C/2025/120

10.1.2025

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru

Návrh rozhodnutí Rady o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států

(COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE))

(C/2025/120)

Zpravodaj: **Giovanni MARCANTONIO**

Poradkyně	Ester DINI
Legislativní postup	EU Law Tracker
Žádost o vypracování stanoviska	15. 7. 2024
Právní základ	článek 148 Smlouvy o fungování Evropské unie
Dokumenty Evropské komise	COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE)
Příslušné cíle udržitelného rozvoje	cíl č. 1 – konec chudoby, cíl. č. 5 – rovnost žen a mužů cíl č. 8 – důstojná práce a hospodářský růst cíl č. 10 – méně nerovností
Odpovědná sekce	Zaměstnanost, sociální věci, občanství
Přijato v sekci	3. 10. 2024
Přijato na plenárním zasedání	23. 10. 2024
Plenární zasedání č.	591
Výsledek hlasování (pro/proti/zdrželi se hlasování)	239/0/3

1. DOPORUČENÍ

Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV)

1.1 vítá návrh rozhodnutí Rady o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států s cílem podpořit konkurenceschopné a udržitelné hospodářství. Velmi oceňuje, že tyto pokyny byly aktualizovány tak, aby v souladu s novými potřebami trhu práce zahrnovaly více prvků;

1.2 zdůrazňuje, že je třeba usilovat o vzestupnou konvergenci a posílit úlohu evropského semestru při podpoře účinných a koordinovaných řešení v oblasti hospodářské politiky. V této souvislosti doufá, že ukazatele, které se v rámci evropského semestru používají k analýze sociální situace jednotlivých členských států, mají stejnou důležitost jako makroekonomické ukazatele. Vyzývá k provádění monitorování, aby se zajistilo, že účinky nového rámce pro správu ekonomických záležitostí neohrozí provádění hlavních směrů politik zaměstnanosti členských států a dosažení evropského pilíře sociálních práv a cílů pro rok 2030;

1.3 s ohledem na návrh doporučení Rady zdůrazňuje, že je třeba posílit úlohu sociálních partnerů (prostřednictvím sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání) a případně zapojit organizace občanské společnosti do navrhování a provádění reforem a politik v oblasti zaměstnanosti;

1.4 poukazuje na to, že je nanejvýš důležité podporovat a zvyšovat nabídku pracovních sil a zlepšovat přístup k zaměstnání a kvalitním pracovním místům. Je to nutné částečně i vzhledem k rostoucím obtížím, jimž podniky čelí při hledání potřebných pracovníků. Je třeba podporovat větší účast na zaměstnanosti, zejména u mladých lidí, žen a starších lidí. Dále je nutné prosazovat opatření na podporu zaměstnanosti, včetně samostatné výdělečné činnosti, a je nutné usilovat o zlepšení legálních cest pro migraci pracovníků;

1.5 souhlasí s Komisí, jež vyzývá členské státy, aby posílily politiky začleňování zaměřené na podporu rovných příležitostí pro přístup k pracovním funkcím a profesnímu rozvoji. Tyto příležitosti mají zásadní význam pro zvyšování účasti a vytvoření inkluzivnějších trhů práce i dosažení udržitelného a spravedlivého růstu s cílem integrovat skupiny, které jsou nejzranitelnější a jsou ohroženy vyloučením;

1.6 poukazuje na to, že v souvislosti se současnou ekologickou a digitální transformací je důležité posilovat dovednosti, a upozorňuje na to, že je třeba uznat a zaručit právo na celoživotní učení a účinný přístup k vysoce kvalitnímu celoživotnímu vzdělávání a odborné přípravě. Vyzdvihuje význam základních dovedností, které jsou nezbytné pro profesní začlenění;

