

Nové trendy podporující roli a význam kolektivního vyjednávání

**Role kolektivního vyjednávání v době rostoucí digitalizace
práce**

Obsah

Nové trendy podporující roli a význam kolektivního vyjednávání	1
Úvod	4
Sociální dialog a sociální ochrana zaměstnanců – stálý i nový trend	7
Dopady digitalizace – výzvy a příležitosti pro sociální dialog.....	10
Obsah Kolektivních smluv – participace na zavádění nových technologií.....	13
Účast zástupců zaměstnanců na zlepšení pracovních podmínek po digitalizaci	20
Jak by mohla dohoda – ustanovení KS vypadat (vzorový text).....	30
Postavení odborů a zajištění sociální ochrany zaměstnanců.....	38
Trendy – společné cíle	45
Moderní trendy – zajištění důstojné práce	49
Podpora klasických pracovních poměrů (vs. self-employed person).....	55
Trade union density – mandát pro kolektivní vyjednávání.....	61
Právo na odpojení se	64
Homeoffice a úprava pracovní doby (právo na odpojení)	65
Deklarace podmínek práce na dálku	67
Právní zastoupení a vymahatelnost práva	70
Vzdělání a vzdělávání.....	73

Zkrácená a kratší pracovní doba.....	82
Závěrečné shrnutí.....	94
Literatura:	98

Úvod

Změny na trhu práce vyvolané tím, co se v hospodářství a ekonomice nazývá *průmyslovou revolucí 0.4*, resp. důsledky globalizačních tendencí a digitalizací práce, s sebou nutně přináší nové trendy ve způsobu zajištění výkonu závislé práce. Mění se tak podmínky získávání zaměstnanců, stejně jako samotné pracovní podmínky, podmínky bezpečnosti a zdraví při práci, odměňování či sladování rodinného a pracovního života. Jednoduše, digitalizace práce se promítá do celého komplexu nejen pracovních podmínek zaměstnanců a úpravy jejich pracovněprávních vztahů se zaměstnavateli. Digitalizace práce s sebou přináší nové výzvy nejen pro samotný výkon závislé práce, ale rovněž i pro právní prostředí, ve kterém, a které, výkon závislé práce normuje a upravuje. Právní řád, resp. pracovní právo, jako soubor pracovněprávních norem regulujících právní vztahy vznikající a realizující se při výkonu závislé práce, musí nutně na moderní výzvy reagovat.

K úpravě pracovních podmínek zaměstnanců, stanovení jejich základních zákonných pravidel, minimálních standardů ochrany apod., dochází předně prostřednictvím pracovněprávního zákonodárství. Legislativní proces a ním afektované reflexe společenských požadavků však předpokládá poměrně složitý a časově náročný postup, který je navíc ovlivněn politickými ambicemi, a který ne vždy umožní rychlé a bezprostřední zareagování na společenské a hospodářské požadavky. Přestože primárním způsobem úpravy pracovních podmínek i v době digitalizace má být zákonná normotvorba, otevírá se zástupcům zaměstnanců velký prostor pro jejich působení na vytváření podoby pracovního prostředí a pracovních podmínek. Sociální dialog a kolektivní vyjednávání představuje jako ideální nástroj pro reflektování změn.

Pokud má být hovořeno o nových trendech v kolektivním vyjednávání, pak lze hned v úvodu podtrhnout význam vedení kvalitního sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání pro zajištění a garanci vhodného pracovního prostředí zaměstnanců, v němž jsou respektovány nejen pracovní, ale i sociální požadavky zaměstnanců (směřované k zajištění sladování rodinného a pracovního života).

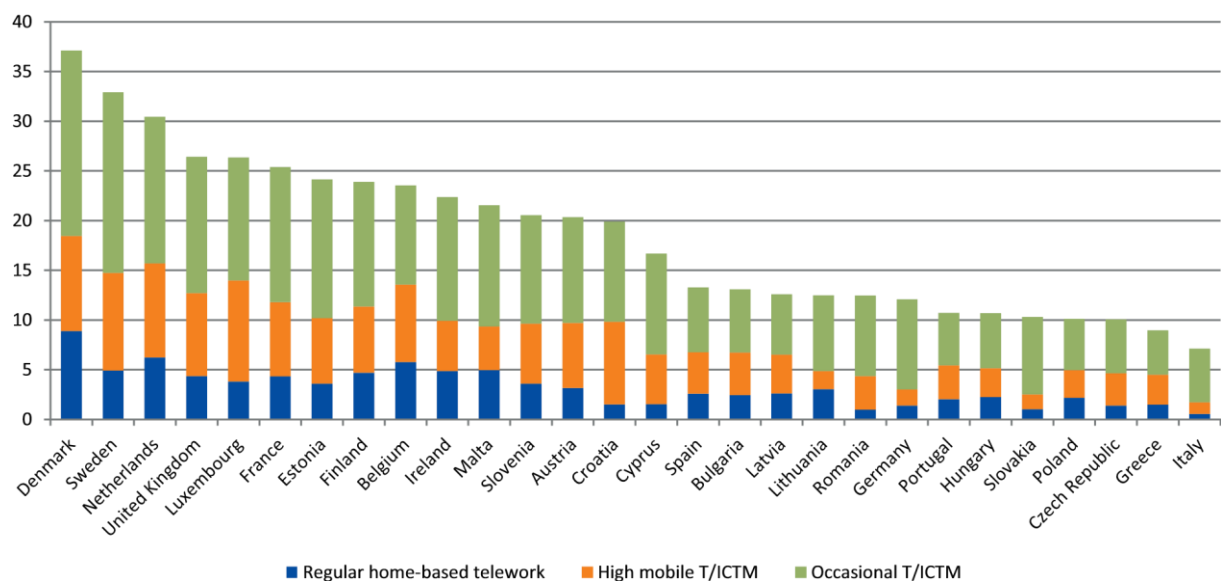
Zástupci zaměstnanců mající dle národních právních řádů vliv na utváření pracovních podmínek (v České republice např. primárně odborové organizace) jsou vystaveni měnícímu se prostředí stejně, jako individuální zaměstnanci, a fakticky i zaměstnavatelé. Odborové organizace musí všem trendům a novým požadavkům čelit. Ideální metoda pro odborové organizace, jak se s vývojem vítězně popasovat a jak pro zaměstnance a jejich ochranu (a ochranu jejich práv) v době digitalizace práce, spočívá v důsledném vedení sociálního dialogu, kvalitním kolektivním vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv. Spolupráce sociálních partnerů a může za pomoci kolektivních smluv vést k regulaci řady otázek, které se objevují jako důsledek digitalizace, ať už se jedné o dopady a změny v oblasti pracovní doby, odměňování, bezpečnosti práce, sladování rodinného a pracovního života či nově se objevujících psychických a psychologických rizik. Tématikou dopadu digitalizace a zavádění nových forem zaměstnání, robotizací práce apod. se zabývá i Mezinárodní organizace práce. Jak plyne z jejich poznatků, ukazuje se, že moderní formy práce a používání nových a moderních komunikačních technologií sice např. v souvislosti s vybalancováním rodinného a pracovního života přináší řadu pozitiv, ovšem současně, ve stejný okamžik, vede ke stírání oddělení a hranic mezi pracovním a osobním životem.¹

Z následující tabulky je patrný poměr výkonu práce za pomoci digitální komunikace a na dálku v rámci celé Evropské unie dle jednotlivých států a dle úrovně *dálkové* práce (regulérní práce z domu; práce na dálku z různých míst, nejen jednoho pracoviště – domova; příležitostná práce na dálku). Česká republika nepatří ke státům, kde by daný typ práce převládal a kde by byla digitalizace v uvedeném směru zásadní. Lze však čerpat inspirace z jiných států, kde se podíl

¹ ILO. Executive summary. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. [online]. *ilo.org* [cit. 2020-28-09]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_544151.pdf

výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatel – a kde dochází k flexibilizaci práce – v důsledku digitalizace zvyšuje.

Tabulka: Procento zaměstnanců činných na bázi telework T/ICTM v EU28, podle kategorií a zemí



Source: EWCS 2015.

Zavádění inovativních technologií a důsledky digitalizace se pochopitelně neprojevují pouze v jedné změně podmínek práce – výkon práce na dálku, popř. za pomoci telekomunikačních technologií, ale i v celé řadě dalších aspektů, jako je zavádění moderních pracovních pomocníků do výroby, asistenční robotizace, sofistikovanější programy, a v neposlední řadě i organizačních změnách či zavádění sofistikovanějších kontrolních mechanismů.

Z celospolečenského měřítka a ze vztahu k pracovnímu právu lze dovodit oblasti, ve kterých se implementace digitalizace projevív.

Předložený text se zamýšlí nad tématem **Nových trendů podporujících roli a význam kolektivního vyjednávání** v době digitalizace a v důsledku nastoupení hospodářsko-společenských změn vyvolaných průmyslovou revolucí 4.0. V době digitalizace a automatizace musí kolektivní vyjednávání sledovat nejnovější trendy. Znalost potenciálních dopadů 4. průmyslové revoluce je nezbytná pro identifikaci relevantních požadavků kladených na zaměstnavatele během kolektivního vyjednávání. Nové trendy však mohou kolektivnímu vyjednávání pomoci i posílit jeho význam a ukotvit jeho roli v české společnosti. Nelze však odhlédnout od trendů a cílů sociálního dialogu, které jsou stabilní a dlouhotrvající. Novost trendů a zaměření sociálního dialogu, jako

nástroje pro hájení především zaměstnaneckých zájmů (pracovních i sociálních) spočívá především v akcentaci možných nových oblastí zájmů, popř. ne ani tak nových jako těch, které s postupem času a se změnou vnímání práce i zaměstnanci, získávají na významu. Důležitým nadále zůstává i trvání na základních požadavcích, které zůstávají nedílnou součástí celé historie odborového hnutí (jako např. zaměření na členskou základnu a její růst, podmínky odměňování, sociální fond).

Sociální dialog a sociální ochrana zaměstnanců – stálý i nový trend

Úprava pracovních podmínek (obecně podmínek při výkonu závislé práce) se řadí pod množinu tzv. sociálních vztahů. Pracovní právo, včetně práva kolektivního, pak vytváří součást celého sociálního práva, které směřuje k zajištění sociální ochrany fyzickým osobám, jež se pohybují na trhu práce. Podchycení výzev vyplývajících ze změn trhu práce způsobených globalizací a průmyslovou revolucí 4.0. v kolektivních smlouvách a ve výsledcích jednání sociálních partnerů patří k hlavním cílům a možnostem moderního odborového hnutí. V kolektivních smlouvách by se odborové organizace měly snažit zajistit garanci sociální ochrany zaměstnanců, např. využitím i oněch výzev tak, aby z nich bylo vyčerpáno pro zaměstnance maximum.

Sociální (myšleno i pracovněprávní) ochrana postavení zaměstnanců musí být jedním ze základních kamenů činnosti odborových organizací. Důsledky digitalizace a její dopady, resp. snaha o efektivní využití výzev s digitalizací spojených a minimalizaci rizik a hrozeb s digitalizací spojených patří k základním programovým bodům národních odborových centrál i samotných odborových organizací. V programu Českomoravské konfederace odborových svazů zaujímá důležité místo akcentace vlivů a dopadů digitalizace. ČMKOS si přímo stanovuje, že bude reagovat na výzvy a dopady nových ekonomických změn souvisejících s rozvojem digitalizace a informačních technologií v rámci Průmyslu 4.0. Odbory nemohou přehlédnout možné negativní dopady této nové agendy na trh práce, pracovní podmínky a udržitelnost sociálních systémů, a

proto budou požadovat po vládě přijetí odpovídající strategie, která povede k minimalizaci těchto negativních dopadů.¹²

Současně se vyjadřuje podpora orientaci české ekonomiky na plné využití vysoce kvalifikované práce, opřené o celoživotní vzdělávání a směřující k rozvoji vědy a techniky a k širokému uplatnění moderních technologií a digitalizace tak, aby se ČR postupně stávala ekonomicky a sociálně rovnocennou zemí nejnávštěvnějším zemím Evropské unie.³ Jde o cíl zaměřený na přínos celé společnosti, ze kterého má benefitovat celá společnost, nikoliv pouze zaměstnanci. Programově si ČMKOS začleňuje zohlednění dopadů digitalizace a zavádění nových inovativních přístupů do svých ekonomických cílů, přesněji cílů zaměřených na růst životní úrovně. Snaha ČMKOS směřuje k tomu, aby výsledky hospodářské činnosti plně sloužily lidským potřebám a společenským cílům tak, aby na základě spravedlivého rozdělování vytvořených hodnot zajistily dlouhodobý růst životní úrovně. ČMKOS hodlá reagovat na výzvy a dopady nových ekonomických změn souvisejících s rozvojem digitalizace a informačních technologií v rámci Průmyslu 4.0..⁴

Snahy sociálních partnerů o zajištění sociálního standardu musí akcentovat veškeré úrovně sociálního dialogu, přičemž celostního hlediska se jako zásadní jeví národní úroveň. Účast sociálních partnerů na stanovení právních norem (zákonných garancí) na vrcholné úrovni, typicky prostřednictvím tripartitních jednání, by měla být vysoce podporována. Akcentace dopadů globalizace a národní sociální dialog může vyústit nejen v novelizaci právních předpisů, ale rovněž k uzavírání rámcových dohod, popř. kolektivních smluv vyššího stupně, které na tripartitní bázi zakotví společný závazek a cíl zástupců zaměstnanců, zástupců zaměstnavatelů a vlády na dosahování specifických výsledků (např. prohlubování podpory vzdělávání). Výsledkem může být i ujednání gentlemanké/rámcové dohody, která sociální partnery zaváže k jednání nad základními vytýčenými otázkami a důsledky digitalizace, a současně nabídne možnosti řešení

¹ Program ČMKOS 2018 – 2020. [online]. cmkos.cz [cit. 2020-25-09]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Program%20CMKOS%202018-2022_20200323114105.pdf s. 2

³ Tamtéž, s. 7.

⁴ Tamtéž, s. 8.

klíčových otázek spojených s vývojem trhu práce, pracovních metod a zaměstnanosti. Příklad lze najít např. v Norsku, kde byla iniciována jednání směrem uzavření rámcové dohody zabírající se důsledky nových technologií – *new technology agreement*.⁵ Dohoda s sebou přináší výhled a příslib spolupráce nad různými otázkami a napříč dotčenými sektory. Uzavření zmíněných dohod na národní úrovni (pochopitelně myslitelné i na úrovni centrální – mezinárodní) se musí týkat iniciace debat na již zmíněnými oblastmi pracovních podmínek, u nichž se digitalizace silně projeví. Jde především podmínky bezpečné a zdravé neohrožující práce, pracovní doby, monitorování ale i zintenzivnění činnosti na úseku lidských zdrojů apod.

Dopady digitalizace se neprojevují ve vakuovém prostředí a teritoriálně odděleně pouze v rámci ekonomik jednoho národního státu, ba naopak. Projevy digitalizace mohou mít, a mají, přeshraniční charakter. Důležitou se tak v sociálním dialogu stává odpověď a reakce na otázku, jak čelit novým výzvám i v nadnárodním měříku. Odborové hnutí si musí nutně uvědomit (a uvědomuje) že dopady digitalizace nových trendů se projevují kosmopolitně a globálně. Nezbytnou se stává spolupráce v rámci odborového hnutí na mezinárodní úrovni. V kontextu sociálních partnerů České republiky lze opět zmínit např. snahy a uvědomění si zmíněné problematiky Českomoravskou konfederací odborových svazu, když z jejího programu následně vyplývá, že si je ČMKOS vědoma, že důsledky globalizace ekonomiky a výzev, jimž čelí Evropská unie i Česká republika, jako její členská země v souvislosti s rostoucím tlakem na konkurenceschopnost, zvyšování nákladů práce, flexibilitu, digitalizaci a robotizaci, budou nadále ovlivňovat celkové postavení našich, evropských i světových odborů. Proto má být podpořena mezinárodní solidarita při řešení výzev. Odbory mezinárodně musí čelit dalším možným pokusům oslabit odborová práva, postavit zaměstnance a odbory z různých zemí proti sobě a přenést na ně další náklady hospodářských reforem a krizí.⁶

⁵ EPSU, How Trade Unions Can Use Collective Bargaining to Uphold and Improve Working Conditions in the Context of the Digital Transformation of Public Services. Report on the conference. Berlin, 2018. s 5.

⁶ Program ČMKOS 2018 – 2020, op. cit. s. 10.

Dopady digitalizace – výzvy a příležitosti pro sociální dialog

Digitalizace a její důsledky na trhu práce či zavádění nových inovativních technik a prostředků práce naleznou svoje důsledky na trhu práce a v pracovních podmínkách zaměstnanců. Z pohledu nových trendů a výzev v kolektivním vyjednávání je důležité pokusit se identifikovat případné negativní efekty digitalizace, stejně, pro rozvoj sociálního dialogu, i stránky pozitivní, o které se lze dále v kolektivním vyjednávání opřít.

Projevy digitalizace jsou rozmanité. Mohou se týkat jak formy výkonu práce, tak organizace práce, tak obecně pracovních podmínek a jejich změn právě v důsledku zavádění nových technologií. Pro sociální partnery, předně pro zástupce zaměstnanců, má proto zásadní význam možnost *poznat svého nepřítele*. Digitalizace se předně spojuje s negativními dopady na celkovou zaměstnanost (tj. existuje obava z rušení pracovních míst a ztráty práce u řady zaměstnanců). Pokud mají být negativní dopady brány v potaz, je vhodné si primárně uvědomit, do jaké míry a v jakých částech trhu práce se efekt digitalizace nejvíce projeví, a kde se případně otevřou nové možnosti, na které by zástupci zaměstnanců mohli ve své činnosti reagovat, aby tak zmírnily negativní dopady.

Pokud se předně zaměříme na vztah trhu práce a dopadů digitalizace, je vhodné zamyslet se nad kategorií zaměstnání, která jsou primárně ohrožena, resp. zauvažovat nad tím, zda jsou všechny části trhu práce a profese ovlivněny stejně, nebo jsou-li patrné nějaké odlišnosti. Určení ohrožených povolání představuj první výzvu, se kterou se třeba při koncepčním řešení negativních dopadů nutno vypořádat.

Tabulka: Odhad „*jobs at risk*“ ohrožených profesí díky Digitální revoluci⁷

Authors	Criteria	Results
Frey and Osborne (2017)	Probability of the occupation being replaced by machines $\geq 70\%$	USA: 47% of jobs highly susceptible to substitution (2013)
Bowles (2014)	Frey and Osborne methodology. Probability of the occupation being replaced by machines $\geq 70\%$	EU = 54% at “high risk” of substitution, ranging from 47% in Sweden to 62% in Romania
Arntz, Gregory, Zierahn (2016)	Probability of the job being replaced by machines $\geq 70\%$	USA: 9% of jobs at risk of substitution. OECD: 9% (ranging from 6% in Korea to 12% in Germany)
Nedelkoska and Quintini (2018)	Probability of the job being replaced by machines $\geq 70\%$	USA: 10% of jobs at risk of substitution. OECD: 14% (ranging from 6% in Norway to 33% in Slovakia)
McKinsey Global Institute (2017)	Thresholds for the technical automation potential of individual occupations	Threshold of 70%: 26% of occupations Threshold of 30%: 60% of occupations
Employment Advisory Council, by COE (2017)	Automation index based on the characteristics of work described employees ≥ 0.7	10% of French jobs at high risk
Dengler and Matthes (2018)	Occupations where the proportion of substitutable tasks $\geq 70\%$	15% of all German workers are at high risk

⁷ LLORENTE MUNO-DE BUSTILLO, Rafael. *Digitalization and social dialogue: Challenges, opportunities and responses*. [online]. [cit. 2020-25-09]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/339948338_Digitalization_and_social_dialogue_challenges_opportunities_and_responses/stats s. 4.

Z přiložené tabulky jsou patrná kritéria, která jednotliví autoři studií používají pro stanovení odhadované míry rizika zrušení/ztráty pracovních pozic, přičemž primárním znakem je posuzování pravděpodobnosti nahraditelnosti zaměstnání (výkonu činnosti člověkem – zaměstnancem) a pracovní pozice mechanickými či digitálními prostředky. Celková míra se pohybuje na cca 70% pravděpodobnosti. Dále je patrné, že např. v USA se potenciál u pracovních pozic pohybuje cca na 47 (místa s vysokou pravděpodobností nahrazení), v Evropské unii se pravděpodobnost vysokého rizika pohybuje na úrovni cca 54 %, mezi členskými státy jsou patrné rozdíly, a to až o desítky - např. vhodnost cca 47 % pracovních pozic ve Švédsku až 62% pracovních pozic v Rumunsku. Jednotlivá výše uvedená zjištění se sice ve výsledku přesně neshodují, přesto mají důležitou vypovídací hodnotu, a to tu, že se digitalizace a zavádění moderních technologií může projevit prakticky u většiny zaměstnání s tím, že u řady z nich je vysoká pravděpodobnost/možnost nahrazení činností lidských činnostmi stroje apod.. Nutno však navíc upozornit, že zmíněná čísla není možno automaticky číst tak, že by výsledkem současných digitalizačních trendů bylo jednoznačně rušení dotčených pozic – je třeba rozlišovat mezi pozicemi, u kterých je z povahy věci možné o souvztažnosti přemýšlet a pozicemi, u kterých reálně k změnám dochází, tj. ohrožení automatizací není automaticky možno zaměňovat za ztrátu pracovních míst.⁸

Obecně se předpokládá, že se digitalizace dotkne především pracovních pozic, u kterých se v současné době nepředpokládá vysoká náročnost duševní činnosti, ale jde spíše o jednoduché, manuálně-automatizované činnosti. Na druhou stranu se předpokládá, že poroste potřeba vzdělání a budou se tvořit místa se sofistikovanější náplní práce. Zde se objevuje výzva pro odborové organizace a pro sociální dialog. Zejména na odvětvové a krajské úrovni se otevírá prostor pro aktivní přístup zástupců zaměstnanců, a to v návaznosti na vytipování profesí, u nichž dojde k poklesu poptávky a na druhou stranu profesí, po kterých poptávka poroste, popř. vytvoření nových profesí – předmětů a směrů vzdělání. Vzhledem k tomu, že odvětvový a regionální sociální dialog je úzce propojen s jeho adresáty a subjekty, lze očekávat znalost regionálních a odvětvových potřeb, což následně ovlivní kvalitu dosahovaných výsledků. Další

⁸ Tamtéž, s. 5

pojmenovanou výzvou pro řešení otázek digitalizace a trhu práce a pro stanovení si moderních trendů v kolektivním vyjednávání lze optikou odborových organizací a sociálních partnerů jednoznačně vidět oblast *vzdělání* a přizpůsobení dovedností zaměstnanců měnícím se se požadavkům trhu práce.

Obsah Kolektivních smluv – participace na zavádění nových technologií

Zavádění nových technologií s sebou nese nezbytně i dopady na pracovní podmínky zaměstnanců. Pakliže odborové organizace působí jako zástupci zaměstnanců právě a především při sjednávání lepších než zákonných minimálních standardů, resp. s cílem navýšení sociálního standardu, neměla by v moderních kolektivních smlouvách chybět ustanovení hlouběji upravující povinnost zaměstnavatele na projedná, resp. zvýšení participace odborové organizace na zavádění nových technologií a postupů. Přestože se jedná o problematiku navýsost aktuální a zásadní, zmíněná ujednání v kolektivních smlouvách v České republice prakticky plně absentují. Jejich zavádění do kolektivních smluv lze proto spatřovat jako výzvu a jeden z moderních trendů. Pochopitelně lze participaci zahrnout pod obecná a zákoníkem práce garantovaná práva na informace a projednání, na druhou stranu by měla v kvalitní kolektivní smlouvě bližší úmluva zaznít.

Digitalizace a její projevy, podobně jako zaváděné *nové technologie* představují pojmy, které jsou těžce definovatelné. Zde se otevírá opět příležitost pro zástupce zaměstnanců, jak se zapojit do dění na pracovišti. Do kolektivní smlouvy lze zanést závazek zaměstnavatele, podle kterého platí, že se

„Zaměstnavatel zavazuje k aktivitám při zavádění nových technologií směrem plnění informačních a projednacích povinností. Zaměstnavatel se rovněž zavazuje užívat nové technologie ku prospěchu všech zaměstnanců, bez ohledu na typ jejich závazku (pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami).“

Abstraktní vymezení opatření bližších dopadů rovněž upravit např. tak, že se za

„Nové technologie považuje jakákoliv inovace, která se dotkne práce a pracovních podmínek zaměstnanců, jako např. technická zařízení, stroje, kontrola či procesní a pracovní systémy.“

Kolektivní smlouvy, dohody sociálních partnerů či rámcová ujednání jednoznačně patří k základním nástrojům, které mohou ve výsledku vést k zajištění sociálního standardu zaměstnanců a optimálních pracovních podmínek. Je na zástupcích zaměstnanců, aby si svoji příležitost uvědomili a dokázali vysvětlit a prosadit svoje zájmy i u sociálních partnerů. Obsah dohod⁹, popř. zvláštní ustanovení v kolektivních smlouvách, mohou přinést zaměstnancům více jistoty a fakticky způsobit i důvěru v odborové hnutí a posílit tak pozici odborové organizace, význam kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu.

Příkladem zemí, ve kterých sociální dialog akcentuje nové trendy a ve kterých se sociální partneři aktivně na řešení dopadů digitalizace podílí patří prostřednictvím zmíněných typů dohod např. Norsko, Itálie či Belgie. Italský příklad demonstruje, že jedna z posledních dohod sociálních partnerů na národní úrovni (mezi italskou vládou, zástupci zaměstnanců a zástupci zaměstnavatelů) cílí na vytvoření zvláštního tělesa (společné komise) pro inovace, které má v popisu činnosti zamyšlení se nad a řešení otázek spojených s inteligentními formami práce a sladování rodinného a pracovního života i otázky vyhoření zaměstnanců (řešeno může být např. právo na odpojení se)¹⁰. Rámcová dohoda sociálních partnerů k novým technologiím a řešení jejich dopadů není cizí ani severským státům. Tamní sociální partneři (Norsko) se v dohodě zavazují řešit dopady rovněž směrem úpravy pracovní doby, odměňování, ale stranou nezůstává i kladení důrazu na vzdělávání. Rámcová dohoda současně zavádí základní zásady, pravidla a cíle, a ve svém důsledku i moderní trendy sociálního dialogu. Jak s ohledem na hrozby, tak s ohledem na příležitosti, vyžadují k dobrému podchycení spolupráci sociálních partnerů, bez ohledu na úroveň sociálního dialogu a sektory hospodářství. Z pozice zástupců zaměstnanců třeba trvat na realizaci participace zaměstnanců, předně pak na důsledném poskytování informací a reálném řešení situací projednáním se zástupcem zaměstnanců.

Přijímaná opatření by neměla být činěna jednostranně, ale právě po konzultaci a pečlivé úvaze sociálních partnerů. V každém případě musí být jeden z moderních trendů kolektivního

⁹ Návrh znění dohody blíže viz kapitola „Jak by mohla dohoda – ustanovení KS vypadat“

¹⁰ GRIECO, Nicoletta. The Italian experience in the light of collective bargaining and the project of the European Sectorial Social Dialogue Committee for Central Administrations. Dostupné z: <https://www.epso.org/sites/default/files/article/files/Presentation-Grieco.pdf>

vyjednávání a sociálního dialogu ztotožněn s podporou sociálního dialogu a sociálního partnerství. Podobně, jako i jiné členské státy, mohou odborové organizace v České republice trvat na požadavku vytvoření skupiny, např. jako poradní skupina při Tripartitě, která se dopady digitalizace bude zabývat. V běžných kolektivních smlouvách lze navíc sjednávat závazek (v obligační části kolektivních smluv) zakládající zaměstnavateli povinnost důsledně zaměstnance informovat a s odborovou organizací svědomitě projednat záměry týkající se zavádění nových technologií (předně, bylo-li by možné očekávat zásadní dopad na práva zaměstnanců, pracovní podmínky a zaměstnanost).

