příbuzné oblasti, např. matematiku, statistiku nebo datovou analýzu)[50] mají na trhu práce vysokou míru uplatnění a nic nenasvědčuje tomu, že by se tento trend měl v dohledné době změnit.

Při bližším pohledu na zastoupení mužů a žen v „digitálních profesích“ je evidentní, že ženy tvoří výraznou menšinu. Důvodů, proč tomu tak je, lze identifikovat více. Genderová nerovnost v digitální sféře je v zásadě výsledkem přetrvávání silných předsudků a nevědomých tendencí o tom, co je vhodné a jaké předpoklady mají ženy a muži, a také o samotných technologiích. Změna těchto postojů ovšem vyžaduje zásadní kulturní změnu. Větší angažmá žen v digitálních profesích by vedlo ke zlepšení hospodářské kondice Evropy. Například roční ztráta evropské ekonomiky, plynoucí z přechodu žen z digitálních profesí do ekonomické neaktivity, byla vyčíslena na 16,2 miliardy euro.

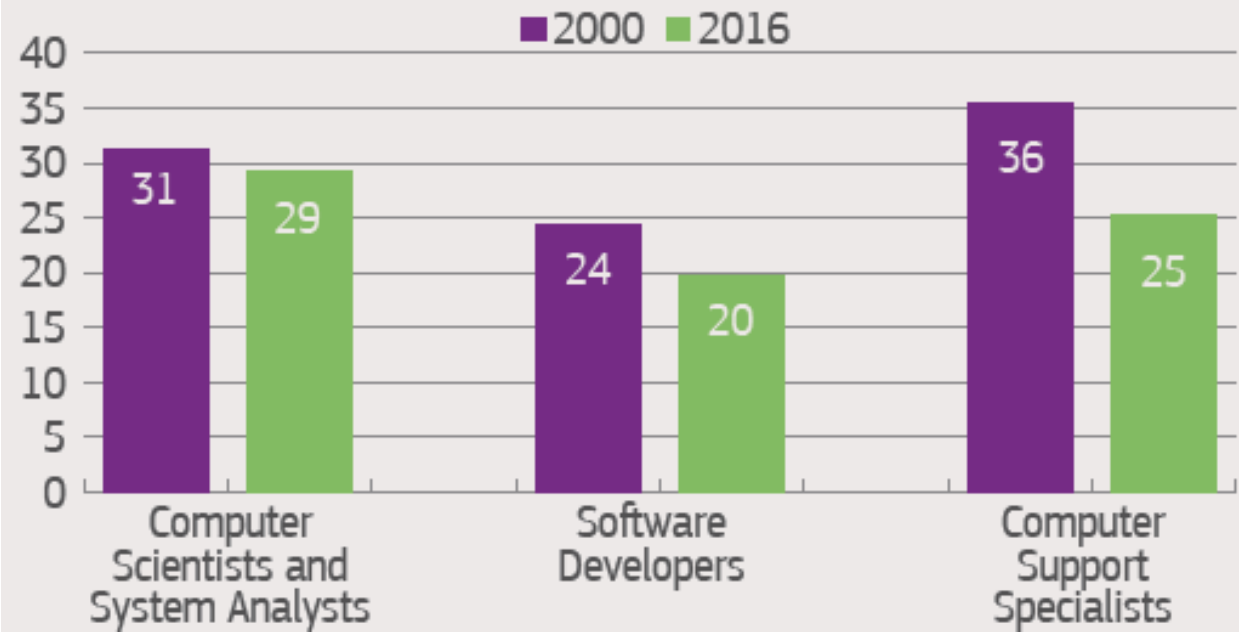
Zastoupení žen mezi ICT profesemi je výrazně nižší, než zastoupení mužů. Například v roce 2018 v celé EU působilo v ICT oborech pouze 17 % žen, v případě České republiky pouze 12 %[51].

Nejedná se přitom pouze o problém Evropské unie nebo České republiky. Jak vyplývá z následujícího grafu (Obrázek č. 26) v USA podíl žen v klíčových ICT profesích dokonce mezi lety 2000 a 2016 poklesl. Například podíl vývojářek softwaru poklesl z necelé čtvrtiny na pětinu a podíl specialistek počítačové podpory se snížil o 11. p.b. ze 36 % na 25 %.

[50] ICLAVES, SL. Women in the Digital Age[online]. European Union, 2018 [cit. 21.4.2022]. Dostupné z: https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age

[51] EUROSTAT. Girls and women among ICT students: what do we know? Eurostat [online]. 2020 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20200423-1

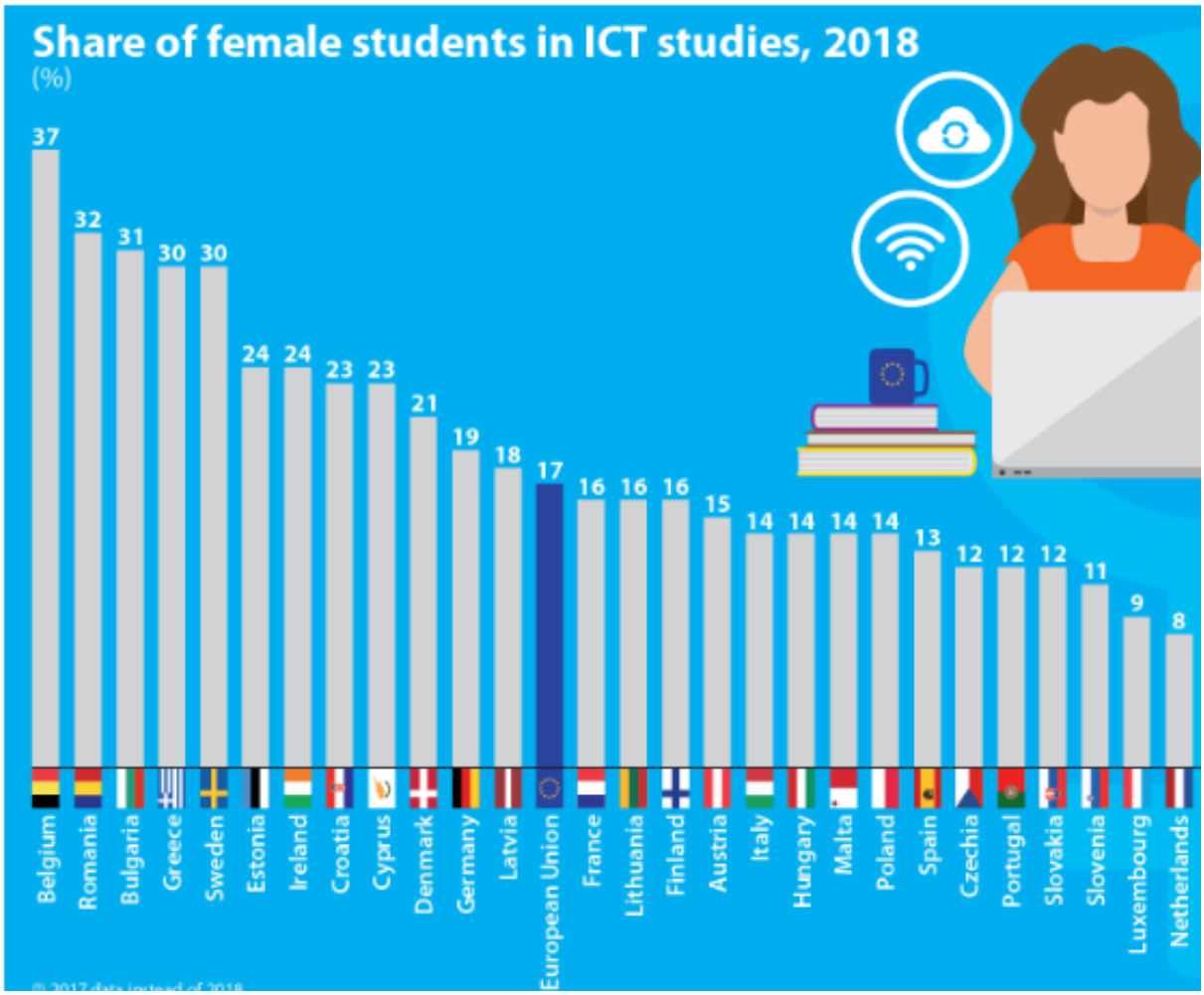
Obrázek č. 26: Podíl žen v klíčových ICT profesích (USA, srovnání let 2000 a 2016)



Zdroj: Evropská komise

Mezi další důvody, proč jsou ženy do digitálních profesí zapojeny méně, je obecně menší důvěra žen v prospěšnost nových technologií nebo menší přístup žen k informacím o technologickém vývoji. Příčinu lze hledat také v sociokulturních faktorech, které mají vliv na odlišné kariérní volby žen a mužů. V průměru zemí OECD se ve věku 15 let chce stát odborníkem v oblasti informačních a komunikačních technologií pouze 0,5 % dívek ve srovnání s 5 % chlapců, zatímco dvakrát více chlapců než dívek očekává, že se stanou inženýry, vědci nebo architekty (EK, 2019).

Obrázek č. 27: Podíl žen mezi studenty oborů ICT (EU, 2018)



Zdroj: Eurostat

I na dalších datech se ukazuje, že výhody rozšiřujících se příležitostí na trhu práce digitálních profesí čerpají především muži. Podíl žen ve skupině pracovníků na digitálních pracovních pozicích, kteří mají technické vzdělání, v čase klesá – trend ukazuje jasný pokles zapojení žen do technologických profesí. Muž má také 8krát vyšší pravděpodobnost výkonu technické profese v digitálním sektoru než žena, a to i v případě stejného stupně vzdělání. Pokud již ženy v digitálním sektoru působí, mají tendenci opustit zaměstnání na počátku své kariéry ve větší míře než muži. To je zřetelné především ve věkovém rozmezí od 30 do 44 let, tj. v hlavním produktivním věku a v klíčové fázi profesionální kariéry.

Technická (nebo technicko-přírodovědná/STEM) kariéra sebou zpravidla přináší mnohé benefity. Vedle vysokých šancí uplatnění na pracovním trhu a snadnějšího výkonu profese

ICT specialisty na dálku (což umožňuje lepší sladění osobního a pracovního života), je to i vysoká mzdová úroveň. Například vzdělání ve STEM oborech o 19 % zvyšuje šanci žen na uplatnění ve vysokopříjmových sektorech a rovněž zvyšuje možnost kariérního postupu u zaměstnavatele.

Mezi specialisty zabývajícími se vývojem a aplikací umělé inteligence lze nalézt ženy jen výjimečně. Ženy tvoří pouze 14 % vývojářů UI, přičemž jejich zastoupení stále klesá[52]. To zvyšuje riziko, že technologie navržená homogenní skupinou lidí mívá tendenci tuto skupinu zvýhodňovat oproti ostatním. Příkladem takového přístupu k vývoji technologií jsou například bezpečnostní pásy, opěrky hlavy a airbagy v automobilech, které byly navrženy především na základě údajů získaných z crash testů na figurínách, inspirovaných postavami mužů a jejich polohou při sezení. Tvary ženského těla a jejich změny při těhotenství se do "standardních" měření nepromítají. Výsledkem je, že ženy mají o 47 % vyšší pravděpodobnost, že budou vážně zraněny, a o 17 % vyšší pravděpodobnost, že při podobné nehodě zemřou, než muži[53].

Chybějící data v členění na muže a ženy pochopitelně nemusí hned ohrožovat životy a zdraví. I tak však může nevhodný design a způsob používání technologií UI v různých odvětvích život žen výrazně znevýhodnit. Přetrvávají především obavy, že pokud se při sběru dat nekladou "správné" otázky (včetně těch, které kladou ženy), mohou se rozdíly mezi muži a ženami při nesprávném nastavení algoritmů ve skutečnosti prohloubit. To má negativní dopady nejen na ženy, ale také na podniky a ekonomiku jako celek. Nedostatek vývojářek v oblasti umělé inteligence tak může vést k replikaci nebo zesílení stávajících, často nevědomých genderových předsudků.

---

[52] STATHOULOPOULOS, Kostas a Juan MATEOS-GARCIA. Gender Diversity in AI Research. NESTA [online]. 2019 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.nesta.org.uk/report/gender-diversity-ai/

[53] FORBES. AI Bias Could Put Women's Lives At Risk - A Challenge For Regulators. Forbes [online]. 2020 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.forbes.com/sites/carmenniethammer/2020/03/02/ai-bias-could-put-womens-lives-at-riska-challenge-for-regulators/?sh=4a50f7ed534f

2.8 Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v digitální ekonomice

Prostřednictvím kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu mohou odbory hrát klíčovou roli při definování požadavků na vyšší mzdy a tlaku na jejich prosazování. Stejně tak mohou reprezentovat společné, obecné zájmy pracujících a zprostředkovávat jejich komunikaci mezi pracovníky a podniky v různých oblastech dle tradičních i nově vznikajících potřeb.

Digitalizace ekonomiky přináší nové podněty pro sociální dialog a kolektivní vyjednávání. Nemusí se přitom jednat pouze o konkrétní témata potenciálně řešitelná kolektivní smlouvou, ale i o systémové trendy, které je třeba z pozice odborů vhodně uchopit a reprezentovat přitom zájmy pracujících.

Digitální transformace ekonomiky má značné důsledky pro pracovní podmínky, a tedy i pro kolektivní zaměstnávání a vztahy na pracovišti. Vhodně nastavené pracovněprávní vztahy zároveň přispívají k utváření zavádění digitalizace v ekonomice a na trhu práce.

Z hlediska sociálního dialogu a role odborů v digitální transformaci ekonomiky lze podle studie Eurofound „*Impact of digitalisation on social dialogue and collective bargaining*[54]“ identifikovat následující příležitosti a rizika, shrnuté pro účely této studie do tří kategorií:

- digitalizace
- automatizace
- digitální pracovní platformy

DIGITALIZACE	
Příležitosti: Dopad technologických změn na organizaci práce, produktivitu, zaměstnanost, dovednosti a pracovní podmínky ve větší či menší míře vyvolává konstruktivní sociální dialog.	*Rizika:* Agenda sociálního dialogu je zaměřena spíše na tradiční témata a priority. Kolektivní vyjednávání zaostává za digitalizací, protože na strukturální změny obvykle reaguje pomalu.

[54]EUROFOUND. Impact of digitalisation on social dialogue and collective bargaining. Eurofound [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/impact-of-digitalisation-on-social-dialogue-and-collective-bargaining

Je rozvíjen kooperativní přístup sociálních partnerů s předvídavým a nedeterministickým pohledem na technologické změny a jejich dopady na pracovní místa a pracovní podmínky. Kombinace spolupráce a konzultací na pracovišti při zavádění digitálních technologií a kolektivního vyjednávání může pomoci zajistit, aby z dosažených výhod a pokroku, a to i mimo dopady na pracovní podmínky, měli prospěch také zaměstnanci. Odbory rozvíjejí nové přístupy k zastupování pracovníků a sociálnímu dialogu na úrovni pracoviště. Zavádí se příznivé prostředí pro práci na dálku, včetně nových opatření v oblasti míry autonomie a volnosti při plnění úkolů, jakož i zlepšování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Intenzifikace intelektuálních úkolů poskytuje příležitosti pro podporu zvyšování a změny kvalifikace pracovníků, aby se zajistily dovednosti potřebné k analýze datových toků z výrobních procesů (internet věcí) nebo od lidí (nositelná zařízení). Existují potenciální příležitosti ke zlepšení BOZP, protože digitalizované technologie mají tendenci snižovat fyzická rizika.	Poptávka po pracovní síle způsobená digitální transformací má tendenci orientovat se na vysoce kvalifikované profese, u nichž je úroveň odborové organizovanosti nižší. V počátečních fázích digitální transformace chybí zapojení zástupců zaměstnanců. Odborové organizace čelí stále větším obtížím při zastupování a organizování geograficky rozptýlených pracovníků. Outsourcing a subdodávky ze strany podniků mohou komplikovat organizaci činnosti odborů.
AUTOMATIZACE	
Příležitosti: Sociální dialog může ovlivnit způsoby, jakými automatizace ovlivňuje organizaci práce,	*Rizika:* Zavádění a posilování automatizace může negativně ovlivnit kolektivní zastupování pracovníků, protože počet pracovních míst v důsledku automatizace může

kvalifikaci pracovníků, pracovní podmínky, BOZP a monitoring ochrany dat. Na úrovni pracovišť mohou zavádění automatizovaných procesů sledovat a vyjednávat zástupci zaměstnanců a vedení, aby bylo zajištěno, že z jejich zavádění budou mít prospěch jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci. Po dohodě se zástupci zaměstnanců mohou procesy průběžné správy dat a monitorování automatizované výroby zlepšit pracovní podmínky a BOZP na pracovišti.	poklesnout pod minimální hranici potřebnou pro zastupování. Plně nebo částečně individualizované stanovování mezd a/nebo příplatků k mzdě podkopává kolektivní vyjednávání.
DIGITÁLNÍ PRACOVNÍ PLATFORMY	
Příležitosti: Vznikají nové formy zastupování pracovníků.	*Rizika:* Pracovní vztahy jsou individualizované a roztříštěné. Je narušena solidarita odborů. Kolektivní pracovní práva a zastoupení zaměstnanců jsou omezeny.