1.7 zdůrazňuje, že v souladu s vnitrostátními postupy a autonomií sociálních partnerů je naléhavě nutné zajistit spravedlivé a důstojné mzdy, které odpovídají produktivitě a konkurenceschopnosti, a to podporou kolektivního vyjednávání, účinného zapojení sociálních partnerů a přijetí účinných nástrojů pro shromažďování údajů i měřením a monitorováním úrovně mezd a tendencí na vnitrostátní úrovni;

1.8 doufá, že členské státy budou podporovat a sledovat zavádění a šíření umělé inteligence v pracovním prostředí, včetně algoritmického řízení, s cílem podpořit její etické a sociálně udržitelné využívání a zavést vhodné nástroje pro posouzení dopadu na pracovní místa a organizaci práce a možných dopadů, pokud jde o příležitosti a potenciální rizika. Vzhledem k mimořádné šíři těchto inovací je žádoucí zintenzivnit koordinaci vnitrostátních strategií, počínaje sdílením zkušeností a hodnocení a plným zapojením sociálních partnerů;

1.9 poukazuje na to, že je důležité, aby členské státy modernizovaly nástroje sociální ochrany (s ohledem na rozsáhlé společenské změny, jako jsou demografické změny a prohlubující se chudoba) a přizpůsobily se novým formám zaměstnání, a to mimo jiné tím, že zajistí, aby se na všechny pracovníky vztahovala sociální ochrana, byly účinněji koncipovány daňové systémy a systémy dávek a byly monitorovány dopady politik na přerozdělování;

1.10 v této souvislosti vyzývá členské státy, aby zavedly a posílily politiky zaměřené na podporu cenově dostupného, dosažitelného a přiměřeného bydlení i opatření, která by umožnila předcházet a zmírňovat bezdomovectví, a to i prostřednictvím nástrojů, které jsou k dispozici v rámci fondů EU;

1.11 vyzývá členské státy, aby zvýšily kvalitu trhů práce tím, že posílí účinnost politik zaměřených na boj proti nelegální práci a na podporu kvalitních pracovních míst i na zdraví a bezpečnost na pracovišti a zabrání šíření neformálních a nejistých pracovních podmínek.

2. **VYSVĚTLUJÍCÍ POZNÁMKY**

Důvody podporující doporučení 1.1 a 1.2

2.1 Evropská komise poskytuje členským státům v jarním balíčku evropského semestru 2024 strategické pokyny na podporu budování silné ekonomiky, která obstojí i v budoucnu a jež bude schopna zajistit konkurenceschopnost, odolnost a vytváření kvalitních pracovních míst. Hlavní směry politik zaměstnanosti členských států v roce 2024 stanoví společné priority pro vnitrostátní politiky v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti, jejichž cílem je zajistit, aby byly v rámci vzestupné sociální a hospodářské konvergence spravedlivější a inkluzivnější a aby byla posílena úloha, kterou v posledních pěti letech plnil evropský semestr za účelem podpory účinných a koordinovaných řešení v oblasti hospodářské politiky.

2.2 Hlavní směry pro rok 2023 byly aktualizovány tak, aby obsahovaly opatření určená na řešení nedostatku dovedností a pracovních sil a na zlepšení základních a digitálních dovedností. Zahrnují rovněž nové technologie, umělou inteligenci a algoritmické řízení a jejich dopad na svět práce. Kromě toho pokyny odkazují na nedávné politické iniciativy v oblastech zvláštního významu, jako je práce prostřednictvím platforem, sociální ekonomika a cenově dostupné bydlení.

2.3 Nový rámec pro správu ekonomických záležitostí zároveň stanoví pokyny a rozhodnutí v oblasti fiskální politiky, jejichž účelem je posílit udržitelnost dluhu členských států a podpořit inkluzivní a udržitelný růst ve všech státech prostřednictvím obezřetných fiskálních politik a zároveň zajistit, aby byl růst čistých výdajů v souladu s požadavky na korekci stanovenými v novém rámci správy. V této souvislosti je důležité sledovat a zajišťovat, aby účinky nového rámce správy ekonomických záležitostí neohrožovaly provádění hlavních směrů politik zaměstnanosti ze strany členských států ani dosažení evropského pilíře sociálních práv a cílů pro rok 2030.