Aktivní přístup zástupců zaměstnanců a ochrana zaměstnanců při zavádění nových technologií lze prostřednictvím sociálního dialogu zakotvit již na národní úrovni. V kontextu nadnárodních úprav a úprav zaměřených na spravedlivé pracovní podmínky a ochranu zaměstnanců lze prostřednictvím národní úrovně sociálního dialogu dospět k uzavření dohody, resp. zavedení obecného pravidla, jak by mělo být při zavádění nových technologií postupováno (realizace oprávnění a cíle existence Tripartity). Obecná pravidla by se pak měla týkat všech zaměstnavatelů s tím, že zavádění dalších specifik nic nebrání. Minimální standard zakotvený na národní úrovni pouze zakládá startovací pozici a minimální úroveň pracovněprávní a sociální ochrany případně dotčených zaměstnanců. Přesto že se téma digitalizace jeví jako poměrně nové, lze jeho projevy v pracovním právu a pracovněprávních vztazích přirovnat a zahrnout pod obecné nahlížení na technologický vývoj. Z historického hlediska zkoumaná problematika tvoří jednu z základních obsahových součástí vedení sociálního dialogu, byť v době digitalizace zdůrazněnou zrychlenými a zásadnějšími projevy. Země s vyspělým sociálním dialogem (tj. právně-sociálně-ekonomickém prostředí, kde se na utváření společenských norem podílí zástupci zaměstnanců) lze obecnou úpravu konsekvencí se zaváděním technologických inovací vysledovat např. v Belgii, která má vysoce vyvinutý systém národního sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, z čehož pramení, že má i jako jedna z mála Evropských zemí (dále např. Norsko) vytvořenu národní koncepci (dohodu) nakládání s technologiemi a jejich projevem na trhu práce.¹¹ Belgická národní kolektivní

¹¹ ALBERTIJN, Michel. HANCKE, Bob. WIJGAERTS, Dany. Technology agreements and industrial relations in Belgium. In *New technology, work and employment*. roč. 5, číslo 1. 1990. s. 19.

smlouva zaměřená na nové technologie v pracovním právu pochází již z roku 1983 s tím, že byla vytvořena dohodou sociálních partnerů a má univerzální osobní působnost (zavazuje všechny zaměstnavatele, přičemž hranice je dána pouze počtem zaměstnanců – alespoň 50). Pokud má zaměstnavatel v úmyslu investovat a zavádět nové technologie, a pokud by zmíněné kroky měly zásadní a citelný dopad na zaměstnance, organizaci práci či obecně pracovní podmínky, pak je zavázán ke kooperaci s odborovou organizací. Nedochází tak k absolutnímu zákazu nakládat s podnikem. Dispoziční pravomoc zaměstnavateli zůstává zachována, pouze v důsledku vedení sociálního dialogu nebudou změny mít tolik razantních a negativních důsledků. Belgická kolektivní smlouva může být dobrou inspirací i pro sociální partnery v České republice. S přihlédnutím k národním měřítkům si lze představit vytvoření rámcové dohody na tripartitní úrovni. Dohoda by měla stanovit základní parametry, aby byla dostatečně konkrétní, ale současně dovozovala i širší aplikaci (nebyla extrémně svazující). K obsahovým částem dohody uzavřené na národní úrovni¹² by měla patřit ustanovení zavádějící pravidla dostatečně jasně, se zohledněním velikosti zaměstnavatele, v provázanosti na obecný rámec informování a projednání apod..

Rozhodne-li se zaměstnavatel investovat a zavádět nové technologie, a v případě, že by zamýšlený postup podstatně zasáhl do oblasti zaměstnanosti, organizace práce či obecných pracovních podmínek zaměstnanců, zakládá se zaměstnavateli povinnost součinnosti s odborovou organizací. Zaměstnavatel je povinen odborovou organizací

- písemně informovat o zamýšlených změnách, povaze inovací a zaváděných technologických změn a o okolnostech (důvodech), které jej k zavedení vedly a které implementaci nových technologií ospravedlňují. Současně je povinen informovat i o sociálních dopadech zaváděných změn. Předpokládané dopady má rovněž konzultovat (projednat) s příslušnou odborovou organizací.
- písemná informace musí obsahovat bližší popis povahy zaváděných inovací, stejně tak i ekonomické, finanční a technické (technologické) faktory, které ospravedlňují odůvodňují rozhodnutí zaměstnavatele a ospravedlňují jak formu a charakter zaváděných novinek, tak povahu sociálních dopadů a načasování změn. Zaměstnavatel musí v projednání s

¹² K dalším možnostem na nižších úrovních viz kapitola „Jak by mohla dohoda – ustanovení KS vypadat“

odborovou organizací, a v písemné informaci, představit vážné (provozní) důvody, které jej k rozhodnutí vedly a které jsou pozitivní motivací je jejich provedení. Pouze v případě, kdy by poskytnuté informace (jejich rozsah) mohl vést k vážnému poškození zájmů společnosti, není třeba poskytnout údaje písemně, ale postačí formální slovní konzultace.

V návaznosti na národní podmínky a národní úpravu participace zaměstnanců a význam účasti zaměstnanců má zaměstnavatel povinnost zástupce zaměstnanců informovat, na druhou stranu je třeba respektovat i důležitost poskytnutých informací s ohledem na ochranu oprávněných zájmů zaměstnavatele. Zástupci zaměstnanců by proto měli uchovávat mlčenlivost o skutečnostech, které se dozví, resp. musí s nimi nakládat jen v nezbytně nutném rozsahu. Konzultace a projednání probíhá na v národním prostředí běžné linii – spolupráci se sociálními partnery.

Při stanovení povinnosti zaměstnavatel informovat dotčené zaměstnance a zástupce zaměstnanců by měla být v ideálním případě obsažena i lhůta, v rámci, ve kterém má k informování a projednání dojít tak, aby zástupci zaměstnanců měli prostor pro případná stanoviska a návrhy. Lze např. zanést pravidlo, podle kterého

- zaměstnavatel má povinnost informovat zástupce zaměstnanců nejpozději 1 měsíc před zavedením zamýšlených technologií a inovací.

Působnost rámcového pravidla musí dovolovat zaměstnavateli i určitou volnost v organizační pravomoci. Nelze jej svázat tvrdými zákazy. Nutné je proto určit jak hranici užítosti dle počtu zaměstnanců (odvodit od práva na informace a projednání, alespoň 10 zaměstnanců, popř. od pravidla působení odborové organizace, tj. alespoň 3 zaměstnanců, nebo soudobých evropských pravidel pro identifikaci podniků menšího/většího rozsahu, tj. 50 zaměstnanců¹³)

Určení okruhu situací, u kterých má k informování a projednávání docházet, by mělo následně přiléhat konkrétním podmínkám u zaměstnavatele a být dopracováno např. v kolektivní smlouvě

¹³ What is an SME? - Small and medium sized enterprises (SME) - Enterprise and Industry. [online]. *ec.europa.eu*. [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/sme_user_guide.pdf s.

či odvětvové rámcové dohodě. Lze však, a na základě mezinárodních zkušeností (viz např. zmiňovaná Belgie) považovat za vhodné obecně stanovit, co se rozumí *podstatnými zásahy*.

Podstatnými zásahy do oblasti zaměstnanosti, organizace práce a dalších pracovních podmínek se rozumí skutečnost, kdy se opatření dotýká alespoň 50%, popř. např. alespoň 10 zaměstnanců, kteří spadají pod určitou profesní kategorii (vymezeno druhem práce či pracovištěm). V případě, že by u zaměstnavatele nepracovalo alespoň 100 zaměstnanců dané kategorie, uplatní se pravidlo celkového součtu (tj. vychází se z celkového počtu zaměstnanců).

Má-li být povinnost zaměstnavatele realizována v určitém časovém předstihu před zavedením, resp. účinností zavedení nových technologií a postupů, je třeba určit i okamžik, ke kterému se povinnost váže, resp. od kterého lze zpětně počítat konec lhůty (do které mělo být konzultováno).

Okamžik zavedení inovací může být seznatelný jak vizuálně (na pohled patrné změny), tak provedením organizační změny či pracovních podmínek. Zaměstnavatel je rovněž povinen oznámit termín zavedení změn odborové organizaci zaslání rozhodnutí o organizačních změnách.

Působnost rámcové dohody spadá na zavedení nových technologií. Pokud by zaměstnavatel pouze inovoval současný stav (aktualizace) a nedošlo by k podstatnému zásahu do práv zaměstnanců, pak by se povinnosti z dohody neuplatnily. Na druhou stranu je zaměstnavatel nadále zavázán k informování a projednání se zástupci zaměstnanců v důsledku aplikace obecných pravidel pro participaci zaměstnanců.¹⁴ Musí být rovněž určeno, koho rozumíme pod pojmem dotčený zaměstnanec.

Charakter „Nové“ musí být hodnocen podle toho, co bylo v podniku zavedeno dříve, a co se zavádí v důsledku implementace inovací. Dotčenými zaměstnanci jsou pak ti zaměstnanci, na které zavedení inovací přímo dopadá, ať již požadavkem na změnu či zvýšení kvalifikace (a tedy nutnosti absolvování školení), tak změnou pracovních podmínek (např. způsobem výkonu práce a změnou místa výkonu práce), nebo kteří se musí podrobit organizačním změnám ve složení a rozsahu

¹⁴ Blíže k efektivitě a rozsahu např. European Commissions. Commission staff working document „Fitness check“ on EU law in the area of information and consultation of Workers. [online]. *ec.europa.eu*. [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10415&langId=en> s. 6

zaměstnaneckého sboru (tj. např. se jich dotkne propouštění). Není rozhodné, jestli se zaměstnanců zaváděné změny dotknou v pozitivním duchu (např. zkrácením pracovní doby bez snížení mzdy), tak negativně (např. nutnost zvýšení kvalifikace).

Zaměstnavatel je povinen se zástupci zaměstnanců konzultovat

- předpokládané vyhlídky a dopady, s ohledem na zaměstnání, zaměstnance a rozložení pracovních sil, strukturu pracovních míst záměrů týkajících se sociálních opatření (např. aktivizace sociálního plánu)
- organizaci práce a změnu pracovních podmínek
- souvislosti s bezpečnostní a ochranou zdraví při práci (BOZP)
- kvalifikaci potřebnou po zavádění (dále nepotřebnou) změn a možnosti prohlubování a získávání kvalifikace (rekvalifikace) dotčených zaměstnanců.

Rámcová dohoda primárně směřuje k zakotvení obecných pravidel a podpoře prohloubení sociálního dialogu. Může však obsahovat i více ochranná, až sankční, ustanovení (následně je však nutné prostřednictvím národní legislativy převést, nebo propojit, sankce s právními předpisy tak, aby byly vymahatelné).

V případě, že zaměstnavatel rámcovou dohodu nerespektuje a nejedná v souladu s jejím zněním, není oprávněn k rozvázání pracovního poměru se zaměstnanců z důvodů, které jsou vyvolány zaváděním inovačních změn (tj. netýká se dalších důvodů a situací). Neprovozání s inovačními změnami je zaměstnavatel povinen prokázat. V případě rozvázání pracovního poměru v důsledku inovačních změn zaměstnanci náleží jednorázové odstupné.¹⁵

Obecný rámec sociálního dialogu a národní úrovni předpokládá doplnění závaznými pravidla na odvětvové a podnikové úrovni. Z pohledu postavení odborových organizací a zástupců zaměstnanců je však zásadní, aby určitá forma rámcové dohody existovala, neboť tak dojde k

¹⁵ Viz např. Belgian National Collective Labour Agreement on new Technology. Dostupné z: <https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/page/files/belgian-national-collective-labour-agreement-onnew-technology.pdf>

vyjádření jednotného cíle na celostátní úrovni a následně se uvedeným směrem mohou upnout aktivity na nižších úrovních sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.

Účast zástupců zaměstnanců na zlepšení pracovních podmínek po digitalizaci

Sociální dialog v době po digitalizaci nabízí prostor pro uplatnění sociálních partnerů při reflektování moderní úpravy pracovních podmínek. Při zohlednění možností a rozmanitosti trhu práce a pracovního prostředí je zásadní, aby si odborové organizace blíže určily možnosti svého působení a akcentovaly možné nové trendy a cíle při zastupování zájmu zaměstnanců. Význam sociálního dialogu při řešení důsledků digitální transformace je patrný. V zemích, kde je sociální dialog na vysoké úrovni, součinnost sociálních partnerů představuje jednu ze základních cest, jak důsledkům efektivně čelit. Sociální partneři hrají významnou roli při nastavování pravidel a cílů. Význam mají např. při identifikování oblastí, ve kterých by mělo primárně docházet k rekvalifikaci, přeučování a zvýšení podílu vzdělání a schopností nakládat s novými technologiemi, s cílem neztratit svoji pozici a význam na trhu práce a ve společnosti.¹⁶

Digitalizace má neoddiskutovatelný dopad na zaměstnávání a obsah zaměstnaneckých vztahů napříč všemi sektory (bez ohledu na to, jedná-li se o výrobní sektor, či veřejný sektor zaměřený spíše na administrativní činnosti). Např. ve Francii se odhaduje, že 3 až 8 procent zaměstnanců ve veřejném sektor (tj. cca 40 000 až 110 000 zaměstnanců) bude v brzké budoucnosti čelit důsledkům digitalizace práce (jedná se především o administrativně technická povolání). Ve Velké Británii se obdobný dopad předpokládá rovněž. Ve veřejném sektoru očekává zástupce zaměstnanců v administrativě, že negativní dopady bude mít digitalizace na více jak 230 tisíc z 1.4 miliónu zaměstnanců – členů (The Unite multi-sector union), u kterých se očekává ztráta zaměstnání v důsledku digitalizace do roku 2035. Podobný trend byl spatřován i v Nizozemí. Nejedná se o pouhé spekulace, ale o podložené vize budoucnosti. V Holandsku citelně následky digitalizace zasáhly do zaměstnávání zaměstnanců na pozicích nevyžadující vysoké vzdělání a kompetence. Dovozuje se, že bezprostředním dopad měla digitalizace na 1500 zaměstnanců (asi

¹⁶ OECD. *Going Digital in Sweden_OECD Reviews of Digital Transformation*. [online]. *oecd.org* [cit. 2020-28-09]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/sweden/going-digital-in-sweden.pdf>

desetina celkového počtu) poskytujících služby v oblasti právního servisu (v rámci administrativní a veřejnoprávní činnosti).

Digitalizace s sebou přináší restrukturalizační tendence. Odborové organizace a sociální partneři v rámci moderních trendů a výzev musí k cílům řadit právě sociální ochranu zaměstnanců při potenciálním rozvazování pracovních poměrů a snažit se předcházet negativním důsledkům propouštění a ztráty zaměstnání. Restrukturalizace a snižování stavu přichází v době šetření. Některé vládní iniciativy (např. Francie slovy prezidenta Macrona) směřují k zeštíhlování veřejné správy (ve zmiňované Francii se plánuje snížit stav do roku 2022 o až 120 tisíc zaměstnanců v administrativních činnostech. Ve Británii v důsledku digitalizace a trvajících úsporných opatření došlo k radikálnímu snížení úřednických pracovních míst až o stovky tisíc.¹⁷

Sociální partneři se mají zaměřit na vyhledávání pozitivních dopadů digitalizace, zejména na vytváření nových pracovních pozic a možných modifikací stávajících pracovních podmínek. Digitalizace s sebou přináší i možný potenciál – zaměstnanci a trh práce může těžit z digitálních změn např. v tom směru, že dojde k zautomatizování nejčastějších a nejstandardizovanějších pracovních procesů. Při vytváření digitálních pracovních míst existuje také možnost vzniku nových forem práce. Klíčový aspekt spočívá v postavení odborové organizace (zástupců zaměstnanců) při řešení otázky, jak mohou odbory přispět a zajistit pozitivní výsledky tím, že se budou snažit regulovat proces ničení a vytváření pracovních míst a hrát roli při ovlivňování obsahu nových pracovních míst a poskytování školení nezbytného k jejich účinnému provádění.¹⁸

Trendy v kolektivním vyjednávání je třeba sledovat, zejména co se obsahu kolektivních smluv týče. Digitalizace s sebou přináší řadu výzev. Změny pracovních podmínek, změny forem výkonu práce, změny v okruhu běžných zaměstnanců apod. vyvolávají nutně i potřebu změn v přístupu ke sociálnímu dialogu a kolektivnímu vyjednávání. Odborové organizace se musí snažit vytěžit z nastolených výzev co možná nejvíce ve prospěch zaměstnanců a ochrany jejich práv. Vedení

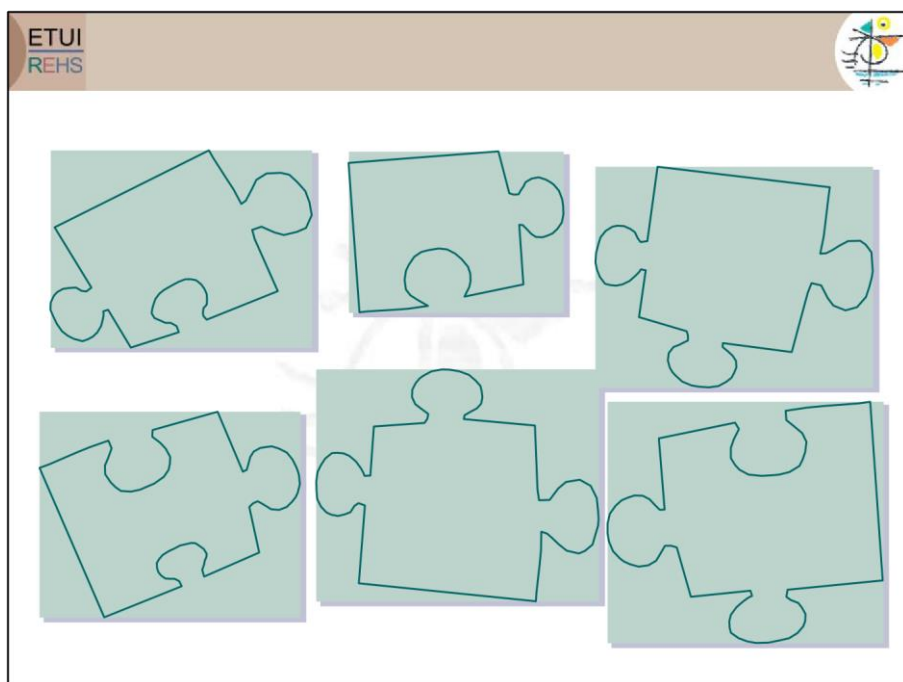
¹⁷ EPSU, Using collective bargaining to improve working conditions in the digital transformation of public services. [online]. *International Labour Organization* [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: <https://www.epsu.org/article/reportseminar-how-trade-unions-can-use-collective-bargaining-improve-working>

¹⁸ Tamtéž

sociálního dialogu se stává ústředním tématem reflektování a aktivního postihování oněch změn a výzev.

Sociální dialog, jako forma účasti zaměstnanců na chodu podniku, podstatně zvyšuje zapojení zaměstnanců do podnikových záležitostí. Jedná se o stále neuzavřenou skládačku přístupů (neuzavřenou, neboť stále se objevují nové výzvy a reakce na ně, např. v podobě níže navrhovaného zavedení sociálního plánu či rámcové dohody), participace a možností, která umožňuje kvalitní dosahování sociálního smíru a optimálních pracovních podmínek.

Obrázek: Zapojení zaměstnanců jako puzzle¹⁹



Odborové organizace, disponují právem na informace a projednání garantovaným pracovní právními předpisy na různých úrovních, jako např. směrnici Evropského parlamentu a

¹⁹ JAGODZINSKI, Romuald. KLUGE, Norbert. STOLLT, Michael. Worker interest representation in Europe – Towards a better understanding of the pieces of a still unfinished jigsaw. [online]. *worker-participation.eu* [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: <https://www.worker-participation.eu/content/download/2086/16081/file/Jagodzinski-Kluge-StolltJigsaw-Manchester-final.pdf>

Rady 2002/14/ES²⁰. Ze směrnice mimo jiné vyplývá minimální rozsah obsahu práva na informování a projednávání. Zahrnuto je předně

- a) informování o nejnovějším a pravděpodobném vývoji činností podniku nebo závodu a o jeho hospodářské situaci;
- b) informování a projednávání o situaci, struktuře a pravděpodobném vývoji zaměstnanosti uvnitř podniku nebo závodu a o zamýšlených předběžných opatřeních, zejména pokud je ohrožena zaměstnanost;
- c) informování a projednávání o rozhodnutích, která pravděpodobně povedou k podstatným změnám v organizaci práce nebo ve smluvních vztazích.

Národními právními řády může docházet, a dochází, k bližší specifikaci a rozšíření práva na informace a projednání. Český zákoník práce v obecné rovině garantuje odborové organizaci právo na informace, projednání a v určitých bodech i na spolurozhodování. S ohledem na postupující projevy digitalizace lze v komplexu odborové organizaci přiznaná práva vhodně využít právě s cílem vhodně se popasovat s nastupujícími změnami a výzvami. Primárně je právo na informace a projednání navázáno na osobu každého jednotlivého zaměstnance, od kterého se následně rozsah oprávnění odborové organizace odvíjí a v důsledku přiznání zvláštního postavení odborové organizace, jako primárního zástupce zaměstnanců zákoníkem práce i rozšiřuje – blíže v ust. § 279 a § 280 ZP, když platí, že zaměstnavatel je povinen zástupce zaměstnanců (a jejich prostřednictvím zaměstnance) informovat o:

- a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
- b) činnosti zaměstnavatele, jejím pravděpodobném vývoji, jejích důsledcích na životní prostředí a jeho ekologických opatřeních,

²⁰ Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community. [online]. *Eur-Lex*. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=cellar%3Af2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927#> (dále jako „Směrnice 2002/14/EC“)

- c) právním postavení zaměstnavatele a jeho změnách, vnitřním uspořádání a osobě oprávněné jednat za zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, o převažující činnosti zaměstnavatele označené kódem Klasifikace ekonomické činnosti a uskutečněných změnách v předmětu činnosti zaměstnavatele,
- d) základních otázkách pracovních podmínek a jejich změnách,
- e) záležitostech v rozsahu stanoveném pro projednací povinnosti (viz dále),
- f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
- g) nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou,
- h) bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 ZP a § 108 ZP a zvláštním zákonem (o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci),
- i) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5 ZP.

Uvedené povinnosti se vztahují na všechny zaměstnavatele, u kterých zástupci zaměstnanců působí, vyjma povinnosti uvedené pod písmeny a) a b), a to jen v případě, kdy zástupci zaměstnanců působí u zaměstnavatele, který zaměstnává méně než 10 zaměstnanců.

V případě zaměstnavatele, který zajišťuje svoji činnost i prostřednictvím agenturních zaměstnanců, pak připadá v úvahu ještě další dodatečná povinnost, a to informování dočasně přidělených zaměstnanců agentury práce o nabídce volných pracovních míst.

K **projednání** je zaměstnavatel povinován např. v souvislosti se situacemi, kdy se jedná o:

- a) pravděpodobný hospodářský vývoj u zaměstnavatele,

- b) zamýšlené strukturální změny zaměstnavatele, jeho racionalizační nebo organizační opatření, opatření ovlivňující zaměstnanost, zejména opatření v souvislosti s hromadným propouštěním zaměstnanců podle § 62 ZP,
- c) nejnovější stav a strukturu zaměstnanců, pravděpodobný vývoj zaměstnanosti u zaměstnavatele, základní otázky pracovních podmínek a jejich změny,
- d) převod podle § 338 až 342 ZP,
- e) bezpečnost a ochranu zdraví při práci v rozsahu stanoveném v § 101 až § 106 ZP a § 108 ZP a zvláštním zákonem (o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci),
- f) záležitosti v rozsahu stanoveném ujednáním o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo na základě jiného ujednaného postupu pro informace a projednání na nadnárodní úrovni nebo v rozsahu stanoveném v § 297 odst. 5 ZP.

Obdobně jako v případě informační povinnosti se konzultační povinnost vztahuje prakticky na všechny zaměstnavatele, vyjma povinností dle ust. písm. a) až c), pokud pro zaměstnavatele pracuje méně než 10 zaměstnanců.

Nejširší okruh zákonem blíže upravených oprávnění zástupců zaměstnanců zákonodárce spojuje s **účastí zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.**

Zaměstnavatel nemůže odmítnout jednat s odborovou organizací nebo zástupcem pro BOZP v otázkách kontroly a zavádění nových technologií a řešení jejich dopadů na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zaměstnavatel má vůči zástupcům zaměstnanců v souvislosti s řešením otázky bezpečných pracovních podmínek řadu zákonem předvídaných povinností. Jedná se např. o povinnost

- a) zajistit a nezakázat účast při jednáních týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci anebo jim poskytnout informace o takovém jednání,
- b) vyslechnout jejich informace, připomínky a návrhy na přijetí opatření týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména návrhy na odstranění rizik nebo omezení působení rizik, která není možno odstranit,

c) projednat:

- podstatná opatření týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- vyhodnocení rizik, přijetí a provádění opatření ke snížení jejich působení, výkon prací v kontrolovaných pásmech a zařazení prací do kategorií podle zákona o ochraně veřejného zdraví,
- organizaci školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel je dále povinen odborovou organizací a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci informovat o:

- a) zaměstnancích určených k organizování poskytnutí první pomoci, k zajištění přivolání lékařské pomoci, hasičského záchranného sboru a Policie České republiky a k organizování evakuace zaměstnanců,
- b) výběru a poskytování pracovnělékařských služeb,
- c) určení odborně způsobilé fyzické osoby k prevenci rizik podle zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- d) každé další záležitosti, která může podstatně ovlivnit bezpečnost a ochranu zdraví při práci.²¹

Jak patrně, nabízí český zákoník práce odborovým organizacím řadu oprávnění a přístupů k informacím, které mohou následně v sociálním dialogu a v kolektivním vyjednávání uplatnit při hájení práv zaměstnanců a zastupování jejich zájmů. Záměry zaměstnavatele na zavádění nových technologií, či zavádění vyšší automatizace práce by měly být projednány s odborovou organizací. Směrnice rovněž zaměstnavatelům ukládá poskytovat informace v dostatečném rozsahu a včas.

²¹ HORECKÝ, Jan. Zástupci zaměstnanců – odborová organizace. *fulsoft.cz* [online]. 24. 10. 2018 [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <https://www.fulsoft.cz/33/zastupci-zamestnancu-odborova-organizace-uniqueidmRRWSbk196FNf8jVUh4EjYgSqiyes8b2jcgnoJn14T3dCx33mAsJA/>

Informace musí být poskytovány v době, způsobem, formou a s obsahem, které jsou vhodné, aby umožnily zástupcům zaměstnanců je přiměřeně posoudit a podle potřeby připravit projednávání.²²

Zákoník práce a mezinárodní předpisy garantují odborovým organizacím právo součinnosti v obecném rozsahu. Vlastní výkon daných oprávnění je již na samotných odborových organizacích. Pro zefektivnění práva na informace a projednání a zajištění možného předcházení negativních vlivů digitalizace a nových trendů v zaměstnání by se odborové organizace *pro futuro* měly orientovat na zakotvení blíže určených oprávnění např. v kolektivní smlouvě tak, aby bylo zaměstnavateli jasné, o jakých otázkách má s odbory jednat, a že musí hlas zástupců zaměstnanců respektovat.

Právo na informace a projednání patří k základním atributům zástupců zaměstnanců. Škála možností a cest, stejně jako subjektů a forem, v nichž a za jejichž pomoci realizace práva na participaci zaměstnanců probíhá, je rozmanitá. V celoevropském kontextu lze dopady digitalizace a vlivy inovací podchytit v jednání sociálních partnerů vyvolaném ať již na základě smluvního ujednání (viz např. rámcová dohoda), či zákona (viz např. Směrnice 2002/14/ES). Situace, za kterých k iniciaci sociálního dialogu může docházet nejsou nijak omezené. Fakticky lze sociální dialog vést za jakýchkoliv podmínek, neboť k základním pravidlům sociálního dialogu patří zásada, že lze jednat vždy a o všem.²³ Na druhou stranu existují i nadnárodní i národní právní předpisy, které s participací zaměstnanců a zahájením sociálního dialogu přímo počítají – v předvídaných situacích. Na evropské úrovni se jedná o necelých 40 směrnic, které členskými státy v harmonizačních tendencích stanoví k implementaci pravidla součinnosti zástupců zaměstnanců za předvídaných okolností. Následující tabulka oblasti blíže pojmenovává. Nutno podotknout, že význam směrnic a v nich zakotveného práva na participaci pomáhá čelit výzvám spojeným s digitalizací a zaváděním nových technologií. Příslušná odborová organizace může se směrnic vycházet a čerpat právo na informace a projednání, popř. s ohledem na specifika činností

²² Viz čl. 3 bod. 3 Směrnice 2002/14/EC.