Digitalizace

Specifická opatření reagující na *digitalizaci*, která jsou výsledkem kolektivního vyjednávání, lze najít například v sektoru finančnictví.

Kolektivní smlouva v italském bankovním sektoru, která pokrývá 280 000 zaměstnanců, zahrnuje vytvoření společného týmu na národní úrovni, jehož úkolem je analyzovat dopad nových technologií a digitalizace s cílem určit dovednosti, které budou v budoucnu zapotřebí.

Ve stejném odvětví v Německu (zahrnujícím téměř 200 000 pracovníků) byly v kolektivní smlouvě stanoveny zvláštní programy pro hodnocení připravenosti pracovníků na přechod na digitální technologie.

Podobně kolektivní smlouva v bankovním sektoru v Belgii (51 000 zaměstnanců) vytvořila cesty pro pracovníky, jejichž pracovní místa mohou být ohrožena v důsledku digitální transformace, a poskytla jim školení a koučink prostřednictvím digitální platformy. Dále tato kolektivní smlouva, spolu s kolektivní smlouvou pro belgický sektor finančnictví (23 000 pracovníků) ošetřila práci na dálku a mobilní práci, jež jsou na digitalizaci založeny.

Procesy digitalizace také rozšiřují rozsah a způsoby, jakými manažeři a zástupci zaměstnanců nahlížejí na lidské zdroje a pracovněprávní vztahy na podnikové úrovni. Poskytují nový prostor pro diskusi a mohou oživit sociální dialog. V tomto ohledu jsou v čele nadnárodní společnosti působící na globální úrovni. K příkladům iniciativ v této oblasti patří:

- globální rámcová dohoda Solvay o digitální transformaci (duben 2020), která má širší rozsah než EU,
- společné prohlášení UniCredit o práci na dálku (říjen 2020), které stanoví pokyny, zásady a budoucí minimální standardy kvality pro práci na dálku ve všech zemích, kde působí,
- společné prohlášení ENGIE o digitálních technologiích (listopad 2019), které stanoví referenční rámec pro všechny zaměstnance, týkající se poskytování podpory potřebné k přizpůsobení jejich dovedností v souladu s podnikovými cíli.

Automatizace

Automatizace je v některých odvětvích v EU již dobře zavedena a má vysokou úroveň technologické vyspělosti. Podniky a zástupci zaměstnanců v EU, přinejmenším ve zpracovatelském průmyslu, proto mají značné zkušenosti s transformací spojenou se zaváděním automatizace a získané poznatky by se měly uplatnit při současném technologickém přechodu.

Nasazení automatizovaných technologií na pracovišti vede ke změnám v organizaci práce a v pracovním prostředí. Tyto změny by měly být řešeny v kontextu práva pracovníků na informace, a měly by tedy být předmětem sociálního dialogu na pracovišti. Zástupci pracovníků mají právo být včas informováni a konzultováni, zejména v případech

existujících práv na spolurozhodování o organizačních a technologických inovacích uplatňovaných na pracovišti.

Automatizace má potenciál změnit vykonávané pracovní úkoly, a tím i samotný obsah pracovních míst a kompetence potřebné k jejich vykonávání. V důsledku toho se nejvýznamnějším výstupem diskusí a ujednání o automatizaci v rámci kolektivního vyjednávání stávají programy rozvoje dovedností a odborné přípravy (změna kvalifikace a zvyšování kvalifikace), neboť jsou přímo spjaty s reorganizací pracovní síly a změnami ve výrobě.

Ústředním tématem kolektivního vyjednávání je také pracovní doba. Existují příklady kolektivních smluv na odvětvové (například ve finančnictví, ICT a automobilového průmyslu) a na podnikové úrovni, které mimo jiné zavádějí kombinaci pružné pracovní doby a práce na dálku a tzv. „chytré“ (smart) práce. To může znamenat zavedení větší flexibility spolu s individuálním právem na vzdělávání (například individuální vzdělávací účty).

Dopady automatizovaných technologií na práci podnítily kolektivní vyjednávání, které vedlo k úpravám organizace práce, pracovní doby (směny), zaměstnávání (učňovské školství), kvalifikačních programů a pracovních podmínek (bezpečnost a ochrana zdraví). Vůdčí postavení v oblasti zvládání dopadů automatizace mají německé automobilky, jako jsou Daimler, Volkswagen, BMW a Audi, a výrobci automobilových dílů, jako je Bosch a Continental, kteří zavedli ambiciózní programy práce na dálku pro stovky tisíc zaměstnanců (v rámci kterých lze například roboty řídit na dálku). Podobně 22 000 zaměstnanců společnosti SAP v Německu získalo právo vykonávat práci odkudkoli. K dalším příkladům patří kolektivní dohody společnosti Inditex (2020), kde se řeší digitální přechod a restrukturalizace obchodů skupiny v maloobchodě a logistice; v Unileveru (2019) v Itálii; a v ING-DiBa (2019; 4 000 pracovníků) a Postbank (dceřiná společnost Deutsche Bank) v Německu, kde se řeší dovednosti a pracovní doba.

Zavádění automatizačních technologií vyžaduje, aby zaměstnanci byli náležitě informováni o specifikách a možných rizicích práce s automatickými stroji a roboty, což posiluje práva zástupců zaměstnanců na řádné informování a konzultace v době zavádění automatizace.

Celkově lze říci, že automatizace vede ke snižování počtu manuálních úkonů a zvyšování potřeby duševních dovedností. V tomto ohledu představují sociální dialog a kolektivní vyjednávání klíčové prvky zavádění pokročilé robotiky ve výrobě. Takový krok zvyšuje poptávku po pracovních místech zahrnujících úkoly, jako je monitorování, programování a řízení strojů. Výsledkem je lepší kvalita práce, vyžaduje však zároveň zvyšování kvalifikace stávající pracovní síly. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání mohou navíc řešit nejistoty spojené s dopady zavádění automatizovaných strojů a robotiky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání se mohou stát klíčovými výhodami při zavádění současné generace automatizovaných procesů v kombinaci s dalšími technologiemi, jako je umělá *inteligence* a *internet věcí* (IoT). Kolektivní vyjednávání má například zásadní význam pro určení způsobu integrace robotů do pracovních systémů, stávající hierarchie a řídicích postupů, jakož i pro plnění požadavků na nakládání s riziky a na bezpečnostní normy.

Typickým příkladem toho, jak sociální dialog a kolektivní vyjednávání představují klíčové instituce a postupy, které přispívají k absorpci dopadů digitální transformace, je kombinace automatizace a digitalizace v automobilovém průmyslu. Výroba plně elektrických vozidel vede k nárůstu využití elektroniky a informačních technologií, používání menšího počtu mechanických součástí, nových a specializovaných výrobních linek a další automatizaci. V důsledku toho dochází k významným změnám v organizaci práce, zejména v typech pracovních úkolů a dovedností souvisejících s IT, které představují vhodné oblasti pro vyjednávání (spolu se mzdami) mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců.

Na digitalizaci postavené technologie jako *internet věcí*, *3D tisk*, *rozšířená* nebo *virtuální realita* mají rovněž potenciál změnit povahu práce a následně ovlivnit zastoupení pracovníků a rámce sociálního dialogu. Zavádění digitalizovaných technologií na pracovišti by se zástupci zaměstnanců mělo být konzultováno, protože tyto technologie umožňují složitější formy organizace výroby, což může vést k radikálním změnám v organizaci práce. Způsob, jakým jsou jednotlivé technologie používány a jak interagují s jinými technologiemi a pracovníky, navíc utváří nejen pracovní a výrobní procesy, ale také pracovní podmínky, jako

je obsah úkolů a autonomie při jejich plnění. Stejně tak mohou tyto technologie vést k outsourcingu specifických úkolů a zaměstnavatelé mohou požadovat flexibilní formy zaměstnávání, i když digitalizace nemusí nutně znamenat nové formy pracovních smluv.

Nejvýznamnější dopad digitalizovaných technologií se obecně týká změn na pracovišti. Digitalizované technologie zvyšují flexibilitu organizace práce a mají tendenci stírat hranice prostoru a času s ohledem na pracovní podmínky. To vyvolává zásadní otázky, které by měly být řešeny v rámci sociálního dialogu na pracovišti. V důsledku zvýšeného využívání mobilních zařízení založených na ICT jsou ohroženy modely pracovní doby. Těmto změnám je třeba se přizpůsobit a prostřednictvím sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání vypracovat nové předpisy, aby se podpořily pozitivní prvky nových pracovních režimů a vyvážily případné negativní důsledky. Kromě toho mohou tyto technologie přispívat k rostoucí polarizaci a mzdové nerovnosti mezi vysoce a nízce kvalifikovanými pracovníky, které se obvykle řeší kolektivním vyjednáváním.

Sociální dialog v rámci hodnocení pracovních rizik vytváří příznivé prostředí, které umožňuje využít potenciální příležitosti digitalizace ke zlepšení *bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Uvádí se, že tyto technologie mají tendenci snižovat fyzická rizika buď tím, že přenášejí řadu operací do online nebo virtuálního prostoru (internet věcí, rozšířená realita, virtuální realita), nebo tím, že nabízí účinné formy profesního školení bez rizika (virtuální realita). Nositelná zařízení mohou mít vliv na snižování rizik: například lze monitorovat fyzický stav pracovníků nebo určité podmínky na jejich pracovišti a upozornit na potenciální nebezpečí (Eurofound, 2021).

Digitální pracovní platformy

Digitální pracovní platformy představují z hlediska odborového organizování a sociálního dialogu skutečnou výzvu. Zatímco problematice pracovníků působících v rámci digitálních platforem, včetně připravované celounijní směrnice, byla věnována jiná část studie, v následující pasáži jsou uvedeny příklady dosavadních aktivit odborů a jiných aktérů.

Vzhledem k tomu, že pracovníci platforem zpravidla považováni za osoby samostatně výdělečně činné, nemají odbory mandát k jejich zastupování. Regulace hospodářské soutěže pracovníkům platforem nemusí umožnit organizovat se jinými prostředky. I proto

Globální komise ILO pro budoucnost práce doporučuje "*vytvoření mezinárodního systému správy digitálních pracovních platforem, který stanoví a vyžaduje, aby platformy (a jejich klienti) dodržovaly určitá minimální práva a ochranu*" (Eurofound, 2021). Na úrovni EU se o ustavení takového systému snaží dříve popsaná připravovaná směrnice.

Celkově lze říci, že platformová práce zpochybňuje tradiční kolektivní pracovní vztahy založené na zastupování pracovníků. Vzhledem k tomu, že většina podniků založených na platformách se považuje za zprostředkovatele, je („jejich“) pracovní síla považována za OSVČ a pracovníky na volné noze. V důsledku toho se na ně nevztahuje pracovní právo aplikované na zaměstnance. Mezi ně patří některá pracovní práva, sociální ochrana a práva pracovníků na zřízení struktur a orgánů kolektivního zastoupení v rámci podniku a na pracovišti. Tato překážka brání pracovníkům platforem v přístupu k informacím, v právu na konzultace a v účasti na kolektivním vyjednávání, neboť podle unijního práva hospodářské soutěže jsou OSVČ klasifikovány jako podniky, a proto nemohou uzavírat kolektivní smlouvy týkající se tarifů v souladu s článkem 101 Smlouvy o fungování Evropské unie[55].

Navzdory výše uvedeným problémům se pracovníkům platforem v posledních letech do určité míry daří se organizovat. Řada zavedených odborových svazů v EU dosáhla v organizování pracovníků platforem pokroku. Například vyvinuly nové strategie pro jejich nábor za členy a využily specializované struktury a změnily své stanovy tak, aby je integrovaly. Tyto strategie jsou umožněny díky tomu, že odbory rozšiřují rozsah ochrany osob samostatně výdělečně činných, včetně dalších kategorií pracovníků, jako jsou osoby na volné noze a nestandardní pracovníci (ti, kteří působí v "šedé zóně" mezi závislým zaměstnáním a samostatnou výdělečnou činností). Příkladem jsou Všeobecný svaz pracovníků (UGT) ve Španělsku, Italská konfederace odborových svazů (CISL), Italská všeobecná konfederace práce (CGIL), Federace nizozemských odborů (FNV), Unionen ve Švédsku a IG Metall a ver.di v Německu.

[55] EUR-LEX. Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie - ČÁST TŘETÍ: VNITŘNÍ POLITIKY A ČINNOSTI UNIE - HLAVA VII: SPOLEČNÁ PRAVIDLA PRO HOSPODÁŘSKOU SOUTĚŽ, DANĚ A SBLIŽOVÁNÍ PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ - Kapitola 1: Pravidla hospodářské soutěže - Oddíl 1: Pravidla platná pro podniky - Článek 101 (bývalý článek 81 Smlouvy o ES). EUR-LEX [online]. 2008 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:12008E101&from=en

3 Zelená transformace práce a role sociálního dialogu

Změna klimatu a snižování přírodní diverzity dosáhly rozměrů, které vyžadují rychlou a zároveň rozsáhlou celospolečenskou reakci. Komplexní, souhrnná 6. zpráva Mezivládního panelu pro změny klimatu (IPCC), vědeckého mezivládního orgánu OSN postupně publikuje řadu důkazů o zhoršování životních podmínek a prohlubování extremity projevů podnebí[56].

Druhý balíček informací zveřejňovaných panelem IPCC v rámci 6. souhrnné zprávy, zveřejněný v únoru 2022, byl zaměřen na téma dopadu globálního oteplování na životní podmínky a jejich rizika. Nabízí však i přehled adaptačních opatření a podmínek, za nichž bude možné se změnám klimatu udržitelně přizpůsobit[57]. Na zmírňování klimatické změny byla pak přímo zaměřena navazující dílčí zpráva, publikovaná v dubnu 2022[58].

Panel IPCC formuluje i rámcové možnosti budoucí adaptace a jejich udržitelnosti. Podle IPCC existují proveditelné a účinné možnosti přizpůsobení, které mohou snížit rizika pro lidi a přírodu. Jako jedno z opatření je navržena transformace měst, venkovských oblastí a infrastruktury. Zohlednění dopadů a rizik změny klimatu při navrhování a plánování městských a venkovských sídel a infrastruktury je zásadní pro odolnost a zvýšení blahobytu lidí. Naléhavé zajištění základních služeb, infrastruktury, diverzifikace zdrojů obživy a zaměstnanosti, posílení místních a regionálních potravinových systémů a adaptace na úrovni komunit zlepšují životy a životní podmínky zejména nízkopříjmových a marginalizovaných skupin. Inkluzivní, integrované a dlouhodobé plánování na místní, obecní, nižší než celostátní a národní úrovni spolu s účinnými regulačními a monitorovacími systémy a finančními a technologickými zdroji a kapacitami podporuje tranzici městských a venkovských systémů. Efektivní partnerství mezi vládami, občanskou společností a

[56] IPCC. A Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change: Synthesis Report of the Sixth Assessment Report. Intergovernmental Panel on Climate Change [online]. 2022 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.ipcc.ch/ar6-syr/

[57] IPCC. Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability. Intergovernmental Panel on Climate Change [online]. 2022 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/

[58] IPCC. Climate Change 2022: Mitigation of Climate Change. Intergovernmental Panel on Climate Change [online]. 2022 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-working-group-3/

organizacemi soukromého sektoru na různé úrovni mohou nabízet infrastrukturu a služby způsobem, který zvyšuje adaptační kapacitu zranitelných osob. Taková vize ovšem vyžaduje celkovou transformaci směrem od tradiční („fosilní“) ekonomiky k ekonomice nového typu („zelená ekonomika“).

3.1 Koncept zelené ekonomiky a udržitelného rozvoje

Na limity růstu světové ekonomiky a na omezenost fosilních zdrojů energie se poukazuje od 70. let 20. století. Počátek změny paradigmatu je spojován s vydáním zprávy Římského klubu s názvem „Meze růstu“ (1972). Pojem „trvale udržitelný rozvoj“ byl poprvé použit v roce 1980 v dokumentu „Světová strategie ochrany životního prostředí“, zpracovaného organizacemi Program OSN pro životní prostředí (UNEP), Mezinárodní svaz ochrany přírody (IUCN) a Světový fond na ochranu přírody (WWF). V roce 1987 byl trvale udržitelný rozvoj definován jako rozvoj, který naplňuje současné potřeby, aniž by omezoval schopnost budoucích generací naplnit jejich potřeby[59].