Důvody podporující doporučení 1.3 (hlavní směr 8)

2.4 Zásadní úlohu při utváření hospodářských politik, politik v oblasti práce a sociálních politik, které jsou zaměřeny na podporu vzestupné konvergence životní úrovně a pracovních podmínek mezi členskými státy i v jejich rámci, plní sociální dialog, který rovněž umožňuje účinně řešit problémy v oblasti práce, jimž Evropa čelí. ([1]) EHSV odkazuje na své předchozí stanovisko ([2]) a zdůrazňuje, že ve strukturách a postupech sociálního dialogu by měla být plně uznávána a respektována zvláštní úloha sociálních partnerů, a to jak na evropské, tak na vnitrostátní úrovni. V případech, kdy se tato úloha stále jeví jako slabá, je třeba podporovat regulační a institucionální rámec s cílem posílit sociální dialog a zvýšit míru pokrytí kolektivními smlouvami v souladu s ustanoveními směrnice o přiměřených minimálních mzdách.

Důvody podporující doporučení 1.4 (hlavní směr 5)

2.5 Ačkoli v roce 2023 vykazoval trh práce dobré výsledky, rostoucí nedostatek pracovních sil a dovedností brání hospodářskému růstu a konkurenceschopnosti a hrozí, že zbrzdí ekologickou a digitální transformaci. Ve druhém čtvrtletí roku 2023 činila míra volných pracovních míst 2,7 %, což je více než průměr v období 2013–2019, který představoval 1,7 %. ([3]) Je proto nezbytné rozvíjet intenzivnější a rozsáhlejší účast evropských občanů na zaměstnanosti, počínaje mladými lidmi. Členské státy by se měly zavázat, že budou účinněji podporovat nejen vzdělávání a odbornou přípravu, které by byly inkluzivní, vysoce kvalitní a aktualizované podle potřeb světa práce, ale zároveň budou intenzivněji rozvíjet mentorské a poradenské činnosti, které provádějí veřejné a soukromé služby zaměstnanosti. Rovněž by se měly zavázat, že poskytnou kvalitnější nástroje pro začlenění mladých lidí do zaměstnání, jako jsou učňovská příprava a stáže. Měly by se zavázat k podpoře samostatné výdělečné činnosti a intelektuální a profesionální práce, jejichž využívání se v posledních letech výrazně snížilo, zejména u mladých lidí.

2.6 Mobilita pracovních sil v rámci EU i mimo ni umožňuje řešit neuspokojené potřeby, pokud jde o pracovní sílu a dovednosti. Členské státy se vyzývají, aby se více zaměřily na posílení nástrojů pro řízení migrace ze zemí mimo EU (tím, že budou podporovat legální možnosti vstupu do EU), na rozsáhlejší monitorování a předvídání potřeb v oblasti zaměstnanosti, na zlepšení postupů pro uznávání kvalifikací získaných v zemích mimo EU a na zefektivnění preventivních nástrojů určených na potírání vykořisťování a nelegální práce, které častěji postihují pracovníky ze třetích zemí. Zároveň by se měly zavázat k tomu, že budou do evropského trhu práce účinněji zapojováni zahraniční pracovníci. Mezi hlavní překážky plného začlenění na trhu práce i nadále patří nedostatečné uznávání formálních kvalifikací a jazykové bariéry. ([4])

([1]) Návrh doporučení Rady k posílení sociálního dialogu v Evropské unii, COM(2023) 38 final.

([2]) Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k návrhu doporučení Rady k posílení sociálního dialogu v Evropské unii (COM(2023) 38 final – 2023/0012 (NLE)) a ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů Posílení sociálního dialogu v Evropské unii: využití jeho plného potenciálu ke zvládnutí spravedlivých transformací (COM(2023) 40 final) (Úř. věst. C 228, 29.6.2023, s. 87).