²³ HORECKÝ, Jan. Vybrané zásady a principy v právu kolektivního vyjednávání. In: HAMULÁK, Ondrej a kol. Principy a zásady v právu - teorie a praxe. Sborník z konference Olomoucké debaty mladých právníků 2010. Praha: Leges, 2010. S. 228 - 229

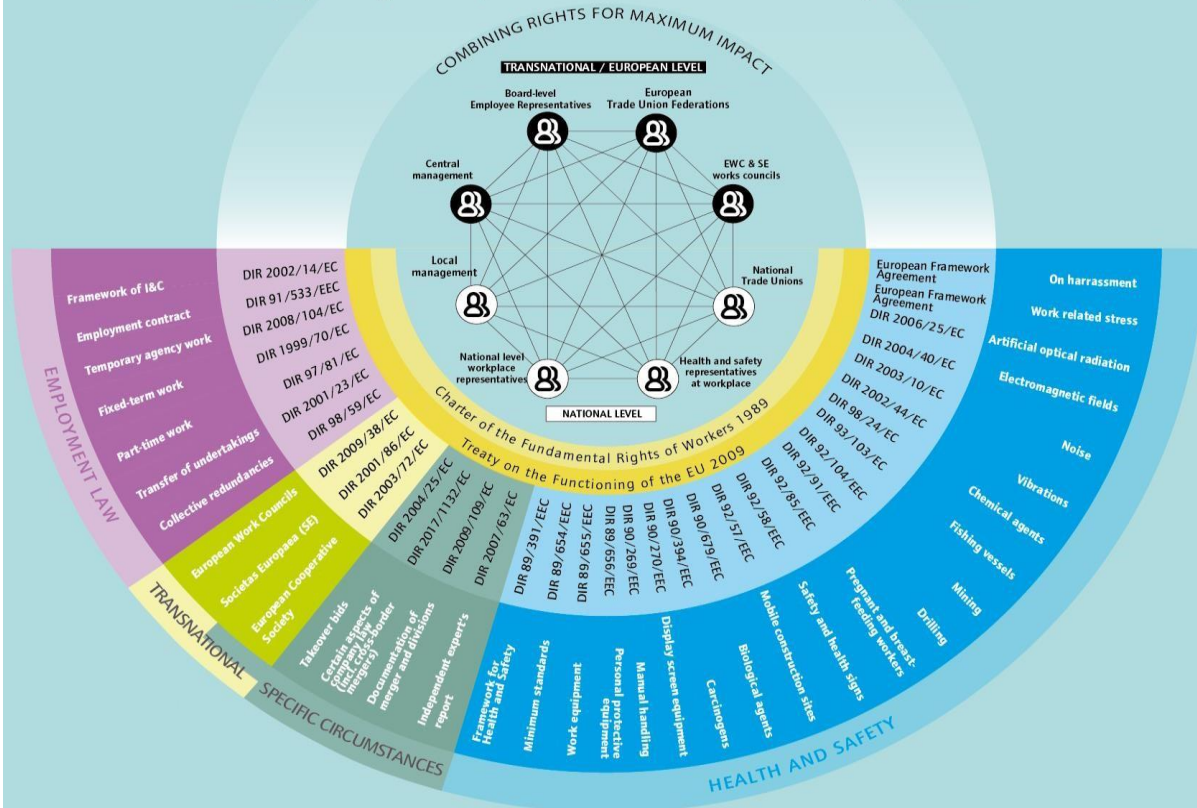
zaměstnavatele, u něž působí, upravit v kolektivní smlouvě konkrétněji rozsah závazku a okruh otázek, o kterých má být sociální dialog povinně veden. Obrázek představuje 37 základních částí EU legálního rámce, a základě kterého má být sociální dialog realizován na podnikové úrovni. Je z něj patrné propojení nadnárodního a národního sociálního dialogu, stejně jako oblasti, v nichž sociální dialog nalézají primárně svého uplatnění (zejména pak skupina práv spadajících pod právo zaměstnanosti – pracovní právo obecně a následně i ochranu zdraví zaměstnance v souvislosti s bezpečnými a zdravými neohrožujícími pracovními podmínkami).

Obrázek: Paleta zaměstnaneckých participativních práv²⁴

²⁴ JAGODZINSKI, Romuald. KLUGE, Norbert. STOLLT, Michael. Worker interest representation in Europe – Towards a better understanding of the pieces of a still unfinished jigsaw. [online]. *worker-participation.eu* [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: <https://www.worker-participation.eu/content/download/2086/16081/file/Jagodzinski-Kluge-StolltJigsaw-Manchester-final.pdf>

The palette of workers' participation rights

There are **37** pieces of EU legislation guaranteeing employees' rights to information and consultation at company level.



IF I WORK IN A MULTINATIONAL COMPANY, then our rights to be informed and consulted don't end at the national border.

Management must inform and consult the workforce across Europe about issues that have possible consequences in different countries, or about measures that are decided by the central management. We as employee representatives can also use our **European Works Councils** to raise and discuss issues with management, and to **communicate and coordinate with each other** the strategies we pursue as trade unions and employee representatives in the individual sites of the company.

IF MY COMPANY IS BEING RESTRUCTURED, then we workers' representatives have important involvement rights. Since these rights are more or less the same across Europe, all workforces in a multinational company should be treated the same.

So if my company changes owners, merges with or is taken over by another company, then we employee representatives have the **right to know all about the plans and their potential consequences.** We can put forward our views. We can better resist when management seeks to play sites off against each other. By knowing the big picture, **we can better cope with the impact of the changes** at our local workplace in local negotiations, for example.

AT MY WORKPLACE, DEMOCRACY DOES NOT END at the factory gate or the office door. Management must inform and consult with representatives of the employees about our working conditions and employment.

Whether the employee representation is called shop stewards committee, Betriebsrat, RSU, rada zakladowa, or comité d'entreprise, and whether or not it is trade union body, **our rights to have a voice in the company are comparable across Europe.** EU law also gives employee representatives **specific rights of involvement** when it comes to employment contracts, the use of temporary, fixed-term, and part-time work, and the dealing with changes of ownership and collective redundancies.

WORKERS ARE PROTECTED FROM DANGEROUS OR RISKY WORKING CONDITIONS.

This is laid down in EU laws. It is the responsibility of companies to protect the workers from occupational hazards and to ensure safety at work.

But this protection is not happening over our heads. Employee representatives must be **informed and consulted about all measures** taken to protect the health and safety of the workforce. This applies to measures such as work equipment and protective clothing, and also covers risks associated with lifting loads, noisy environments, mechanical vibrations, working with chemicals, carcinogens, biological agents, and electromagnetic fields. There are specific approaches to the special risks faced by building workers, pregnant or breastfeeding workers, and by workers in the mining, drilling or fishing sectors.



Visit www.worker-participation.eu to learn more

etui.

Zástupci zaměstnanců mají, jak plyne z výše uvedeného obrázku, poměrně širokou škálu možností, jak se dostat k informacím o zamýšlených změnách u zaměstnavatele a o pracovních podmínkách. Výzvou na straně zástupců zaměstnanců tak v současné době bezpochyby zůstává nalezení cesty, jak z práva na informace a projednání vhodně těžit a využít je popasování se s výzvami digitalizace.

Ideálním nástrojem pro zakotvení garance a realizace participativních práva jsou jistě kolektivní smlouvy (jako závazná pravidla chování), jak čelit nástrahám digitální éry²⁵. V kolektivní smlouvě lze podmínky součinnosti při předcházení a odstraňování rizik spojených s projevem zavádění nových technologií zakotvit. Lze pochopitelně uzavřít se zaměstnavatelem, zde především na národní či odvětvové úrovni, rámcovou dohodu či kolektivní smlouvu vyšší stupně, z nichž by právo součinnosti odborové organizace (a tomu odpovídající povinnost zaměstnavatele) rovněž vyplývalo. V dohodě, či kolektivní smlouvě, by pak měla být obsažena ustanovení, která pomohou identifikovat (definovat) situace, u kterých lze předpokládat dopad zavádění nových technologií, stejně jako postupy, která by měly být realizovány, popř. orgány (např. komise), které jsou pro řešení otázek dopadů digitalizace primárně příslušné (zřízeny).

Moderní technologie, digitalizace a ano nové trendy nemají svoje zákonné vymezení a definici. Je proto nutné si je blíže uživatelsky definovat. Jedná se o podmínky, které mají vliv na pracovní prostředí, zaměstnanost, pracovní dobu apod. Definice toho, co se rozumí zmíněnými vlivy by měla být v dohodě obsažena.

Jak by mohla dohoda – ustanovení KS vypadat (vzorový text)

Dohoda sociálních partnerů, ať již rámcová dohoda uzavřená na národní úrovni, tak dohody na odvětvové úrovni, či konečně i úrovní základní, podnikové, by měli předně definovat svoje zaměření a působnost. Jako nové technologie a důsledky jejich zavádění lze vnímat inovace dotýkající se pracovních podmínek a práce zaměstnanců v souvislosti s technickými, kontrolními či materiálními změnami, popř. týkající se nové organizace práce. Projevy a vlivy, které na

²⁵ The digital agenda of the European Commission: Preliminary ETUC assessment. [online]. *etuc.org* [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/document/digital-agenda-european-commission-preliminary-etucassessment>

zavádění inovací ukazují, a které jsou inovacemi dotčeny lze v kolektivní smlouvě vymezit. Ideální je provádět demonstrativní enumeraci.

Dopady indikující zavádění inovací, za kterých má zaměstnavatele povinnost součinnosti s odborovou organizací se týkají (demonstrativní výčet) např.:

- celkové míry zaměstnanosti (počtu zaměstnanců, bez ohledu na typ základního pracovněprávního vztahu)
- rovného zacházení
- bezpečných a zdraví neohrožujících pracovních podmínek
- pracovní doby
- podmínek odměňování
- vzdělávání, kvalifikace a školení (získávání nových kompetencí)
- změn v popisu pracovních náplní a druhu práce a popisu činností spojených s konkrétními pracovními místy a rolemi v organizaci
- osobní užívání a nakládání s technologickými výtvarky a používání komunikační technologie na pracovišti
- sociální politika (důchodová politika a poskytování praxí a učňovského vzdělávání)
- monitorování a dohled
- management řízení výkonu a organizace práce

Kolektivní smlouva či rámcová dohoda by měla následně obsahovat výčet základních principů, kterými se zavádění novinek, nových trendů a nových technologií má řídit. Zavádění by nemělo být živelné a zcela v dispozici zaměstnavatele. Odborové organizace by měli prostřednictvím zakotvených zásad představovat nejen svědomitého sociálního partnera a zástupce zaměstnanců, ale rovněž rozumnou protiváhu proti jinak širokému rozsahu dispoziční pravomoci zaměstnavatele²⁶, která mu umožňuje nakládat jak se samotným podnikem, tak organizací práce a zaměstnanci. K základním závazkům zaměstnavatele musí patřit snaha o zavádění a využívání

²⁶ Blíže např. HORECKÝ, Jan. Dispoziční pravomoc zaměstnavatele. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2019. s. 5.

nových technologií ve prospěch zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců (tj. nejen sledování ekonomického profitu). Přínos zavádění nových technologií by měl být citelný pro všechny zaměstnance (bez ohledu na jejich typ a charakter, např. pracovní poměr vs. prekérní formy).²⁷

Principy pro potenciální zavádění nových technologií lze v dohodě transparentně vyjmenovat, stejně jako závazek součinnosti obou sociálních partnerů.

Za účelem přínosného využití nových technologií se zaměstnavatel a odborová organizace dohodli na zavádění a sledování níže zmíněných principů:

- zavádění nových technologií bude následovat po důsledném projednání dopadů s odborovou organizací. / se souhlasem příslušné odborové organizace (odborového svazu) zastupují zaměstnance zaměstnavatele
- zaměstnavatel se zavazuje reinvestovat v důsledku zavádění nových technologií ušetřené prostředky do oblasti zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců a jejich vzdělávání (peněžitá i nepeněžitá množina pracovních podmínek; benefity)
- *prohloubená a nově získaná kvalifikace a dovednosti budou provázeni zlepšením mzdových podmínek* (tj. s ohledem na nutnost získání nové kvalifikace a následný výkon náročnějších prací má dojít k zvýšení mzdy a odměny za práci)

Aby bylo možné obecné principy vyslyšet, ujednává se, že zavádění zásadních technologických inovací může být realizováno jen za předpokladu, že

- nedojde k razantnímu zásahu do zaměstnaneckého stavu/ochrana stávajících pracovních míst
- nedojde k navýšení základních pracovněprávních vztahů se zaměstnanci vykonávajícími prekérní formy zaměstnání (bez závažného důvodu nebude navýšen rozsah zaměstnanců pracujících na základě některé z dohod o pracích konaných mi pracovní poměr)

²⁷ UNITE the Union. Work Voice Pay – Draft new technology agreement. [online]. [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <https://unitetheunion.org/media/1236/draft-new-technology-agreement-october-2016.pdf> s.6

- ze zavádění inovací nebude těžit jeden okruh zaměstnanců na úkor jiného (jiných zaměstnanců)
- zavádění bude probíhat za dodržení rovného přístupu ke všem zaměstnancům a za důsledného respektování zákazu diskriminace
- zaměstnancům se zajišťuje důsledné vzdělávání, prohlubování a zvyšování kvalifikace v kontextu zaváděných změn
- zaměstnancům náleží kompenzace na výkon náročnějších prací vyžadujících nové dovednosti
- zavádění kontrolních a sledovacích mechanismů proběhne v souladu s právním předpisem a bez zbytečného zásahu do soukromí a oprávněných zájmů zaměstnanců a bude vždy podloženo souhlasem
- vždy budou stanoveny jasná pravidla pro osobní nakládání s novými technologiemi (manuály; zásady užívání apod.)
- nedojde k negativním vlivům a projevům v kontextu bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců

Zásady a principy zakotvené v dohodě mají vést k rozumnému, citlivému a spravedlivému zavádění nových technologií a inovování.

Výše uvedené principy, zásady a pravidla mají univerzální působnost. Jakékoliv zavádění nových technologií může mít za důsledek jen případné zkrácení pracovní doby zaměstnanců za zachování stávajících mzdových podmínek (tj. nemůže dojít ke snížení mzdy), popř. podporu a vytváření nových pracovních míst a příležitostí.

Vyjmenované základní zásady vytváří rámec pro další vyjednávání. Vždy budou respektovány, používány a vykládány tak, aby vedly k maximální míře zajištění zaměstnanosti a kvalitního pracovního prostředí.

Zaměstnavatel se zavazuje, že při zavádění nových technologií bude postupovat v souladu se zmíněnými principy a zásadami, přičemž

- bude respektovat zvýšenou ochranu pracovních míst. Objeví-li se potřeba a možnost zavádění nových technologií, nebude tak bez dalšího na úkor stávajících pracovních pozic a zaměstnanců. Žádný ze zaměstnanců by neměl být přímo nebo nepřímo nepřiměřeně dotčen – důvod k propuštění a rozvázání pracovního poměru – jako důsledek zavádění nových technologií.
- v případě, že je restrukturalizace a organizační změna provázená snižováním stavu nezbytná, zavazuje se zaměstnavatel aktivovat tzv. Sociální plán a sociální volbu při vybírání propouštěného zaměstnance. Sociální volbou se rozumí zohlednění sociálního statusu zaměstnance tak, aby nedošlo k nepřiměřenému zásahu do jeho života.

Předpoklad aplikace předcházejícího ochranného ustanovení propojujícího skončení pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu zavádění nových technologií a sociální volby (tj. zohlednění sociálního postavení a statusu propouštěného zaměstnance) leží v již dříve sjednaném, popř. kolektivní smlouvou zavedeném Sociálním plánu. Sociální plán a sociální volba mají v důsledku minimalizovat negativní dopady ztráty zaměstnání, přičemž by se na jeho zavádění a realizaci měli přímo podílet odborové organizace. Pravidla pro nastavení sociálního plánu a sociální volby lze hledat v německém právním prostředí. Sociální volbou (*Socialauswahl*)²⁸ se rozumí omezení dispoziční pravomoci zaměstnavatele při výběru zaměstnance, který má být v důsledku např. organizačních změn propuštěn. Zaměstnavatel má zvažovat sociální aspekty rozvázání pracovního poměru. V navrženém znění dohody by se k sociálnímu hledisku vyjadřovala rovněž odborová organizace, jako zástupce zaměstnanců, a to se silnějším oprávněním, než jaké plyne z prosté aplikace povinnosti informovat a projednat s odborovou organizací rozvazování pracovního poměru se zaměstnancem.²⁹ V souladu se zásadou sociální volby je ten zaměstnanec, na kterého bude mít výpověď nejmenší účinek. Zvažování zahrnuje všechny srovnatelné zaměstnance v provozně. Pojem „srovnatelní“ označuje zaměstnance, kteří jsou zaměstnáni na stejných pracovních místech. V případě nadbytečnosti jsou zvažováni rovněž zaměstnanci na pracovních

²⁸ BUSCHMANN, Andreas. Socialauswahl. [online]. [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <https://www.anderfuhrbuschmann.de/arbeitsrecht/sozialauswahl-kuendigung/>

²⁹ Viz ust. § 61 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

místech, pro která má zaměstnanec, kterého by se propuštění mělo týkat, požadované dovednosti a schopnosti.

V průběhu volby jsou podrobně zvažovány různé faktory, předně sociální poměry všech srovnatelných zaměstnanců. K nejdůležitějším kritériím patří věk, nepřetržitá délka pracovního poměru či počet na zaměstnanci závislých osob.³⁰³¹ Dalšími aspekty jsou finanční situace a zdravotní stav zaměstnance a jeho nejbližší rodiny a jeho pravděpodobné příležitosti a uplatnitelnost na trhu práce.³² Kritéria posuzování oprávněnosti lze přirovnat k české paralele hledání spravedlivého důvodu při rozvázání pracovního poměru s odborovým funkcionářem.³²

Do jaké míry se pravidlo sociální volby podaří implementovat do kolektivní smlouvy, popř. i v rámci novelizačních tendencí např. do zákoníku práce, je otázkou vyjednávací síly zástupců zaměstnanců.

V návaznosti na sociální volbu a v kontextu pravidel rovného zacházení a dobrých mravů lze uplatňovat i pravidlo (a rozvádět zásadu), podle kterého by nemělo mít zavedení nových technologií negativní vliv jen na jeden okruh zaměstnanců, zatímco jiní by na jejich úkor benefitovali. Záměry zaměstnavatele by měly být realizovány ve prospěch celého podniku, nejen vybrané skupiny zaměstnanců.

Digitalizace a nové technologie s sebou přináší požadavky na dovednosti a znalosti zaměstnanců, často odlišné od těch, se kterými do základních pracovněprávních vztahů vstupovali. Proto k nejzákladnějším principům patří povinnost zaměstnavatele zajistit dotčeným zaměstnancům možnost veškeré potřebné dovednosti a znalosti předem získat tak, aby nebyli změnami negativně zaskočeni.

³⁰ BAG 18. Januar 1990 – 2 AZR 357/893, BAG 18. Januar 1990 – 2 AZR 357/8957/89. [online]. *dejure.org* [cit. 2020-09]. Dostupné z: <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=BAG&Datum=18.01.1990&Aktenzeichen=2%20AZR%20357/89>

³² Sozialauswahl – social criteria for redundancy. [online]. *erofond.europa.eu* [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/social-criteria-for-redundancy> ³² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. srpna 2020, sp. zn. 21 Cdo 443/2019.

Zaměstnavatel se zavazuje realizovat, popř. zajistit pro všechny zaměstnance, jichž se má zavedení nových technologií dotknout, dostatečný rozsah školení a vzdělávacích aktivit tak, aby zaměstnanci byli na změny připraveni. Zajištění školení bude dostatečně flexibilní tak, aby byla možná účast všech dotčených zaměstnanců, a aby byly podchyceny všechny obsahové a věcné požadavky na změny. Veškeré nové pozice a pracovní místa, která vzniknou v důsledku zavedení nových technologií, budou primárně nabídnuta zaměstnancům (včetně možnosti školení), jichž by se jinak měla změna negativně dotknout.

Každý zaměstnanec a zaměstnankyně, kteří se vrátí po čerpání mateřské a rodičovské dovolené, dlouhodobé pracovní neschopnosti či prodloužené dovolené má právo na neprodlené absolvování všech potřebných vzdělávacích aktivit a školení, které mohou být pro další výkon práce potřebné.

Získávání nových kompetencí, či prohlubování kvalifikace, povede k lepší uplatnitelnosti zaměstnanců. Vzhledem k nárůstu jejich kvalifikace, a s ohledem na zvýšené požadavky na výkon práce, by se odborové organizace měly zasadit o navýšení odměň zaměstnanců, tj. realizovat pravidlo a princip, podle kterých by se měla schopnost zastávat nové pozice projevit pozitivně na ekonomických příjmech zaměstnance.

Zaměstnancům, kteří se účastní školení a vzdělávání náleží náhrada průměrného výdělku za dobu trvání školících aktivit. V případě, že nové schopnosti a dovednosti vyžadují zvýšení kvalifikace, dojde k poměrnému navýšení mzdy zaměstnance, právě s ohledem na zvýšenou náročnost a odpovědnost následně vykonávaných prací.

Zavedení nových technologií zaměstnancům často usnadní práci. Na druhou stranu se moderní technologie mohou stát lákadlem a příležitostí nejen pro prokrastinaci zaměstnanců, ale i pro osobní užití (např. počítače, telefony apod.). Zaměstnavatel by měl v souvislosti se zavedením nových prostředků blíže určit a specifikovat, jaké chování a nakládání s pracovními prostředky toleruje, a jaké již ne. Přestože zákoník práce a česká judikatura zaměstnanci obecně nedovolují nakládat s majetkem zaměstnavatele svévolně, měly by odborové organizace zajistit, aby v dohodě pravidla užívání nových (zejména) komunikačních a výrobních technologií byla blíže

určena (Ize tak předejít negativním důsledkům např. v podobě skončení pracovního poměru pro porušení povinností – zneužití majetku zaměstnavatele).

Zaměstnavatel se zavazuje k vytvoření jasných pravidel pro případné osobní použití nových technologií a zaváděných pracovních prostředků zaměstnanci. Jakékoliv restrikce a zákazy na používání dat, materiálu a pracovních prostředků, stejně jako na tisk apod., musí být blíže rozvedeny a všem zaměstnancům jasně vysvětleny.

V souladu se základními zásady pracovního práva by dohoda mezi sociálními partnery měla obsahovat i zdůraznění běžných zákonných povinností zaměstnavatele, jako např. zajištění férovosti a rovnosti v souvislosti s dopady zaváděných prostředků na zaměstnance (výběr místa; nástrojů apod.).

Zaměstnavatel se zavazuje, že zapojení nových technologií nebude mít diskriminační charakter a nepovede ani k nerovnému zacházení. Postup zaměstnavatele bude v souladu se zákoníkem práce a dalšími právními předpisy.³³ Veškeré změny, ať už se týkají pracovní doby a její organizace, nebo odměňování, hodnocení práce, či účast na školeních musí mít zajištěn rovný přístup.

Jakákoli nová technologie musí být zavedena spravedlivě a rovně a v souladu se zákonem, Přijímají se řešení na podporu rovnosti a prevenci a odstranění diskriminace na základě pohlaví, rodinného stavu, těhotenství, rasa, barva pleti, národnost, zdravotní postižení, sexuální orientace, věk, genderová identita, náboženství nebo víra a že bude provedeno posouzení dopadů a monitorování rovnosti. S ohledem na tento závazek zaměstnavatel rovněž uznává a podporuje úlohu zástupců odborových svazů, kurzů odborové rovnosti a společného výboru pro rovnost.

Digitalizace a inovace jsou pro kolektivní vyjednávání důležitá výzva a velká příležitost, jak ukázat význam sociálního dialogu a existence odborové organizace. Při zavádění nových technologií by odborové organizace měly soustředit svoji pozornost i na zachování minimálního (recentního)

³³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

standardu pracovních podmínek, předně pracovní doby a odměňování a vytváření nových možností pro zaměstnance.

Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet nové pracovní příležitosti pro současné zaměstnance, kterých by se negativně důsledky zavádění nových inovací dotkly. Před snižováním stavu se upřednostňuje plošné zkracování pracovní doby bez zásahu (snížení) do výše mezd zaměstnanců. Zaměstnavatel se rovněž zavazuje k reinvestování prostředků ušetřených při zavedení moderních trendů zpět do zaměstnanců, jejich vzdělávání a vhodné úpravy pracovních podmínek.

Výše uvedená ujednání (vzniklá na reálných příkladech severských zemí, Belgie či USA)³⁴ mohou vytvářet základ zvláštní dohody, ve které sociální partneři upraví dopady zavádění inovativních metod a prostředků do výrobního procesu a zaměstnanecko-zaměstnavatelských vztahů.

Pochopitelně je lze jakkoliv doplňovat a měnit.

Postavení odborů a zajištění sociální ochrany zaměstnanců

K moderním trendům, byť s historickými kořeny, lze řadit, jak výše popsáno, a jak vyplývá z koncepce důstojné práce, působení v oblasti sociální ochrany zaměstnanců. Sociální partneři hrají klíčovou roli při navrhování systémů sociální ochrany, a to prostřednictvím vedení sociálního dialogu a uzavírání kolektivních a tarifních smluv, které vycházejí z kolektivního vyjednávání. Utvářené režimy se často vztahují k zvláštnímu hospodářskému odvětví, což odráží strukturu odvětvového dialogu. V jiných případech existují iniciativy s meziodvětvovým rozměrem. V obou případech iniciativy sociálních partnerů již neberou v úvahu pouze dávky sociální ochrany spojené s danou smlouvou a berou širší perspektivu zajištění přechodů a celé profesionální kariéry.

Například řada společných přístupů byla použita k řešení problémů souvisejících s rozšířením sociální ochrany na pracovníky v odvětví médií, umění a zábavy, většinou jako výsledek sociálního dialogu. Některé odbory nabízejí sociální ochranu členům na volné noze. V některých zemích byly vyvinuty zvláštní systémy, které poskytují krytí pracovníkům médií, umění a zábavy - například

³⁴ Viz např. Collective Bargaining Agreement: New Technology or Automation Clause by Practical Law Labor & Employment [online]. Dostupné z. [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/Cosi/SignOn?redirectTo=%2fw-0162069%3foriginatContext%3dknowHow%26transitionType%3dKnowHowItem%26contextData%3d\(sc.RelatedInfo\)%26ScopedPageUrl%3dHome%252fPracticalLawGlobal%26firstPage%3dtrue](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/Cosi/SignOn?redirectTo=%2fw-0162069%3foriginatContext%3dknowHow%26transitionType%3dKnowHowItem%26contextData%3d(sc.RelatedInfo)%26ScopedPageUrl%3dHome%252fPracticalLawGlobal%26firstPage%3dtrue)

fond sociálního zabezpečení pro umělce a spisovatele v Německu, který kryje samostatně výdělečně činné a nezávislé umělce a spisovatele, a podpora v nezaměstnanosti pro občasně pracovníky zábavy ve Francii.

Od roku 1969 ve Francii mají výkonní umělci krátkodobě pracující (přerušované *du spectacle*) výhodu vyvratitelné domněnky zaměstnání zakotvenou ve francouzském zákoníku práce. Toto ustanovení se vztahuje na výkonné umělce a na techniky, kteří pravidelně pracují krátkodobě. Mechanismus Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO) je navržen tak, aby usnadňoval ochranu krátkodobých pracovníků ve Francii a jejich požitky z tohoto postavení. Tento mechanismus a fond odborného vzdělávání, který podporuje, jsou výsledkem silného sociálního dialogu mezi zaměstnavateli a pracovníky jménem přerušované podívané.

Švédský „Teateralliansen“ (existuje také podobný „dansalliansen“, který se stará o tanečnický) je struktura speciálně vytvořená za účelem zvýšení sociální ochrany nezávislých aktérů.

Dalším příkladem jsou bipartitní fondy, které agenturním pracovníkům nabízejí zvláštní sociální ochranu. Tyto fondy jsou financovány z příspěvků zaměstnavatelů a jsou řízeny bipartitním modelem. Fondy jsou meziodvětvové a umožňují agenturním pracovníkům těžit z jejich ochrany bez ohledu na odvětví, ve kterém vykonávají své úkoly, nebo mezi dvěma úkoly. Existuje řada příkladů působení sociálních partnerů na sociální oblast.