V roce 2015 byl sestaven seznam 17 cílů udržitelného rozvoje do roku 2030 (SDG). Seznam cílů je výsledkem vyjednávání v rámci Organizace spojených národů (OSN) mezi lety 2012 – 2015 a na její tvorbě se podílely všechny členské státy OSN. Seznam určuje 17 problematických sfér, které se bude snažit v průběhu 15 let (do roku 2030) napravit, či v nich zlepšit stávající situaci[60].

Seznam sfér/cílů udržitelného rozvoje:

Konec chudoby (1), Konec hladu (2), Zdraví a kvalitní život (3), Kvalitní vzdělání (4), Rovnost mužů a žen (5), Pitná voda a kanalizace (6), Dostupné a čisté energie (7), Důstojná práce a ekonomický růst (8), Průmysl, inovace a infrastruktura (9), Méně nerovností (10), Udržitelná města a obce (11), Odpovědná výroba a spotřeba (12), Klimatická opatření (13),

---

[59] KOSUB, Tomáš. Zelená ekonomika. AMO [online]. 2016 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2016/11/UNEA_zelena_ekonomika_final.pdf

[60] ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ. Cíle udržitelného rozvoje (SDGs). Informační centrum OSN v Praze [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.osn.cz/osn/hlavni-temata/sdgs/

Život ve vodě (14), Život na souši (15), Mír, spravedlnost a silné instituce (16), Partnerství ke splnění cílů (17).

Obrázek č. 28: 17 cílů udržitelného rozvoje (SDG)

Zdroj: OSN

Z pohledu zaměstnavatelů získává na důležitosti koncept související s cíli SDG, a to soubor požadavků v oblasti společenské odpovědnosti a ekologické udržitelnosti, zvaný ESG. Environmentální, sociální a podnikové řízení (ESG) je v zásadě přístupem k hodnocení toho, do jaké míry podnik pracuje ve prospěch sociálních cílů, které přesahují záměr podniku maximalizovat zisk. Sociální cíle typicky prosazované v rámci perspektivy ESG zahrnují práci na dosažení určitého souboru environmentálních cílů, ale také cílů, které mají co do činění s podporou určitých sociálních hnutí. Třetí soubor cílů se týká toho, zda je korporace řízena způsobem, který je v souladu s požadavky na rozmanitost, rovnost a inkluzi.

Tři oblasti požadavků ESG jsou následující:

- E – environment = životní prostředí

Hodnotící kritéria jsou zaměřena na ekologická témata, zahrnují například jaké zdroje jsou čerpány – využívání surovin, emise, míra inovací. Naopak společnosti mající blízko ke znečišťování životního prostředí mají toto hodnocení nízké.

- S – social = sociální oblast

Kritérium se zaměřuje na hodnocení míry společenské odpovědnosti dané firmy a patří sem například hodnocení pracovních podmínek, jak se společnost staví k dodržování lidských práv, dopad produkce firmy na společnost (například výrobce cigaret bodovat nebude).

- G – governance = způsob řízení/managementu

Kritérium se zaměřuje právě na způsob řízení firmy, klade důraz na vnitřní kontroly a postupy (obvykle stanoveno různými ISO normami a jejich převáděním do praxe), odpovědnosti dodavatelů a spravedlivé řízení firmy jako takové.

ESG je de facto hodnocení kolektivní odpovědnosti firmy v oblasti sociálních a environmentálních faktorů. Lze jej považovat za určitou formu sociálního kreditního skóre podniku[61]. Někteří autoři se úspěšně pokusili o propojení cílů SDG s oblastmi zájmu ESG[62].

Obrázek č. 29: cíle SDG v členění podle oblastí ESG

Zdroj: A Framework for Evaluating and Disclosing the ESG Related Impacts of AI with the SDGs, 2021

[61] KOMERČNÍ BANKA. ESG (kritéria pro udržitelné investování) [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.kb.cz/cs/podpora/slovnik/vyrazy-zacinajici-na-e/esg-kriteria-pro-udrzitelne-investovani

[62] SAETRA, H.S. A Framework for Evaluating and Disclosing the ESG Related Impacts of AI with the SDGs. Sustainability 2021, 13, 8503. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/353555440_A_Framework_for_Evaluating_and_Disclosing_the_ESG_Related_Impacts_of_AI_with_the_SDGs

Z výše uvedeného je zřejmé, že koncepty SDG i ESG jdou nad rámec ochrany životního prostředí a zabývají se i sociálními aspekty a řízením společnosti. Například oblast ESG „Životní prostředí“ (Environment) v sobě zahrnuje pouze 8 cílů SDG, zatímco oblast sociální souvisí hned s 11 cíli (cíle SDG se mohou aplikovat ve více oblastech ESG, například cíl „Průmysl, inovace a infrastruktura“ se projevuje ve všech třech oblastech).

Koncept udržitelného rozvoje pracuje i s tzv. udržitelnou produkcí, resp. pojmem udržitelného průmyslu. Udržitelná produkce předpokládá takový proces výroby zboží a dodávky služeb, jenž je nízkoemisní, energeticky a zdrojově nenáročný, ekonomicky hodnotný, bezpečný na výrobu i užívání a který je ve výsledku přínosem pro jednotlivce i společnost jako celek.

Takto popsaný proces musí stát na určitých principech. K nim patří zejména:

- Bezpečnost a ekologická nezávadnost produktů, včetně jejich obalů
- Organizace služeb tak, aby uspokojovaly lidské potřeby a povyšovaly ve společnosti vzájemnou rovnost a spravedlnost
- Snižování množství odpadů a ekologicky závadného zboží prostřednictvím jejich recyklace a celkové redukce
- Eliminace chemických a fyzických prvků a podmínek, které ohrožují člověka nebo životní prostředí
- Bezpečnost a blahobyt všech zaměstnanců jako priorita
- Stálý rozvoj talentu, schopností a možností všech zaměstnanců
- Celková dlouhodobá, průřezová snaha o zlepšení situace[63]

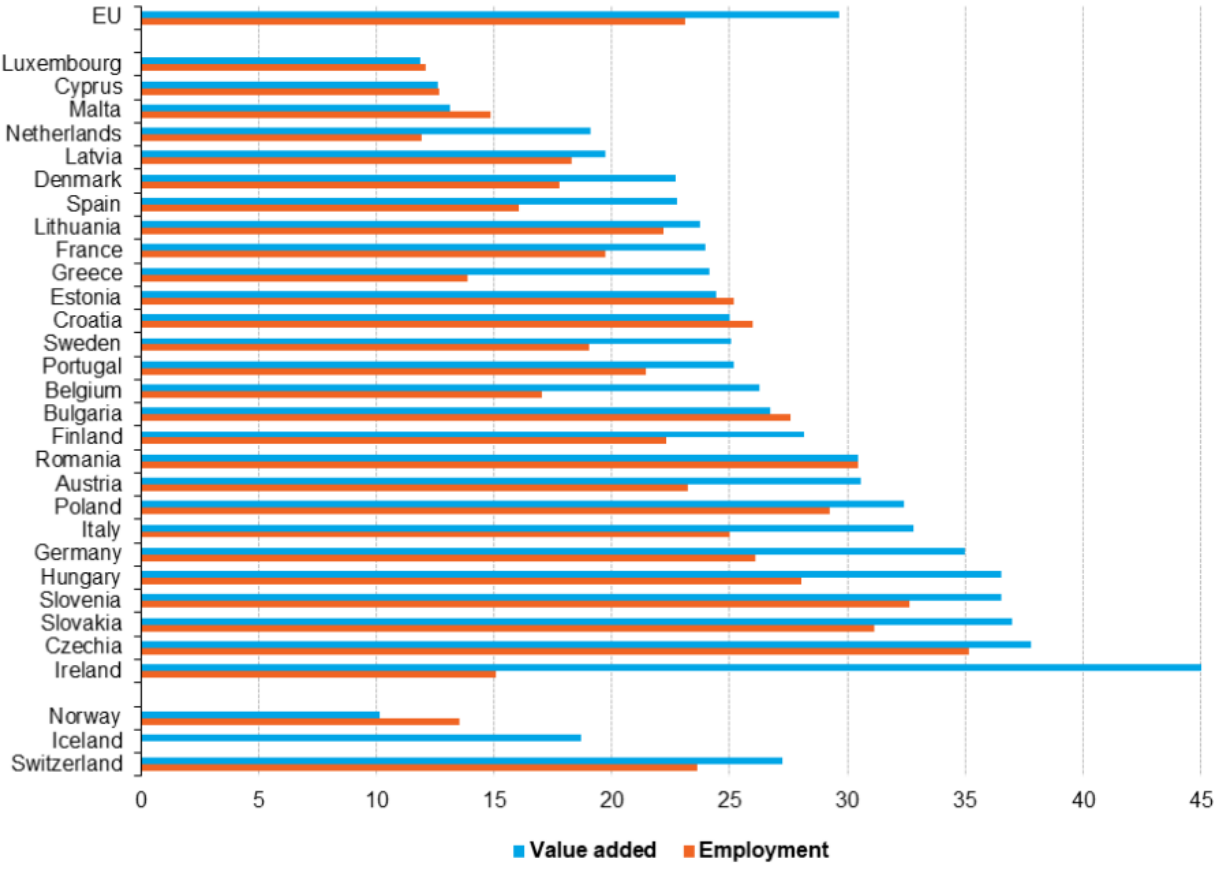
3.2 Zelená transformace průmyslu

Skutečnou výzvou pro zajištění udržitelnosti je posílení principů udržitelnosti v sektoru průmyslu. Jako problematické se jeví to, že přes průběžné zvyšování efektivity výroby a důrazu na eliminaci dopadů průmyslu na životní prostředí dochází zároveň k dynamickému

[63] KOSUB, Tomáš. Zelená ekonomika. AMO [online]. 2016 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2016/11/UNEA_zelena_ekonomika_final.pdf

růstu produkce na globální úrovni. To z konceptu zelené transformace činí jednu z nejdůležitějších výzev současnosti nejen globálně, ale specificky i z pohledu České republiky. Průmysl se podílí na celkové zaměstnanosti EU ze 23 %. Česká republika ovšem průměr EU vysoce překračuje. Podle podílu průmyslu na HDP je Česká republika v EU druhá za Irskem, a to s hodnotou 37 %. Zaměstnanost v průmyslu je ČR nejvyšší z celé EU a přesahuje 35 %[64].

Obrázek č. 30: Podíl zpracovatelského průmyslu na HDP a zaměstnanosti (EU, 2018)



Zdroj: Eurostat

Příspěvek velkých podniků (zaměstnávajících 250 a více osob) k přidané hodnotě EU se v roce 2018 soustředil na výrobu koksu a rafinovaných ropných produktů, motorových vozidel,

[64]EUROSTAT. Manufacturing statistics - NACE Rev. 2. Eurostat [online]. 2018 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Manufacturing_statistics_-_NACE_Rev._2#Sectoral_analysis

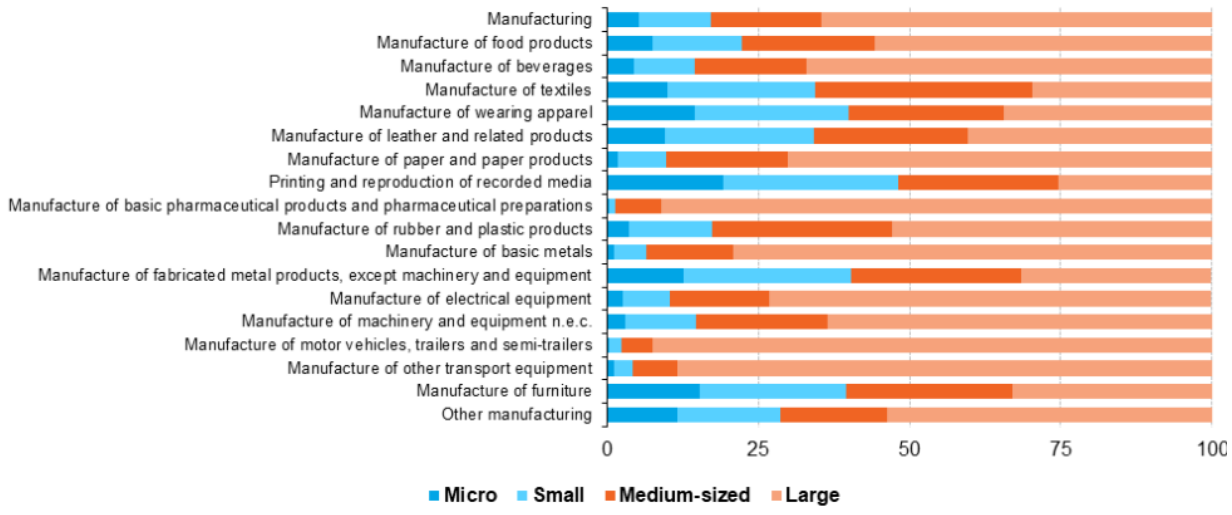
přívěsů a návěsů, tabákových výrobků a základních farmaceutických výrobků a farmaceutických přípravků.

V případě středních podniků (zaměstnávajících 50 až 249 osob) byl příspěvek k přidané hodnotě EU v roce 2018 nejvyšší (v celém zpracovatelském průmyslu) v odvětvích výroby pryžových a plastových výrobků, textilu, kůže a souvisejících výrobků a kovových konstrukcí s výjimkou strojů a zařízení.

V subsektoru Výroba usní a souvisejících výrobků se malé podniky (zaměstnávající 10 až 49 osob) podílely na přidané hodnotě pododvětví z 29,4 %.

Podle Eurostat mikropodniky (zaměstnávající méně než 10 osob) přispěly k největšímu podílu přidané hodnoty ze všech čtyř velikostních tříd ve výrobě dřeva a výrobků ze dřeva a korku, kromě nábytku; výrobě slaměných a proutěných výrobků (29,4 %) a opravách a instalaci strojů a zařízení (28,1 %).

Obrázek č. 31: Sektorová analýza přidané hodnoty ve zpracovatelském průmyslu podle velikosti podniku (NACE, sekce C, EU, 2018)



Zdroj: Eurostat

Stále větší počet průmyslových výrobců a zpracovatelů začíná díky nasazení udržitelných obchodních postupů generovat značné finanční zisky. Zároveň mají tyto postupy výrazné environmentální přínosy. Udržitelnou výrobu lze podle EPA (agentura ochrany životního prostředí USA) definovat jako „*výrobu produktů prostřednictvím ekonomicky odůvodněných*

procesů, které minimalizují negativní dopady na životní prostředí a zároveň šetří energii a přírodní zdroje. Udržitelná výroba také zvyšuje bezpečnost zaměstnanců, komunity a výrobků“[65].

Stále větší počet podniků považuje udržitelnost za důležitý cíl své strategie a svých aktivit s ohledem na zvyšování růstu a konkurenceschopnosti. Typické pro současný dynamický vývoj je, že zatímco ještě v nedávné minulosti šlo o malou skupinu podniků, které se tradičně označovaly za "zelené", nyní trend zahrnuje mnoho významných podniků v různých průmyslových odvětvích.

Podle zjištění EPA mají podniky k posilování udržitelnosti tyto hlavní důvody:

- Zvýšení provozní efektivity snížením nákladů a množství odpadu
- Reakce na požadavky zákazníků nebo způsob oslovení a získání nových zákazníků, v důsledku toho získat/zvýšit konkurenční výhodu
- Ochrana a posilování značky a pověsti, budování důvěry veřejnosti
- Budování dlouhodobé životaschopnosti a úspěchu podniku
- Reakce na regulativní omezení a příležitosti

Práce podniků na zajištění udržitelnosti vyžaduje určitý specifický přístup, který zahrnuje:

- Zajišťování udržitelnosti koordinovaně, integrovaně a formálně, nikoli ad hoc, nesouvisle a neformálně
- Zaměření na zvýšení konkurenceschopnosti a příjmů, spíše než soustředění se na snižování nákladů, snižování rizik a zvyšování efektivity
- Využívání inovací, plánování scénářů a strategických analýz, aby bylo možné jít nad rámec dodržování předpisů
- Integrace udržitelnosti napříč podnikovými funkcemi
- Zaměření na dlouhodobý horizont
- Spolupráce s externími stranami

[65] EPA. Sustainable Manufacturing. United States Environmental Protection Agency [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.epa.gov/sustainability/sustainable-manufacturing

Ke klíčovým přínosům udržitelné výroby patří:

- Nižší náklady na zdroje a výrobu
- Nižší náklady na dodržování předpisů
- Lepší prodej a rozpoznatelnost značky
- Lepší přístup k financování a kapitálu
- Snadnější nábor a udržení zaměstnanců

3.3 Zelená dohoda pro Evropu

Evropská unie se přihlásila k plnění měřitelných cílů v oblasti snižování produkce skleníkových plynů. EU jako celek deklarovala záměr:

- snížení čistých emisí skleníkových plynů do roku 2030 alespoň o 55 % oproti roku 1990
- dosažení nulových čistých emisí skleníkových plynů do roku 2050
- oddělit hospodářský růst od využívání zdrojů
- neopomenout na této cestě žádného jednotlivce ani region

Jako nástroj k dosažení stanovených záměrů přijala Evropská Komise soubor návrhů opatření v oblasti klimatu, energetiky, dopravy a zdanění pod názvem „Zelená dohoda pro Evropu“ („*A European Green Deal*“)[66].