([3]) *Společná zpráva o zaměstnanosti pro rok 2024*.

([4]) Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru – Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o mobilitě kvalifikovaných a schopných pracovníků (COM(2023) 715 final) – Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se vytváří Rezervoár talentů EU (COM(2023) 716 final - 2023/0404 (COD)) – Návrh doporučení Rady Evropa v pohybu – příležitosti vzdělávací mobility pro všechny (COM(2023) 719 final) – Doporučení Komise o uznávání kvalifikací státních příslušníků třetích zemí (C(2023) 7700 final) (Úř. věst. C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

Důvody podporující doporučení 1.5 (hlavní směr 6 a 8)

2.7 I když v posledních letech roste zaměstnanost, na trhu práce jsou stále široce rozšířeny genderové rozdíly, které se projevují jak v míře zaměstnanosti, tak v rozdílech týkajících se mezd a důchodů. Některé sektory a zaměstnání se nadále vyznačují špatnými pracovními podmínkami a nízkými mzdami. U žen je častější, že pracují na částečný úvazek, a to někdy i nedobrovolně. Za účelem podpory větší účasti žen na trhu práce je třeba řešit genderové rozdíly prostřednictvím účinného provádění směrnice o transparentnosti odměňování a rovněž dalších opatření, jako jsou daňové pobídky. Je důležité, aby se členské státy zavázaly k tomu, že zlepší dostupnost kvalitního a cenově dostupného předškolního vzdělávání a péče a služeb dlouhodobé péče a přijmou opatření na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a spravedlivého rozdělení pečovatelských povinností mezi muže a ženy.

2.8 Rovněž je třeba vyvinout větší úsilí na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Navzdory nedávným zlepšením činil v roce 2022 v EU rozdíl v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a bez zdravotního postižení 21,4 procentního bodu, zatímco míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením byla téměř dvakrát vyšší než u osob bez zdravotního postižení. ([5]) V souladu se Strategií práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030 ([6]) je třeba intenzivněji usilovat prostřednictvím aktivních politik zaměstnanosti o začlenění na trh práce, rozvíjet potenciál sociálních podniků, které mohou hrát důležitou úlohu na trhu práce EU, a bojovat proti stereotypům, aby tak měly osoby se zdravotním postižením přístup k pracovním příležitostem, které odpovídají jejich potřebám.

Důvody podporující doporučení 1.6 (hlavní směr 6)

2.9 Vzhledem k rozsáhlé hospodářské a sociální transformaci, která plyne z ekologické a digitální transformace, stárnutí obyvatelstva a měnících se režimů práce, jsou naléhavě zapotřebí opatření na podporu rozvoje jednotlivců, jejich dovedností a zaměstnatelnosti, a to posílením základních a celoživotních dovedností a kompetencí. V Evropě je i nadále problémem zapojení dospělých do odborné přípravy, neboť představuje pouze 37,4 %, což je mnohem méně než vytyčených 60 %, jichž má být dosaženo do roku 2030, jak je stanoveno v akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv. ([7]) Je třeba zlepšit kvalitu nabídky odborné přípravy, pokud jde o obsah, metodiky a nástroje, aby odpovídala požadavkům na dovednosti, které podniky potřebují, a podmínkám zaměstnatelnosti pracovníků a přispěla k větší účasti, a to i využíváním nových technologií. Měly by být rovněž prosazovány nástroje, které by těsněji provázaly odbornou přípravu s kariérním postupem a podporovaly by analýzu individuálních dovedností a rozvoj, uplatňování a uznávání mikrocertifikátů v souladu s doporučeními Rady o individuálních vzdělávacích účtech. Kromě toho by měla být dále posílena úloha veřejných i soukromých služeb zaměstnanosti prostřednictvím odpovídajících zdrojů. Jak bylo uvedeno v předchozích stanoviscích, musí být uznáno a zajištěno právo na celoživotní učení a účinný přístup ke kvalitnímu celoživotnímu vzdělávání a odborné přípravě ([8]), a to i prostřednictvím posouzení nových nástrojů, jako je placená dovolená za účelem odborné přípravy.