Postavení odborové organizace a zástupců zaměstnanců v sociálním dialogu při řešení dopadů inovativních tendencí a trendů souvisí s jejich dosavadní činností a možnostmi jejich aktivity. Sociální dialog každopádně hraje velmi významnou roli. Zavádění moderních technologií se projeví na trh práce. Pakliže předpokládáme restrukturalizační tendence a organizační změny u zaměstnavatele, které budou často ústít ve skončení pracovního poměru zaměstnanců, má zásadní význam ochrana zaměstnanců, ať již bezplatným právním poradenstvím, tak zajištěním např. sociálního plánu a nastavením podmínek, které budou zaměstnanci kompenzovat, resp. minimalizovat negativní dopady se skončením pracovního poměru spojené (např. sociální plán; zvláštní odstupné; psychologická pomoc apod.). Základní dopad digitalizace na trh práce lze

rovněž vnímat jako zdůraznění orientace zaměstnavatele na kapitál (tj. odklon od zaměření se na člověka – nahrazování lidské pracovní síly).

Sociální dialog bude třeba vést na různých úrovních. Pokud se jedná o příklon ke kapitálu (nahrazování práce kapitálem), lze očekávat realizaci spíše na národní úrovni, neboť se jedná převážně o makroekonomické otázky. Současně se však otevírá i prostor pro vedení sociálního dialogu na odvětvové a podnikové úrovni. Digitalizace s sebou přináší změny, které mohou vyvolat restrukturalizaci jako faktickou, tak osobní (v řadách zaměstnanců). Zaváděním technologicky náročnějších, avšak v reálu obsluhově více komfortnějších technologií, může mít přímý dopad na složení zaměstnaneckého sboru.

Sociální dialog jak na národní, tak na odvětvové, a tak na podnikové úrovni hraje velmi podstatnou roli, předně při snižování potenciálních negativních dopadů v důsledku technických změn. Výsledky vyjednávání, které zaměstnancům garantují školení a vzdělávání, mohou přispět k zachování pracovních míst. Rozvoj kompetencí založený na ujednání v kolektivní smlouvě a rekvalifikace (resp. recyklace) zaměstnanců usnadní jejich přechod z oblasti nízké poptávky po pracovní síle do oblasti s vyšší poptávkou. Zajištění odborné přípravy lze vnímat jako tradiční součást sociálního dialogu.

Nejnižší úroveň sociálního dialogu – podniková úroveň – má význam např. při řešení dopadů v podobě snahy zaměstnavatele o větší flexibilitu. Odborová organizace by měla chránit zájmy zaměstnanců v tom směru, že lze tlačit na zanechání prekérních forem zaměstnávání a návrat k tradičním formám. Podnikové kolektivní smlouvy mohou obsahovat konkrétní pravidla pro získávání zaměstnanců. Lze se dovolávat i znění právních předpisů, které primárně předpokládají zaměstnávání osob v pracovním poměru, nikolivěk v některé z prekérních forem. Odborové organizace disponují rovněž kontrolními oprávněními. Neměla by na ně zapomenout. V rámci podnikového sociálního dialogu realizovaná kontrola může vést k identifikování a následně odstranění řady hrozeb, typicky nedostatků při realizaci zaměstnání. V rámci prekérních forem zaměstnávání se do popředí dostává práce bez pracovní smlouvy, resp. v České republice tzv. Švarcsystém. Odborové organizace by se ve spolupráci se zaměstnavatelem měli na potírání nelegálního zaměstnání u zaměstnavatele zaměřit a vzájemně si vycházet vstříc. Pochopitelně lze

očekávat diskuse o stejném tématu i na vyšší, národní úrovni. Zvýšená společenská poptávka může být citelným impulsem pro zákonodárce – na národní úrovni proto bude třeba stále projednávat význam případných změn a jejich smysl. Lze vést diskuse na téma obsoletnosti stávající právní úpravy a potřeby novelizací. Na nejvyšší úrovni je proto nutné vydiskutovat, zda jsou požadavky reálné, nebo ne, resp. zdali nemá dojít např. k vytvoření nové specifické kategorie zaměstnanců tak, jako ve Španělsku či Itálii. Kolektivní vyjednávání nebo jiné typy sociálního dialogu by také mohly být rozšířeny na nový obchodní model - platformu - který se v současné době vyznačuje nízkou účastí v asociacích zaměstnavatelů a nízkou mírou přidružení. Jde od systémy digitální pracovní platformy – tzv. platformoví zaměstnanci (definice přesahuje klasický pojem zaměstnanec, neb se dotýká prakticky každé osoby, která prostřednictvím poskytování internetových služeb získává finanční prostředky, a kdy jde o vztah zcela realizovaný na dálku a digitálně.³⁵ V tomto ohledu Globální komise ILO pro budoucnost práce (2019) doporučuje „vývoj mezinárodního systému správy digitálních pracovních platform, který stanoví, aby platformy (a jejich klienti) respektovaly určitá minimální práva a ochranu“. Typickým jevem platformových zaměstnanců je jejich postavení rámcově v šedé zóně. Prakticky se neúčastní sociálního dialogu ani působením ochranného pracovněprávního zákonodárství.³⁶

Role zástupců zaměstnanců a postavení sociálního dialogu souvisí s vnímanými aspekty a dopady změn. Odborová organizace by se měla zaměřit, s přihlédnutím k charakteru činnosti zaměstnavatele a úrovni, na které je sociální dialog veden, právě na obecně vymezené oblasti (ať již jde o dopad na pracovní podmínky, organizaci práce, vzdělávání, sociální ochranu apod.).

Sociální dialog a jeho role v řešení dopadů digitalizace lze vnímat právě s ohledem na dotčené pracovní podmínky a oblasti.

Obrázek: Potenciální role sociálního dialogu v řešení otázky změn a příležitostí na trhu práce v rámci digitální revoluce³⁷

³⁵ BRANCATI, Urzi. New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey, EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, s. 3.

³⁶ Tamtéž, s. 39.

³⁷ LLORENTE MUNO-DE BUSTILLO, Rafael. Digitalization and social dialogue: Challenges, opportunities and responses, op. cit. s. 11.

Potenciální dopad	Možné nástroje Vyšší jak podniková úroveň	Podniková úroveň
Změny v celkovém požadavku zaměstnanosti	<p>Sociální dialog na národní úrovni</p> <p>Sociální dialog na nadnárodní úrovni (EU level) => Sociální pakt</p> <p>Efektivní řízení poptávky a sociální politiky</p>	<p>Dřívější odchod do důchodu</p> <p>Redukce pracovní doby</p>
	Redukce pracovní doby	
Změny ve struktuře zaměstnávání a pracovních pozic	<p>Školící a rekvalifikační kurzy</p> <p>Projekty na podporu získávání kompetencí na trhu práce</p> <p>Sociální dialog na vyšší úrovni (národní/EU) => Sociální pakty (např. o mzdě)</p>	<p>Vzdělávání a politika dlouhodobého a celoživotního učení</p> <p>Dřívější odchod do důchodu</p>
Nové dovednosti a stárnutí dovedností	Školící a rekvalifikační kurzy	Vzdělávání a politika celoživotního učení

<p style="text-align: right;">starých</p> <p>Nové/obnovení vztahů</p>	<p>Sociální dialog na vyšší úrovni (národní/EU/světový)</p> <p>Odvětvové kolektivní smlouvy</p> <p>Vytvoření a vyvinutí kolektivního vyjednávání v nových obchodních modelech</p>	<p>Podnikové kolektivní smlouvy (např. limit nových forem práce)</p> <p>Vyvinutí kultury kolektivního vyjednávání v nových obchodních modelech</p>
<p>Nové záležitosti ochrany bezpečnosti a zdraví při práci</p>	<p>Sociální dialog na nejvyšší úrovni (národní/EU, světově)</p> <p>Odvětvové kolektivní smlouvy</p>	<p>Podnikové kolektivní smlouvy</p>

Postavení odborové organizace a dalších zástupců zaměstnanců v sociálním dialogu, z pohledu trendů a výzev, není možné v důsledku digitalizace a technického vývoje vnímat pouze jako nástroj dosahování lepšího pracovněprávního a sociálního zajištění zaměstnanců. Optikou studie, při hledání trendů a dopadů změn i na oblast kolektivního vyjednávání a sociální dialog, nutno vnímat i konsekvence se samotnou podstatou sociálního dialogu.

Digitalizace s sebou přináší nové výzvy a změny nejen po obsahové stránce kolektivního vyjednávání (o čem lze vyjednat), ale i po formální a subjektivní. Pakliže se odborové organizace konstituují ze sdružení zaměstnanců, a pakliže s jejich síla dovozuje z velikosti jejich členství, dotkne se sociálního dialogu – a předně postavení odborové organizace – zavádění nových forem zaměstnávání. Především prekérní formy zaměstnání a platformová práce jsou postaveny na distanci od běžného pracoviště, resp. běžného výkonu práce v sociálním prostředí kolektivu

zaměstnanců.³⁸ Dochází k sociálnímu odloučení, což s sebou často nese i snížení odborového členství.

Reálně si lze představit tři projevy dopadů digitalizace (digitální revoluce), které však mohou být současně vnímány jako nové trendy a výzvy pro sociálního dialog a zástupce zaměstnanců.³⁹

1. budoucnost eroze sociálního dialogu (negativní),
 - a. způsobená v důsledku změn a růstu odvětví, která se historicky vyznačují nízkou mírou odborové organizovanosti
 - b. rozvoj forem zaměstnání, které předpokládají spíše a dovolují realizovat individuální zájmy (s příklonem k individuálnímu jednání/komunikaci se zaměstnavatelem,
 - c. nepružnost a neflexibilita odborové organizace a neschopnost zástupce zaměstnanců reagovat na výzvy současnosti
2. Druhá varianta počítá s modernizací, jako hlavním motivem, mottem, a současně
3. s uvědoměním příležitostí, které nové technologie vytváří. Přínos digitalizace lze spatřovat v modernizaci odborů.
4. Třetí varianta spočívá v demokratizaci odborů, neboť digitalizace přinese členům odborové organizace možnost připojit se jednání i na dálku. Negativem však bude již zmíněná neochota organizovat se.

Všechny uvedené a navržené scénáře projevů digitálních změn jsou možné. Jak bude vypadat realita, to je již na kvalitě sociálního dialogu a samotných odborářů.

³⁸ Platformové zaměstnávání se vyznačuje vysokou mírou individualizace a nízkou mírou odborové organizovanosti, viz např. BRANCATI, op. cit. s. 3

³⁹ LLORENTE MUNO-DE BUSTILLO, Rafael. *Digitalization and social dialogue: Challenges, opportunities and responses*. Op. cit. s 27.

Trendy – společné cíle

Digitalizace a zavádění nových technologií mají obdobné projevy bez ohledu na státní hranice. Problémy, se kterými se mohou jednotlivé národní trhy práce potýkat jsou podobné, stejně tak i návrhy možných řešení a cest, jak z měnících se trendů pro zaměstnance (ale fakticky pro všechny sociální partnery) vytěžit maximum. Nelze se spokojit s konstatováním, že nové trendy s sebou přináší spíše jen negativa. Ba naopak. Je třeba si pozitivních vlivů všimnout a snažit se je uchopit a využít ve svůj prospěch.

Ať už se jedná o kteroukoliv zemi, v níž se s ohledem na digitalizaci zavádí nové technologie či postupy, a kde dochází k postupným, avšak poměrně rychlým změnám, jsou cíle sociálních partnerů (zejména zástupců zaměstnanců) v přizpůsobování se novým trendům obdobné.

Primárně lze cíle dovodit z již seznatelných důsledků a projevů změn vyvolaných digitální revolucí. V obecném měřítku lze stanovit oblasti, ve kterých mohou být dopady patrné, a současně faktory, které mohou přinášet prostor pro rozvoj sociálního dialogu. Lze tak hovořit o seznamu východisek:

- právo na informace a projednání; uzavírání kolektivních dohod. Zde se umožňuje reagovat na reálné a citelné důsledky způsobené změnami (ať už se jedná o úpravu pracovní doby či snížení mzdy, apod.
- oblast BOZP – důležitost faktoru zdraví a práce, faktoru člověka a tvrdého jádra pracovního práva,
- pracovní doby a sladování rodinného a pracovního života. Nejcitelnější nebezpečí spojené typicky s úpravou pracovní doby je využívání zvláštní pomůcky – digitálních, např. mobilní telefon prakticky non-stop. Zásadní se zde stává otázka a právo na odpojení se.⁴⁰
- kontrola a dohled – používání moderních technologií umožňuje zaměstnavateli zvýšenou kontrolu. Instalování moderních zařízení může ve svém důsledku vést k zásahům do osobní

⁴⁰ NAVARRO, César. New digital rights: employees' right to disconnect. [online]. *International Labour Organization* [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <https://www.internationallawoffice.com/Newsletters/EmploymentImmigration/Spain/CMS-Albiana-Surez-de-Lezo/New-digital-rights-employees-right-to-disconnect>

svobody zaměstnanců. Odborové organizace by měly hrát významnou roli i zde – práv s ohledem na kontrolu a zamezení zásahu do práv zaměstnanců. V kolektivních smlouvách lze upravit bližší pravidla, resp. v rámci sociálního dialogu určit, které profese si vyžadují zavedení dohledových a kontrolních mechanismů. Současně musí být respektována nadnárodní právní úprava, např. nařízení GDPR.⁴¹

- rovnoprávnost, zákaz diskriminace a rovné zacházení – ani při realizaci digitálních činností by nemělo docházet k diskriminaci a nerovnému zacházení, předně tam, kde lze práci vykonávat z domu nebo jiného pracoviště.
- outsourcing a nebezpečí z něj plynoucí – obava z nahrazování míst a vyvážení práce mimo zaměstnavatele.
- ztráta osobního kontaktu – sociální dialog, resp. odborové organizace v rámci sociálního dialogu by měly hledat cesty, jak zajistit zaměstnancům dostatek sociálního kontaktu. Následně by měl být např. rozvrh pracovní doby přizpůsobený tak, aby mohlo k sociální interakci docházet.
- participace na nadnárodních aktivitách – účast na národním i evropském sociálním dialogu.

Sociální dialog v důsledku digitální revoluce doznal určitých změn. Nejsou však nikterak zásadní. Sociální partneři nadále mohou v kolektivních smlouvách, dohodách a běžné komunikace diskutovat a upravovat pracovní podmínky zaměstnanců (jako mzda, pracovní doba, benefity) apod.. Pouze je příhodné akcentovat některá specifika a nové možnosti, které s sebou digitalizace přináší.

Z širšího hlediska lze k nastavení cílů sociálního dialogu dospět při respektování názoru zaměstnanců, z čeho mají v případě dopadů digitalizace největší strach. Jednoduše lze

⁴¹ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů). [online]. *eur-lex. europa.eu* [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

identifikovat problém, který možno následně řešit. Nejzásadnějšími riziky jsou považováni Rušení pracovních míst a nárůst prekérních forem zaměstnávání či.

Obrázek: Nejvíce zmiňovaná rizika!⁴²

RISKS	AT	BE	CZ	DK	FI	FR	DE	IT	PL	ES
Destruction of jobs, new forms of 'Digital Taylorism' and increase of precarious work	52	58	40	28	49	42	57	44	50	56
Working-time extension – increase of 'anytime, anywhere' work	40	20	13	28	34	19	30	18	23	37
Weakening of workers' representation, erosion of collective action and bargaining coverage	24	35	60	28	34	17	28	35	35	35
Increased competition between workers to reduce costs, e.g. by online-platform work	25	23	7	17	6	31	16	32	21	18
Work intensification, dependence of 'data masters' and surveillance	25	17	13	33	14	31	36	21	29	13
Increased inequality between workers	9	11	0	11	29	14	5	24	13	16
Erosion of tax base and social insurance financing	15	10	0	11	6	8	3	15	2	8

Vedle stanovení nejvyššího rizika lze (podle zástupců zaměstnanců) najít i řadu pozitivních očekávání. Tak, jak na jedné straně největší obavu představuje rušení pracovních míst, tak na druhou stranu existují i příležitosti – prakticky nejzásadnějším je vytváření nových pracovních míst⁴³

OPPORTUNITIES	AT	BE	CZ	DK	FI	FR	DE	IT	PL	ES
Creation of new jobs (computer engineers, scientists, network experts, etc.)	44	38	40	22	43	56	41	47	38	50
Working time reduction and more work autonomy	49	35	53	33	31	17	31	44	33	32
New forms of collaboration and cooperation between workers & machines	35	26	0	22	23	22	21	24	31	28
Better ergonomics due to support in performing heavy, dangerous and complex work	31	29	20	39	23	33	44	26	23	19

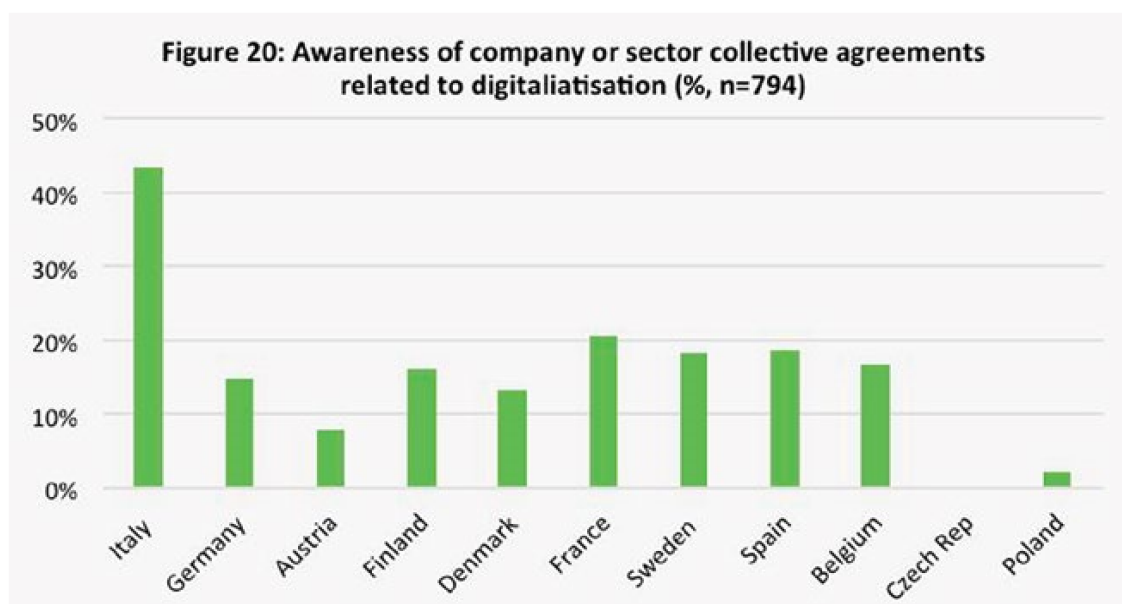
⁴² Digitalisation and workers participation: What trade unioni, copany levle, workers and onlne platform. [online]. *International Labour Organization* [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <https://www.etic.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20EN2.pdf> s. 15

⁴³ Tamtéž, s. 15

Smart/intelligent factories – jobs that have been offshored to low pay countries will come back	11	14	7	39	40	14	13	15	17	26
New opportunities for women, more gender equality	10	9	13	0	3	0	5	18	10	12
New forms of making money in the sharing economy	7	11	13	0	3	11	7	6	17	9

Pokud se jedná o konkrétní nejen podnikově orientované problematiky, pak se lze jmenovitě zmínit např. o nových trendech kolektivního vyjednávání z obsahové stránky. Pozornost v sociálním dialogu nutno zaměřit především na otázky pracovní doby, např. práva na odpojení se, úpravy výkonu práce z jiného místa než místa pracoviště zaměstnavatele (tj. homeoffice), zajištění podmínek ochrany a zdraví při práci, a v neposlední řadě je třeba pozornost věnovat oblasti vzdělávání a rozvíjení kompetencí zaměstnanců.

Výzvou pro odborové organizace může být i samotné kolektivní vyjednávání o podmínkách trhu práce ovlivněného digitalizací, a následně seznamování zaměstnanců s obsahem dohody. Jak patrně z následujícího obrázku, ne vždy jsou důsledky digitalizace brány v potaz a zapsány v kolektivní smlouvě, resp. o kolektivní smlouvě není povědomí.⁴⁴



⁴⁴ Tamtéž, s. 20.

Vedení sociálního dialogu není nikterak omezené. K prosazení zájmů a zefektivnění sociálního dialogu může přispět i plnění několika základních rad. V souvislosti s digitalizací, ale i při řešení jiných otázek, lze ideálně vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání zakončit uzavřením kolektivní smlouvy. Kolektivní vyjednávání a sociální dialog mají být hlavními prostředky (a využívány) při snaze vytvořit rámcovou dohodu pojednávající o digitalizaci a jejích důsledcích.

Dohoda má akcentovat především ochranu zdraví, bezpečnost práce a pracovních podmínek. V řešení důsledků změn lze postupovat:

- vyvinout model fungujícího sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání zohledňujícího potřeby sociálních partnerů při budování kapacit na všech úrovních tak, aby byla využiti pozitiva změn, a současně aby se preventivně předcházelo negativním vlivům
- zajistit, aby byla digitalizace snadno rozpoznatelná (její efekt, např. sledování zaměstnanců kamerami) jako forma restrukturalizace, která může mít zásadní dopad,
- společně vytvořit přehled dopadu digitalizace a vytvořit skupinu, která se bude novými připomínkami zabývat a hodnotit je,
- definování postupu pro sledování přechodu a
- udržovat výměnu dobré praxi s mezinárodními organizacemi
- vyhodnotit a zanalyzovat dopad, a jak by bylo možné výsledky sjednotit

Činnost odborových organizací by se měla projevit nejen prostým vyjednáváním, ale i uzavřením kolektivní smlouvy, popř. jiné dohody, která se bude digitalizací a jejími dopady zabývat. Jak je však patrné z následujícího obrázku,

Moderní trendy – zajištění důstojné práce

Moderní trendy dotýkající se kolektivního vyjednávání napříč celým vyspělým světem a především v rámci evropského hospodářského prostoru souvisí s měnícími se tendencemi nejen z pohledu změn předmětu výroby, ale i v souvislosti s moderními přístupy k lidským zdrojům. Sociální partneři a odborové organizace (vůdčí zástupci zaměstnanců) se musí podílet na utváření harmonického pracovního prostředí a hledání východisek pro nastolení a zachování koncepce *důstojné a slušné práce* (celosvětově označováno jako agenda decent work). S označením *decent*

work - agenda důstojné práce – spadá historicky pod působnost sociálních partnerů a zástupců zaměstnanců především. Jedná se politiku, která je ve svém zaměření integrální součástí všech aktivit sociálních partnerů, a to již přes stol let. Význam agendy, v její realizaci je třeba neustále pokračovat a dbát na její naplňování – a to i s ohledem na měnící se prvky trhu práce a sociálněekonomické změny – jednoznačně dokládá hlavní garant agendy, kterým je Mezinárodní organizace práce. Mezinárodní organizace práce se problematikou *důstojné práce*, jako konkrétně a explicitně definovanou oblastí, zabývá až od přelomu tisíciletí, ústředně pak od krize v roce 2008, a vnímá ji jako prostředek k řešení hospodářské nestability a trhu práce, přesto však, byť ne zcela terminologicky zmiňována, patří agenda důstojné práce k základům všech činností Mezinárodní organizace práce po celých předešlých sto let od jejího vzniku. Jedním z prvních veřejných vyjádření, kdy se agenda důstojné práce výslovně dostává na povrch, byla zpráva generálního ředitele Mezinárodního úřadu práce Juana Somavia na 87. Mezinárodní konferenci práce v roce 1999. Politika Mezinárodní organizace práce má být do budoucna zaměřena na důstojnou práci jako základní požadavek současnosti, v konfrontaci s politickou situací a podnikatelskými záměry v celosvětovém měřítku. Dle vyjádření generálního ředitele závisela společná budoucnost na tom, jak se dokáže Mezinárodní organizace práce a členské státy vypořádat se současnými společenskými požadavky trhu práce a to celé v koncepci výzvy důstojné práce.⁴⁵

Důstojná práce se od té doby stává explicitně pojmenovaným cílem a prostředkem dosažení spravedlivého trhu práce a pro zajištění udržitelného vývoje i do budoucna. Zejména při zavádění pracovních standardů v méně vyspělých zemích (přestože platnost agendy *Důstojná práce pro všechny* je univerzální) bývá důstojná práce zmiňována jako pravděpodobně nejvíce silný koncept a účinný nástroj, který má mezinárodní společenství k dispozici a který v průběhu let vytvořilo, a který poskytuje nebývale vstřícné politické příležitosti, které mohou nabídnout účelné, přiměřené a především efektivní odpovědi na současný globalizační trend.⁴⁶

⁴⁵ SOMAVIA, Juan. *Report of the Director-General: Decent Work*. International Labour Office Geneva. Dostupné z: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

⁴⁶ REPORT I (A)/ILC 96-2007. Director - General introduction to the International Labour Conference. *Decent work for sustainable development*. International Labour Office: Geneva, s. 2.

Mezinárodní organizace práce si při realizaci agendy důstojné práce stanovuje základní poznávací prvky případné posuzované činnosti - práce. Ne každou práci lze ztotožňovat s prací slušnou a důstojnou. Koncept důstojné práce rovněž není možné rozumět pouze tak, že člověk má nárok na práci, tj. jakoukoliv práci, ale na práci, která mu umožní běžné žití ve společnosti a uspokojení obvyklých potřeb.

Fakticky se koncept důstojné práce zakládá na přesvědčení, že práce má být zdrojem lidské důstojnosti, stability rodiny, míru a demokracie, přičemž provádění konceptu důstojné práce spočívá na čtyřech základních pilířích:

1. snaha o vytvoření dostatku pracovních příležitostí a pracovních míst a současně rozvoj podmínek pro podnikání,
2. garance pracovních práv (respekt k právům zaměstnance)
3. zvýšení sociální ochrany a
4. podpora sociálního dialogu.⁴⁷

Projekt důstojné práce, resp. důstojnou práci jako takovou, je třeba v novodobém kontextu chápat jako nástroj dosažení ekonomického i společenského růstu, včetně udržitelného rozvoje. Dopady důstojné práce jsou zřejmé a jasné. Důstojná práce povede k setření globálních společenských nerovností, když je patrné, že důstojná práce garantovaná všem pozitivně působí na snížení nerovností a zvýšení odolnosti a trvalosti. Sociální dialog a tripartitismus jsou cesty, kterými lze v kontextu důstojné práce dosáhnout politických směrů a rozhodnutí, která reflektují celospolečenskou náladu a požadavky. Celkově je patrné, že politiky stanovené prostřednictvím sociálního dialogu ve společnosti pomáhají lidem i větším komunitám čelit dopadům klimatických změn a současně nastavit hospodářství tak, že bude inklinovat ke způsobům slučitelným s tezí udržitelného rozvoje (hospodářství). Důstojná práce taktéž pozitivně působí na zachování sociálního smíru. Pozitivní vnímání vlastních pracovních podmínek a celková spokojenost zaměstnanců, stejně jako pocit zachování důstojnosti, naděje i zintenzivnění pocitu sociální spravedlnosti, které z realizace důstojné práce vyplývají, bezesporu rovněž vhodně působí

⁴⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 63.

směrem vytvoření a udržení prostředí, v němž lze hovořit o sociálním smíru (tj. prakticky třídně nekonfliktní prostředí).⁴⁸

Koncept důstojné práce patří (ve svém explicitním vyjádření) k moderním, ale současně stálým trendům v oblasti sociálního dialogu. Sociální partneři, bez ohledu na vertikální úroveň sociálního dialogu, představují základní činitele, hybatele a hráče na poli dosahování slušných pracovních podmínek. Vzhledem k poměrně specifickým požadavkům spojeným s výkonem práce ovlivněné digitalizací a průmyslem 4.0 význam sociálního dialogu stoupá. Fakticky lze digitalizaci a změny na trh práce považovat za výzvy, které mohou odborové organizace využít jak ve svůj prospěch, tak prospěch zaměstnanců (a v důsledku u i celého trhu práce). Koncept důstojné práce možno optikou Mezinárodní organizace práce a jejich členů vnímat jako program, který pomůže zajistit zlepšování hospodářských a pracovních podmínek, což vede k profitování všech zúčastněných subjektů a partnerů sociálního dialogu. Program důstojné práce vede k zajištění trvalého a udržitelného pokroku, míru i prosperity, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance i pro celou společnost.⁴⁹ Moderní trendy trhu práce následně překlopené mezi ústřední cíle sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání na národní úrovni mají ve svém důsledku vést k zajištění podpory základním standardům a práv v zaměstnání, kam jmenovitě nezbytně spadá genderová politika (vytváření více příležitostí pro uplatnění žen na trhu práce), zajištění širších možností dosažení důstojné práce a důstojných příjmů pro muže a ženy v celém spektru trhu práce (tj. pravidla rovného odměňování), podpora a silnější pokrytí zaměstnanců i dalších osob sociální ochranou a garance sociálního zabezpečení pro všechny. V neposlední řadě představuje ústřední pilíř Agendy důstojné práce i podpora a zesílení tripartitních jednání a sociálního dialogu na všech úrovních.⁵⁰

⁴⁸ RYDER, Guy. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. [online]. *International Labour Organization* [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Decent_work.pdf, s. 2

⁴⁹ ILO, Mission and impact of the ILO. [online]. *International Labour Organization* [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>

⁵⁰ Tamtéž.