Zelená dohoda pro Evropu deklaruje zlepšení života a zdraví občanů EU a budoucích generací tím, že zajistí:

- čisté ovzduší, nezávadnou vodu, zdravou půdu a biologickou rozmanitost
- renovaci budov v zájmu energetické účinnosti
- zdravé, cenově dostupné potraviny
- rozšíření veřejné hromadné dopravy
- ekologičtější energie a inovace díky špičkovým čistým technologiím

[66] EVROPSKÁ KOMISE. Zelená dohoda pro Evropu: Snaha stát se prvním klimaticky neutrálním kontinentem. Evropská komise [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_cs

- delší životnost výrobků, jelikož je bude možné opravovat, recyklovat a opět používat
- pracovní místa odolná proti budoucím změnám na trhu práce a vzdělávání v oblastech, které budou potřeba pro budoucí transformaci společnosti
- globálně konkurenceschopný, odolný průmysl

Opatření vyplývající z aplikace Zelené dohody pro Evropu budou uplatňována v oblastech, jako je klima, energetika, zemědělství, průmysl, životní prostředí a oceány, doprava, financování a regionální rozvoj, výzkum a inovace.

Na realizaci cílů Zelené dohody půjde jedna třetina investic ve výši 1,8 bilionu eur, které jsou k dispozici v rámci programu oživení NextGenerationEU a sedmiletého rozpočtu EU na období let 2021-2027. Evropská unie zároveň poukazuje na nutnost zajištění zelené transformace, která bude z podstaty sociálně spravedlivá. Evropská Komise uvádí, k posunu směrem k zelené ekonomice musí docházet spolu s řešením nerovností[67].

Očekává se, že **dopady ekologické transformace na hospodářství a zaměstnanost budou celkově pozitivní**. Pokud budou zavedeny vhodné doprovodné politiky, mohla by transformace v EU vytvořit přibližně 1 milion pracovních míst do roku 2030 a 2 miliony pracovních míst do roku 2050 – zejména středně kvalifikovaná a středně placená pracovní místa ve stavebnictví a ve zpracovatelském průmyslu. Dopad se však bude v jednotlivých zemích a odvětvích lišit.

Příjmy na řešení problémů energetické chudoby a mobility, stimulaci ekonomického růstu a na tvorbu pracovních míst budou zajišťovány prostřednictvím obchodování s emisemi. Nový Sociální fond pro klimatická opatření poskytne členským státům finanční prostředky na podporu zranitelných evropských občanů. EU očekává, že tento fond v období let 2025-2032 vygeneruje přes 72 miliard EUR, aby mohl:

- podporovat domácnosti, uživatele dopravy a mikropodniky postižené dopadem nového systému obchodování s emisemi pro paliva používaná v budovách a v dopravě

[67] EVROPSKÁ KOMISE. Realizace Zelené dohody pro Evropu. Evropská komise [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/publications/delivering-european-green-deal_cs

- podpořit investice do energetické účinnosti a renovace budov, čistého vytápění a chlazení a integraci energie z obnovitelných zdrojů
- poskytovat přímou podporu příjmu zranitelným domácnostem
- pomoci při financování mobility s nulovými a nízkými emisemi

3.4 Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v době zelené transformace

Zahrnutí environmentálních doložek do sociálního dialogu ("zelený" sociální dialog) by mohlo hrát vedoucí úlohu při prosazování spravedlivého přechodu k nízkouhlíkovému hospodářství. Mohl by také odbourat zavádějící protiklad mezi prací a životním prostředím. Přestože jsou environmentální doložky v kolektivních smlouvách schopny vytvářet kvalitní a zdravá pracovní místa, jsou v Evropě stále výjimečné.

Koncept „zeleného kolektivního vyjednávání“ má svůj počátek v roce 1987, kdy OSN publikovala tzv. Brundtlandovu zprávu, podle níž by měl být udržitelný rozvoj v rámci boje proti změně klimatu založen na třech pilířích - ekonomickém, sociálním a environmentálním. Vzhledem k tomu, že ekonomické aktivity produkují nejvíce skleníkových plynů, musí se soukromý i veřejný sektor zavázat k politikám šetrným k životnímu prostředí. "Zelené kolektivní vyjednávání" je součástí reakce na změnu klimatu, neboť propojuje environmentální řešení se sociálními závazky, a tím pozitivně mění ekonomickou efektivitu inovativních organizací. Evropská odborová organizace veřejných služeb EPSU na tomto základě formuluje „Zelené kolektivní vyjednávání[68]“.

Organizace EPSU již v roce 2011 zveřejnila materiál „Dopady klimatické změny na veřejné služby v Evropě“, kde uvádí: „*v několika diskusích v EPSU bylo zdůrazněno, že změna začíná na pracovišti. EPSU se zavázala pomáhat zástupcům na pracovištích tím, že jim zpřístupní informace o tom, jak lze řešit otázky životního prostředí a změny klimatu na úrovni pracoviště a kolektivního vyjednávání*“.

[68] EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION. What is Green Collective Bargaining?. EPSU [online]. 2017 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.epsu.org/article/what-green-collective-bargaining

I když může být „zelené kolektivní vyjednávání“ vnímáno jako nová myšlenka, v jistém smyslu mělo vždy environmentální rozměr. Výsledkem vyjednávání o zlepšení svých pracovních podmínek mohlo být vytvoření ekologičtějšího pracoviště nebo prosazení přijetí ekologičtější strategie zaměstnavatele. Například lidé pracující s azbestem, který byl nakonec uznán za látku způsobující rakovinu, kolektivně bojovali za větší ochranu a omezení jeho používání, a to dlouho předtím, než se otázky životního prostředí dostaly na pořad dne.

EPSU podporuje myšlenku, aby organizace proaktivně integrovaly „zelená“ opatření do jejich kolektivního vyjednávání. Na pomoc zástupcům odborů na místní úrovni při řešení některých otázek byly vypracovány pokyny na evropské i národní úrovni.

Britská odborová organizace TUC vyjmenovala několik klíčových benefitů pro odborové organizace, které integrují environmentální témata do kolektivního vyjednávání, jako např.:

- rozšíření konzultační agendy odborů
- dosažení úspor nákladů, které mohou přispět k odměnám zaměstnancům
- modernizace odborů: odbory jako moderní a relevantní organizace, které se zabývají zásadními problémy
- podpora zaměstnavatelů, aby se zaměřili na ekologické otázky = vytváření nových ekologických pracovních míst
- zapojení zaměstnanců, volba zaměstnanců do pozic zástupců pro ekologické záležitosti (v případě Velké Británie)

Příklady zeleného sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání (EPSU)

Místní úroveň: Společná dohoda o životním prostředí a klimatické změně ve Stockportu

Tato společná dohoda o životním prostředí a změně klimatu (JECCA) byla vyjednána mezi odborovým svazem veřejných služeb UNISON a Radou Stockportu.

Cílem Rady je:

- snížit svou uhlíkovou stopu prostřednictvím kvantifikovaných a transparentních ročních cílů
- spolupracovat se zaměstnanci, vedením a zúčastněnými stranami na školení a zvyšování povědomí
- úzce spolupracovat s odborovým svazem UNISON ve Stockportu na propagaci a podpoře spravedlivého přechodu na místní nízkouhlíkové hospodářství a náležitě zohledňovat odpovídající cíle odborového svazu UNISON na regionální a národní úrovni.

Příklad odborové koordinace: meziodborová síť pro environmentální osvětu (RISE: *Réseau Intersyndical de Sensibilisation à l'Environnement*).

Projekt RISE odkazuje na společnou strukturu odborových konfederací CSC a FGTB. Jeho hlavním cílem je podpora environmentálních opatření ve firmách prostřednictvím angažovanosti zástupců odborů. Projekt RISE, který od roku 1996 finančně podporuje valonská vláda, pomáhá zástupcům zaměstnanců v otázkách životního prostředí a mobility. Mezi otázky, kterými se síť zabývá, patří odpady, úspory energie, potraviny, mobilita a alternativní dopravní prostředky.

RISE rovněž nabízí školení pro zástupce odborů a praktickou podporu pro své členy[69].

Belgické Fórum o cílech udržitelného rozvoje (SDG) a aktivity odborů[70]

Belgické odbory CSC, CGSLB a FGTB se podílí na pravidelné konferenci Fóra o cílech udržitelného rozvoje. Zatím poslední konference se konala 5. října 2021 na téma zelené tranzice. Na belgickém fóru SDG mají firmy každoročně příležitost prezentovat pozitivní ekologický obraz. V reakci na to se odbory snaží jít nad rámec tohoto „zeleného marketingu“ a přijaly několik iniciativ v rámci sociálního dialogu, které vedly ke konkrétním výsledkům, jako např:

[69] EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION. What is Green Collective Bargaining?. EPSU [online]. 2017 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.epsu.org/article/what-green-collective-bargaining

[70] INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION. Green transition: not "if" but "how?." INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.ituc-csi.org/green-transition-not-if-but-how?lang=en

- nástroj vzešlý z průzkumu (v belgickém regionu) Valonsko, který má pomoci zástupcům odborů porozumět perspektivám jejich práce v oblasti životního prostředí a mobility
- návrhy na ochranu životního prostředí (např. odstraňování znečištění nahromaděného na pracovišti a účinnější využívání vody a surovin), formulované odborovou reprezentací prostřednictvím konzultačních mechanismů v podniku na zpracování kovů Nyrstar
- odborovou příručku o konkrétních opatřeních, která má zástupcům odborů pomoci při vyjednávání o snížení množství odpadu a spotřeby energie v bruselském hotelovém sektoru.

Belgické odbory upozorňují na přístup nadnárodních společností, které produkují "ekologické“ zboží a služby (elektromobily, rozvoz jídla atd.), přičemž zároveň porušují právo svých pracovníků na odborové zastoupení a vystavují je hybridním a nejistým pracovním statusům. Bez sociální spravedlnosti nebude přechod na zelenou ekonomiku přijatelnější. Sociální pilíř se podle názoru belgických odborů nesmí stát „chudým příbuzným“ pilířů SDG ve srovnání s ekologickým a ekonomickým pilířem.

3.5 Příklady odborových infomačních a podpůrných nástrojů

Sekce Klimatická změna na webových stránkách ITUC

Mezinárodní odborová konfederace ITUC na svých webových stránkách zřídila sekci „Klimatická změna[71]“. Zde publikuje informace o zelené transformaci z pohledu odborů ve formě:

- článků a aktualit

[71] INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION. Climate change. INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.ituc-csi.org/climate-change?lang=en&debut_documents_77=12#pagination_documents_77

- dokumentů (stanovisek odborů, odborných tematických zpráv, otevřených dopisů, proslovů, datových přehledů, příruček)
- multimédií (videa, fotogalerie)
- Odkazů na další iniciativy ITUC, např. Just Transition Centre

Just Transition Centre

Mezinárodní odborová konfederace ITUC spolu s partnery provozuje Just Transition Centre (Centrum spravedlivé transformace)[72]. Centrum spojuje pracovníky a jejich odbory, podniky a vlády v rámci sociálního dialogu. Propojuje zainteresované strany s komunitami a občanskou společností s cílem zajistit, aby pracovníci měli možnost se podílet na plánování spravedlivého přechodu k nízkouhlíkovému světu.

Misí Centra je pracovat se všemi relevantními aktéry při akceleraci spravedlivé transformace prostřednictvím:

- Posílení postavení pracovníků a jejich spojenců prostřednictvím sdílení příkladů postupů a plánů spravedlivého přechodu, zprostředkování vzájemného sdílení dovedností a zkušeností a budování kapacit v oblasti spravedlivé transformace.
- Dokumentování osvědčených postupů v procesech sociálního dialogu prostřednictvím rozhovorů, videí, zpráv a případových studií.
- Zahájení a podpora procesů sociálního dialogu zahrnujících odbory, komunity, vládu a podniky za účasti investorů a odborníků.
- Strategický příspěvek k národním a globálním politickým dialogům a plánování v oblasti spravedlivého přechodu.

[72] INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION. JUST TRANSITION CENTRE. INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre?lang=en

Průvodce ITUC národními politikami a mezinárodním řízením klimatické spravedlivé transformace

V roce 2017 zveřejnila organizace ITUC zprávu s názvem „*Just Transition - Where are we now and what's next? A Guide to National Policies and International Climate Governance*[73]“ (Spravedlivá transformace – kde jsme nyní a co dál? Průvodce národními politikami a mezinárodním řízením klimatické spravedlivé transformace). Materiál shrnuje dosavadní práci ITUC v této oblasti a předkládá nápady, jak koncepci dále rozvíjet. Zpráva například popisuje strukturální transformaci Porýní v Německu a překládá jako jeden z pozitivních příkladů realizace spravedlivé transformace. Vhodné plánování v Porúří dokázalo „uřídit“ desetinásobný úbytek pracovních sil v uhelném a ocelářském průmyslu z 390 000 v roce 1960 na 39 000 v roce 2001. V prvních dvou desetiletích transformace vykazovala malou schopnost diverzifikace v důsledku několika "výluk", avšak od poloviny 80. let se začal uplatňovat dynamičtější přístup. To zahrnovalo silný důraz na průmyslovou politiku a podporu "technologií na úsvitu rozvoje", v návaznosti na přístup zdola nahoru a rozhodující roli spolurozhodování s rovným zastoupením zaměstnanců a zaměstnavatelů u jednacího stolu. Byly definovány 4 následující politiky:

- Mzdové příspěvky na reintegraci nezaměstnaných a osob ohrožených nezaměstnaností
- Podpora politiky trhu práce na rozvoj podniků
- Kombinovaná podpora zaměstnanosti a infrastruktury
- Integrovaný rozvoj problematických městských oblastí

Opatření zaměřená na podporu předčasného odchodu do důchodu zahrnovala systém mzdových záruk. Osobám, které ještě nedosáhly důchodového věku, byl v Centrech personálního rozvoje připraven proaktivní plán, který je doprovázel do nových zaměstnání. Nejvyšší možná úroveň ochrany pracovních podmínek byla spojena s flexibilitou pracovníků, kteří přijali odbornou přípravu a případně i přestěhování. To bylo možné jen

[73] INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION. Just Transition - Where are we now and what's next?: A Guide to National Policies and International Climate Governance. INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION [online]. 2017 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.ituc-csi.org/just-transition-where-are-we-now?lang=en

díky angažovanosti vyjednávajících odborů IG BCE a odpovědnému chování zaměstnavatelů. Ukazatelem úspěchu je například úspěšnost Středisek odborného vzdělávání v Porúří, jež dosáhla 80 % míry umístění absolventů do zaměstnání.

Příručka „*Cool comforts*“

Příručka kanadské odborové organizace NBUPPE (New Brunswick Union of Public and Private Employees) s názvem „*Cool Comforts: Bargaining for our survival. A Union activist´s handbook on global warming*“ („Pohodlí chládku: kolektivní vyjednávání pro naše přežití. Příručka odboráře o globálním oteplování“) nabízí sedmibodovou strategii akceptace myšlenky zelené transformace v podnicích[74].