2.10 Zejména v případě pracovníků, kterých se probíhající změny pravděpodobně dotknou nejvíce, a pracovníků s nízkou zaměstnatelností je nezbytné posílit všechny nástroje pro prohlubování dovedností a změnu kvalifikace, a to prostřednictvím cílených aktivních politických kroků v oblasti vzdělávání, ale také poradenství za účelem podpory aktivního hledání zaměstnání. Měl by být využit potenciál, který poskytují aplikace umělé inteligence pro uzpůsobení politických opatření cílovým skupinám, a je třeba zavést nástroje, jež umožní účinné a spolehlivé sledování dopadu opatření v oblasti odborné přípravy, pokud jde o přístup k zaměstnání a profesní přechod.

2.11 Je obzvláště naléhavě nutné poskytovat digitální odbornou přípravu, a to jak pro dospělé, tak pro mladé lidi. Vzhledem k zavádění aplikací umělé inteligence na pracovišti bude ještě důležitější aktualizovat digitální a technologické dovednosti obyvatel. Členské státy by měly přijmout rozhodnější opatření k řešení tohoto problému tím, že zlepší digitální dovednosti žáků a dospělých všech věkových kategorií a vytvoří ekosystémy digitálního vzdělávání a odborné přípravy s podporou klíčových faktorů, jako je vysokorychlostní připojení škol, vybavení a odborná příprava učitelů.

([5]) *Společná zpráva o zaměstnanosti pro rok 2024*.
([6]) Evropská komise. *Balíček týkající se zaměstnanosti osob se zdravotním postižením s cílem zlepšit jejich zastoupení na trhu práce*.
([7]) *Společná zpráva o zaměstnanosti pro rok 2024*.
([8]) Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k návrhu rozhodnutí Rady o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (COM(2023) 599 final – 2023/0173 (NLE)) (Úř. věst. C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj).

2.12 Je nanejvýš důležité stimulovat modernizaci vzdělávacích systémů na všech úrovních i systémů odborného vzdělávání a přípravy, aby se zajistilo, že budou odpovídat potřebám podniků, pokud jde o současné a budoucí dovednosti, a v neposlední řadě i vzhledem k dopadu, který budou mít aplikace umělé inteligence. Je třeba zlepšit poskytování odborné přípravy týkající se technických a odborných dovedností, zejména v oblasti přírodních věd, technologie, inženýrství a matematiky, i interpersonálních dovedností, aby se nové generace připravily na to, že v rámci práce bude lidská činnost stále více provázána s technologiemi. Zároveň je rovněž nezbytné posílit základní dovednosti, což je nejlepší způsob, jak zaručit zahájení profesní dráhy. Základními dovednostmi pro úspěšnou profesní integraci je čtení, psaní, mluvení a počítání, zejména u osob ze znevýhodněného prostředí.

Důvody podporující doporučení 1.7 (hlavní směr 5 a 6)

2.13 I když nominální mzdy rostou, reálné mzdy se v důsledku inflace snížily téměř ve všech členských státech. ([9]) Hlavním problémem je i nadále chudoba pracujících. Kromě sledování a zmírňování negativního dopadu inflace na kupní sílu pracovníků musí být posílena účinnost nástrojů určených k zajištění spravedlivých a důstojných mezd, které by reagovaly i na vývoj produktivity, a to nejen pro osoby s nízkými mzdami, ale také pro všechny osoby s průměrnými mzdami, jejichž kupní síla byla v posledních letech postižena inflačním tlakem. Je důležité, aby členské státy plně provedly směrnici o přiměřených minimálních mzdách.