Je na odborových organizacích (a případně dalších zástupcích zaměstnanců), aby se dané výzvy pevně a úspěšně chopily.

Politiku důstojné práce, jako jeden ze základních cílů a prostředků dosažení udržitelného rozvoje, zakotvuje bod - cíl 8 Agendy udržitelného rozvoje, doslovně tak, že se má *Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny*⁵¹. Stanovený cíl, s ohledem na aspekt důstojné práce, má být realizován prostřednictvím naplňování postupných úkolů, jako např. podporováním rozvojově orientovaných politik (tj. politik, které podporují produktivní činnosti, vytváření důstojných pracovních míst, podnikání, kreativitu a inovace, a podporují vznik a růst mikropodniků, malých a středních podniků, mimo jiné prostřednictvím zpřístupňování finančních služeb); zacílení na oblast zaměstnanosti tak, aby do roku 2030 bylo dosaženo plné a produktivní zaměstnanosti a zajištěna důstojná práce pro všechny ženy a muže, včetně mladých lidí a osob se zdravotním postižením, a v neposlední řadě i zajištění spravedlivé odměny za práci; k letošnímu roku měl být znatelně snížen podíl mladých lidí, kteří nejsou součástí vzdělávacího procesu (nestudují a nejsou na praxích) a ani nepracují; přijetí opatření, která povedou k vymýcení veškerých forem nucené práce, skoncování s moderním otroctvím a s obchodováním s lidmi a dosáhnout zákazu a odstranění nejhorších forem dětské práce, včetně náboru a využívání dětských vojáků, a do roku 2025 odstranit dětskou práci ve všech jejích formách; zajistit ochranu pracovních práv a podporovat bezpečné a stabilní pracovní podmínky pro všechny pracující, včetně pracujících migrantů – zejména žen, a lidí s nebezpečným povoláním; či do roku 2020 rozvinout a uvést v život globální strategii pro zaměstnávání mladých a realizovat Globální pakt pro pracovní místa Mezinárodní organizace práce.⁵² V řadě zmíněných cílů by měly nalézt své pole působnosti i zástupci zaměstnanců a sociální partneři na nižších

⁵¹ UNITED NATIONS. Transforming our World: The 2030 Agenda for sustainable development. [online]. *sustainabledevelopment.un.org* [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>. s. 23

⁵² Bližší vymezení úkolů naplňujících Cíl 8 Agendy udržitelného rozvoje. 8. Podporovat trvalý, inkluzivní a udržitelný hospodářský růst, plnou a produktivní zaměstnanost a důstojnou práci pro všechny. [online]. *osn.cz* [cit. 2019-01-03]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/sdg-8-podporovat-trvaly-inkluzivni-a-udrzitelny-hospodarsky-rust-plnou-aproduktivni-zamestnanost-a-dustojnou-praci-pro-vsechny/>

úrovních. Jedná se řídící trendy v dosahování prostředí důstojné práce a tím prakticky i zkvalitnění a posílení zástupců zaměstnanců a zefektivnění sociálního dialogu vůbec.

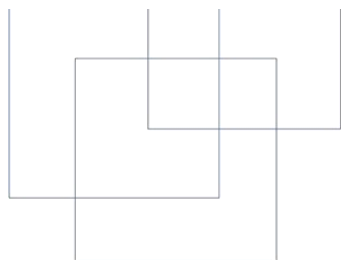
Důstojná práce v současné době představuje základní společný zájem i pojítko mezi činností sociálních partnerů na národní úrovni pod hlavičkou mezinárodní organizace práce, popř. s mezinárodní organizací práce úzce spolupracující. Nastolení podmínek důstojné práce patří k hlavní náplni intenzivní spolupráce Mezinárodní organizace práce se sociálními partnery, zaměstnavateli, odborovými organizacemi, vládami a dalšími subjekty.⁵³ Jedná se o globální agendu a moderní cíl pro 21. století i trh práce ovlivněný digitalizací a průmyslovou revolucí 4.0. v rámci celé Agendy, když jednotlivé projevy digitalizace práce a nových technologií ovlivňují nejen cíl 8 Agendy, ale prolíná se i do ostatních 16. subagend.⁵⁴

Obrázek: Agend Důstojné a slušné práce 2030 – pro udržitelný rozvoj.⁵⁵

⁵³ RYDER, Guy in Sustainable Development Goals – 2030 development agenda: Major breakthrough for worl of work. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_388407/lang--en/index.htm

⁵⁴ UNITEDA NATIONS. Employment, decent work for all and social protection. [online]. *sustainabledevelopment.un.org* [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: <https://sustainabledevelopment.un.org/topics/employment>

⁵⁵ ILO. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. [online]. *ilo. org* [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilolisbon/documents/event/wcms_667247.pdf



International
Labour
Organization



Podpora klasických pracovních poměrů (vs. self-employed person)

Moderní ekonomika a vyšší inklinace k terciálnímu sektoru, individualizace práce (poskytování plnění), stejně jako základní myšlenky absolutarizace osobnosti – fyzické osoby – a snižování úrovně ekonomicko-sociálních vazeb s sebou přináší na poli trhu práce *nové formy a trendy*. Do popředí se často dostává nikoliv zajištění výkonu práce na základě zaměstnaneckozaměstnavatelského vztahu, ale právě spíše na základě poskytování služeb

osobami samostatně výdělečně činnými a podnikateli. Lze se setkat se situacemi, kdy lze u konkrétní činnosti uvažovat o zasmluvnění jejího realizátora v podobě zaměstnance (ať již na základě kteréhokoliv ze základních pracovněprávních vztahů), tak na základě smlouvy o dílo, nebo spíše smlouvy o poskytování služeb a plnění tak, že k realizaci činnosti není příslušný zaměstnanec zaměstnavatele, ale právě osoba samostatně výdělečně činná/podnikatel. Cílem odborových organizací by mělo nadále být zajištění výkonu práce právě prostřednictvím klasického zaměstnání a zákonem uznaných základních pracovněprávních vztahů a ochraně fyzických osob – zaměstnanců, před nuceným přechodem do vztahu se zaměstnavatelem založeným na základě některé z obchodněprávních či občanskoprávních smluv. Nutně je třeba se vyhnout nárůstu situace tzv. nepravých osoby samostatně výdělečně činných (*bogous self-employed persons*).

Trend nahrazování klasických forem výkonu závislé práce prostřednictvím dodávky služeb vychází z konceptu liberalizace pracovního práva a trhu práce. Samotná myšlenka liberalizace nemůže být ani v českém, ani v nadnárodním kontextu vnímána jako negativní jev, popř. negativní trend posledních několika let vývoje, neboť s sebou přináší možnosti reagování na turbulentní změny v ekonomice, hospodářství i společnosti. Bez postupné liberalizace by zkostnatělý systém úpravy závislé práce nebyl v budoucích letech odpovídající požadavků a možnostem výkonu závislé práce. Na druhou stranu však bylo, je a bude nutné v rámci výzev nových trendů sledovat i, z pohledu *paternalistické role* státu (jako zákonodárce) a ochranné funkce pracovního práva, míru zajištění zaměstnance. Moderní tvorba pracovněprávních norem a právního prostředí upravujícího trh práce nutně musí vycházet nejen z liberalizačních tendencí (které se dotýkají i kolektivního pracovního práva)⁵⁶, ale právě i ze *security* vztahené na zaměstnance. Princip *flexicurity*⁵⁷ proto představuje jednu z vůdčích zásad pracovního práva, která dopadá nejen na individuální pracovněprávní vztahy, ale která ovlivňuje i postavení zástupců zaměstnanců a jejich působení v rámci sociálního dialogu a kolektivního pracovního práva. V rámci *nových trendů* musí zástupci zaměstnanců – předně odborové organizace – hledat v kooperaci se zaměstnavatelem v průběhu

⁵⁶ GALVAS, Milan a kol. Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období. Brno: Masarykova universita, 2011. s. 157.

⁵⁷ Blíže např. Flexibilní pracovní trh a flexibilní pracovní prostředí. [online]. 2019 [cit. 2019-27-02]. Dostupné z: <https://www.uzs.cz/soubory/01%20-%20Manu%C3%A1l%20pro%20zam%C4%9Bstnavatele.pdf>

sociálního dialogu odpovědi na otázky, jak vhodně zajistit optimální pracovní podmínky zaměstnancům, a to bez ohledu na charakter základního pracovněprávního vztahu. Prostřednictvím kolektivních smluv lze u zaměstnavatele garantovat pracovní podmínky, které vychází z respektování flexikurity a jejích čtyř základních zásad.

- flexibilní a férová smluvní ujednání
- komplexní strategie celoživotního vzdělávání
- efektivní realizace aktivní politiky zaměstnanosti
- moderní ochranné sociální systémy (systém sociálního zabezpečení)⁵⁸

Přestože lze všechny čtyři zásady vnímat jako poměrně široké, lze je aplikovat i v rámci podnikového sociálního dialogu. V kolektivní smlouvě lze např. sjednat právo zaměstnance na poskytnutí indispozičního volna, prodloužení doby ošetřování člena rodiny či zavést sociální plán (na úseku zavádění pomůcek pro moderní sociální zabezpečení), nastavení pozitivního přístupu k zaměstnávání osob se zdravotním pojištěním a vytváření vhodných pracovních míst (zde může být digitalizace právě pomocníkem a mít pozitivní dopad), nastavení systému školení a vzdělávání zaměstnanců, prohlubování jejich kvalifikace a případně i možnost bezprostředně reflektovat změny na trhu práce účastí na zaměstnavatelem zajištěných školeních a finálně, jako férová smluvní ujednání, sjednání pružně rozvržené pracovní doby apod.

Působení na vytváření především pracovního práva (v rámci sociálního dialogu) při zohlednění všech aspektů trhu práce a potřeb hospodářství, resp. zaměstnanců, představuje důležitou činnost odborových organizací a sociálních partnerů obecně. Pracovní právo reguluje vztahy při výkonu závislé práce (vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vztahy k odborovým organizacím, vztahy k státu apod.). Normy pracovního práva mají směřovat k ochraně zdraví zaměstnanců (*faktor zdraví*⁵⁹ jako základní prvek tvrdého jádra pracovního práva – BOZP), stejně jako zprostředkovaně i ochraně společnosti (zaměstnavatele) před zbytečnými náklady spojenými

⁵⁸ Council Of the European Union. Report of the mission for flexicurity. REV 1 (en) 17047/1/08. [online]. 2008 [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1515&langId=en>

⁵⁹ HORECKÝ, Jan, Jakub HALÍŘ, Michal SMEJKAL, Jaroslav STRÁNSKÝ, Jana HAVLOVÁ, Vojtěch KADLUBIEC, Milan GALVAS a Petr MACHÁLEK. Zdraví a práce. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2018. s. 9 a násl.

s řešením negativních situací. Pracovní právo reguluje a může regulovat celou škálu pracovních podmínek – od pracovní doby, přes odměňování až po zákaz diskriminace a nerovného zacházení apod. Ve všech směrech úpravy můžeme v souvislosti s digitalizací, flexibilitou, dopady průmyslové revoluce 4.0. a dalšími faktory hledat trendy a moderní cíle pro působení zástupců zaměstnanců.

Při řešení otázky moderních trendů na trhu práce a jejich dopadů na kolektivní vyjednávání je třeba si primárně uvědomit, že zodpovězení položené otázky není a nemůže být jednoduché. Přestože moderní trendy na úseku zaměstnávání běžně korespondují a vychází z technických i technologických modernizací, není možné opomenout i sociální rozměr výkonu práce. Stejně tak je při hledání odpovědi nezbytné vnímat i rozdíly v samotném výkonu práce, a to nejen v technických podmínkách, ale i v druhu práce, charakteru činnosti, místu výkonu práce, ale i v osobách jednotlivých skupin zaměstnanců a i zaměstnanců samotných.

Odpověď na otázku – jaké jsou a jaké mají důsledky, a jak je případně využít a uchopit, moderní trendy aplikované na trhu práce z pohledu sociálního dialogu a zastupování zaměstnanců při hledání optimálních pracovních podmínek a sladování rodinného a pracovního života, ovlivňuje podobně, jako samotný sociální dialog⁶⁰, několik základních faktorů a rámců, jako jsou rámec právní (v podobě stávající právní úpravy normující pracovní podmínky a podmínky kolektivního vyjednávání; stejně jako případné zamýšlené úvahy *de lege ferenda* odpovídající na moderní požadavky výkonu práce a inspirované zahraničními právními přístupy), dále rámec ekonomický (který je dán nejen obecnými aspekty hospodářského trhu, ale i vlastními finančními podmínkami zaměstnavatele a zaměstnanců – např. v souvislosti s podmínkami stěhování se za prací), podmínkami geografickými (zohledňujícím např. zaměstnanost v daném kraji či podnikatelské možnosti) a v nezanedbatelné míře i podmínkami sociálními a společenskými. Působení sociálních partnerů na národní i podnikové úrovni by s ohledem na moderní trendy mělo být propojené s politikami nadnárodního sociálního dialogu. Pochopitelně, v konkrétních specifikách budou cíle odlišené, avšak v generálním obecném měřítku se shodují. V návaznosti na celosvětové trendy by

⁶⁰ Blíže viz např. HRABCOVÁ, Dana. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. s. x

sociální partneři i pod vlivem digitalizace měli zaměřit svoji pozornost na naplňování konceptu důstojné práce⁶¹ (viz dále), která je integrální součástí Agendy transformace našeho světa: Agenda 2030 pro udržitelný rozvoj. Agenda se vyznačuje vytýčením tří základních rozměrů udržitelného rozvoje, které jsou vzájemně vybalancovány, a které představují současně integrální a neoddělitelnou součást celého projektu udržitelného rozvoje. Jedná se o dimenzi ekonomickou, dimenzi životního prostředí a v neposlední řadě i dimenzi sociální.⁶² Jak patrně, a jak lze vysledovat i z obsahu pojmu *sociální dialog*, stejně jako z bližšího nahlédnutí podzákonnou garanci pracovních podmínek, představuje sociální rozměr úpravy výkonu závislé práce, a potažmo i směřování činnosti sociálních partnerů, ústřední parametr realizace celého sociálního dialogu a spoluutváření harmonické spolčenosti. Podmínky při výkonu závislé práce spadají pod oblast sociálního práva a ve svém komplexu pak právní normy a výsledky jednání sociálního dialogu (tj. typicky právní předpisy ve svém základní podobě a v důsledku působení pravidla minimaxu následně vylepšené pracovní podmínky zaměstnanců obsahem sjednaných kolektivních smluv) vytváří homogenní celek garantující zaměstnancům a fyzickým osobám pohybujícím se na trhu práce sociální ochranu.

Při nahlížení na nové trendy podporující kolektivní vyjednávání nutno respektovat veškerá specifika měnícího se trhu práce, ale právě i výše zmíněných faktorů. V podmínkách potenciálního dopadu 4. průmyslové revoluce je třeba si nejprve osvětlit, co se fakticky onou 4. průmyslovou revolucí rozumí a co lze vnímat případně jak její důsledky. Trendy kolektivního vyjednávání, které mohou být vnímány jako *nové*, vychází a jsou modulovány právě na základě, prostřednictvím, a jako důsledek trhu práce v rámci 4. průmyslové revoluce. Samotný pojem však nemá žádnou legální definici. Nejedná se o označení žádné konkrétní směrnice, právní normy či nařízení. Obsahově se fakticky jedná o označení soudobého trendu *digitalizace* a s ní související

⁶¹ HORECKÝ, Jan. 100 let od vzniku Mezinárodní organizace práce - důstojná práce. 1. vyd. Praha: SONDY s.r.o., 2019. s. 5.

⁶² Viz Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. A/RES/70/1 – Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. [online]. *un.org* [cit. 2019-27-02]. Dostupné z: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

automatizace výroby a doprovodných změn na trhu práce⁶³. Digitalizace práce a průmysl 4.0 vychází z premisy (kromě zvýšené automatizace práce) vyššího zapojení dálkových činností zprostředkovaných internetem. Dojde a dochází tak k zavádění nových modelů provádění lidských pracovních aktivit za pomoci internetu. Důsledkem digitalizace je pak spatřován v novém socioekonomickém chování lidí a celé společnosti⁶⁴, a to i na trhu práce. Na úrovni průmyslu digitalizace přináší zmenšení podílu lidské činnosti, když dochází k postupnému nahrazování lidské manuální práce právě robotizací (např. zadávání nahrazování manuálního zadávání výrobních kódů a dat automatizovanými elektronickými systémy – scannery čárových kódů), a to na všech myslitelných úrovních. Pochopitelně, jak výše uvedeno, i dopady digitalizace jsou nutně ovlivněny celou řadou faktorů, předně pak hraje roli charakter práce, z které má být lidský výkon nahrazen robotizací apod.. Digitalizace a průmyslová revoluce 4.0 se sice dotýká prakticky všech subjektů na trhu práce, přesto však s různou intenzitou. Při hledání výzev pro kolektivní vyjednávání v době digitalizace tak musí být bez dalšího zohledněno i prostředí, ve kterém k digitalizaci dochází. Odlišné dopady lze najít např. ve vnitropodnikové organizaci práce v sektoru dopravy (zavádění automatických pásů, robotů či navzájem digitálně komunikujících strojů k přepravě komodit, prostředků a zboží, schopných navzájem koordinovat svůj pohyb apod.), popř. u administrativních činností (zavádění a prohlubování dálkových způsobů komunikace po sítích prostřednictvím *in-time* komunikačních programů apod.).

Při hledání moderních trendů nelze abstrahovat od trendů stávajících. Pod moderními trendy lze, a to z pohledu digitalizace, vnímat nejen nové formy a způsoby komunikace (způsobu vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání), ale rovněž nové cíle a požadavky zástupců zaměstnanců utvářené současnými změnami na trhu práce a potřebami zaměstnanců. Namátkou lze jasným příkladem nových trendů v kolektivním vyjednávání (POZN.: vnímáno čistě formalisticky) v současné době vnímat možnost zastupování zaměstnanců prostřednictvím nehmotné odborové organizace, namísto fyzického subjektu. K novému trendu, který by mohl ovlivňovat výsledky sociálního dialogu a předně kolektivního vyjednávání, lze řadit i snahu o

⁶³ HOLANOVÁ, Tereza. Nová průmyslová revoluce. Nezaspete nastup Práce 4.0. *Aktuálně.cz* [online]. 2015-07-29 [cit. 2020-09-20].

⁶⁴ MAŘÍK, Vladimír a kol. *Národní iniciativa Průmysl 4.0.* [online]. 2015. Dostupné z: <http://www.ppp4.cz/prezentace/documents/pdf/prumysl-4-0-brozurka.pdf>

povznesení zastupování zaměstnanců na vyšší úroveň – tj. snaha upřednostnit a více se věnovat zajištění pracovních podmínek prostřednictvím kolektivních smluv vyššího stupně.

K novým trendům pro kolektivní vyjednávání a vedení sociálního dialogu nezbytně nutno počítat směřování aktivit zástupců zaměstnanců vyvolaných požadavky zaměstnanců v kontextu změn a působení národní pracovněprávních úpravy – novými trendy, které mohou posílit kolektivní vyjednávání a postavení sociálního dialogu, stejně jako celkové vnímání zastupování zájmů zaměstnanců, je reflektování aktuálních požadavků zaměstnanců i zaměstnavatelů na rychlé zajištění řešení případné konfliktní situace (při výkonu závislé práce). V čase se proto mění i obsah sjednávaných kolektivních smluv. Vzhledem k rozvolňování pracovních podmínek, co se nutnosti přítomnosti zaměstnance v práci týče, resp. při zohlednění flexibilního výkonu práce a důsledky digitalizace – vyšší užívání pracovních postupů a pomůcek umožňujících práci na dálku, se nestává základním atributem kolektivních pracovněprávních vztahů zaměření pozornosti na pracovní dobu a skutečně odpracovanou (často „vykázanou“) dobu.

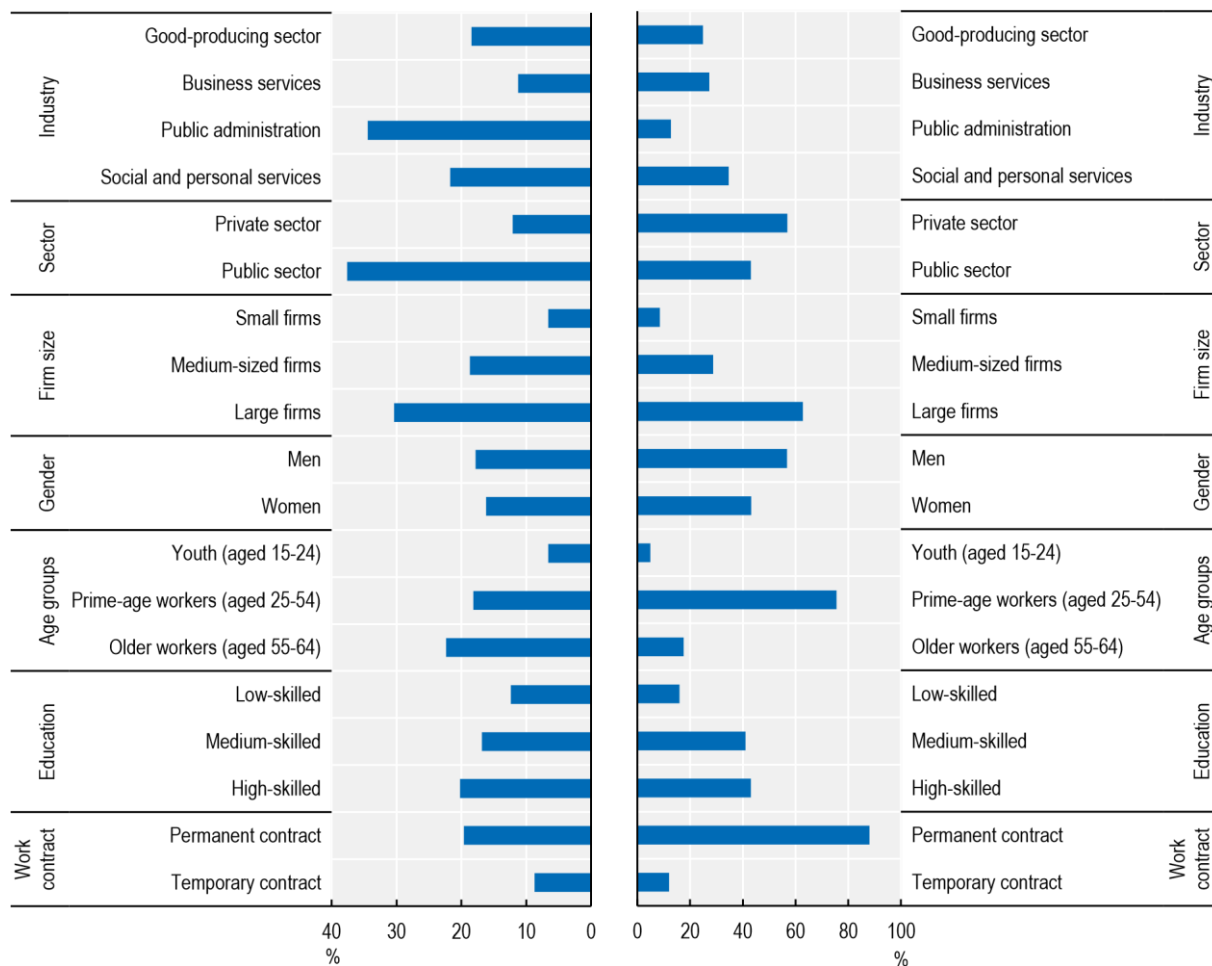
Trade union density – mandát pro kolektivní vyjednávání

Zásadní faktor ovlivňující výsledky a možnosti sociálního dialogu představuje zájem zaměstnanců být zastupován. Jedná se především o podmínky působení u zaměstnavatele, předně pak o sílu odborového hnutí tak, aby v případné komunikaci a vedení sociálního dialogu bylo možné argumentovat mandátem nejen právním (např. v souladu s českou právní úpravou dle ust. § 286 zákoníku práce a určování na základě většinového přepisu). Členská základna odborových organizací má celosvětově trvale sestupnou tendenci. K výzvám spojeným s digitalizací lze řadit i vyvíjení aktivit směrem ztraktivnější sociálního dialogu a náboru nových členů.

Obrázek: odborová organizovanost⁶⁵

Členství v odborové organizace není povinné. Benefity vyjednané odborovou organizací však

⁶⁵ OECD (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, 2019. s. 30



mohou čerpat všichni, což se projevuje i na odborovém členství. Stupeň a úroveň členství v odborech se mění a liší v souvislosti s profesemi a druhem práce, jež zaměstnanec vykonává.

Z pohledu nových cílů a moderních trendů lze v sociálním dialogu očekávat zaktivizování odborových organizací, i co se využívání moderních technologií týče.

Obrázek: Členství v odborech⁶⁶

	total	contract type		establishment type					broad economic sector		
		open ended	fixed-term	less than 10	10 to 24	25 to 99	100 to 499	500+	industry and constr.	private services	public services
AT	31	31	20	17	24	34	49	55	37	22	38

⁶⁶ Employment and social development in Eurpae. Annual Review 2018, op. cit. s. 173.

BE	51	51	47	62	45	52	47	48	61	43	50
CZ	7	8	4	2	6	6	8	20	7	5	11
DE	19	20	12	7	14	19	23	26	21	12	24
DK	80	83	68	69	77	84	82	85	82	73	86
EE	8	8	10	5	7	7	13	20	7	5	12
ES	19	25	6	7	24	24	27	34	21	16	27
FI	76	77	71	73	74	77	78	81	78	64	84
FR	11	13	2	5	6	8	21	17	13	10	12
UK	28	30	24	11	17	29	30	44	22	17	42
HU	6	7	1	2	6	5	11	19	3	4	12
IE	33	39	34	18	25	37	60	48	35	22	46
LT	8	8	4	2	2	13	14	10	3	2	17
NL	23	25	15	19	26	25	21	28	22	17	29
PL	12	16	4	2	6	13	13	27	10	7	21
PT	12	14	6	8	7	17	21	12	3	6	30
SE	73	77	49	66	72	76	75	74	77	65	77
SI	30	36	3	7	11	37	38	45	28	20	43
BG	13	15	5	6	14	17	17	25	13	8	18
CY	44	43	68	31	40	59	69	38	59	37	51
SK	12	12	14	7	13	11	11	33	9	8	21
HR	27	31	11	16	21	32	31	49	31	15	17

IT	24	26	21	9	16	34	34	37	18	16	39
LV	15	16	14	9	13	18	28	35	n/a	n/a	n/a
EL	10	13	5	5	12	16	17	16	11	10	6
LU	46	49	17	29	39	56	52	51	n/a	n/a	n/a
RO	29	31	21	8	29	37	36	45	n/a	n/a	n/a

Z předložené tabulky vyplývá, ve kterých sektorech by měli zástupci zaměstnanců zintenzivnit svoji činnost. Vyšší podíl na odborové organizovanosti mají zaměstnanci s pracovní smlouvou a trvalým pracovním poměrem, kdežto zaměstnanci se závazkem na dobu určitou mají nižší podíl členství. Stejně tak je patrné, že se s nižší odborovou organizovaností lze setkat v menších podnicích a ve veřejném sektoru. V každém případě představuje odborová organizovanost velkou výzvu, zejména s ohledem na měnící se charakter práce, větší individualizaci a využívání prostředků digitální revoluce (viz např. platformoví zaměstnanci).