- Vznik společného výboru pro nakládání s energiemi
- Inventura produkce skleníkových plynů
- Edukace zaměstnavatele
- Identifikace příležitostí
- Zajištění spravedlivého přechodu na zelená pracovní místa pro ohrožené zaměstnance
- Stanovení cíle
- Zapojení spolupracovníků a sdílení dosažených úspěchů

Průvodce ETUC: Zapojení odborů do klimatické akce

Evropská odborová konfederace ETUC se problematice zelené ekonomiky věnuje velmi intenzivně. Jedním z výstupů aktivit ETUC v oblasti spravedlivé zelené transformace je průvodce pro odborové organizace s názvem „*Involving Trade Unions in Climate Action to Build a Just Transition*“ („Zapojení odborů do klimatické akce pro spravedlivou transformaci“).[75]

---

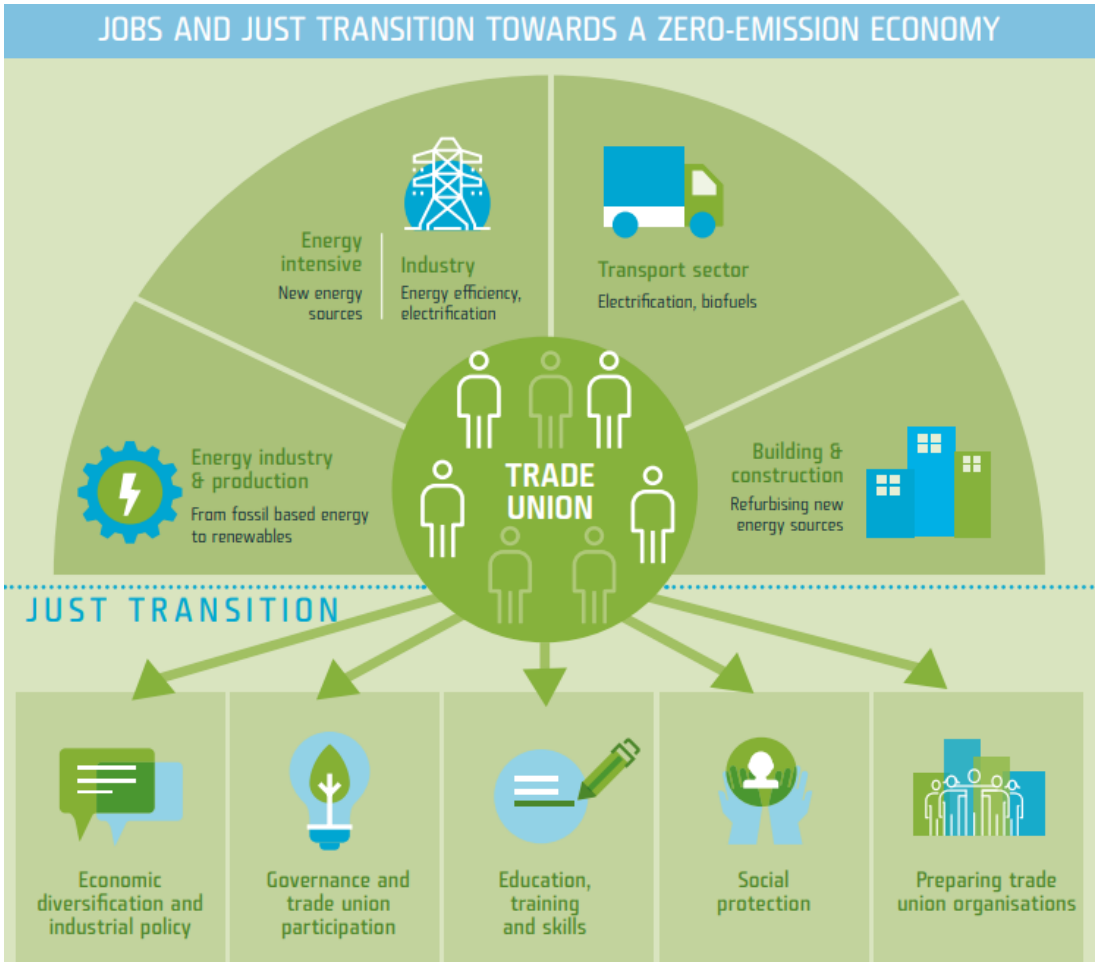
[74] NEW BRUNSWICK UNION a Peter CORBYN. Cool Comforts:: BARGAINING FOR OUR SURVIVAL. Labor4sustainability [online]. 2008 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://labor4sustainability.org/joinus/cool_comforts_1.pdf

[75] ETUC. Involving trade unions in climate action to build a just transition: A GUIDE FOR TRADE UNIONS. ETUC [online]. 2018 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf

Průvodce vysvětluje základní pojmy a iniciativy spojené s nutností přechodu na nízkouhlíkovou, cirkulární ekonomiku, jako např. cíle tzv. Pařížské dohody. Dále průvodce předkládá argumenty, proč by se odbory měly na tzv. klimatické politice („*climate governance*“) aktivně podílet nebo popisuje oblasti spravedlivé transformace, které jsou z pohledu odborů klíčové. K nim podle ETUC patří:

- Ekonomická diverzifikace a průmyslová politika
- Řízení spravedlivé transformace a participace odborů
- Vzdělávání, odborná příprava a dovednosti
- Sociální ochrana
- Příprava odborových organizací

Obrázek č. 32: Pracovní místa a spravedlivá transformace směrem k ekonomice nulových emisí



Zdroj: ETUC

Databáze „zelených“ klauzulí v kolektivních dohodách

Kanadský výzkumný projekt „*The Work in a Warming World*“ („Práce v ohřívajícím se světě“) v databázi shromažďuje všechny veřejně dostupné "zelené" doložky z kanadských kolektivních smluv[76]. Tato iniciativa je zajímavá ze tří hlavních důvodů: ukazuje, k jakým druhům opatření dochází mimo Evropskou unii. Databáze obsahuje množství rozmanitých příkladů ze soukromého i veřejného sektoru, což odborům poskytuje rozsáhlý zdroj konkrétní inspirace. Iniciativa ukazuje, jak snadné může být zavedení zelených doložek do kolektivního vyjednávání. Šíření těchto informací má pomoci odborům, které chtějí bojovat proti změně klimatu tím, že zahrnou environmentální otázky do svých priorit při kolektivním vyjednávání.

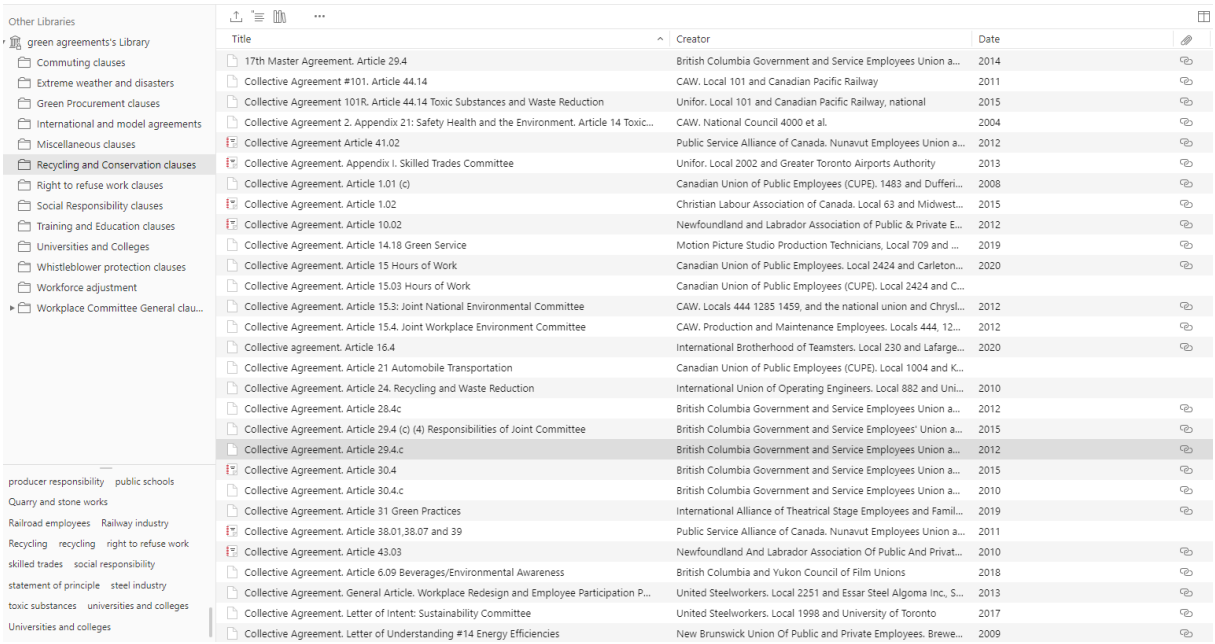
Každý zájemce může v databázi vyhledávat nebo procházet doložky týkajících se:

- dojíždění do zaměstnání
- extrémního počasí a přírodních pohrom
- ekologického zadávání zakázek
- mezinárodních a modelových dohod
- recyklace, ochrany zdrojů a energie
- práva na odmítnutí práce
- sociální odpovědnosti
- ekologického školení a vzdělávání
- univerzit a vysokých škol
- ochrany oznamovatelů („whistleblowerů“)
- přizpůsobování pracovní síly
- výborů pro životní prostředí na pracovišti
- dalších, jinde nezařazených ustanovení

[76] WORK IN A WARMING WORLD, The. Green Collective Agreements Database: Greening the Workplace through Collective Bargaining: Green Clauses in Collective Agreements. Adapting Canadian Work and Workplaces to Respond to Climate Change [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://adaptingcanadianwork.ca/green-collective-agreements-database/

Databáze nabízí velmi intuitivní ovládání. Umožňuje třídění podle výše uvedených položek nebo podle tzv. „tagů“. Jednotlivé položky jsou definovány názvem (název kolektivní dohod a příslušný článek dohody, v němž je zelená doložka obsažena), autorem (konkrétní odborová organizace), rokem platnosti kolektivní smlouvy a odkazem na podrobné informace.

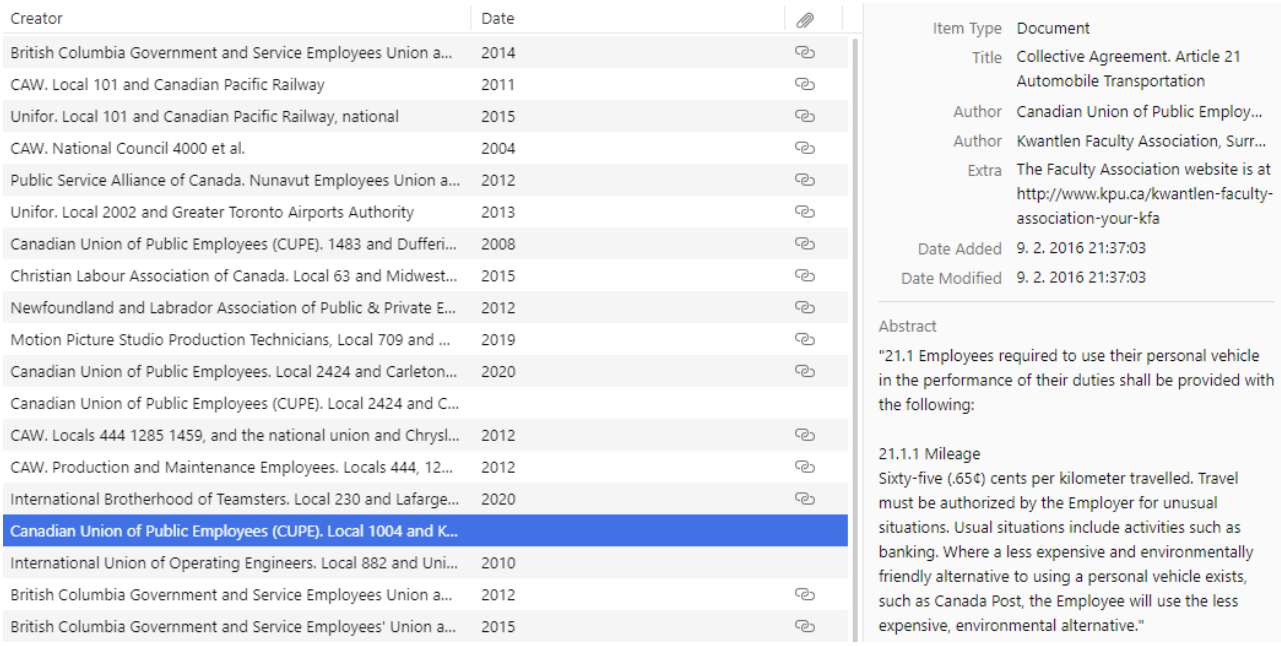
Obrázek č. 33: Struktura databáze zelených doložek kolektivních smluv v Kanadě



Zdroj: Green Collective Agreements Database

Volba požadované oblasti nebo „tagu“ umožnuje filtrování položek podle takto stanoveného požadavku. Při rozkliknutí konkrétní položky se zobrazí pole s bližšími informacemi, tj. se zelenými doložkami vztaženými ke zvolené oblasti zájmu.

Obrázek č. 34: Zobrazování konkrétních zelených klauzulí kolektivních smluv



Creator	Date
British Columbia Government and Service Employees Union a...	2014
CAW. Local 101 and Canadian Pacific Railway	2011
Unifor. Local 101 and Canadian Pacific Railway, national	2015
CAW. National Council 4000 et al.	2004
Public Service Alliance of Canada. Nunavut Employees Union a...	2012
Unifor. Local 2002 and Greater Toronto Airports Authority	2013
Canadian Union of Public Employees (CUPE). 1483 and Dufferi...	2008
Christian Labour Association of Canada. Local 63 and Midwest...	2015
Newfoundland and Labrador Association of Public & Private E...	2012
Motion Picture Studio Production Technicians, Local 709 and ...	2019
Canadian Union of Public Employees. Local 2424 and Carleton...	2020
Canadian Union of Public Employees (CUPE). Local 2424 and C...	
CAW. Locals 444 1285 1459, and the national union and Chrysl...	2012
CAW. Production and Maintenance Employees. Locals 444, 12...	2012
International Brotherhood of Teamsters. Local 230 and Lafarge...	2020
Canadian Union of Public Employees (CUPE). Local 1004 and K...	
International Union of Operating Engineers. Local 882 and Uni...	2010
British Columbia Government and Service Employees Union a...	2012
British Columbia Government and Service Employees' Union a...	2015

Item Type	Document
Title	Collective Agreement. Article 21 Automobile Transportation
Author	Canadian Union of Public Employ...
Author	Kwantlen Faculty Association, Surr...
Extra	The Faculty Association website is at http://www.kpu.ca/kwantlen-faculty-association-your-kfa
Date Added	9. 2. 2016 21:37:03
Date Modified	9. 2. 2016 21:37:03

Abstract

"21.1 Employees required to use their personal vehicle in the performance of their duties shall be provided with the following:

21.1.1 Mileage
Sixty-five (.65¢) cents per kilometer travelled. Travel must be authorized by the Employer for unusual situations. Usual situations include activities such as banking. Where a less expensive and environmentally friendly alternative to using a personal vehicle exists, such as Canada Post, the Employee will use the less expensive, environmental alternative."

Zdroj: Green Collective Agreements Database

Příklady zelených klauzulí v kolektivních smlouvách v Kanadě (*Green Collective Agreements Database*)

Aktéři kolektivní smlouvy: British Columbia Government and Service Employees Union a Government of British Columbia

Oblast: dojíždění do zaměstnání

"*Zaměstnavatel se aktivně podílí na ekologicky udržitelných programech zaměstnanecké dopravy, které podporují zaměstnance ve využívání veřejné dopravy, cyklistiky a/nebo spolujízdy na pracoviště.*"

Aktéři kolektivní smlouvy: Public Service Alliance of Canada. Local Y023. Yukon Employees´ Union a City of Whitehorse, Yukon

Oblast: dojíždění do zaměstnání

"*Aby zaměstnavatel podpořil zaměstnance a jejich rodinné příslušníky ve využívání veřejné dopravy, uhradí jim 50 % nákladů na jízdenku na městskou hromadnou dopravu.*

Pro účely tohoto oddílu se rodinou rozumí manžel/manželka nebo partner/partnerka zaměstnance a děti žijící v místě bydliště zaměstnance."

Aktéři kolektivní smlouvy: MoveUp (Canadian Office and Professional Employees Union). Local 378 a EcoJustice Canada

Oblast: dojíždění do zaměstnání

"S ohledem na skutečnost, že rozhodnutí nejezdit do práce vlastním vozidlem je jednou z nejvýznamnějších věcí, kterou může jednotlivec udělat pro ochranu našeho životního prostředí, bude zaměstnavatel vyplácet zaměstnancům na plný úvazek a zaměstnancům na dobu určitou, kteří dojíždějí do práce a z práce veřejnou dopravou, pracují na dálku, dopravují se do práce na kole nebo pěšky, motivační příspěvek na dopravu ve výši osmdesáti pěti (85) % ceny měsíční jízdenky TransLink pro jednu zónu a padesáti (50) % ceny měsíční jízdenky pro další zóny. Tento benefit je k dispozici také zaměstnancům na částečný úvazek a smluvním zaměstnancům na poměrném základě. Každý zaměstnanec, který jezdí do práce (včetně spolujízdy) více než čtyři (4) dny v měsíci, nemá na příspěvek nárok, pokud auto nepotřebuje k výkonu práce".