2.14 EHSV se domnívá, že členské státy by měly umožnit, stimulovat a podporovat kolektivní vyjednávání v této oblasti tím, že posílí úlohu sociálních partnerů a stanoví vhodné nástroje pro měření míry pokrytí kolektivními smlouvami, která je v mnoha zemích stále nízká. Měly by mít rovněž k dispozici účinné nástroje pro shromažďování údajů, které by umožnily sledovat vývoj mezd a podporovat jejich růst v souladu s vnitrostátními právními předpisy a postupy, vnitrostátními sociálně-ekonomickými podmínkami a mírami produktivity, konkurenceschopností a vývojem, a to se zohledněním odvětvových a územních rozdílů.

Důvody podporující doporučení 1.8 (hlavní směr 7)

2.15 Práce je jednou z dimenzí společnosti, která vlivem zavádění systémů umělé inteligence prochází největší změnou. Umělou inteligenci lze využít ke zlepšení organizace pracovních postupů, k odstranění nebezpečných a rutinních úkolů, k podpoře začleňování osob se zdravotním postižením a k řešení rozdílů v nabídce pracovních sil na trhu. Může rovněž pomoci lépe sladit politiky v oblasti odborné přípravy, odměňování a sociálního zabezpečení s potřebami pracovníků v souladu s přístupem, který bere více ohled na zásluhy. Vývoj umělé inteligence však také vyvolává obavy ohledně možných dopadů na míru zaměstnanosti a životy pracovníků. Rostoucí využívání umělé inteligence při přijímání rozhodnutí týkajících se pracovníků by mohlo být problematické, pokud jde o jejich práva, pracovní podmínky a příjmy. Umělá inteligence může změnit způsob monitorování a řízení práce, což by mohlo představovat riziko pro soukromí a autonomii pracovníků. Mohlo by to rovněž přinášet nebo udržovat předsudky a diskriminaci, a tak prohlubovat stávající nerovnosti. Dále panují obavy ohledně transparentnosti a vysvětlitelnosti algoritmů i odpovědnosti, která s nimi souvisí.

2.16 Pro členské státy je proto prioritní měřit, monitorovat a posuzovat dopad umělé inteligence na zaměstnanost a organizaci práce s cílem podpořit její eticky a sociálně udržitelné využívání. To zlepšuje konkurenceschopnost systémů, zaměstnanost a kvalitu pracovních míst, aniž by byla narušena práva pracovníků nebo se zhoršily pracovní podmínky. Umělá inteligence rovněž radikálně změní organizaci práce. Je proto zásadní, aby byli do řízení těchto změn a do koncepce inovativních modelů organizace práce plně zapojeni sociální partneři (na všech úrovních) a zároveň aby byla zachována zásada „lidské kontroly“. Pro zvládání změn, které přináší technologický vývoj, pro řešení potenciálních problémů a stimulaci přizpůsobení pracovníků mají klíčový význam sociální dialog a kolektivní vyjednávání, a to prostřednictvím vhodných a včasných politických reakcí. Vzhledem k zásadnímu přelomu, který tato probíhající změna představuje, je žádoucí, aby byly lépe koordinovány vnitrostátní strategie, počínaje sdílením zkušeností a hodnocení.

Důvody podporující doporučení 1.9 (hlavní směr 8)

2.17 Systémy sociální ochrany plní hlavní úlohu při zajišťování sociální soudržnosti a hospodářské bezpečnosti a v boji proti rizikům makroekonomické destabilizace. Jako takové je třeba je přizpůsobit novým požadavkům s přihlédnutím k cílům hospodářské udržitelnosti a stárnutí obyvatelstva, změnám ve světě práce (zejména nárůstu nových forem zaměstnanosti) a fiskálním cílům stanoveným v novém hospodářském balíčku. K podpoře a doplnění systémů sociální ochrany mohou přispět i sociální výhody poskytované podniky, které budou využívány spíše jako doplněk a nikoli jako náhrada veřejných systémů sociálního zabezpečení.