Právo na odpojení se

S moderními prostředky komunikace a v důsledku digitální revoluce dochází u mnoha pracovních pozic k stírání hranice mezi soukromým (rodinným) časem a pracovní dobou, resp. časem, kdy je zaměstnanec připraven a ochoten k výkonu práce dle pracovní smlouvy a časem, ve kterém by se měl věnovat volnočasovým aktivitám. Vzhledem k vzrůstajícím zásahům a překlápění fiktivní pracovní doby do času, na který již pracovní doba není rozvrhována, je nutné zaměstnanci garantovat tzv. právo na odpojení se.

Právo na odpojení se znamená právo zaměstnance nebýt žádným způsobem (email, telefon), a nemít ani morální povinnost, s prací. Jde o právo zaměstnance odpojit se od práce a nedostávat a neodpovídat žádné pracovní emaily, telefony nebo zprávy mimo rámec běžně rozvržené pracovní doby.⁶⁷

⁶⁷ UNI Global, The Right to disconnect. [online]. Dostupné z:

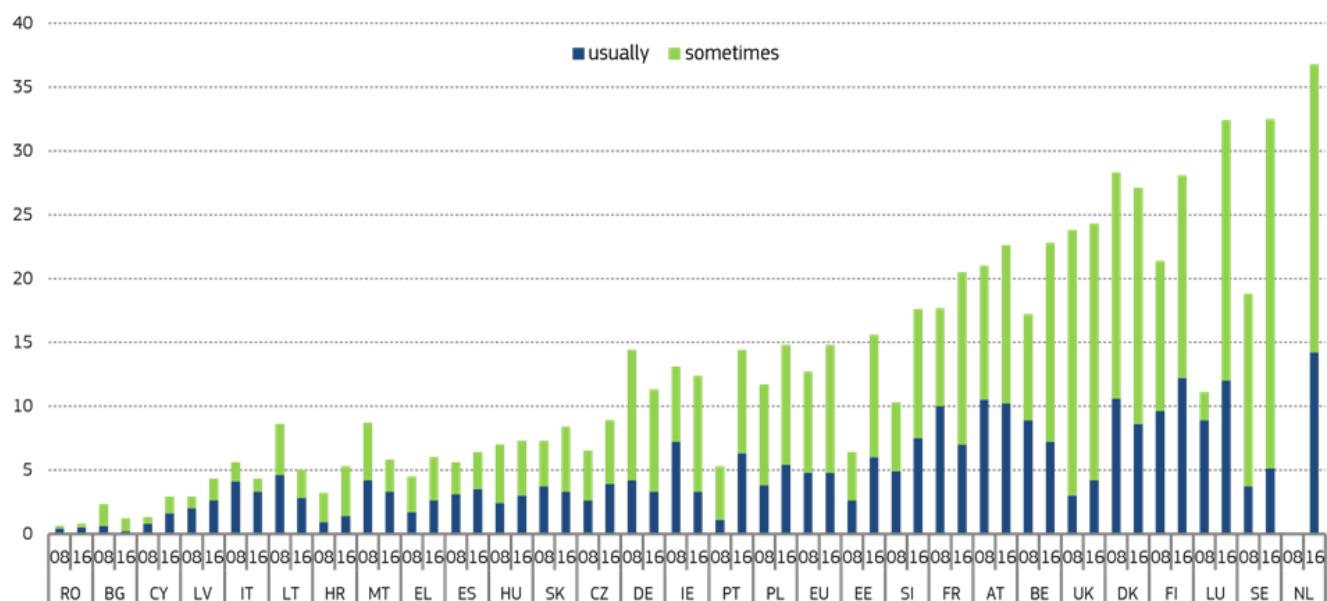
Význam práva na odpojení se narůstá v době, kdy zaměstnanec disponuje flexibilní pracovní dobu a není vázán na osobní přítomnost na pracovišti zaměstnavatele. Typicky se rovněž jedná o zaměstnance pracující z domu.

Odborové organizace, jako zástupci zaměstnanců, mají v rámci sociálního dialogu právo na odpojení se diskutovat a zakotvovat i do kolektivních smluv.

Homeoffice a úprava pracovní doby (právo na odpojení)

Práce z domu – *homeoffice* se stává běžnou součástí rozvrhování pracovní doby.

Obrázek: Zaměstnanci pracující z domu⁶⁸



Práce z domu (*homeoffice*) patří nejen k běžným způsobům výkonu práce, ale objevuje se v souvislosti s nastáním různých situací, které by byly jinak hodnoceny jako překážky práci. Ne jinak

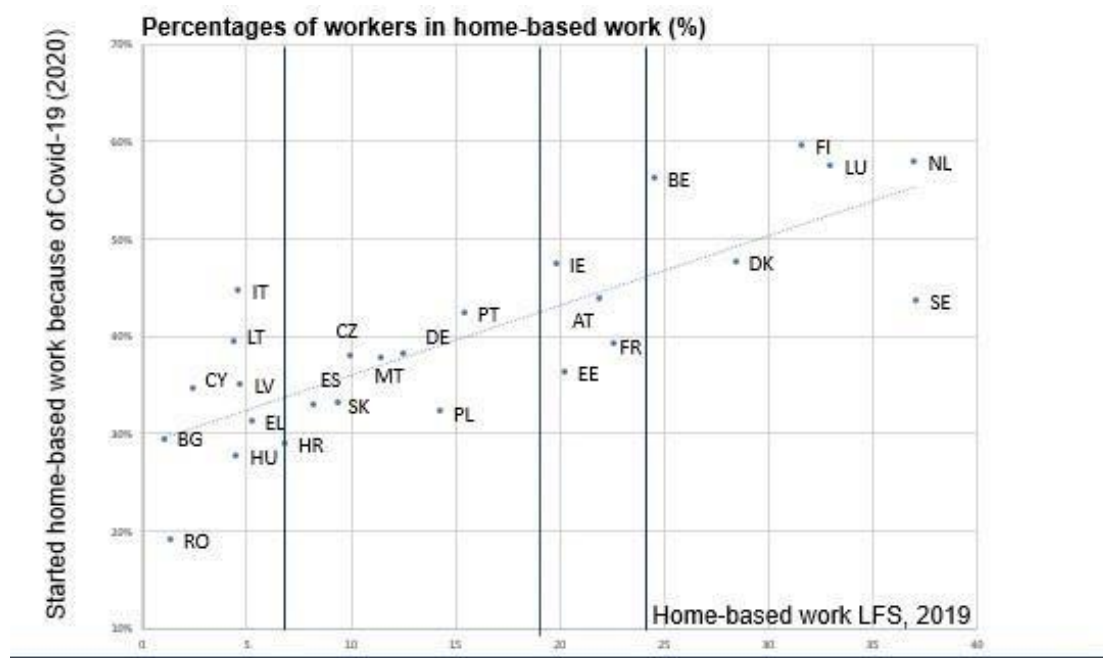
https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right_to_disconnect-en.pdf

⁶⁸ European Commission, Employment and social development in Eurpae. Annual Review 2018. *Social dialogue for a changing world of work*. [online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/esde2018> s. 159

tomu je v současné době pandemie viru COVID19, kde se z *homeoffice* stal běžný způsob výkonu práce.

Moderní technologie dovolují zaměstnancům pracovat z domu, popř. z jiného místa než pravidelného pracoviště zaměstnavatele celkem běžně. Odborovým organizacím se otevírá prostor k jednání především ve vztahu k podmínkám *homeoffice*. Primárně lze v kolektivní smlouvě obsáhnout závazek zaměstnavatele garantující zaměstnanci např. dva dny domácí práce v týdnu na žádost zaměstnance. Nárok, resp. žádost, lze podmínit různými skutečnostmi, např. ošetřováním člena rodiny, rodičovskou dovolenou partnerky. Kolektivní smlouva by rovněž měla obsahovat, jak se budou hradit případné náklady, které zaměstnanci vzniknou v souvislosti s výkonem práce apod.

Obrázek: Práce z domu z důvodu pandemie COVID19 (2020) vs. běžná práce z domu (2019)⁶⁹



V návaznosti na svoje působení jako partner v sociálním dialogu mohou odborové organizace sjednat se zaměstnavatelem v kolektivní smlouvě podmínky a benefity spojené s prací na dálku,

⁶⁹ European Parliament. The right to disconnect [online]. *europarl.europa.eu* cit. [2020-25-09]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

popř. lze na odvětvové úrovni sjednat např. rámcovou dohodu (deklaraci) o práci na dálku. Lze reagovat i ad hoc na nastalou situaci a jednoduše (např. s ohledem na covid19).

Deklarace podmínek práce na dálku

Preambule

Pandemická krize Covid-19 přinutila většinu našich zaměstnanců pracovat vzdáleně a tím se prokázala i oprávněnost dřívějších požadavků, aby mohl být způsob práce implementován u zaměstnavatele v co největší míře podporovala.

Uvedená zkušenost nám ukázala, že práce na dálku přináší nezanedbatelné oboustranné benefity: vyšší flexibilita u vyvažování pracovních a rodinných povinností, snížená stresová zátěž, úspora času v případě dojíždění, lepší motivace a spokojenosti s prací a nepochybně zvýšená produktivita práce.

Za posledních několik měsíců jsme prokázali, že práce na dálku je skutečně proveditelným dlouhodobým řešením a může být zdrojem obrovských úspor na straně nákladů. Tento způsob práce je hodně o změně firemní kultury a plně zapadá i do našeho konceptu digitalizace. V budoucnu předpokládáme, že budeme naše kvalitní služby poskytovat nejen na obchodních místech, ale především prostřednictvím virtuálních kanálů a tedy přítomnost zaměstnanců na pracovištích nebude nezbytná.

Je nezbytné, aby byli zaměstnanci součástí vytváření nové firemní kultury

Sociální dialog, kolektivní vyjednávání a maximální zapojení zaměstnanců jsou klíčem k formování odpovědných restrukturalizačních procesů a vytváření nové firemní kultury.

Práce na dálku zásadně ovlivní pracovní podmínky všech zaměstnanců, ovlivní jejich sociální kontakty a tlak na získání nových dovedností, proto je tedy nezbytné, aby bylo dodrženo právo zaměstnanců na informace, konzultace a účast v procesu vytváření nové firemní kultury.

Jsme historicky v jednom z nejkritičtějších období pro našeho zaměstnance, a proto musí mít zaměstnanci ještě před přijetím jakéhokoli strategického rozhodnutí:

- včasný přístup k smysluplným a komplexním aktuálním informacím o pravděpodobném dopadu krize COVID-19 na hospodářskou výkonnost společnosti, na pracovní místa a pracovní podmínky;
- dostatečný čas a zdroje k provedení hloubkového posouzení informací poskytovaných s podporou ekonomických / finančních odborníků, aby mohli pracovat na alternativách

propouštění, ukončování pracovního poměru a jakýchkoli jiných opatření, která by negativně ovlivnila zájmy zaměstnanců;

- skutečnou příležitost diskutovat o těchto alternativách se skutečnými osobami s rozhodovací pravomocí, včetně vrcholového vedení a členů představenstva, kteří musí poskytnout reakci na navrhované alternativy a zdůvodnit konečné rozhodnutí, které bude přijato.

Nezbytné předpoklady pro práci na dálku

Práce na dálku musí být vždy dobrovolná volba zaměstnance, založená na osobní a rodinné situaci zaměstnance a na požadavcích a podmínkách zaměstnavatele.

Práce na dálku musí vést k nejlepšímu pracovnímu řešení pro konkrétního zaměstnance, které nejlépe kombinuje požadavky zaměstnavatele na dosažení nejlepších pracovních výsledků a podmínky zaměstnance k jejich plnění.

Každá práce na dálku bez řádně sjednaných pravidel může svými vedlejšími účinky být stejně nebezpečná jako virová infekce, proto si zaměstnanci a zaměstnavatel dohodnou nezbytná pravidla.

Práce na dálku může být pro zaměstnavatele významným zdrojem úspory nákladů, ale nesmí se tak dít na úkor zaměstnanců a co je nejdůležitější, zaměstnanci samotní by měli mít alespoň částečný prospěch z přerozdělování úspor.

Co musí být zaručeno

- **Zaměstnavatel bude soustavně vzdělávat zaměstnance a vedoucí zaměstnance v tom co je práce na dálku, jak si uspořádat pracovní den, jak odpočívat, jak řídit podřízené atp.**
- **Zaměstnavatel bude brát na zřetel citlivé podmínky u zranitelných zaměstnanců** - ve smyslu zdravotních slabostí nebo osobních / rodinných potřeb.. různé osobní, rodinné nebo zdravotní situace nesmí vést k profesním nevýhodám. Zaměstnavatel nebude zaměstnance pracující vzdáleně jakkoli znevýhodňovat z důvodu věku, pohlaví nebo místa výkonu práce.
- **Aspekty mobility jsou neméně důležité: práce na dálku může být nástrojem, který ušetří čas, náklady a zbytečné zdroje při každodenním dojíždění , nemluvě o pozitivním dopadu na znečištění.**
- **Zaměstnavatel vytvoří novou roli „Remote work manager“, který bude odpovědný za vytvoření a implementaci nové firemní kultury v oblasti práce na dálku, bude zodpovědný za dodržování dohodnutých pravidel a bude dlouhodobě tuto oblast rozvíjet.**
- **Zaměstnavatel se zavazuje, že bude zaměstnancům, kteří využívají práci na dálku, poskytovat nezbytné a vhodné pracovní nástroje, techniku a IT řešení.** Zaměstnavatel by měl nést alespoň část nákladů na práci vykonávanou mimo pracoviště zaměstnavatele.
- **Informace a komunikace o právech a povinnostech by měly být jasné a snadno přístupné.**

- Zaměstnanci vnímají, že čím delší je doba práce na dálku, tím důležitější je schopnost sledovat čas a způsob, jakým zaměstnanci konkrétně pracují.

Monitorování zaměstnanců musí být jasně definované, transparentní, kontrolovatelné a výstupy se musí používat pouze k účelu, pro který byly získány. Monitorování zaměstnance při práci na dálku je ve společném zájmu zaměstnanců a zaměstnavatele, a proto implementace a sledování schválených podmínek musí být řízeny společně.

Zaměstnavatel se zavazuje, že monitorováním zaměstnance NIKDY neporuší jeho právo na soukromí.

Právo na odpojení

Covid-19 narušil naše životy a změnil způsob vykonávání práce, narušil hranici mezi prací a osobním časem.

Zaměstnanci si přejí využívat práci na dálku, protože jim to šetří čas a finance na dojíždění na pracoviště, lépe si mohou najít rovnováhu mezi soukromým a pracovním životem a i zaměstnavateli a celé společnosti to přináší nemalé úspory.

A proto je nezbytné definovat právo na odpojení, tedy čas kdy není zaměstnanec povinen odpovídat na telefonní hovory, maily nebo zprávy, zaměstnanci musí být zaručeno, že za toto nebude postihován. S právem na odpojení samozřejmě souvisí i stanovení „běžné“ pracovní doby a doby kdy musí být zaměstnanec kontaktovatelný.

Čím delší je doba práce na dálku, tím důležitější je právo na odpojení s cílem zajistit právo na odpočinek, soukromí, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a zdraví zaměstnanců.

Obdobné dohody lze sjednávat i v jiných případech. Zásadní však je, že zde existuje sociální dialog a rozumné vystupování a zakotví potřebných pravidel.

Právní zastoupení a vymahatelnost práva

Moderní trendy výkonu závislé práce prostřednictvím řady flexibilních pracovněprávních vztahů s sebou přináší odosobnění vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. I přes depersonalizaci pracovněprávních vztahů (způsobená samostatností zaměstnanců a často sociálním

odloučením/vyčleněním z pracovního kolektivu, který fakticky nemá ani možnost se vytvořit, neboť zaměstnanci pracují a komunikují prostřednictvím sítí a dálkového připojení, popř. z jiných míst než pravidelného pracoviště zaměstnavatele a nedostávají se tak do osobní interakce s ostatními zaměstnanci) roste význam kolektivního zastupování zájmů zaměstnanců, popř. zastoupení individuálního zaměstnance zástupcem zaměstnanců, např. při řešení případných sporů se zaměstnavatelem, nebo při řešení zaměstnancova práva na informace⁷⁰.

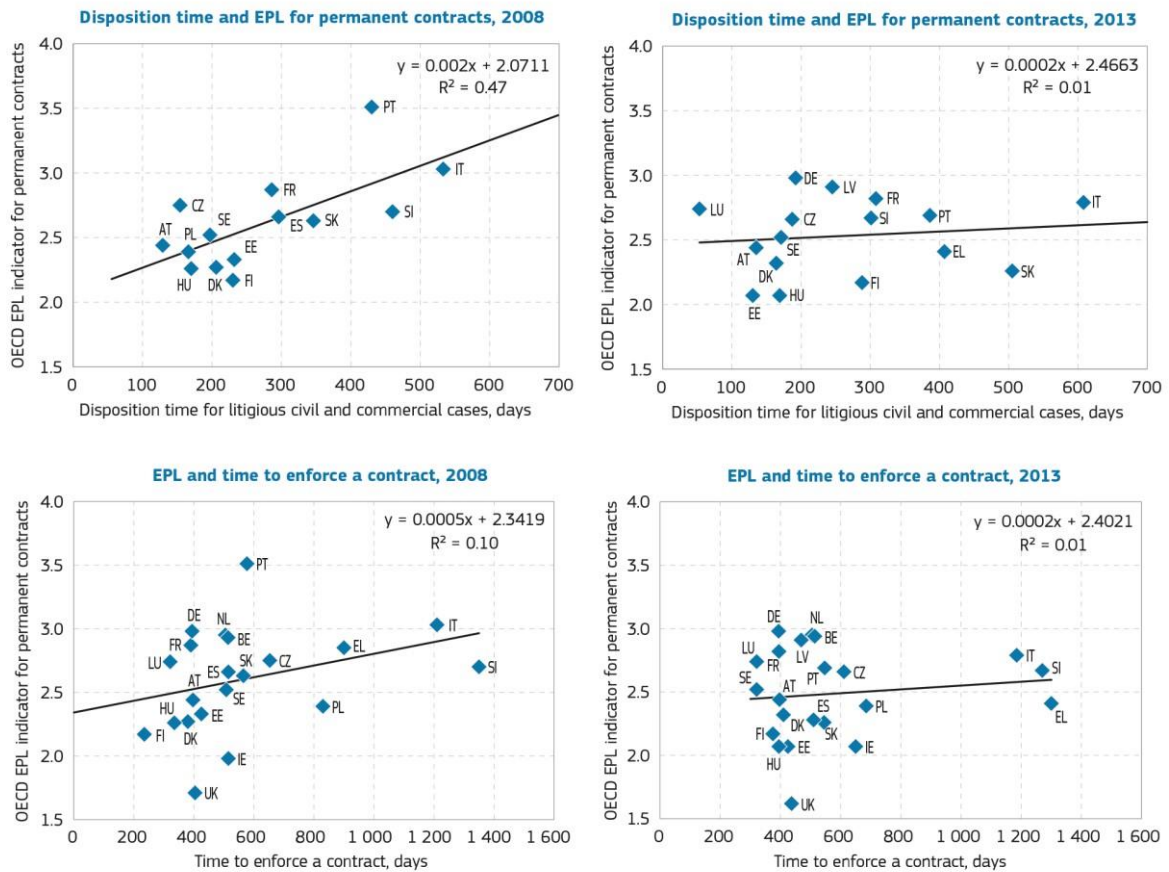
Odborové organizace mohou v rámci sociálního dialogu působit na zkvalitnění pracovního prostředí a vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci i prostřednictvím umírňování a mediace případných sporů. Nové formy zaměstnání (zejména flexibilní formy a prekérní formy zaměstnání) s sebou nesou sníženou sociální ochranu zaměstnanců. Při řešení konfliktních situací vznikajících právě v návaznosti na snížený sociální standard mohou hrát odborové organizace velmi důležitou roli. Rovně již zmíněné právo na informace a projednání, které vyplývá z řady mezinárodních dokumentů, by mělo být v budoucnu důsledně využíváno.

Právní normy, stejně jako výsledky kolektivního vyjednávání, upravují závazně rámec výkonu závislé práce a trhu práce, postavení zaměstnance a zaměstnavatele i vzájemné poměry sociálních partnerů. V době ovlivněné digitalizací a průmyslovou revolucí 4.0. se nadále trendem musí stát posilování vymahatelnosti práva. Jakákoliv právní norma, která nemá právní sankci, je jen nezávazným doporučením. Z pohledu důsledného hájení oprávněných zájmů zaměstnanců je významným prvkem délka domáhání se vlastních práv soudní cestou. V mezinárodním kontextu je patrné, že k trendům v kolektivním vyjednávání a sociálním dialogu patří nejen právní zastupování odborovými organizacemi, ale především význam odborů a zástupců zaměstnanců jako mediátora sporů, resp. subjektu, díky kterému lze sporům předcházet a řešit je smírnou cestou. Jak plyne přiložené tabulky⁷¹, význam délka trvání soudních sporů v čase (dnech), je poměrně variabilní.

⁷⁰ Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community. Dostupné z: <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32002L0014>

⁷¹ European Commission. Employment and Social Development in Europe 2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. s. 98.

Chart 10: EPL and civil justice efficiency indicators, 2008 and 2013

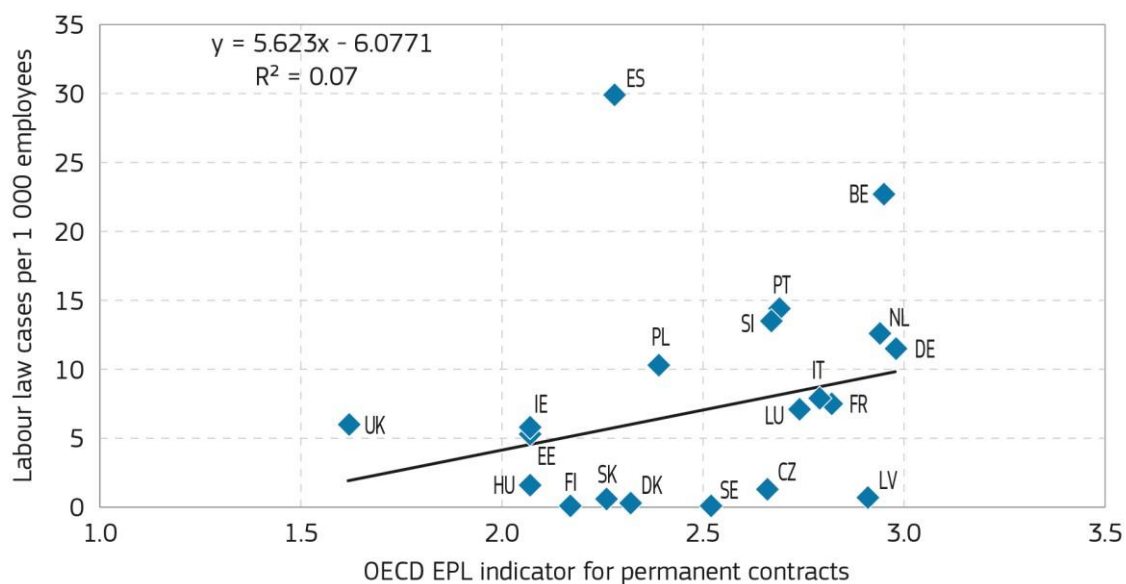


Sources: CEPEJ, World Bank and OECD.

Note: The EPL indicator measures protection against both individual and collective dismissals (OECD EPRC index, see Table 2).

Na druhou stranu, z mezinárodního srovnání vyplývá, že poměr řešení pracovněprávních sporů soudní cestou není v České republice v kontrastu např. se Španělskem v nijak nadměrné míře. Studie však neřeší (viz tabulka níže), zdali se jedná o důsledek nekonfliktního pracovního prostředí, popř. kvalitní vedení sociálního dialogu a zastupování zájmů zaměstnanců (mediace případných sporů ještě před jejich eskalací).

Chart 11: EPL and employment litigation, 2013



Sources: European Labour Law Network (ELLN) and OECD.

Note: No data available for AT, BG, CY, EL, HR, MT; DK: 2014; FR: 2012; HU: 2010; CZ, FI, LT, NL, SK: resolved cases. The EPL indicator measures protection against both individual and collective dismissals (OECD EPRC index, see Table 2).

Vzdělání a vzdělávání

Digitalizace a průmyslová revoluce 4.0 s sebou na poli trhu práce a zaměstnávání přináší řadu nových otázek. Především je třeba odpovědět si na otázky týkající se vize budoucnosti a toho, jak bude trh práce vypadat za několik let (v důsledku působení technických a sociálních změn). Do popředí se dostávají debaty zaměřené na strukturu zaměstnanosti a zaměstnání, zejména pokud se jedná o vývoj různých profesí. Ať už je trh práce ovlivněn činiteli jako zvyšování náročnosti práce, polarizací či jakýmkoliv jiným faktorem, jedná se o zásadní implikace a dopady do budoucnosti práce a návazně i sociálního dialogu. Sociální partneři by se měli podílet na vytváření nejen národních, ale i regionálních politik zaměřených na vzdělávání a školství (např. nutná spolupráce v oblasti učňovského školství a vytváření odpovědné poptávky, a tomu odpovídající vzdělávacího systému, po určitých profesích).

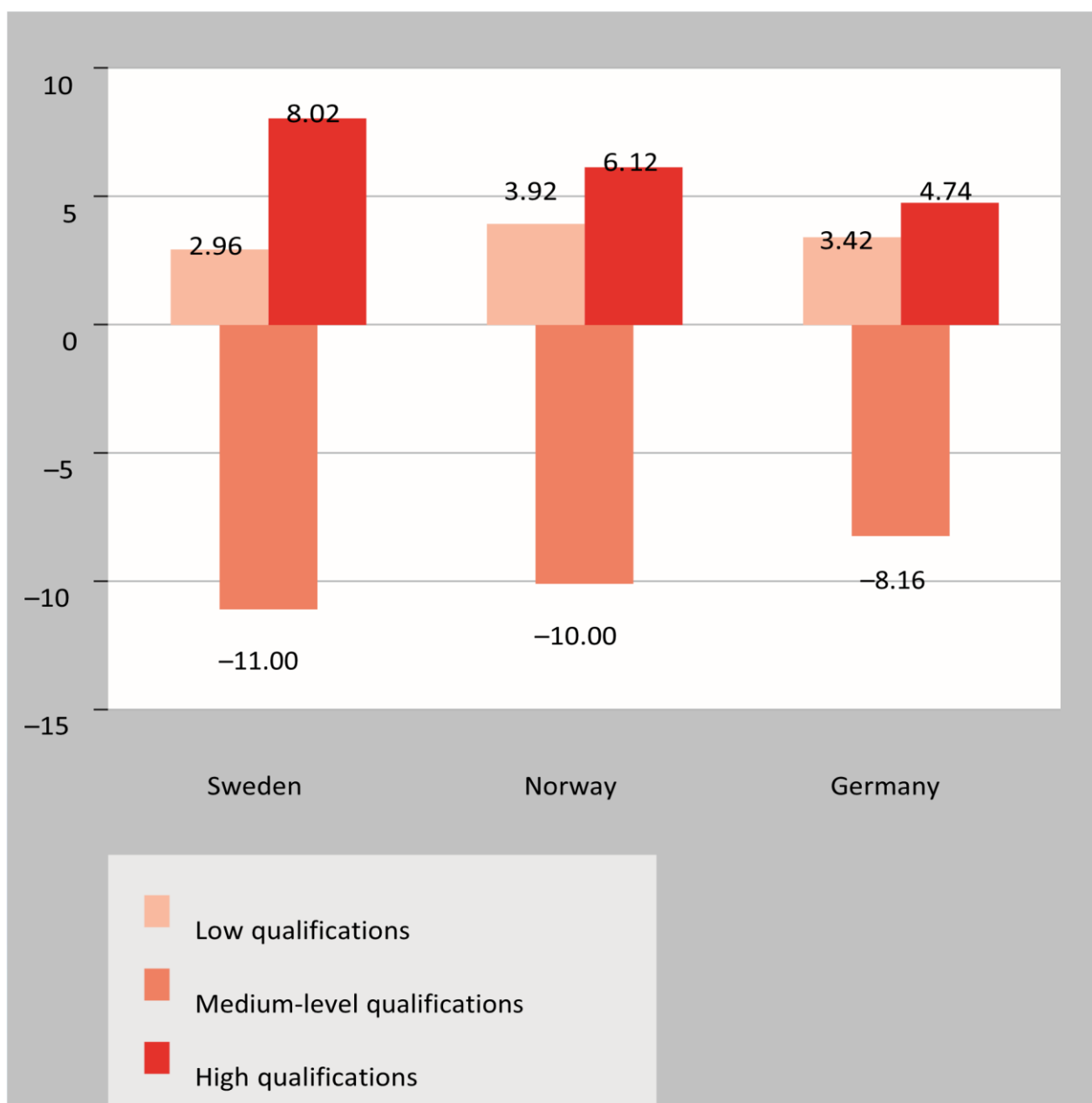
Potřeba kvalitního vzdělání vychází ze změn trhu práce. Nejde však jen o kvalitu, ale také o znalosti a dovednosti vyžadované trhem práce (tj. v návaznosti na stanovení potřeb a výzev plynoucích z digitalizace je třeba se zaměřit na rozšíření vzdělanosti a dovedností souvisejících především s informačními technologiemi).