Aktéři kolektivní smlouvy: Unifor. Local 1987 a Ventra Group Inc., Peterborough, Ontario

Oblast: extrémní počasí a přírodní pohromy

„Plán pro horké počasí: Členové Společného výboru pro zdraví, bezpečnost a životní prostředí společnosti Ventra Group Inc. připravili plán pro horké počasí, aby zajistili ochranu pracovníků před nadměrným teplem. Fáze 1 bude spuštěna, jakmile termostat ukáže hodnotu 33,4 stupně Celsia. Tato fáze bude realizován podle oblastí. Všichni zaměstnanci v příslušných oblastech budou pracovat maximálně šedesát (60) minut od začátku směny a konce obědů a přestávek a poté jim bude poskytnuta patnácti (15) minutová přestávka namísto pravidelných plánovaných přestávek. Tento postup bude pokračovat tak dlouho, dokud bude teplota 33,4 stupňů Celsia nebo vyšší. Jakmile hodnota klesne pod 33,4 stupňů Celsia, zaměstnanci se vrátí k pravidelným plánovaným přestávkám. Pokud zaměstnanci pracovali od začátku celé směny při teplotě vyšší než

33,4 stupně a teplota neklesne před koncem směny pod 33,4 stupně, bude naplánovaná úlevová přestávka pokračovat až do konce směny."

Aktéři kolektivní smlouvy: International Association of Machinist. Local 1922 a EcoJustice Canada.

Oblast: ekologické zadávání zakázek

"Výrobky šetrné k životnímu prostředí: Společnost se zavazuje, že vynaloží veškeré přiměřené úsilí, aby zaměstnancům poskytla výrobky a služby šetrné k životnímu prostředí, například papír, inkoust, mýdlo, čisticí prostředky a podobně.

Místní, bezpečné a spravedlivě obchodované produkty: Společnost se zavazuje, že při poskytování produktů zaměstnancům vynaloží veškeré přiměřené úsilí, aby poskytovala produkty vypěstované a vyrobené v místě; produkty bez pesticidů; geneticky nemodifikované potraviny a produkty vyrobené etickým a spravedlivým způsobem (fair-trade)."

Aktéři kolektivní smlouvy: Unifor. Local 27 a Cooper Standard Automotive Fluid Systems Division. Glencoe Plant

Oblast: ekologické zadávání zakázek

"*Třetina všech stávajících chemických látek musí být nejméně jednou ročně přezkoumána ze strany JHSC (Společným výborem pro BOZP), aby se ověřila možnost použití vhodnějších, ekologičtějších alternativ. Všechny nové chemické látky budou projednány a přezkoumány před jejich zavedením do podniku nebo bezprostředně poté, aby se prozkoumalo, zda je k dispozici vhodnější, ekologičtější alternativa. Společnost zajistí, aby byli všichni zaměstnanci každoročně informováni a společně proškoleni."*

Aktéři kolektivní smlouvy: Canadian Union of Public Employees (CUPE). Local 4153 a Hamilton-Wentworth District School Board, Ontario

Oblast: ekologické zadávání zakázek

"Strany se dohodly na pokračování činnosti Společného výboru pro kontrolu chemických látek/vybavení po dobu platnosti kolektivní smlouvy. Výbor se skládá ze tří (3) zástupců vedení a tří (3) zástupců CUPE, Local 4153. Zástupci odborové Unie budou vybráni Unií. Mandát výboru zahrnuje mimo jiné:

(i) vypracování pokynů upravujících nákup chemických látek/zařízení používaných v zařízeních správní rady;

(ii) identifikaci alternativ k jakýmkoli potenciálně nebezpečným chemickým látkám/zařízením; včetně podpory ekologicky šetrných výrobků v zařízeních správní rady, jejichž výsledkem je zlepšení venkovního ekosystému za účelem podpory učení studentů a zdravého pracovního prostředí."

Aktéři kolektivní smlouvy: British Columbia Government and Service Employees Union a Government of British Columbia

Oblast: recyklace, ochrana zdrojů a energie

"Společný výbor ministerstva: Odpovědnost výboru... (c) Výbor je rovněž oprávněn vydávat doporučení Unii a zaměstnavateli v těchto obecných záležitostech: ...(4) přezkoumání způsobů, jakými může zaměstnavatel snížit spotřebu neobnovitelných a obnovitelných zdrojů na pracovišti, zvýšit množství materiálu, který je na pracovišti znovu využíván, a zavést recyklační programy".

Aktéři kolektivní smlouvy: Canadian Auto Workers (CAW). Local 101 a Canadian Pacific Railway

Oblast: recyklace, ochrana zdrojů a energie

"Toxické látky a snižování množství odpadu: Společnost po konzultaci s Výborem:

(a) Zajistí v co největší míře používání takových látek v pracovních procesech, které vylučují nebo minimalizují škodlivost pro zaměstnance a životní prostředí.

(b) Vyhodnotí všechny látky používané nebo vyráběné na pracovišti a zjistí, zda je možné je nahradit méně nebezpečnou látkou.

(c) Pokud existuje méně nebezpečná účinná náhrada, zajistí její používání místo škodlivější látky.

(d) snaží se o spolupráci s dodavateli, aby vyvíjeli méně nebezpečné účinné látky.

(e) Pokud nelze nalézt vhodnou méně nebezpečnou náhradu, zajistí se vhodné ochranné prostředky a zajistí se izolace.

(f) Všechny látky, které nelze nahradit, budou vyhodnoceny a bude s nimi nakládáno následujícím způsobem v požadovaném pořadí, přičemž preference určí výbor:

(i) Opětovné použití

(ii) Recyklace

(iii) Odstranění tak, aby se vyloučilo nebo minimalizovalo poškození životního prostředí

(iv) Skladování způsobem šetrným k životnímu prostředí v souladu se stanovenými předpisy nebo pokyny."

Aktéři kolektivní smlouvy: United Steelworkers. Local 1998 a University of Toronto

Oblast: recyklace, ochrana zdrojů a energie

"Univerzita a Unie si uvědomují důležitost ochrany životního prostředí a podpory ekologicky udržitelných postupů na pracovišti. Za tímto účelem se strany dohodly, že se během platnosti této kolektivní smlouvy budou scházet a jednat o zřízení výboru pro udržitelnost s cílem prozkoumat iniciativy a praktická opatření, která se zabývají otázkami souvisejícími s udržitelností, změnou klimatu, uhlíkovou stopou univerzity a minimalizací zbytečné spotřeby zdrojů."

Aktéři kolektivní smlouvy: International Alliance of Theatrical Stage Employees a Family Farm Films NL

Oblast: recyklace, ochrana zdrojů a energie

"Smluvní strany se vzájemně hlásí k filozofii finančně efektivních ekologických postupů, které jsou prospěšné pro životní prostředí. Za tímto účelem vyjednávací strany potvrzují

svůj závazek přezkoumat stávající ekologické postupy a/nebo vyvinout nové ekologické postupy, které mohou být rozšířeny do výroby jako zdroj v tomto životně důležitém úsilí."

Aktéři kolektivní smlouvy: Canadian Auto Workers (CAW) a CAW Family Education Centre. Port Elgin

Oblast: recyklace, ochrana zdrojů a energie

„Zastoupení Unie v tomto výboru tvoří jeden člen zvolený Unií. CAW bude mít rovněž jednoho člena. Tento výbor bude:

- *Scházet se dvakrát ročně ve vzájemně dohodnutém čase a na vzájemně dohodnutém místě, aby posoudil a projednal otázky týkající se životního prostředí, recyklace a úspory energie v Centru. Za čas strávený na těchto schůzích bude členovi Unie vyplácena náhrada.*
- *Projednávat a vydávat doporučení týkající se budoucích programů střediska v oblasti životního prostředí, recyklace a úspory energie. Propagovat a podporovat probíhající vzdělávací programy Centra, týkající se životního prostředí.*
- *Přijímat a projednávat příslušné záležitosti, které jim předloží zaměstnanci a CAW.*
- *Vyvíjet a vydávat vzdělávací materiály pro zaměstnance a jejich rodiny, týkající se životního prostředí, recyklace a úspory energie.*

V případě, že středisko provádí testování životního prostředí, tj. půdy, ovzduší, hluku, vody, budou výsledky poskytnuty společnému výboru pro zdraví a bezpečnost. CAW umožní členovi Unie ve společném výboru pro životní prostředí účast na konferenci CAW o životním prostředí, která se koná jednou za dva roky".

Aktéři kolektivní smlouvy: Canadian Auto Workers (CAW). Local 2009AP a Magna International. Qualtech Seating Systems.

Oblast: recyklace, ochrana zdrojů a energie

"…..Pro dosažení výše uvedených cílů jsou zásadní následující zásady:

...b) Pravidelně vyhodnocovat a sledovat minulé a současné obchodní činnosti s dopadem na zdraví, bezpečnost a životní prostředí

c) Prostřednictvím místně stanovených cílů trvalého zlepšování zajistit:

i. Zvyšování efektivity využívání přírodních zdrojů, včetně energie

ii. minimalizaci toky odpadů a emisí

iii. zavádění účinných recyklačních programů ve výrobních provozech

d) Využívat inovativní design a inženýring ke snížení dopadu výrobků na životní prostředí během provozu vyráběných vozidel a po skončení jejich životnosti

e) Zajistit, aby byl pro každý z jejích provozů zaveden a neustále monitorován program systematické kontroly s cílem neustálého zlepšování v oblasti zdraví, bezpečnosti a životního prostředí.

Každý z provozů skupiny Magna vypracuje a zavede specifické zásady a akční plány v oblasti zdraví, bezpečnosti, hygieny v průmyslu, havarijní plánů a ochrany životního prostředí v souladu s výše uvedenými zásadami.

Všichni zaměstnanci budou seznámeni s výše uvedenými cíli a zásadami a budou povinni začlenit ducha těchto cílů a zásad do svých povinností a řídit se jimi."

Aktéři kolektivní smlouvy: Unifor. Local 27 a Cooper Standard Automotive Fluid Systems Division. Glencoe Plant

Oblast: právo na odmítnutí práce

"Žádný zaměstnanec nesmí být propuštěn, penalizován nebo disciplinárně potrestán za to, že odmítne pracovat na pracovišti nebo na jakémkoli pracovišti nebo obsluhovat jakékoli zařízení, pokud se domnívá, že by to bylo nebezpečné nebo nezdravé pro něj samotného, plod, kolegu nebo veřejnost, životní prostředí nebo pokud by to bylo v rozporu s platnými federálními, provinčními nebo obecními zákony, předpisy nebo kodexy o ochraně zdraví a bezpečnosti nebo o ochraně životního prostředí. Po dobu odmítnutí nedojde ke ztrátě mzdy, odpracovaných let ani benefitů."

Aktéři kolektivní smlouvy: Canadian Auto Workers (CAW). Local 114 a Williams Moving and Storage. Alberta and British Columbia

Oblast: právo na odmítnutí práce

(a) Společnost souhlasí s tím, že všichni členové Výboru mají právo kdykoli prošetřit bezpečnostní rizika na pracovišti. Bezpečnostní rizika zahrnují jakýkoli postup, část pracoviště nebo místo mimo pracoviště, které bylo nebo by mohlo být ovlivněno pracovištěm, látku přepravovanou z pracoviště nebo látku uvolňovanou z pracoviště nebo jakékoli zařízení, stroj, přístroj, předmět nebo věc, které mohou poškodit člověka nebo životní prostředí.

(b) Pokud člen výboru zjistí, že existuje bezpečnostní riziko, může dát společnosti pokyn k zastavení práce nebo k zastavení používání jakékoli části pracoviště nebo jakéhokoli zařízení, stroje, přístroje, předmětu nebo věci.

(G)13.06 Právo na odmítnutí nebezpečné nebo zdraví škodlivé práce:

(a) Společnost zajistí, aby všichni zaměstnanci byli informováni o tom, že mají právo odmítnout nebezpečnou práci, která by mohla poškodit je, jinou osobu nebo životní prostředí.....

Aktéři kolektivní smlouvy: Unifor. Local 4050 and Cascade Carriers LP. (Alberta)

Oblast: právo na odmítnutí práce

a) "Žádný závislý kontraktor nesmí být propuštěn, potrestán, donucen, zastrašován nebo disciplinárně potrestán za to, že jedná v souladu se zákonem o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, jeho vlastními předpisy a kodexy praxe a také zákony, předpisy nebo kodexy praxe v oblasti životního prostředí.

b) Žádný závislý kontraktor nebude propuštěn, penalizován, donucován, zastrašován nebo disciplinárně potrestán za to, že odmítl pracovat na pracovišti nebo na jakémkoli pracovním místě nebo obsluhovat jakékoli zařízení, pokud se závislý kontraktor domnívá, že by to bylo nebezpečné nebo nezdravé pro závislého kontraktora, zaměstnance, plod, spolupracovníka, veřejnost, životní prostředí nebo pokud by to bylo v rozporu s platnými federálními, provinčními nebo obecními zákony, předpisy nebo kodexy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci nebo o životním prostředí.

c) Pro závislého kontraktora, který odmítne práci podle bodu 10.6, a všechny závislé kontraktory, kterých se odmítnutí týká, a pro jakýkoli pokyn podle bodu 10.6 platí, že po dobu odmítnutí nedochází ke ztrátě mzdy, odpracovaných let ani výhod."

Aktéři kolektivní smlouvy:

Oblast: Sociální odpovědnost

„Strany se dohodly, že existuje společný zájem zaměřit se na omezení dopadu následujících rizik, která jsou spojena s prací vykonávanou mnoha zaměstnanci společnosti.

.....(c) Rizika pro životní prostředí:

Environmentální riziko je látka, stav nebo událost, která může ohrozit okolní přírodní prostředí a nebo nepříznivě ovlivnit zdraví lidí. Jakýkoli jednotlivý nebo kombinovaný toxický chemický, biologický nebo fyzikální činitel v životním prostředí, který je výsledkem lidské činnosti nebo přírodních procesů a který může ovlivnit zdraví exponovaných osob, včetně znečišťujících látek.

Společnost a Unie se zavazují identifikovat rizika a zavádět procesy na podporu environmentální pohody zaměstnanců na pracovišti“.

Aktéři kolektivní smlouvy: Canadian Auto Workers (CAW). Local 114 a B and L Security Patrol Ltd.

Oblast: Sociální odpovědnost

"Každý rok na konci března přibližně ve 20:00 hodin (místního času) budou zaměstnanci vyzváni, aby se zúčastnili zhasínání světel ve svých domovech a na pracovištích jako uznání role, kterou má každý z nás při zastavení klimatických změn."

Aktéři kolektivní smlouvy: Canadian Union of Public Employees (CUPE). Local 3886 a Royal Roads University, Victoria

Oblast: Sociální odpovědnost

….“Univerzita a Unie usilují o zajištění bezpečného, zdravého a chráněného prostředí pro svou činnost. V souladu s posláním univerzity v oblasti životního prostředí se Univerzita a Unie rovněž zavazují ...rozvíjet a udržovat vysoké standardy péče o životní prostředí. Naším posláním je být světovým lídrem v oblasti environmentální udržitelnosti prostřednictvím inovativních strategií, které podporují ochranu a zachování životního prostředí. Za tímto účelem budou spolupracovat všemi rozumnými způsoby při snaze zabránit vzniku nebezpečným praktikám a postupům a při nápravě již existujících nebezpečných praktik a postupů, pokud jsou zjištěny“.

Aktéři kolektivní smlouvy: Pulp Paper and Woodworkers of Canada. Local 9 a Ainsworth Engineered, Lumber Co. Ltd OSB – 100 Mile Division

Oblast: Ekologické školení a vzdělávání

„Od prvního dne měsíce následujícího po ratifikaci kolektivní smlouvy na období 2009 až 2013 bude společnost přispívat 0,03 dolarů na hodinu na zaměstnance do fondu na vzdělávání a zvyšování kvalifikace.

Tento fond bude odborový svaz využívat k rozvoji a realizaci řady programů, které mohou zahrnovat: Otázky životního prostředí a využití půdy“.

Aktéři kolektivní smlouvy: United Steelworkers. Local 9346 a Teck Coal Ltd. (Elkview)

Oblast: Ekologické školení a vzdělávání

"Za účelem splnění společných cílů v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude zřízen Společný výbor pro bezpečnost, ochranu zdraví při práci a životní prostředí (JOHSEC)... uznává se, že využívání videí o bezpečnosti, hostujících řečníků nebo jiných externích zdrojů může sloužit jako užitečný nástroj pro podporu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a environmentálního povědomí."

Aktéři kolektivní smlouvy: United Steelworkers. Local 1-2017 a Babine Forest Products

Oblast: Ekologické školení a vzdělávání

„ČLÁNEK XXVII - VZDĚLÁVACÍ FOND

Příspěvky do fondu činí 0,05 dolarů za odpracovanou hodinu na zaměstnance.

S účinností od prvního dne měsíce následujícího po oznámení o ratifikaci kolektivní smlouvy budou příspěvky do fondu zvýšeny o 0,01 dolarů za odpracovanou hodinu na celkovou částku 0,06 dolarů za odpracovanou hodinu na zaměstnance….. S účinností od 1. března 2023 se příspěvky do fondu zvýší na celkovou částku 0,09 dolarů za odpracovanou hodinu na zaměstnance.