([9]) *Společná zpráva o zaměstnanosti pro rok 2024*.

2.18 Je důležité, aby členské státy reformovaly systémy sociální ochrany v souladu se současnými a budoucími potřebami, zvýšily účast na trhu práce, poskytovaly sociální ochranu pro netypické formy zaměstnání, předcházely vyloučení a posilovaly systémy sociální a zdravotní péče s cílem podpořit inkluzivní trhy práce a udržitelný růst a zajistit, že systémy jsou a budou udržitelné. Z tohoto hlediska by členské státy měly být vybízeny k tomu, aby systematicky posuzovaly distribuční dopad různých opatření sociální ochrany s cílem posoudit jejich konkrétní a celkový dopad a přispět ke zlepšení politik.

Důvody podporující doporučení 1.10 (hlavní směr 8)

2.19 Mezi nové výzvy, které před námi stojí, patří cenově dostupné bydlení. V roce 2022 žila téměř každá desátá osoba v EU v domácnosti, kde celkové náklady na bydlení představovaly více než 40 % celkového disponibilního příjmu, přičemž od roku 2020 byl zaznamenán výrazný nárůst. ([10]) Členské státy musí zavést a posílit politiky zaměřené na podporu cenově dostupného, dosažitelného a přiměřeného bydlení i opatření, která by umožnila předcházet bezdomovectví a zmírňovat ho, a to částečně prostřednictvím nástrojů, které jsou k dispozici v rámci fondů EU.

Důvody podporující doporučení 1.11 (hlavní směr 7 a 8)

2.20 EHSV zdůrazňuje, že je třeba pomocí zavádění preventivních opatření a pobídek pro legální zaměstnávání a zajišťování lepší koordinace inspekčních a kontrolních činností posílit politiky boje proti nelegálnímu zaměstnávání, a to i prostřednictvím větší integrace vnitrostátních databází a využívání umělé inteligence, a předcházením nelegálnímu využívání vysílání pracovníků. Je zásadně důležité podporovat rozsáhlejší šíření kultury zákonnosti, mimo jiné prostřednictvím informačních a osvětových kampaní, a to již ve školách.

2.21 Trvale vysoký počet pracovních úrazů rovněž znamená, že členské státy musí vyvinout větší úsilí, aby zavedly opatření ke snížení počtu pracovních úrazů. Tato opatření by měly podporovat příslušné inspektoráty práce. EHSV podporuje přístup „vize nula“, co se týče úmrtí souvisejících s prací v EU ([11]), a opakuje, že je třeba rozvíjet kulturu prevence na pracovišti.

2.22 Stále větší šíření práce prostřednictvím platforem vzbuzuje obavy ohledně pracovních podmínek a transparentnosti při používání algoritmů pro řízení práce. Jak již EHSV zdůraznil v předchozích stanoviscích ([12]), největší znepokojení budí omezenější přístup k sociální ochraně a sociálnímu zabezpečení, zdravotní a bezpečnostní rizika, nejistota práce, roztříštěná pracovní doba a nedostatečná úroveň příjmů a obtíže při zajišťování toho, aby byla uznána kolektivní práva. Je proto nezbytné, aby členské státy prosazovaly provádění směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem.

V Bruselu dne 23. října 2024.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Oliver RÖPKE

([10]) *Společná zpráva o zaměstnanosti pro rok 2024*.

([11]) *Strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027 – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v měnícím se světě práce*, COM(2021) 323 final.

([12]) Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Lepší pracovní podmínky pro silnější sociální Evropu: plné využití přínosů digitalizace ve prospěch budoucnosti práce (COM(2021) 761 final) a k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem (COM(2021) 762 final) (Úř. věst. C 290, 29.7.2022, s. 95) a Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k návrhu rozhodnutí Rady o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států [COM(2022) 241 final] (Úř. věst. C 486, 21.12.2022, s. 161).