Globalizace a digitalizace s sebou přináší narůstající požadavky jak na zaměstnance, tak na zaměstnavatele. V důsledku aplikace řady nových inovativních postupů a digitálních prostředků se mění povaha práce natolik, že je třeba rychlého jednání – prohlubování kvalifikace a získávání kompetencí potřebných k výkonu práce. Zaměstnavatelé musí identifikovat oblasti, v nichž je třeba se na zvyšování dovedností a získávání nových kompetencí soustředit.

Úroveň dosažené kvalifikace se stává základním předpokladem pro přijetí do zaměstnání. Pracovní pozice vyžadují stále vyšší úroveň kompetencí. Vývoj směrem k nárůstu kvalifikovaných pozic je společný všem evropským zemím, neb jsou společně digitalizací a inovacemi ovlivněny.

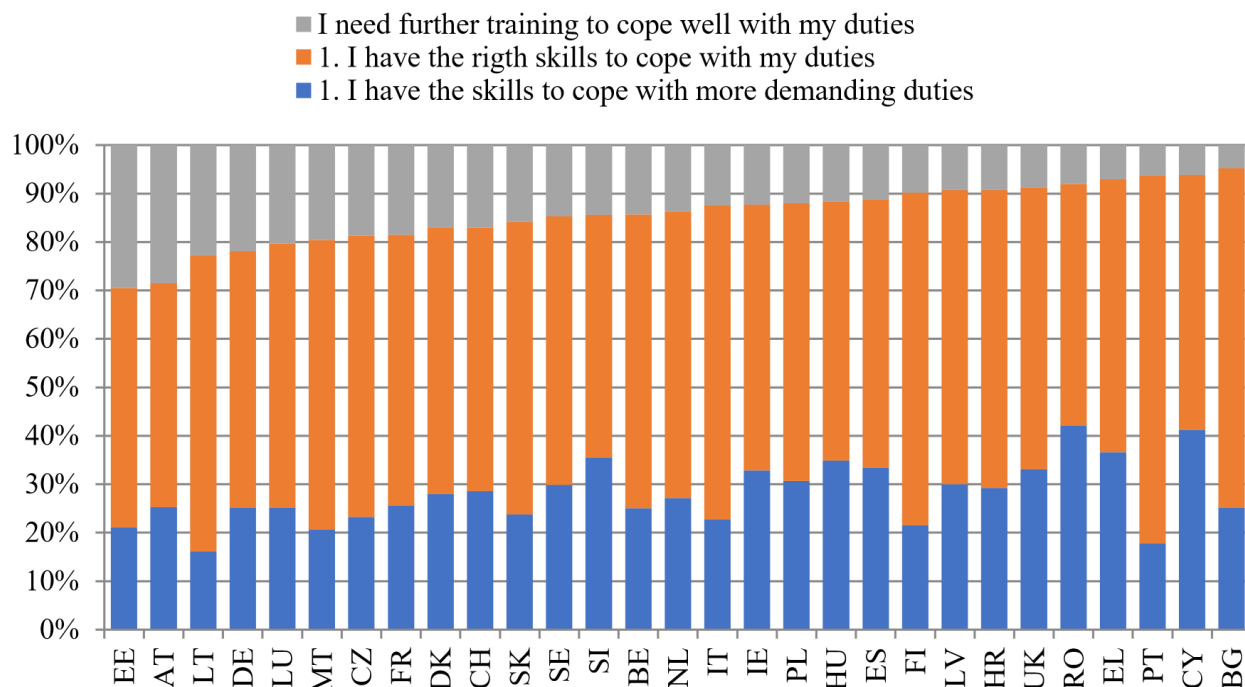
Obrázek: Změny v poměru zaměstnávání dle potřebné kvalifikace v letech 1995 – 2015 (%)⁷²

⁷² SCHROEDER, Wolfgang. GREFF, Samuel., SCHREITER Benedikt. *Shaping Digitalisation*. FES Stockholm. 2017. s. 6.



Vzdělávání je ústředním bodem pro udržení kroku s požadavky trhu. Projevuje se i v subjektivním hodnocení samotných zaměstnanců. Při porovnání jejich představ o jejich povinnostech a kompetencí a dovedností, kterými disponují je patrné, že největší podíl zaměstnanců se domnívá, že jejich dovednosti odpovídají požadavkům, které na ně klade jimi vykonávaná práce. Na druhou stranu se objevuje nemalá skupiny zaměstnanců, u kterých je subjektivně identifikován požadavek na rozvoj kompetencí tak, aby byli (subjektivní hodnocení!) způsobilí k výkonu práce, kterou pak mohou vykonávat odpovědněji.

Obrázek: Subjektivní hodnocení zaměstnanců směrem rozdílu mezi jejich dovednostmi a povinnostmi⁷²



Z pohledu moderních trendů lze konstatovat, že zaměření sociálního dialogu na zajištění dostatečných příležitostí pro vzdělávání zaměstnanců, stejně jako že zaměstnavatelé budou muset do vzdělání svých zaměstnanců investovat, vnímat jako holý fakt a nutnost. Na druhou stranu je poměrně obtížné v globálu přesně definovat, o jaké kompetence (které mají být rozváděny a prohlubovány) se má konkrétně jednat. Vzhledem k ne zcela přesným požadavkům bude nutné investice do vzdělávání provádět v širším a obecném měřítku s tím, že tak bude usnadněna akcelerace vzdělávání zvláštních dovedností v okamžiku, jak nastane. Vzhledem k tomu, že lze očekávat negativní postoj zaměstnavatelů k investování a vynakládání finančních prostředků do širokého spektra školicích aktivit, bez konkrétní a specifické provázanosti, otevírá se i zde pro odborové organizace velký prostor pro spolupráci se

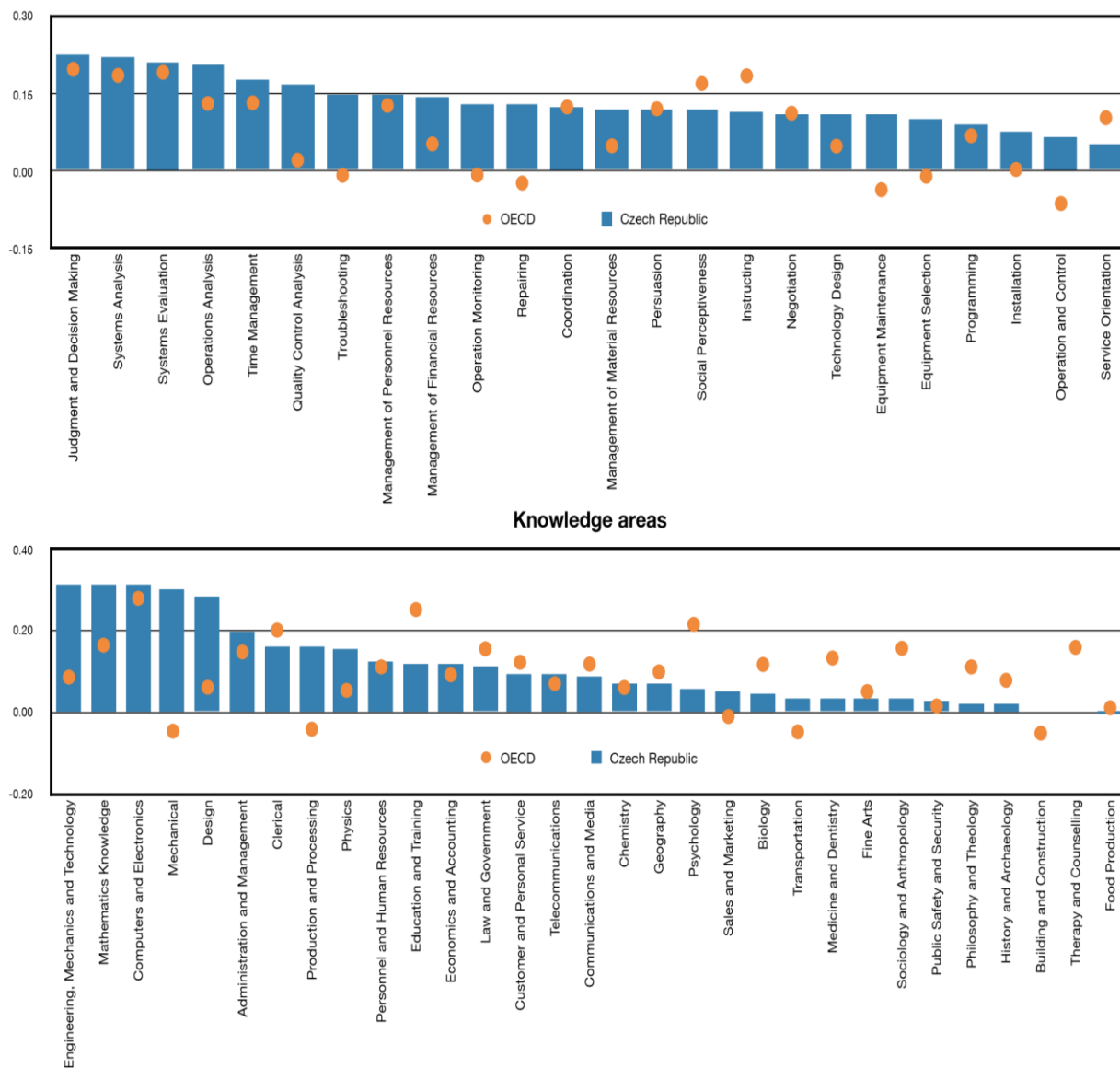
⁷² LLORENTE MUNO-DE BUSTILLO, Rafael. *Digitalization and social dialogue: Challenges, opportunities and responses*. [online]. [cit. 2020-25-09]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/339948338_Digitalization_and_social_dialogue_challenges_opportunities_and_responses/stats s.7

zaměstnavatelem a rozvoj sociálního dialogu – zakotvení povinností ke specifickému vzdělávání zaměstnanců může být nedílnou součástí kolektivních smluv.

Požadavky na vzdělávání se v čase mění. Je třeba důsledně sledovat faktory, které je ovlivňují. V České republice se kategorie „dovednosti pro práci“ mění stejně, jako na evropském trhu a v jiných členských státech. S ohledem na různý charakteru hospodářství a převládajících hospodářských činností se liší i požadavek na zvláštní dovednosti (jak je patrné např. ze studie OECD Skills for Jobs)⁷³. Při hodnocení směrů, kam má být pozornost sociálních partnerů zaměřena, třeba vycházet vzájemné propojení parametrů, jako jsou především charakteristiky předpokládaných pracovních pozic, hospodářské oblasti (zaměření profese) či s tím spojených schopností zaměstnanců.

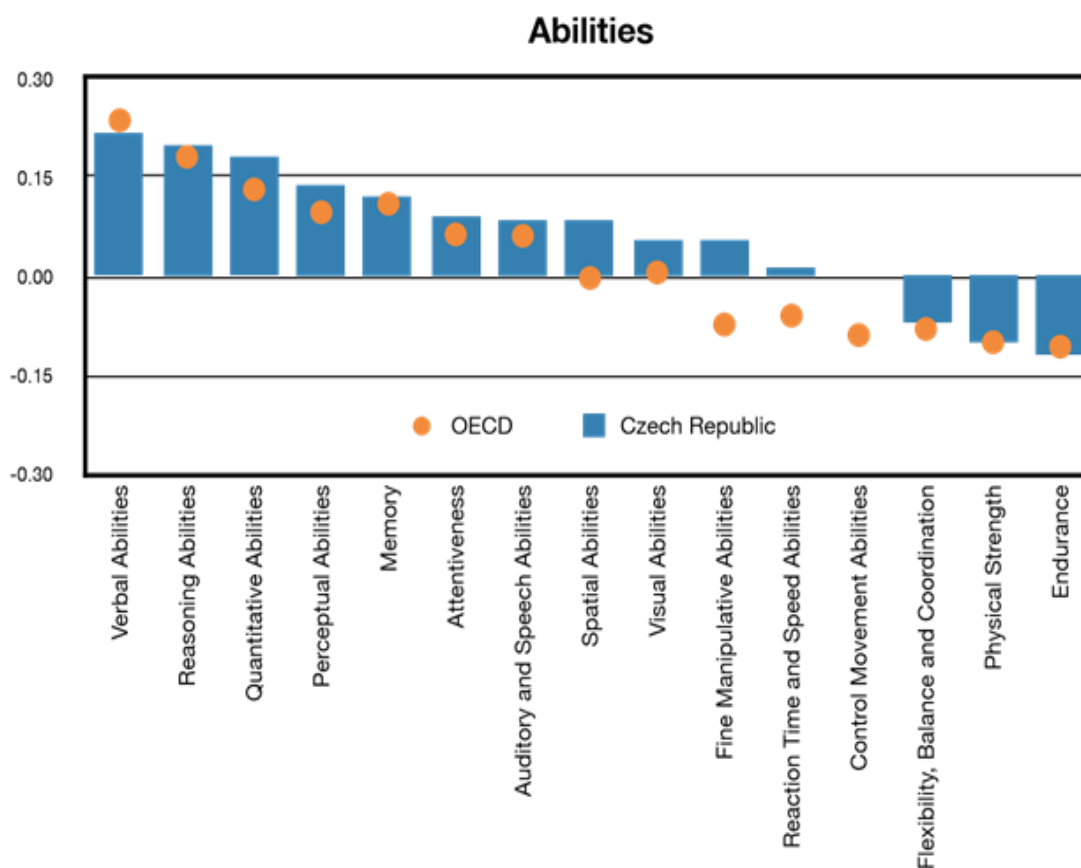
⁷³ OECD. Skills for Jobs. [online]. Dostupné z: <https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/index.php#CZ/>

Obrázek: Dovednosti pro práci 2018, Česká republika⁷⁴



SKILLS FOR JOBS - CZECH REPUBLIC © OECD 2018

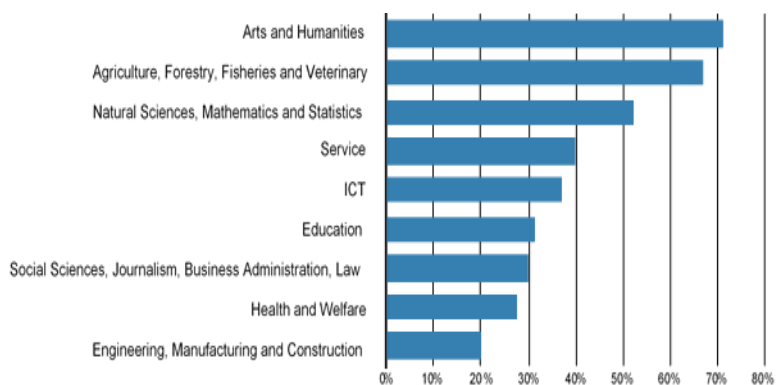
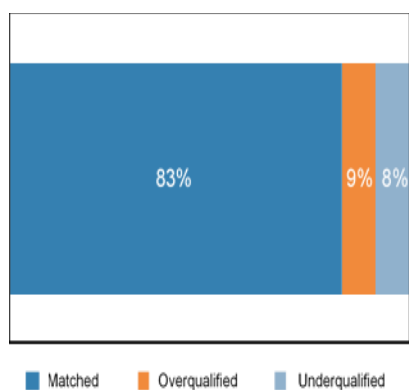
⁷⁴ OECD. Skills for Jobs. – Czech republic. [online]. [cit. 2020-25-09]. Dostupné z: https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/data/country_notes/Czech%20republic%20country%20note.pdf



Výzvy lze hledat nejen v souvislostech se zaváděním nových technologií, ale rovněž v rámci stávajícího systému a úpravy vzdělávacích programů. Česká republika se vyznačuje poměrně vysokým procentem tzv. *mismatch*. Jde o situaci, kdy se neshoduje dosažená kvalifikace s potřebami vykonávané práce, a to ať už z pohledu překvalifikování (tj. zaměstnanec má vyšší kvalifikaci, než je třeba), tak z pohledu nedostatečné kvalifikace. Neshoda potřebné kvalifikace s požadavky činností, které zaměstnanec vykonává, se dostává na úroveň cca 83% ve prospěch zaměstnance (tj. překvalifikování). Odborové organizace se mohou prostřednictvím sociálního dialogu na všech úrovních podílet na nastavení optimálního vzdělání pro potřeby trhu práce. Jedná se proto o jednu z podstatných výzev odborového hnutí a případného obsahu sjednávaných kolektivních smluv – tedy kolektivního vyjednávání.

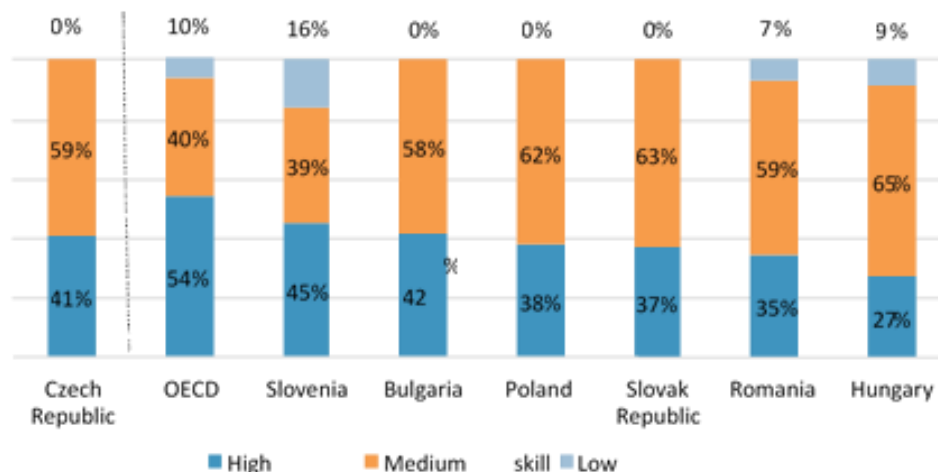
Obrázek: Poměr shody kvalifikace potřebné a získané; poměr nesouladu obsahu kvalifikace⁷⁵

⁷⁵ Tamtéž



Údaje OECD ukazují srovnání České republiky s OECD průměrem. Nejvyšší nedostatky potřebné kvalifikace (zaměstnanců s potřebnou kvalifikací) se vyznačují sektory spadající pod vědecké a technické obory, stejně jako oblasti zaměřené na měkké dovednosti a schopnosti komunikace. Naopak odvětví s nejvyšším přebytky jsou např. stavebnictví, administrativa či podpůrné služby. Statisticky se v České republice potýká cca 6 z 10 povolání nedostatkem kvalifikované pracovní síly tam, kde je vyžadována střední odbornost. Ve srovnání s OECD se požadavek na vysoce odborně kvalifikovanou pracovní sílu a vyšší úroveň dovedností objevuje v 41 % případů (což je cca o 10% bodů nižší, než je průměr OECD (viz následující grafické znázornění).

Obrázek: Požadavky na kvalifikaci; odvětvové indikátory



Sector indicators

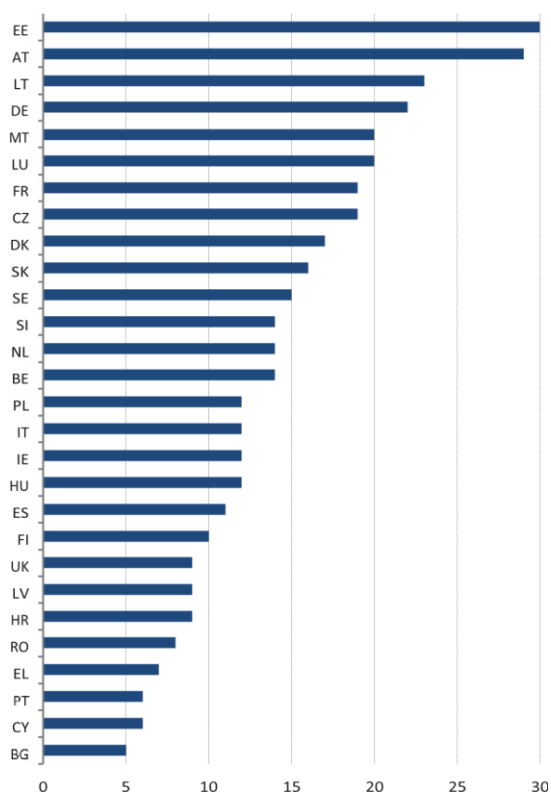


Síla sociálního dialogu a efektivita sociálního partnerství roste s vyšší zájmu o odborové hnutí a odborovou organizovaností. Členství v odborech, popř. členská základna jiného zástupce zaměstnanců, vždy vytváří mandát pro postavení a komunikaci a vedení sociálního dialogu z pohledu zástupců zaměstnanců.

Vzdělávání, prohlubování kvalifikace a jiné typy získávání nových kompetencí představuje jeden z hlavních trendů v moderním sociálním dialogu. Agenda vzdělávání zcela odpovídá dopadům digitalizace, kde se předpokládá růst kvalifikačních požadavků či zvýšený a nový rozsah kompetencí a dovedností. Digitalizace a globalizace stabilně přináší rostoucí požadavky jak na zaměstnance, tak na zaměstnavatele. Postupně by mělo docházet k propojení technických dovedností s těmi měkkými „soft skills“. Fakticky by na pracovišti mohlo docházet k propojení člověka s technikou, když měkké dovednosti, jako vedení týmu či komunikace,

zatím není zcela nahraditelná mechanickými a technickými prostředky. V návaznosti na zjištění, podle kterých se řada zaměstnanců domnívá, že se pro výkon práce potřebují dovzdělat, lze v sociálním dialogu vést jednání právě k zajištění optimálních vzdělávacích aktivit.

Obrázek: Zaměstnanci, kteří se domnívají, že potřebují pro plnění svých povinností prohloubení kvalifikace a školení (2015)⁷⁶



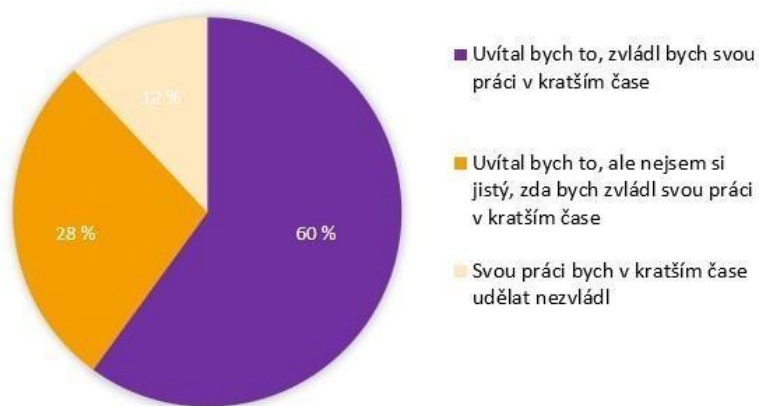
Zkrácená a kratší pracovní doba

Moderní trendy v kolektivním vyjednávání lze vnímat, jak patrně, poměrně široce a v mnoha různých variacích projevů a forem. Celosvětově se na poli trhu práce zaměřuje historicky pozornost k pracovním podmínkám, které v moderní době spadají pod tendence sladování rodinného a pracovního života. Jedná se o úpravu pracovní doby. Fyzická osoba – zaměstnanec, která vykonává pro zaměstnavatele práci, nemůže v daný čas běžně fungovat ve své rodině jako plnohodnotný člen – byť by konal práci z domu, a vůbec ne, když pracuje z pracoviště zaměstnavatele či jiného místa než se své domácnosti. Mít čas na sebe, na svoji rodinu, na své

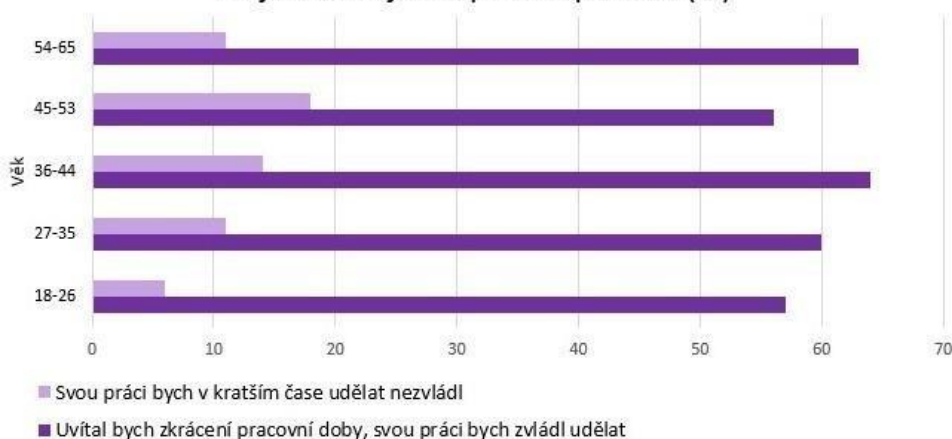
⁷⁶ European Commission, Employment and social development in Europe. Annual Review 2018. *Social dialogue for a changing world of work*. [online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/esde2018> s. 157.

koníčky patří v současné době k základním požadavkům uchazečů o zaměstnání i samotných zaměstnanců. Pravidla určení pracovní doby prostřednictvím sociálního dialogu jednáním mezi sociálními partnery a následně zakotvení úpravy nakládání s časem zaměstnance, který si zaměstnavatel fakticky na základě smluvního ujednání od zaměstnance za mzdu, plat či odměnu kupuje, proto historicky patří, a v budoucnu patřit bude, k základním obsahovým náležitostem kolektivních smluv.

Uvítali by Češi zkrácení pracovní doby při zachování stejného objemu práce i platu?



Uvítali by Češi zkrácení pracovní doby při zachování stejného objemu práce i peněz? (%)



Zájem zaměstnanců o zkrácení pracovní doby dle věku



Zdroj: Petra Sejpalová, Grayling Czech Republic, 2019⁷⁷

Zavádění technologických inovací a digitalizace s sebou přináší zásahy do pracovní doby. Jak vyplývá z předchozích kapitol, patří úsek pracovní doby pod oblast, kde by měla odborová organizace participovat na utváření vhodných pracovních podmínek. Mezi nové trendy a cíle vyvolané digitalizační revolucí na jednom z prvních míst řadíme souvislosti s pracovní dobou, když by se případné snižování rozsahu pracovní doby nemělo u zaměstnance negativně projevit na odměně. Sociální dialog by měl být cestou, která bez konfliktů povede k případné úpravě práce, její náplně a organizace, ale bez negativních dopadů na konkrétní zaměstnance.

Možnosti zkrácení (v souladu s ust. § 79 zákoníku práce bez zásahu do mzdy zaměstnanců) může náležet do běžného obsahu kolektivních smluv, jako dříve. Trendem je snahu o zkracování pracovní doby podporovat.

⁷⁷ Dostupné z: <https://www.w4t.cz/zkraceni-pracovni-doby-by-uvitala-vetsina-zamestnancu-82489/>

Ze srovnání odpracované doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní vyplývá, že **zaměstnanci s kolektivní smlouvou odpracují za měsíc méně hodin než zaměstnanci bez kolektivní smlouvy**. Největší rozdíl v počtu odpracovaných hodin za měsíc byl na počátku krize. Od roku 2013 až do roku 2016 se tento rozdíl nepatrně snižoval, ale v roce 2017 se mírně navýšil a dostal se na stejnou úroveň jako v roce 2013. V loňském roce se rozdíl opět mírný snížil.

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kolektivní smlouva ano	147,5	147,4	146,7	146,2	146,4	145,3	145,4	144,0	143,0
Kolektivní smlouva ne	150,8	150,7	150,4	150,0	149,9	148,6	148,7	147,8	146,6
Rozdíly (KS ano – KS ne)	-3,3	-3,3	-3,7	-3,8	-3,5	-3,3	-3,3	-3,8	-3,6
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	97,8	97,8	97,5	97,5	97,7	97,8	97,8	97,4	97,5

Zdroj: Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2019

Zkrácení pracovní doby (alespoň v jednom z pracovních režimů) je dlouhodobě sjednáváno v převážné většině PKS a patří k významným úspěchům kolektivního vyjednávání.