Prostředky budou převáděny na účet místní organizace USW 1-2017, zasílány prostřednictvím individuálního šeku a budou jasně označeny jako "vzdělávací fond". Vzdělávací fond bude moc být použit konkrétně na rozvoj a realizaci programů, které mohou zahrnovat:…..Otázky životního prostředí….Otázky využívání půdy….Zdraví a bezpečnost.“

Aktéři kolektivní smlouvy: Unifor. Local 88 a General Motors of Canada. CAMI Assembly

Oblast: Ekologické školení a vzdělávání

.. "je dohodnuto, že ve společnosti CAMI vznikne Společný výbor pro životní prostředí. Výbor se bude skládat ze dvou (2) zástupců místní organizace Unifor 88 (určených předsedou závodu) a dvou (2) členů vedení společnosti CAMI. Strany se dohodly, že tento výbor a jeho funkce by neměly být v žádném případě protichůdné a jeho jasným účelem je podporovat environmentální povědomí všech členů týmu CAMI.

Výbor má:

- *….Diskutovat a předkládat případná doporučení týkající se možných budoucích programů recyklace životního prostředí nebo úspory energie.*
- *Propagovat a podporovat probíhající environmentální programy týkající se recyklace a úspory energie.*
- *Vyvíjet a vydávat vzdělávací materiály pro členy týmu a jejich rodiny týkající se životního prostředí, recyklace a úspory energie.*

CAMI se rovněž zavazuje zajistit školení pro členy Unie za účelem zlepšení informovanosti členů výboru pro životní prostředí a porozumění problematikám recyklace a úspor energie.“

Aktéři kolektivní smlouvy: Professional Employees Association a B.C. Public Service Agency

Oblast: ochrana oznamovatelů („whistleblowerů“)

„Článek 36.12 Zveřejňování informací:

"Zaměstnavatel a Unie uznávají, že je ve veřejném zájmu, aby zaměstnanci mohli zveřejnit informace týkající se porušení zákona, ohrožení veřejného zdraví a bezpečnosti nebo významného ohrožení životního prostředí.

Žádný zaměstnanec nesmí být disciplinárně potrestán za to, že v dobré víře oznámí podezření z protiprávního jednání v souladu s následujícím postupem:

(a) Zaměstnanec se s takovou obavou nebo tvrzením obrátí na svého přímého nadřízeného.

(b) Pokud se zaměstnanec domnívá, že obvinění nebylo na této úrovni dostatečně vyřešeno, nebo pokud se obvinění týká přímo přímého nadřízeného, může zaměstnanec věc písemně postoupit dalšímu stupni managementu, který není do záležitosti přímo zapojen."

Aktéři kolektivní smlouvy: Canadian Auto Workers (CAW). Local 101 a Canadian Pacific Railway Ltd.

Oblast: ochrana oznamovatelů („whistleblowerů“)

Čl. 44.8 a) "Společnost a její zaměstnanci jsou povinni oznámit příslušným orgánům, pokud dojde k úniku nebezpečné látky do ovzduší, půdy nebo vodních systémů.

(b) Žádný zaměstnanec nesmí být propuštěn, penalizován, zastrašován nebo disciplinárně potrestán za plnění této povinnosti."

Aktéři kolektivní smlouvy: Canadian Union of Public Employees. Local 3261 a University of Toronto

Oblast: ochrana oznamovatelů („whistleblowerů“)

Čl. 10.07 "Univerzita je odpovědná za informování příslušných orgánů v souladu se zákonem o vysokých školách, příslušnou federální, provinční a obecní legislativou v oblasti životního prostředí, v případě úniku nebezpečné látky do ovzduší, země nebo vodního systému.

Zaměstnanci jsou povinni nejprve ohlásit takový únik přímému nadřízenému nebo pověřené osobě v souladu se zákonem o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. V reakci na to má nadřízený povinnost zajistit příslušné vyšetřování, a to ve spolupráci se Společným výborem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Žádný zaměstnanec nesmí být propuštěn, penalizován ani disciplinárně potrestán v případě, že v dobré víře oznámí únik nebezpečné látky příslušnému regulačnímu orgánu.“

Aktéři kolektivní smlouvy: International Brotherhood of Teamsters. Local 31. a ContainerWorld Forwarding Services Inc

Oblast: ochrana oznamovatelů („whistleblowerů“)

"Společnost bude dodržovat všechny platné provinční a obecní právní předpisy a nařízení týkající se zdraví, bezpečnosti a životního prostředí.

Všechny normy stanovené podle právních předpisů a nařízení představují minimální přijatelnou praxi, která může být zlepšena na základě dohody Výboru pro řízení práce.

Jakékoli porušení těchto zákonů a předpisů, jehož je zaměstnanec svědkem, musí být neprodleně nahlášeno nadřízenému. Zaměstnanec nesmí být disciplinárně potrestán za to, že v dobré víře oznámí porušení těchto zákonů a předpisů příslušným orgánům v případě, že nadřízený není k dispozici nebo že věc není napravena v čase, který zaměstnanec považuje za odpovídající."

Aktéři kolektivní smlouvy: Unifor. Local 114 a Philips Ledalite Architectural Products

Oblast: ochrana oznamovatelů („whistleblowerů“)

„Čl. 11.2.b: Od zaměstnanců se očekává, že budou dodržovat stanovené bezpečnostní a ekologické předpisy a že budou neprodleně hlásit nebezpečné nebo ekologicky škodlivé podmínky, zařízení nebo postupy vedoucímu, který zajistí co nejrychlejší nápravu problému. Společnost a její zaměstnanci budou dodržovat zákon o odškodnění pracovníků a jeho předpisy, zákon o pracovním prostředí, předpisy o pracovním prostředí a platné zákony a předpisy o životním prostředí.

Společnost a její zaměstnanci jsou povinni oznámit příslušným orgánům únik nebezpečných látek do ovzduší, země nebo vodních systémů. Žádný zaměstnanec nesmí být za takové oznámení disciplinárně potrestán, pokud byla nejprve informována Společnost a Výbor pro zdraví, bezpečnost a životní prostředí."

Aktéři kolektivní smlouvy: MoveUp (Canadian Office and Professional Employees Union). Local 378 and EcoJustice Canada. Vancouver Office

Oblast: ochrana oznamovatelů („whistleblowerů“)

„Článek 19.04: Zaměstnanci, kteří mají obavy, že práce, kterou vykonávají, významně poškozuje životní prostředí, jsou povinni informovat zaměstnavatele, odbory nebo kteréhokoli člena společného výboru pro bezpečnost práce, zdraví a životní prostředí, aby mohla být záležitost včas a náležitě řešena."

Aktéři kolektivní smlouvy: United Steelworkers. Local 1-2017 a Babine Forest Products

Oblast: přizpůsobování pracovní síly

„Společnosti Weldwood of Canada Limited a IWA-CANADA se dohodly na vytvoření pracovní skupiny složené ze tří (3) zástupců managementu a tří (3) zástupců odborů, přičemž každá ze stran bude mít spolupředsedu. Pracovní skupina bude zkoumat změny a trendy v lesnickém průmyslu.

Mandát pracovní skupiny bude následující, ale může zahrnovat i další oblasti působnosti, které si strany přejí prozkoumat.

1. Prozkoumat změny, ke kterým dochází v odvětví, a jejich dopad na vztahy mezi odbory a vedením.

2. Identifikovat všechny postupy, zásady, dohody, pracovní rozvrhy, metody, pracovní prostředí, využití lidí a praxi společnosti, které přispívají k efektivní a bezpečné výrobě při současné rozšiřování expanzi stávající pracovní síly.

3. Určit, jaké změny jsou vhodné pro zlepšení celkové schopnosti odvětví těžit a produkovat dřevo bezpečným a hospodárným způsobem.

4. Určit příležitosti pro zaměstnance, aby si osvojili nové dovednosti, a vyškolit zaměstnance společnosti pro obsluhu zařízení a vykonávání dalších prací, spojených s vývojem pracovních míst v rámci lesního průmyslu.

5. Pracovní skupina bude předkládat pravidelné zprávy s doporučeními (odborové) Unii a Výboru pro vyjednávání s managementem, obsahující i doporučení opatření, která mají reagovat na změny v lesním průmyslu.“

Aktéři kolektivní smlouvy: Dural Depot Bus Drivers a Hillsbus Co. Pty Ltd.

Oblast: přizpůsobování pracovní síly

Odstupné se nevyplácí v žádném z následujících případů:

….(e) pokud společnost Hillsbus musí v rámci iniciativ federální vlády v oblasti změny klimatu (nebo z jakéhokoli jiného vládního politického či legislativního důvodu) ukončit nebo omezit výrobu (nebo jakkoli změnit poskytování svého zboží a služeb), což má za následek zrušení pracovní pozice, ukončení pracovního poměru zaměstnance nebo změnu pracovní náplně zaměstnance (i když se tato náplň podstatně liší od současné pracovní náplně zaměstnance). Pokud dojde za těchto okolností ke změně role zaměstnance, společnost Hillsbus poskytne příslušnému zaměstnanci příslušné školení, aby byl zaměstnanec schopen vykonávat změněnou roli, a bude zaměstnanci vyplácet plat srovnatelný s jeho původní pozicí."

Aktéři kolektivní smlouvy: Unifor. Local 1400 a Canlin Energy Corporation. Woldcat Hills Gas Plant, Alberta

Oblast: přizpůsobování pracovní síly

„Prohlášení o porozumění týkající se ochrany zaměstnanosti: Na stávajících fórech (např. schůzky odborů a vedení) budou strany aktivně diskutovat o možných změnách nebo iniciativách, které mohou mít dopad na zaměstnance. Strany prozkoumají možnosti, které by mohly minimalizovat jakýkoli dopad na stávající zaměstnance. V případě uzavření závodu, částečného uzavření závodu, technologické změny nebo změny metod či zařízení, které zahrnují trvalé snížení počtu zaměstnanců, společnost oznámí odborům takovou změnu nebo uzavření závodu nejméně šest (6) měsíců předem nebo s předstihem stanoveným zákonem, podle toho, která lhůta je delší…..“

Aktéři kolektivní smlouvy: Communications Energy and Paperworks Union. Local 686 and Catalyst Paper Corp.

Oblast: přizpůsobování pracovní síly

"Strany si uvědomují význam dlouhodobě úspěšného dřevozpracujícího a papírenského průmyslu v Britské Kolumbii, zejména v lokalitách a výrobách, které společnost Catalyst Paper provozuje. Za tímto účelem je společnost připravena spolupracovat s kanadskou odborovou organizací Communications and Paperworkers Union of Canada (CEP) na zajištění následujících opatření:

- Společně s CEP, jejími funkcionáři, zástupci a kontaktními osobami usilovat o získání finančních prostředků na podporu výše uvedených cílů, včetně alternativních paliv apod., jinak označovaných jako "zelené iniciativy", od federálních a provinčních ministerstev, jejich orgánů atp.".

Aktéři kolektivní smlouvy: Canadian Union of Public Employees. Local 39 42 and Ottawa Salus Corporation

Oblast: další, jinde nezařazená ustanovení

„Zaměstnanci, který pro služební cesty zaměstnavatele používá jízdní kolo, náleží 25 centů (25¢) za kilometr.“

Aktéři kolektivní smlouvy: New Brunswick Public and Private Employees Union a Government of New Brunswick. Natural Resources Unit.

Oblast: další, jinde nezařazená ustanovení

"Smluvní strany se tímto dohodly na realizaci pilotního projektu, jehož cílem je vypracovat doporučení ke snížení emisí uhlíku, produkovaných přímo nebo nepřímo pracovištěm. Pilotní projekt bude realizován v jednom z regionů Odboru přírodních zdrojů, který určí Odbor. Členy projektového týmu budou zaměstnanci vyjednávací jednotky Resource Services a další zaměstnanci z daného regionu. Projektový tým bude podřízen regionálnímu řediteli. Projektový tým vypracuje po vzájemné dohodě zadávací podmínky."

Aktéři kolektivní smlouvy: Canadian Union of Public Employees (CUPE). Local 1542. a City of Waterloo, Ontario

Oblast: další, jinde nezařazená ustanovení

"Místní organizace CUPE 1542 si uvědomuje korporátní i zákaznický význam projektů a iniciativ, které zlepšují naši ekologickou udržitelnost a šetří významné energetické a materiální zdroje, v jejichž používání jsme vyškoleni (tj. palivo, sůl, energie, voda, materiály). Členové CUPE 1542 uznávají svou individuální a kolektivní roli v přijetí kultury ochrany životního prostředí tím, že spolupracují s vedením na účinném a efektivním využívání technologií a materiálů - zdrojů potřebných k provozu a údržbě města Waterloo.

Místní organizace CUPE 1542 se bude aktivně podílet na vytváření klíčových výkonnostních opatření, která prokáží efektivitu v příštích čtyřech (4) letech."

4 Závěry

Digitální a zelená transformace ekonomiky patří mezi megatrendy s nejvýznamnějším dopadem na pracovní trh. Objevují se nové souvislosti, které před pouhou dekádou teprve naznačovaly svůj budoucí potenciál, ať už pozitivní, nebo negativní. Odborové organizace na nové výzvy musí umět reagovat a hledat cesty, jak zajistit spravedlivou transformaci digitální a zelené ekonomiky, která pomůže udržet odpovídající postavení pracovníků na trhu, zachová dříve dosažené sociální výdobytky a práva a poskytne příležitosti k pracovnímu uplatnění všem, zejména pak ohroženým a marginalizovaným skupinám.

Jednou z výzev, kterým by odborové organizace měly věnovat pozornost, je řešení postavení pracovníků v nestandardních formách práce. České odbory mohou sehrát významnou roli při implementaci opatření vedoucích ke změně postavení pracovníků v rámci digitálních pracovních platforem, které vyplývá z jejich nesprávné klasifikace pracovního statusu. Směr je již nyní rámcově vymezen navrhovanou směrnicí EU o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem. Odborové organizace mohou svou činností v rámci sociálního dialogu přispět ke včasné a řádné implementaci směrnice do české legislativy, dohlížet na její dodržování a pomoci tak zlepšit postavení pracovníků českých digitálních platforem na pracovním trhu, včetně jejich přístupu k sociálním právům. Informační a poradenské služby odborů mohou být rozšířeny právě o problematiku pracovníků digitálních platforem. Bude nutné se zaměřit i na další negativní projevy nestandardních nebo tzv. flexibilních forem práce, například prosazovat „právo na odpojení se“. Taková ustanovení v kolektivních smlouvách se mohou stát praktickým projevem opatření na prevenci pracovního stresu. Kolektivní smlouvy mohou ošetřit i další rizika a vhodnými opatřeními je eliminovat. Příkladem může být dohoda o společné analýze sektorových dopadů nových technologií a digitalizace s cílem určit dovednosti, které budou v budoucnu zapotřebí.

Dalším novým tématem pro odbory mohou být podpůrné činnosti spojené s implementací evropského nařízení o umělé inteligenci. Odbory mohou sehrát roli „hlídacího psa“ při nasazování aplikací umělé inteligence v podnicích, zejména kontroly plnění nařízením

vyžadovaných požadavků, jako jsou systémy hodnocení a zmírňování rizik, opatření zajišťujících lidský dohled atp.

Odbory mohou více podporovat a zajišťovat podmínky pro zapojování pracovníků do vzdělávání. Míra zapojení dospělých Čechů do vzdělávání je nízká, což ohrožuje konkurenceschopnost české ekonomiky a v konečném důsledku i pracovní místa. V kontextu digitalizace je nutné zaměřit se na zlepšování osvojování průřezových digitálních kompetencí a na odborné vzdělávání na pracovišti, prioritně u skupin nejvíce „digitálně marginalizovaných“ (starších pracovníků, osob s nižší kvalifikací, ale i žen). Vhodné je zapojení do aktivit na podporu volby kariéry v digitálních a/nebo STEM profesích u žen, které jsou v tomto segmentu uplatnitelných profesí zapojeny výrazně méně než muži. Jedním z možných finančních nástrojů, k jejichž vzniku mohou odbory formou kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu přispět, jsou individuální vzdělávací účty.

Odborové organizace v České republice mohou, po vzoru zahraničních a mezinárodních odborových organizací, rozšířit portfolio svých témat o problematiku zelené transformace. Z pohledu odborů v zahraničí je podstatné svou činností přispět k zachování udržitelného životního prostředí pro budoucí generace, zároveň ale zajistit, aby tato zelená tranzice proběhla férovým, spravedlivým způsobem. V tomto kontextu je pro odbory zásadní nejen environmentální prvek v konceptu udržitelnosti, ale jsou to i aspekty sociální a řídicí (governance). Informace a poradenství produkované odbory mohou být rozšířeny o tvorbu a šíření příruček pro reprezentanty odborů. Inspiraci pro definici konkrétních „zelených“ ustanovení kolektivních smluv v prostředí ČR by mohla nabídnout jejich kvalitativní analýza. Lokální členové odborů mohou hrát klíčovou roli při prosazování a posilování konceptu odpovědného podnikání v jednotlivých podnicích a tím podporovat zelenou transformaci na místní úrovni.

Použitá literatura

A2LARM. Kurýři dělají Rohlík Rohlíkem, proklamuje firma – a snižuje kurýrům odměny. *A2larm* [online]. 2022 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://a2larm.cz/2022/01/kuryri-delaji-rohlik-rohlikem-proklamuje-firma-a-snizuje-kuryrum-odmeny/

BRYNJOLFSSON, Eric., MCAFEE, Andrew. Druhý věk strojů. Jan Melvil publ., 2014

BURGER, Anna Sara, Extreme Working Hours in Western Europe and North America: A New Aspect of Polarization (2015). LEQS Paper No. 92, dostupné z: https://ssrn.com/abstract=2609012 nebo http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2609012

CEDEFOP. Insights into skill shortages and skill mismatch: Learning from Cedefop's European skills and jobs survey [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.cedefop.europa.eu/files/3075_en.pdf

CEDEFOP. Over-qualification rate (of tertiary graduates). CEDEFOP: Skills Intelligence [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/over-qualification-rate-tertiary-graduates?year=2019&country=EU#1

E15. Portugalsko schválilo „právo na odpojení". Česko k tomu přiměje celoevropská vyhláška. E15 [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.e15.cz/zahranicni/portugalsko-schvalilo-pravo-na-odpojeni-cesko-k-tomu-primeje-celoevropska-vyhlaska-1385230

EPA. Sustainable Manufacturing. United States Environmental Protection Agency [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.epa.gov/sustainability/sustainable-manufacturing

ETUC. Involving trade unions in climate action to build a just transition: A GUIDE FOR TRADE UNIONS. ETUC [online]. 2018 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Final%20FUPA%20Guide_EN.pdf

EUR-LEX. Konsolidované znění Smlouvy o fungování Evropské unie - ČÁST TŘETÍ: VNITŘNÍ POLITIKY A ČINNOSTI UNIE - HLAVA VII: SPOLEČNÁ PRAVIDLA PRO HOSPODÁŘSKOU SOUTĚŽ, DANĚ A SBLIŽOVÁNÍ PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ - Kapitola 1: Pravidla hospodářské soutěže - Oddíl 1: Pravidla platná pro podniky - Článek 101 (bývalý článek 81 Smlouvy o ES). EUR-LEX [online]. 2008 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:12008E101&from=en

EUROFOUND. European jobs monitor. *Eurofound* [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/data/european-jobs-monitor?country=eu

EUROFOUND. Impact of digitalisation on social dialogue and collective bargaining. Eurofound [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z:

https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/impact-of-digitalisation-on-social-dialogue-and-collective-bargaining

EUROFOUND. New forms of employment: 2020 update: New forms of employment series. Eurofound [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/cs/publications/report/2020/new-forms-of-employment-2020-update

EUROPEAN PARLIAMENTARY RESEARCH SERVICE. The right to disconnect [online]. 2020 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf

EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION. What is Green Collective Bargaining?. EPSU [online]. 2017 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.epsu.org/article/what-green-collective-bargaining

EUROSTAT. Adult learning statistics. *Eurostat: Statistics Explained* [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics

EUROSTAT. File:Adult participation in learning, 2015 and 2020 (¹) (% of the population aged 25 to 64 in the last 4 weeks). Eurostat: Statistics Explained [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Adult_participation_in_learning,_2015_and_2020_(%C2%B9)_(%25_of_the_population_aged_25_to_64_in_the_last_4_weeks).png

EUROSTAT. Girls and women among ICT students: what do we know? Eurostat [online]. 2020 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20200423-1

EUROSTAT. Hours of work - annual statistics. *Eurostat: Statistics Explained* [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_annual_statistics#Men_and_employers_worked_more_hours_per_week_on_average

EUROSTAT. How usual is it to work from home?. Eurostat [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210517-2

EUROSTAT. Individuals' level of digital skills (until 2019). Eurostat: Data Browser [online]. 2022 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_aes_100/default/table?lang=en

EUROSTAT. Manufacturing statistics - NACE Rev. 2. Eurostat [online]. 2018 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Manufacturing_statistics_-_NACE_Rev._2#Sectoral_analysis

EUROSTAT. Participation rate in education and training by sex. Eurostat: Data Browser [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_aes_100/default/table?lang=en

EVROPSKÁ KOMISE. The Digital Economy and Society Index (DESI): Shaping Europe's digital future. Evropská komise [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi

EVROPSKÁ KOMISE. Evropské centrum politické strategie, 10 trends shaping the future of work, Publications Office, 2019. Dostupné z: https://data.europa.eu/doi/10.2872/69813

EVROPSKÁ KOMISE. Generální ředitelství pro výzkum a inovace, She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators, Publications Office, 2021, https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090

EVROPSKÁ KOMISE. Lepší pracovní podmínky pro silnější sociální Evropu: plné využití přínosů digitalizace ve prospěch budoucnosti práce: SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ. EUR-LEX [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0761&qid=1649769447100&from=EN

EVROPSKÁ KOMISE. Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem. EUR-LEX [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A52021PC0762&qid=1649766756459

EVROPSKÁ KOMISE. Nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci (akt o umělé inteligenci) a mění určité legislativní akty unie. EUR-LEX [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:e0649735-a372-11eb-9585-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1&format=PDF

EVROPSKÁ KOMISE. Realizace Zelené dohody pro Evropu. Evropská komise [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/publications/delivering-european-green-deal_cs

EVROPSKÁ KOMISE. Zelená dohoda pro Evropu: Snaha stát se prvním klimaticky neutrálním kontinentem. Evropská komise [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_cs

EVROPSKÝ PARLAMENT. Právo odpojit se od práce by mělo být zabezpečené v celé EU, požadují poslanci. Evropský parlament, zpravodajství [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20210121STO96103/pravo-odpojit-se-od-prace-by-melo-byt-zabezpecene-v-cele-eu-pozaduji-poslanci

FORBES. AI Bias Could Put Women's Lives At Risk - A Challenge For Regulators. Forbes [online]. 2020 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.forbes.com/sites/carmenniethammer/2020/03/02/ai-bias-could-put-womens-lives-at-riska-challenge-for-regulators/?sh=4a50f7ed534f

GUARDIAN, the. 'I can't keep doing this': gig workers say pay has fallen after California's Prop 22. The Guardian [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.theguardian.com/us-news/2021/feb/18/uber-lyft-doordash-prop-22-drivers-california

HIEßL, Christina. Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions (říjen 1, 2021). Comparative Labour Law & Policy Journal , dostupné z: https://ssrn.com/abstract=3839603 nebo http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3839603

ICLAVES, SL. Women in the Digital Age [online]. European Union, 2018 [cit. 21.4.2022]. Dostupné z: https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age

INDEED. Knuspr Jobs. Indeed [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://de.indeed.com/Jobs?q=Knuspr&start=10&vjk=b5755881e9f72df0&advn=4038914570186683

INTERNATIONAL FEDERATION OF ROBOTICS. Robot density rises globally. *International Federation of Robotics* [online]. 7. února 2018 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ifr.org/ifr-press-releases/news/robot-density-rises-globally

INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION. Climate change. INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.ituc-csi.org/climate-change?lang=en&debut_documents_77=12#pagination_documents_77

INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION. Green transition: not "if" but "how?." INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.ituc-csi.org/green-transition-not-if-but-how?lang=en

INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION. JUST TRANSITION CENTRE. INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.ituc-csi.org/just-transition-centre?lang=en

INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION. Just Transition - Where are we now and what's next?: A Guide to National Policies and International Climate Governance. INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION [online]. 2017 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.ituc-csi.org/just-transition-where-are-we-now?lang=en

IPCC. Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability. Intergovernmental Panel on Climate Change [online]. 2022 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/

IPCC. Climate Change 2022: Mitigation of Climate Change. Intergovernmental Panel on Climate Change [online]. 2022 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-working-group-3/

IPCC. A Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change: Synthesis Report of the Sixth Assessment Report. Intergovernmental Panel on Climate Change [online]. 2022 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.ipcc.ch/ar6-syr/

KOMERČNÍ BANKA. ESG (kritéria pro udržitelné investování) [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.kb.cz/cs/podpora/slovnik/vyrazy-zacinajici-na-e/esg-kriteria-pro-udrzitelne-investovani

KOSUB, Tomáš. Zelená ekonomika. AMO [online]. 2016 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.amo.cz/wp-content/uploads/2016/11/UNEA_zelena_ekonomika_final.pdf

NÁRODNÍ PEDAGOGICKÝ INSTITUT ČESKÉ REPUBLIKY. Dělat dovednosti dobře: Zapojování dospělých s nízkou úrovní dovedností do vzdělávání [online]. 2022 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.npi.cz/images/EAAL/D%C4%9Blat_dovednosti_dob%C5%99e_OECD_2019.pdf

NEW BRUNSWICK UNION a Peter CORBYN. Cool Comforts:: BARGAINING FOR OUR SURVIVAL. Labor4sustainability [online]. 2008 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://labor4sustainability.org/joinus/cool_comforts_1.pdf

OECD. OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work [online]. 2019. OECDiLibrary [cit. 2022-05-31]. ISBN 19991266. Dostupné z: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2019_9ee00155-en

OECD. OECD Skills For Jobs: Skills Imbalances [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z:

https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/imbalances.php#CZ/_/EU/_/[%22skills%22%2C%22abilities%22]/co

OECD. SKILLS FOR A DIGITAL WORLD: Background Paper for Ministerial Panel 4.2 [online]. In: . 25. května 2016 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS(2015)10/FINAL&docLanguage=En

ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ. Cíle udržitelného rozvoje (SDGs). Informační centrum OSN v Praze [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.osn.cz/osn/hlavni-temata/sdgs/

PEYTON LEGAL. Shrnutí návrhu nařízení Evropské unie o umělé inteligenci (AI). PEYTON legal [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.peytonlegal.cz/narizeni-eu-o-umele-inteligenci/

PROTOCOL. California gig workers say Prop. 22 isn't delivering promised benefits. Protocol [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.protocol.com/policy/gig-workers-prop-22-benefits

PWC. *Česká CEO Survey 2022: Co čekat v čase extrémní nejistoty?* [online]. 2022 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.pwc.com/cz/cs/temata/cesky-pruzkum-nazoru-generalnich-reditelu-2022.html

RANDSTAD. Průzkum Randstad: Konec pevné pracovní doby, Češi si oblíbili flexibilitu. Randstad [online]. 2020 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.randstad.cz/o-

nas/randstad-news/pruzkum-randstad-konec-pevne-pracovni-doby-cesi-si-oblibili-flexibilitu/

SAETRA, H.S. A Framework for Evaluating and Disclosing the ESG Related Impacts of AI with the SDGs. Sustainability 2021, 13, 8503. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/353555440_A_Framework_for_Evaluating_and_Disclosing_the_ESG_Related_Impacts_of_AI_with_the_SDGs

STATE OF CALIFORNIA. Worker classification and AB 5. CA.GOV: State of California, Franchise Tax Board [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.ftb.ca.gov/file/business/industries/worker-classification-and-ab-5-faq.html

STATHOULOPOULOS, Kostas a Juan MATEOS-GARCIA. Gender Diversity in AI Research. NESTA [online]. 2019 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.nesta.org.uk/report/gender-diversity-ai/

TREXIMA. Analýza SWOT: Změny na trhu práce a nová role zaměstnanců v období Společnost 4.0 [online]. ČMKOS, 2020 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Analyza%20SWOT_20210204135348.pdf

TREXIMA. Informace o pracovních podmínkách: Publikace ke stažení. Kolektivní smlouvy [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.kolektivnismlouvy.cz/publikace2021.html

UNESCO. UNESCO science report: The race against time for smarter development. *UNESCO* [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://www.unesco.org/reports/science/2021/en

VAUGHAN-WHITEHEAD, Daniel, Youcef GHELLAB a Rafael MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE. *The new world of work: Challenges and opportunities for social partners and labour institutions* [online]. 2021 [cit. 2022-05-31]. ISBN 9789220342336. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_833561/lang--en/index.htm

VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Nové formy zaměstnávání v České republice [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2018 [cit. 2022-05-31]. ISBN 978-80-7416-337-1. Dostupné z: https://www.vupsv.cz/2019/03/05/nove-formy-zamestnavani-v-ceske-republice/

WORK IN A WARMING WORLD, The. Green Collective Agreements Database: Greening the Workplace through Collective Bargaining: Green Clauses in Collective Agreements. *Adapting Canadian Work and Workplaces to Respond to Climate Change* [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://adaptingcanadianwork.ca/green-collective-agreements-database/

WORLD BANK, the. World Development Indicators. *The World Bank* [online]. [cit. 2022-05-31]. Dostupné z: https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Podíl zaměstnané populace, 15+, celkem (v %)

Obrázek č. 2: Počet robotů na 10 000 zaměstnanců v roce 2020

Obrázek č. 3: Náhrada a předpoklad náhrady alespoň 5 % zaměstnanců technologiemi v českých podnicích (% respondentů, 2020-2021)

Obrázek č. 4: Změna zaměstnanosti v ČR podle mzdového kvintilu, 2011-2016

Obrázek č. 5: Změna zaměstnanosti v ČR podle mzdového kvintilu, 2016-2018

Obrázek č. 6: Změna zaměstnanosti v Rakousku, Francii, Německu a Nizozemí podle mzdového kvintilu, 2016-2018

Obrázek č. 7: Překvalifikovaní absolventi (%) ve věkové skupině 25-34 let (EU, 2019)

Obrázek č. 8: Dostupnost profesních kompetencí, EU a ČR

Obrázek č. 9: Pracovní trh EU podle typu zaměstnání (EU, 2018)

Obrázek č. 10: Změna v počtu zaměstnanců (%) v EU mezi lety 2000-2017

Obrázek č. 11: Pracovníci přecházející z termínovaného úvazku do poměru na dobu neurčitou mezi dvěma následujícími roky (%, EU 28)

Obrázek č. 12: Příspěvky v EU25 na sociální ochranu podle typu (%)

Obrázek č. 13: Podíl dospělé populace (25-64 let) na vzdělávání a přípravě, poslední 4 týdny (EU, 2020)

Obrázek č. 14: Podíl dospělé populace (muži a ženy, 25-64 let) na vzdělávání a přípravě, poslední 4 týdny (EU, 2015 a 2020)

Obrázek č. 15: Podíl dospělé populace (25-64 let) na vzdělávání a přípravě, posledních 12 měsíců (EU28, 2007, 2011, 2016)

Obrázek č. 16: Účast v různých typech vzdělávání dospělých (OECD, 2012, 2015)

Obrázek č. 17: Kolektivní smlouvy se sjednanými podmínkami pro odborný rozvoj zaměstnanců (2021)

Obrázek č. 18: Kolektivní smlouvy se sjednanými podmínkami pro odborný rozvoj zaměstnanců (2010-2021)

Obrázek č. 19: Podíl pracovníků uvádějících nízkou, střední nebo vysokou intenzitu používání ICT v práci (EU28, %)

Obrázek č. 20: Podíl osob se základními nebo pokročilými obecnými digitálními kompetencemi (EU, 2015-2019)

Obrázek č. 21: Podíl osob s nízkou úrovní obecných digitálních kompetencí (EU, 2015-2019)

Obrázek č. 22: Extrémní pracovní doba (pracovníci na plný úvazek, země západní Evropy a USA, %)

Obrázek č. 23: Lidé obvykle pracující z domova (2020, podíl ze zaměstnaných ve věku 15-64 let)

Obrázek č. 24: Rychlost a přesnost umělé inteligence - příklady

Obrázek č. 25: Kolektivní smlouvy s konkretizací způsobu realizace rámcové dohody o stresu spojeném s prací (2021)

Obrázek č. 26: Podíl žen v klíčových ICT profesích (USA, srovnání let 2000 a 2016)

Obrázek č. 27: Podíl žen mezi studenty oborů ICT (EU, 2018)

Obrázek č. 28: 17 cílů udržitelného rozvoje (SDG)

Obrázek č. 29: cíle SDG v členění podle oblastí ESG

Obrázek č. 30: Podíl zpracovatelského průmyslu na HDP a zaměstnanosti (EU, 2018)

Obrázek č. 31: Sektorová analýza přidané hodnoty ve zpracovatelském průmyslu podle velikosti podniku (NACE, sekce C, EU, 2018)

Obrázek č. 32: Pracovní místa a spravedlivá transformace směrem k ekonomice nulových emisí

Obrázek č. 33: Struktura databáze zelených doložek kolektivních smluv v Kanadě

Obrázek č. 34: Zobrazování konkrétních zelených klauzulí kolektivních smluv