Přehled o počtech PKS upravujících délku pracovní doby:

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% PKS	93,8	93,8	93,8	92,7	92,4	91,7

Zdroj: Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2019

Průměrná sjednaná délka pracovní doby (obecně bez rozlišení) pro rok 2019 činí **38,1 hodin týdně**. Pokud jde o průměrnou sjednanou týdenní pracovní dobu v jednotlivých pracovních režimech, tak za všechny hodnocené PKS činila:

Sjednaná týdenní délka pracovní doby (v hodinách za týden)					
Rok	Obecně	u 1 směnného provozu	u 2 směnného provozu	u 3 směnného provozu	u nepřetržitého provozu
2014	38,1	39,5	38,2	37,4	37,2
2015	38,1	39,5	38,2	37,4	37,2
2016	38,0	39,6	38,3	37,4	37,3
2017	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3
2018	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3
2019	38,1	39,7	38,3	37,4	37,3

Zdroj: Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2019

Sjednávání podmínek úpravy pracovní doby je běžnou součástí kolektivních smluv. V návaznosti na projevy digitalizace lze nadále problematiku pracovní doby v kolektivních smlouvách zpracovávat.

• **Zkrácení pracovní doby (obecně) bez snížení mzdy na 37,5 hodiny týdně**

Průměrná délka sjednané pracovní doby **v rozsahu 37,5 až 38 hod. týdně** (obecně bez rozlišení pracovních režimů) je letos dosažena v PKS uzavřených v působnosti **7 OS** (v roce 2018 v působnosti 6 OS).

Vývoj v jednotlivých OS dle výstupu IPP

Název OS	% PKS, ve kterých je sjednána délka pracovní doby obecně	Průměrná délka
----------	--	----------------

	bez rozlišení směnných režimů			týdenní pracovní doby hod. /týden	
Rok	2018	2019	Meziroční vývoj	2018	2019
OS dopravy	82,1	84,6	mírný nárůst	38,8	38,8
OS DLV	80,9	75,4	pokles	38,0	37,8
OS ECHO	79,7	76,1	pokles	37,7	37,7
OS hornictví	77,8	83,3	nárůst	37,7	37,8
OS KOVO	65,5	64,6	mírný pokles	37,8	37,8
OS potravin	55,4	57,4	mírný nárůst	38,1	37,9
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	-	-	-	-	-
OS pošt. telekom. a nov. služeb	-	-	-	-	-
OS peněžnictví a pojišťovnictví	64,3	64,3	bez změny	39,7	39,7
Zaměst. obchodu, logistiky a sl.	28,6	46,7	nárůst	38,8	39,3
OS vědy a výzkum	43,8	46,4	mírný nárůst	40,0	40,0

OS STAVBA	42,2	43,8	mírný nárůst	38,5	38,4
OS TOK	91,4	88,6	mírný pokles	37,5	37,5
OS UNIOS	79,7	78,8	mírný pokles	38,4	38,5
OS vysokoškolský	33,3	30,0	pokles	39,6	39,6
OS zdravotnictví a soc. péče	16,0	4,5	pokles	38,1	-
ČMOS civil. zaměstnanci armády	75,0	80,0	nárůst	37,5	37,5
OS zaměstnanců letectví	75,0	50,0	pokles	38,3	-

Zdroj: Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2019

Cíle pro kolektivní vyjednávání

Předložený text obsahuje řadu podnětů, jak z pohledu trendů kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu, tak z pohledu zaměření aktivit sociálních partnerů a předně odborových organizací jako zástupců zaměstnanců.

Trendem, a to i s ohledem na digitalizaci a nové technologie, v kolektivním vyjednávání má být konzistentní a konstantní přístup k stanovení si cílů a jejich postupného dosahování, např. na roční bázi. Tj. pro kolektivní vyjednávání dojde k stanovení si cílů, kterých má být v dalším kolektivní vyjednávání před uzavřením kolektivní smlouvy dosaženo. K běžným položkám, které bývají tradičně obsaženy, by se měly přidat další skutečnosti, které odpovídají specifickým dopadům digitalizace (např. sjednání dohody o zavedení inovativních řešení).

Jak plyne např. z cílů ČMKOS pro rok 2020, jsou aspekty dopady digitalizace implicitně začleněny. Bylo by však možné některé cíle specifikovat a výslovně upravit.

CÍLE PRO KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

1. V oblasti odměňování

Sněm ČMKOS doporučuje vést kolektivní vyjednávání tak, aby podle celkové ekonomické situace a hospodářské situace v odvětví, podniku (firmě) **vzrostla průměrná nominální mzda v roce 2020 za podnikatelskou sféru celkem ve srovnání s rokem 2019 minimálně o 6–7 %;**

Odměňování pro zaměstnance ve veřejných službách a správě – s ohledem na dosaženou dohodu o zvýšení platů ve veřejných službách a správě bude v souvislosti s přípravou státního rozpočtu na rok 2020 zahájeno **jednání s vládou o zvýšení platů v roce 2020;**

Pro případ výraznějšího růstu spotřebitelských cen **dojednat inflační doložku,**

Usilovat o sjednávání v PKS vyšší minimální mzdy nad zákonnou úroveň tak, aby její výše poskytovala **ochranu před pracující chudobou;**

Při vyjednávání o mzdách usilovat o **konvergenci mezd a odstraňování rozdílů mezi západem a východem EU;**

Usilovat o **odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů.**

2. V oblasti zaměstnanosti

V zájmu udržení, resp. zvýšení zaměstnanosti a zachování důstojných pracovních podmínek pokračovat ve sjednávání:

zkrácení pracovní doby nejméně o 0,5 hodinu denně (37,5 hodiny týdně) bez snížení mzdy;

poskytování 5 týdnů dovolené;

závazku zaměstnavatele o prioritním zaměstnávání zaměstnanců v pracovním poměru na dobu neurčitou;

spolurozhodování odborové organizace o využívání agenturního zaměstnávání, o zaměstnávání cizinců ze třetích zemí zaměstnavatelem a o sjednávání rovných podmínek pro kmenové i agenturní zaměstnance v oblasti odměňování, pracovní doby a bezpečnosti práce;

spolurozhodování odborové organizace při zavádění prvků Průmyslu 4.0 a při nahrazování lidské práce robotickými pracovišti a v souvislosti s digitalizací sjednávat taková ujednání, aby se nezhoršovaly pracovní ani mzdové podmínky pro zaměstnance;

s nástupem digitalizace klást větší důraz na sjednávání podmínek pro vzdělávání, doškolení a rekvalifikaci zaměstnanců pro zachování pracovních míst;

podmínek při uplatňování specifických forem práce, tj. pro práci na zkrácený úvazek, pro práci doma, pro práci na sdíleném pracovním místě atd.;

zvyšování rozsahu odstupného nad rámec zákoníku práce.

Dále Sněm ČMKOS doporučuje více pozornosti věnovat

zaměstnanosti starších a zdravotně postižených osob;

zaměstnanosti mladých;

usilovat o sjednávání **programů celoživotního vzdělávání pro zaměstnance k systematickému doplňování odborných znalostí a dovedností** a předcházení tak jejich propouštění z důvodu nedostatečné kvalifikace nebo změn na požadované dovednosti a kvalifikace.

3. Usilovat o zachování, popřípadě o zavedení zastoupení zaměstnanců v dozorčí radě akciové společnosti

formou závazku zaměstnavatele předložit takový návrh valné hromadě akciové společnosti, u níž zastoupení zaměstnanců nevyplývá ze zákona, požadovat nejméně **třetinové zastoupení zástupců** zaměstnanců.

4. V oblasti sladování profesního, soukromého a rodinného života a v oblasti rovného zacházení pokračovat ve sjednávání

delší dovolené nad rámec zákoníku práce a **kratší pracovní doby** bez snižování mezd;

vhodné **úpravy pracovní doby** a poskytování placeného volna pro zaměstnance v případě osobních překážek v práci na straně zaměstnance nad rámec zákoníku práce;

možnost **práce na kratší úvazek**, pokud o to zaměstnanec s povinnostmi k rodině požádá;

sociálního fondu (resp. obdobného fondu, programu) a současně usilovat, aby odpovídající část výdajů byla určena k podpoře sladování pracovního a soukromého života zaměstnanců;

automatické valorizace mezd a platů u zaměstnanců na rodičovské dovolené a garanci přijetí zaměstnance po návratu z rodičovské dovolené na stejné pracovní místo.

5. V oblasti penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření

pokračovat ve sjednávání **příspěvků na penzijní připojištění⁷⁸ a doplňkové penzijní spoření⁷⁹**;

dbát, aby zaměstnavatelé se v PKS zavázali **poskytovat vyšší příspěvky zaměstnancům** vykonávajícím namáhavé a zdraví škodlivé práce tak, aby zaměstnanci měli možnost v případě potřeby **využít možnosti čerpání tzv. předdůchodu⁸⁰** z doplňkového penzijního spoření, a to především pro zaměstnance vykonávající práce zařazené do 3. a 4. kategorie rizika.

6. V oblasti BOZP

důsledně dbát, aby **nedocházelo ke snižování úrovně bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci** a v rámci KV dále prosazovat:

vytváření **bezpečného a zdravějšího pracovního prostředí a pracovních podmínek a snižování a odstraňování rizikové a namáhavé práce, včetně rušení karcinogenních pracovišť** s cílem jejich eliminace;

opatření ke **zmírnění stresu a přetěžování zaměstnanců** a k jejich předcházení.

⁷⁸ Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijní připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících

⁷⁹ Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření

⁸⁰ V rámci předdůchodu lze odejít do starobního důchodu až o 5 let před dosažením důchodového věku.

Cíle pro kolektivní vyjednávání na vyšším stupni v roce 2020

Vzhledem ke značně rozdílným podmínkám, ve kterých jednotlivé OS kolektivně vyjednávají a uzavírají kolektivní smlouvy vyššího stupně, **Sněm ČMKOS doporučuje při kolektivním vyjednávání na vyšším stupni se zaměřit především na to, aby došlo k uzavření KSVS, součástí kterých bude základní rámec pro odměňování zaměstnanců, mzdový vývoj v odvětví a opatření vedoucí k udržení stávajících, resp. k tvorbě nových pracovních míst;**

Dále (v souladu s Programem ČMKOS) Sněm ČMKOS doporučuje usilovat o to, aby součástí KSVS byla opatření, která povedou k:

zvýšení průměrné hrubé mzdy minimálně o 6-7 %;

prosazování podmínek pro zkracování pracovní doby bez snižování mezd;

rozšíření kontrolní činnosti, popř. k zavedení spolurozhodování při zaměstnávání cizinců a agenturních zaměstnanců. Cílem je zamezit **nelegálnímu zaměstnávání** obou uvedených skupin zaměstnanců a současně garantovat rovné zacházení v oblasti odměňování, pracovní doby a bezpečnosti práce pro všechny zaměstnance, a to po celou dobu práce ve firmě (podniku);

prohloubení vzdělávání zaměstnanců. Cílem je rozšířit počet zaměstnanců zařazených do jednotlivých forem vzdělávání a dosáhnout, aby součástí systému vzdělávání byly i specifické programy pro věkově starší zaměstnance, aby se tak předcházelo jejich propouštění;

zlepšení podmínek pro zaměstnávání absolventů škol a zdravotně postižených osob, kteří jsou nejvíce zasaženi nezaměstnaností;

zlepšení prorodinného prostředí u zaměstnavatelů. Cílem je dosáhnout lepší ochrany zaměstnanců s povinnostmi k rodině před propouštěním, zavedení vhodné úpravy pracovní doby a vhodných forem pracovního vztahu, umožnit poskytování pracovního volna podle potřeb zaměstnanců s povinnostmi k rodině, usnadnit návrat zaměstnanců do zaměstnání po rodičovské dovolené, zlepšit dostupnost dopravy do a ze zaměstnání apod.;

implementaci dohod evropských sociálních partnerů a Akčního rámce Evropských sociálních partnerů v oblasti rovnosti mužů a žen.

Závěrečné shrnutí

Svět práce se mění. Mění se v důsledku stále se zrychlujícího vývoje nejen společenského, ale i technického. Mění se v řadě aspektů a směrů. Zásadní dopad na svět práce má digitalizace a průmyslová revoluce 4.0. Objevují se nové prvky a způsoby výkonu práce. Mění se potřeba kvalifikace zaměstnanců. Svět práce již nebude takový, jako před deseti lety.

Změna světa práce je nevyhnutelná. Jde ruku v ruce se změnami sociálními i ekonomickými a bez vlivu není ani faktor geografický a demografický. Změny se nedotýkají jen individuálního pracovního práva a prostého vztahu zaměstnance a zaměstnavatele, ale ovlivňují i sociální dialog a kolektivní vyjednávání. Odborové organizace prostřednictvím sociálního dialogu hrají významnou roli při naplňování předpokladů a požadavků stanovených Evropským pilířem Sociálních práv, který zdůrazňuje význam sociálního dialogu jako nástroje pro „boj“ se změnami a novými výzvami.

Sociální dialog se v době změn světa práce musí popasovat s novými trendy a výzvami, které jsou vyvolány předně digitalizací a průmyslovou revolucí 4.0. Nové trendy v sociálním dialogu a kolektivním vyjednávání se se týkají především rozsahu a zaměření kolektivního vyjednávání. Jak se mění druh a charakter vykonávaných prací, když se přechází spíše do režimu individualizace výkonu pracovní činnosti a v důsledku digitalizace se do popředí dostává kapitál a má převahu nad pracovní silou, jsou odborové organizace důležitou hybnou silou a ochráncem práv a zájmů zaměstnanců.

Moderní trendy v kolektivním vyjednávání se týkají a vyházejí především z výzev a možných rizik spojených s digitalizací a průmyslovou revolucí 4.0. Odborové organizace, sociální partneři a celý proces sociálního dialogu se musí přizpůsobit současnému vývoji. Přizpůsobení

kompetencí a dovedností se netýká pouze zaměstnanců. Ba naopak. V rámci kolektivních pracovněprávních vztahů a sociálního dialogu se bezprostředně týká i sociálních partnerů,

sociálního dialogu a přímo i odborových organizací. Moderní trendy a postupy nutno vnímat ne jako překážku, ale jako výzvu. Jedním z nových moderních trendů je stále větší inklinace k digitální platformě kolektivního vyjednávání a vedení sociálního dialogu. Je prakticky jen na odborových organizacích, jak se se novým trendem popasují. Zavádění moderních komunikačních technologií může být pro sociální dialog trendem jak pozitivním, tak negativním. Negativní vliv představuje např. změněný personální rozsah a působnost sociálního dialogu, když se objevují nové způsoby výkonu práce v nestandardních formách – platformoví zaměstnanci. Platformové práce jsou vykonávány často jako služby na dálku, včetně uzavření smlouvy, předání zakázky a výplaty peněz. Změna typu a charakteru práce odvádí pozornost zaměstnance od kolektivního pojetí zaměstnání. Nemá potřebu se družít s ostatními a už vůbec ne vstupovat do odborové organizace.

Zavádění nových technologií má vliv na požadavky i na stávající odborové hnutí. Přejít na digitalizaci přináší výhody i risk taktéž odborové organizaci. Zefektivnění činnosti díky digitalizaci přinese taktéž ekonomický prospěch. Odborová organizace se musí s novým trendem – digitalizací srovnat. Nový trend představuje jak výzvu, tak riziko. Na jednu stranu dojde k zefektivnění a zrychlení administrativních činností. Na druhou stranu, pokud nový trend zástupci zaměstnanců nezachytí, může to vést k jejich definitivnímu konci. Nejen zaměstnanci, ale i odborový funkcionáři by se měli seznámit s moderními technologiemi.

Po obsahové stránce se sociálnímu dialogu otevírá rovněž několik příležitostí a možností. Změna a nový trend se objevuje jak v subjektech, které zástupci zaměstnanců reprezentují (viz platformový zaměstnanec), tak v pracovních podmínkách které jsou digitalizací a moderním vývojem dotčeny. V kontextu moderních trendů je třeba se v sociálním dialogu ještě více soustředit na rizika výzvy, které digitalizace přináší. Stálým bodem zájmu zástupců zaměstnanců je otázka pracovních podmínek při zřizování a udržování pracovních míst. Pakliže, jak vyplývá z tabulek v textu, se největší obava z digitalizace váže na možné rušení pracovních míst z důvodu nahrazování lidské síly automatizovaným strojem, je třeba si jako výzvu vzít úvahu nad vytvářením nových potřebných pracovních míst, kde již určitá kvalifikace a dovednosti předpokládány jsou. Trendem v kolektivním vyjednávání se proto opět stává oblast vzdělávání, prohlubování kvalifikace, školení zaměstnanců apod. Odborové organizace by se měly zasadit o zajištění dostatečných možností získávání dovedností tak, aby byla možná restrukturalizace pracoviště (rušením pracovních míst dotčení zaměstnanci buď nabydou

kvalifikaci, která je na místech udrží, nebo je zaměstnavatel bude moci použít právě na nově vzniklé pozice.

Odbory by se rovněž měly zaměřit na vyšší využití práva na informace a projednání, což jim digitalizace nabízí.

Moderním trendem v zaměstnávání je nárůst domácí práce, resp. výkonu práce z domu. Moderní technologie odborům dovolí být v kontaktu se zaměstnanci i přes to, že se fyzicky nepotkávají na pracovišti (na jednu stranu se jedná o negativum, ale pokud odborové organizace pojmu možnosti dálkové komunikace jako výzvu, půjde o přínos). Odborové organizace by měly prostřednictvím sociálního dialogu přinést zaměstnancům garanci lepších pracovních podmínek, ale i základních parametrů, benefitů a náhrad spojených s výkonem práce z domu.

Moderní trendy se projevují různě. Samotná komunikace a aktivní přístup k realizaci participativních práv však nahradit nelze. Změnu může pocítit případně je forma (přechod z osobního kontaktu na dálkový, telefonní či počítačový kontakt).

Trendy, které se v pracovním právu objevují, byť by se mohly zdát na první pohled restriktivní, je třeba pojímat jako výzvy, pozitivně. Jakákoliv reflektovaná výzva sociální dialog vždy pousne o krok dále a blíže sociálnímu smíru.

Literatura:

ALBERTIJN, Michel. HANCKE, Bob. WIJGAERTS, Dany. Technology agreements and industrial relations in Belgium. In *New technology , work and employment*. roč. 5, číslo 1. 1990. s. 18 – 30. ISSN 1468-005X.

BAG 18. Januar 1990 – 2 AZR 357/893, BAG 18. Januar 1990 – 2 AZR 357/8957/89. [online]. *dejure.org* [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <https://dejure.org/dienste/vernetzung/rechtsprechung?Gericht=BAG&Datum=18.01.1990&Aktenzeichen=2%20AZR%20357/89>

Belgian National Collective Labour Agreement on new Technology. Dostupné z: <https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/page/files/belgian-national-collectivelabour-agreement-on-new-technology.pdf>

BRANCATI, Urzi. New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey, EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, 69 s. ISBN 978-92-76-12949-3.

BUSCHMANN, Andreas. Socialauswahl. [online]. [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <https://www.anderfuhr-buschmann.de/arbeitsrecht/sozialauswahl-kuendigung/>

Collective Bargaining Agreement: New Technology or Automation Clause by Practical Law Labor & Employment [online]. Dostupné z: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/Cosi/SignOn?redirectTo=%2fw-016-2069%3forignationContext%3dknowHow%26transitionType%3dKnowHowItem%26contextData%3d\(sc.RelatedInfo\)%26ScopedPageUrl%3dHome%252fPracticalLawGlobal%26firstPage%3dtrue](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/Cosi/SignOn?redirectTo=%2fw-016-2069%3forignationContext%3dknowHow%26transitionType%3dKnowHowItem%26contextData%3d(sc.RelatedInfo)%26ScopedPageUrl%3dHome%252fPracticalLawGlobal%26firstPage%3dtrue)

Council Of the European Union. Report of the mission for flexicurity. REV 1 (en) 17047/1/08. [online]. 2008 [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1515&langId=en>

Digitalisation and workers participation: What trade unions, company level, workers and online platform. [online]. *International Labour Organization* [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2018-09/Voss%20Report%20EN2.pdf>

Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community. [online]. *Eur-Lex*. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=cellar%3Af2bc5eea-9cc4-4f56-889d-3cc4c5ee5927#>

EPSU, How Trade Unions Can Use Collective Bargaining to Uphold and Improve Working Conditions in the Context of the Digital Transformation of Public Services. Report on the conference. Berlin, 2018.

EPSU, Using collective bargaining to improve working conditions in the digital transformation of public services. [online]. *International Labour Organization* [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: <https://www.epsu.org/article/report-seminar-how-trade-unions-can-use-collectivebargaining-improve-working>

European Commission, Employment and social development in Europe. Annual Review 2018. *Social dialogue for a changing world of work*. [online]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/esde2018>

European Commission. Employment and Social Development in Europe 2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. 465 s. ISBN 978-92-79-50128-9.

European Parliament. The right to disconnect [online]. *europarl.europa.eu* cit. [2020-25-09]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI\(2020\)642847_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642847/EPRS_BRI(2020)642847_EN.pdf)

European Commissions. Commission staff working document „Fitness check“ on EU law in the area of information and consultation of Workers. [online]. *ec.europa.eu*. [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10415&langId=en>

Flexibilní pracovní trh a flexibilní pracovní prostředí. [online]. 2019 [cit. 2019-27-02]. Dostupné z: <https://www.uzs.cz/soubory/01%20-%20Manu%C3%A1l%20pro%20zam%C4%Bstnavatele.pdf>

GALVAS, Milan a kol. Liberalizace pracovního práva a její nástroje v současném období. Brno: Masarykova universita, 2011. 182 s. ISBN 978-80-210-5666-4.

GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita, 2012

GRIECO, Nicoletta. *The italian experience in the light of collective bargaining and the project of the European Sectorial Social Dialogue Committee for Central Administrations*. Dostupné z: <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Presentation-Grieco.pdf>

HOLANOVÁ, Tereza. Nová průmyslová revoluce. Nezaspěte nástup Práce 4.0. *Aktuálně.cz* [online]. 2015-07-29 [cit. 2020-09-20].

HORECKÝ, Jan, Jakub HALÍŘ, Michal SMEJKAL, Jaroslav STRÁNSKÝ, Jana HAVLOVÁ, Vojtěch KADLUBIEC, Milan GALVAS a Petr MACHÁLEK. *Zdraví a práce*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2018. 219 s. Spisy Právnické fakulty MU, řada teoretická, Edice Scientia, svazek č. 639. ISBN 978-80-210-9150-4.

HORECKÝ, Jan. 100 let od vzniku Mezinárodní organizace práce - důstojná práce. 1. vyd. Praha: SONDY s.r.o., 2019. 30 s. ISBN 978-80-86809-75-5.

HORECKÝ, Jan. *Dispoziční pravomoc zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2019. 128 s. ISBN 978-80-7598-255-1.

HORECKÝ, Jan. Vybrané zásady a principy v právu kolektivního vyjednávání. In: HAMUŁÁK, Ondrej a kol. *Principy a zásady v právu - teorie a praxe*. Sborník z konference Olomoucké debaty mladých právníků 2010. Praha: Leges, 2010, s 226-232. ISBN 978-80-87212-59-2.

HORECKÝ, Jan. Zástupci zaměstnanců – odborová organizace. *fulsoft.cz* [online]. 24. 10. 2018 [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <https://www.fulsoft.cz/33/zastupci-zamestnancu-odborovaorganizace-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EjYgSqiyes8b2jcgnoJn14T3dCx33mAsJA/>

HRABCOVÁ, Dana. *Sociální dialog: vyjednávání v teorii a praxi*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. ISBN 978-80-210-4773-0.

ILO, Mission and impact of the ILO. [online]. *International Labour Organization* [cit. 2020-2809]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-en/index.htm>

ILO. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. [online]. *ilo.org* [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---rogeneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf

ILO. Executive summary. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. [online]. International Labour Organization [cit. 2020-28-09]. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544151.pdf

JAGODZINSKI, Romuald. KLUGE, Norbert. STOLLT, Michael. Worker interest representation in Europe – Towards a better understanding of the pieces of a still unfinished jigsaw. [online]. *worker-participation.eu* [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: <https://www.workerparticipation.eu/content/download/2086/16081/file/Jagodzinski-Kluge-Stollt-Jigsaw-Manchester-final.pdf>

LLORENTE MUNO-DE BUSTILLO, Rafael. *Digitalization and social dialogue: Challenges, opportunities and responses*. [online]. [cit. 2020-25-09]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/339948338_Digitalization_and_social_dialogue_challenges_opportunities_and_responses/stats

MAŘÍK, Vladimír a kol. *Národní iniciativa Průmysl 4.0*. [online]. 2015. Dostupné z: <http://www.ppp4.cz/prezentace/documents/pdf/prumysl-4-0-brozurka.pdf>

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů). [online]. *eur-lex.europa.eu* [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>

NAVARRO, César. New digital rights: employees' right to disconnect. [online]. *International*

Labour Organization [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <https://www.internationallawoffice.com/Newsletters/Employment-Immigration/Spain/CMS-Albiana-Surez-de-Lezo/New-digital-rights-employees-right-to-disconnect>

OECD (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, OECD Publishing, Paris, 2019. 270 s. ISBN 978-92-64-63974-4.

OECD. *Going Digital in Sweden_ OECD Reviews of Digital Transformation*. [online]. *oecd.org* [cit. 2020-28-09]. Dostupné z: <https://www.oecd.org/sweden/going-digital-in-sweden.pdf>

OECD. Skills for Jobs. – Czech republic. [online]. [cit. 2020-25-09]. Dostupné z: https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/data/country_notes/Czech%20republic%20country%20note.pdf

OECD. Skills for Jobs. [online]. Dostupné z: <https://www.oecdskillsforjobsdatabase.org/index.php#CZ/>

Program ČMKOS 2018 – 2020. [online]. *cmkos.cz* [cit. 2020-25-09]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/dms/soubory/index?file=Program%20CMKOS%202018-2022_20200323114105.pdf

REPORT I (A)/ILC 96-2007. Director - General introduction to the International Labour Conference. *Decent work for sustainable development*. International Labour Office: Geneva.

Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. A/RES/70/1 – Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. [online]. *un.org* [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. srpna 2020, sp. zn. 21 Cdo 443/2019.

RYDER, Guy in Sustainable Development Goals – 2030 development agenda: Major breakthrough for world of work. Dostupné z: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_388407/lang--en/index.htm

RYDER, Guy. Decent work and the 2030 Agenda for sustainable development. [online]. *International Labour Organization* [cit. 2020-27-09]. Dostupné z:

http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Decent_work.pdf

SCHROEDER, Wolfgang. GREFF, Samuel., SCHREITER Benedikt. *Shaping Digitalisation*. FES Stockholm. 2017. 17 s. ISSN 978-3-96250-005-4.

SOMAVIA, Juan. *Report of the Director-General: Decent Work*. International Labour Office Geneva. Dostupné z: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Sozialauswahl – social criteria for redundancy. [online]. *erofond.europa.eu* [cit. 2020-27-09].

Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/social-criteria-forredundancy>

The digital agenda of the European Commission: Preliminary ETUC assessment. [online]. *etuc.org* [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/en/document/digital-agenda-european-commission-preliminary-etuc-assessment>

UNI Global, The Right to disconnect. [online]. Dostupné z: https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/right_to_disconnect-en.pdf

UNITE the Union. Work Voice Pay – Draft new technology agreement. [online]. [cit. 2020-27-09]. Dostupné z: <https://unitetheunion.org/media/1236/draft-new-technology-agreement-october-2016.pdf>

UNITEDA NATIONS. Employment, decent work for all and social protection. [online]. *sustainabledevelopment.un.org* [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: <https://sustainabledevelopment.un.org/topics/employment>

UNITEDA NATIONS. Transforming our World: The 2030 Agenda for sustainable development. [online]. *sustainabledevelopment.un.org* [cit. 2020-28-08]. Dostupné z: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf>

What is an SME? - Small and medium sized enterprises (SME) - Enterprise and Industry. . [online]. *ec.europa.eu*. [cit. 2020-27-09]. Dostupné z:

http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/sme_definition/sme_user_guide.pdf

Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů