

Německá Bílá kniha Práce 4.0 Rešerše



Obsah

I.	Vznik bílé knihy – veřejná debata o Práci 4.0	3
II.	Zajištění celoživotní zaměstnatelnosti	5
III.	Přechod od pojištění pro případ nezaměstnanosti k pojištění zaměstnanosti	7
IV.	Flexibilní uspořádání pracovní doby a místa výkonu práce.....	9
V.	Sektor služeb: posílit dobré pracovní podmínky	13
VI.	Zdravá práce: přístupy k bezpečnosti práce.....	15
VII.	Ochrana dat zaměstnanců: zajistit vysokou úroveň.....	17
VIII.	Spoluúčast na rozhodování v podnicích: změny vytvářet partnersky	17
IX.	Samostatně výdělečně činné osoby: zajistit základní sociální zabezpečení	19
X.	Sociální stát: perspektivy pro budoucnost a evropský dialog	20
XI.	Dále promýšlet práci: rozpoznat trendy, vyzkoušet inovace, posílit sociální partnerství	23
	Použité zdroje:.....	25

I. Vznik bílé knihy – veřejná debata o Práci 4.0

Bílou knihu Práce 4.0 vydalo německé Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí (BMAS, www.bmas.de) jako výsledek veřejné a odborné debaty o tématu práce v novém prostředí průmyslu 4.0, které bude ovlivněné především digitalizací všech pracovních procesů a zaváděním IT do převážné části profesí – ne-li do všech profesí. Základem této debaty bylo vydání Zelené knihy Práce 4.0¹.

K tématům ze Zelené knihy Práce 4.0 se vyjádřilo přes 50 svazů, veřejných institucí a soukromých osob. Jsou mezi nimi zaměstnavatelské a zaměstnanecké svazy, odbory, politické strany, nadace, církve, a také např. Společnost pro pracovní medicínu a medicínu životního prostředí. Vyjádření jsou dostupná na www.arbeitsviernull.de. Některá mají jen několik bodů, jiná přes 30 stran (např. vyjádření Spolkové agentury práce Bundesagentur für Arbeit - BA).

Dialog, který k Práci 4.0 probíhal, byl zčásti veřejný a zčásti odborný. Cílem bylo na základě představy „dobré práce“ prodiskutovat a spoluvytvářet sociální podmínky a pravidla budoucí společnosti práce. Součástí diskuse byla řada možností vyjádřit se:

- ✓ možnost doručit stanovisko k Zelené knize otevřená pro každého jednotlivce i instituci (stanoviska jsou zveřejněna na www.arbeitsviernull.de)
- ✓ FUTURALE, filmový festival zahrnující promítání 7 dokumentů k dialogu o Práci 4.0, po promítnutí filmů následovaly vždy diskuse diváků a expertů, celkem se konalo 185 projekcí na různých místech Německa, Rakouska a Švýcarska
- ✓ řada 7 tematických workshopů s odborníky, výsledné materiály jsou dostupné na www.arbeitsviernull.de. Témata workshopů byla následující:
 - *Práce nebo individuální životní rytmus – Kdo udává takt? Alternativy pro takové nastavení pracovní doby, které by se orientovalo podle fází životního cyklu člověka*
 - *Mobilní práce a neohraničená práce*²
 - *Vliv digitalizace na zaměstnání a nové formy zaměstnání*
 - *Vzdělávání, další vzdělávání*
 - *Zabezpečení sociálních jistot*
 - *Pracovní právo a spolurozhodování*
 - *Sociální utváření změn a dobré vedení podniků*
- ✓ grémium 18 expertů, které BMAS pravidelně svolávalo
- ✓ možnost vyjádřit se prostřednictvím Twitteru a Facebooku

Pro úplnost je potřeba vysvětlit, jaký význam tato kniha má. Výsledek celoněmecké diskuse zachycený v Bílé knize rozhodně není závěrečným slovem k tomuto tématu. Návrhy zde uvedené z valné většiny nemají charakter opatření, která budou s jistotou zavedena. V některých případech ale BMAS uvádí, že má v plánu navrhnout např. úpravu zákona, nebo že se vláda zavázala tento problém řešit prosazením změny zákona.

¹ Grünbuch Arbeiten 4.0, více na: <http://www.arbeitsviernull.de/dialogprozess/gruenbuch.html>.

² V originále „entgrenztes Arbeiten“.

Hlavními tématy, která se v Bílé knize Práce 4.0 otevírají, jsou: digitální změny, zaměstnání a zaměstnanost, bezpečnost práce a ochrana dat, vzdělávání, zabezpečení sociálních jistot, práce flexibilní z hlediska času a místa, podniková kultura a spolurozhodování, sociálně-tržní ekonomika.

Ideál Dobré práce

Popis představy Dobré práce obsahuje základní postoje, ze kterých BMAS vychází při hledání řešení problémů a změn vyplývajících ze změn práce. Má tyto charakteristiky:

- 1) **Příjem a sociální jistota.** Každý by měl mít příjem odpovídající jeho práci a právo spolehnout se v těžkých životních situacích na sociální síť.
- 2) **Integrace do Dobré práce.** Každý má mít šanci na dobrou práci umožňující i profesní rozvoj.
- 3) **Pluralita jako nová normalita: podoba práce se má řídit fázemi životního cyklu člověka.** To, co dříve bylo považováno za „normální“ pracovní poměr, je dnes jen jedním z možných modelů. V budoucnu budou běžné přechody mezi různými formami práce: částečný – plný úvazek, výdělečná činnost – péče o rodinu, zaměstnání – samostatně výdělečná činnost. Volba formy práce by se měla řídit potřebami lidí v různých životních situacích a fázích. Zejména pro období přechodů mezi jednotlivými formami práce je potřeba občanům zaručit základní sociální jistoty.
- 4) **Udržet kvalitu práce.** Základní změny, které bude potřeba zohlednit: větší flexibilita práce, nová souhra mezi člověkem a strojem, nové organizační formy a Big Data (možnost sbírat a zpracovávat stále větší množství dat). Aby toto vše neovlivnilo práci a její podobu negativně, je třeba hledat nové cesty: nové obchodní modely, produkční procesy, postupy zajištění bezpečnosti práce.
- 5) **Principy spolurozhodování a participace je třeba promýšlet s ohledem na podnikovou kulturu.** Důležité je zachovat a více podpořit používání principů spolurozhodování v podnicích a jednání sociálních partnerů (odborníky, podniky, svazy atd.). Právě v jednotlivých podnicích je formou kolektivních smluv a jiných způsobů participace největší šance zorganizovat pracovní procesy tak, aby byly přínosné pro všechny zúčastněné. Stát může poskytnout zákonný rámec, ale opatření na úrovni celého státu nebudou dostatečně odpovídat konkrétním podmínkám v podnicích, odvětvích, regionech. Zároveň je potřeba dodat, že používání principů spolurozhodování a participace zaměstnanců není v rozporu s dobrým řízením podniku, naopak, dobrá podniková kultura a kultura řízení počítá a pracuje i se zaměstnanci a jejich názory a zájmy.

Předpokládaný vývoj zaměstnanosti

Při zvažování budoucí podoby práce brali autoři v potaz také předpokládaný budoucí vývoj zaměstnanosti v Německu, a to včetně tzv. efektů zaměstnanosti.

Jako efekty zaměstnanosti jsou označovány ty důsledky hospodářských, technologických a společenských změn, které se výrazně projeví v uspořádání trhu práce. Podle prognózy vývoje německého trhu práce do roku 2030 (Economix, viz dále) by v případě urychlené digitalizace došlo především k **strukturálním změnám zaměstnanosti v odvětvích**. Celková bilance zaměstnanosti by byla pozitivní, v některých odvětvích by místa ubyla, v jiných naopak přibyla. K úbytku pracovních

míst by došlo především ve veřejné správě (důsledek elektronizace veřejné správy, rozvoje internetových služeb), ubytování a hotelnictví, v maloobchodě a ve výrobě papíru a tiskařství. Zvýšení počtu pracovních míst lze očekávat ve strojírenství, IT službách, výzkumu a vývoji, v sociálních službách.

Polarizace zaměstnanosti doprovázená polarizací platů je v Německém prostředí dosud pouze obavou. Znamenala by souběžný nárůst míst s požadovanou vysokou kvalifikací a nárůst počtu míst s nízkou kvalifikací. Ubylo by naopak míst se střední úrovní kvalifikace, čímž by se zároveň ztenčila střední příjmová vrstva. Abychom tomuto vývoji zabránili, je potřeba klást velký důraz na zajištění podmínek, které umožní lidem zlepšit svoji kvalifikaci, ať už zvýšením kvalifikační úrovně, nebo rekvalifikací na jiný obor.

Doprovodný výzkum

BMAS zadalo při zpracování Bílé knihy více než 20 výzkumných prací a expertíz. Zvláštní význam měly pro autory Bílé knihy následující studie:

- 1) **Prognóza trhu práce 2030**³. Shrnující zpráva z dlouhodobého projektu prognózování trhu práce v Německu.
- 2) **Hodnotové světy Práce 4.0**⁴. Kvalitativní studie založená na 1200 hloubkových rozhovorech s reprezentativně vybranými osobami. Výsledkem je zpráva o tom, jak lidé v Německu vnímají jejich pracovní situaci, a v jaká by měla z jejich pohledu být práce v budoucnu. Autoři rozlišili 7 různých „hodnotových světů“ vztahujících se k práci.

II. Zajištění celoživotní zaměstnatelnosti

„**Digitální proměna**“⁵ je pojem, kterým se souhrnně označují změny, které se ve společnosti a ekonomice odehrávají jako výsledek přijímání nových možností informačních a komunikačních technologií. Tyto procesy mají velký potenciál ovlivnit způsob, jakým funguje hospodářství, a jak pracujeme. Mění se i požadavky na znalosti a dovednosti, které je potřeba v profesním životě ovládat. Řada povolání, která jsme se učili poznávat ve škole, a která stále ještě učíme pojmenovávat naše děti ve školách, již, přinejmenším ve své původní podobě, dávno neexistuje. Naproti tomu rychle vznikají povolání nová. Na významu získávají kvalifikace nutné pro zvládání práce s různými typy informačních a komunikačních technologií, vyhledáváním a zpracováváním informací, tzv. **digitální gramotnost**. V důsledku demografických změn (stárnutí populace) a zesílené migrace získává na významu také schopnost dohovorit se a efektivně spolupracovat s ostatními, a to i napříč různými kulturami a věkovými skupinami (sociální dovednosti, **interkulturní komunikace**).

Vezmeme-li v úvahu rychlost technologických a společenských změn, nezbyvá než konstatovat, že již není možné vystačit celoživotně se vzděláním získaným v mládí absolvováním vybrané školy, jak tomu bylo v dobách našich rodičů a prarodičů. Požadavky na profesní kvalifikace a pracovníky se průběžně

³ Shrnující zpráva: Vogler-Ludwig, Kurt. *Arbeitsmarkt 2030*. Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter. Kurzfassung. <https://www.arbeitsviernull.de/fileadmin/Downloads/arbeitsmarktprognose-2030.pdf>

⁴ Zpráva z výzkumu: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. *Wertewelten Arbeiten 4.0* [online]. https://www.arbeitsviernull.de/fileadmin/Downloads/Wertestudie_Arbeiten_4.0.pdf

⁵ V němčině „digitaler Wandel“, v angličtině „digital transition“.

mění, stejně jako se mění, a bude i nadále měnit, trh práce a s ním i profese a pracovní místa, která zprostředkovává. Proto je vedle dobře fungujícího školství potřeba vytvořit fungující systém dalšího vzdělávání propojený s dobrým předvídáním kvalifikačních potřeb a také profesním poradenstvím. Tímto směrem by se chtěli vydat i autoři Bílé knihy Práce 4.0.

V Německu však prozatím chybí **systém předpovídání kvalifikačních potřeb**, který by měl vlastnosti potřebné k tomu, aby se stal základem pro určování politiky trhu práce. Taková prognóza by musela být průběžně aktualizovaná, sledovat demografický vývoj, vyhodnocovat potřeby pracovních sil i regionálně a tak umožňovat dlouhodobě sledovat a předpovídat nesoulad mezi poptávkou a nabídkou práce z hlediska kvalifikace (tzv. **kvalifikační nesoulad**). BMAS proto plánuje realizovat **nový monitoring budoucí potřeby pracovních sil**, který však zatím nemá konkrétní podobu⁶.

Další z problémů, které má dobrá kvalifikační politika a politika trhu práce řešit, je co největší zapojení všech dostupných potenciálních pracovníků do trhu práce. Důraz je kladen především na migranty, ženy a pracovní síly s nízkou kvalifikací, což jsou skupiny, u kterých se předpokládá, že potřebují větší podporu při zapojení a udržení se na trhu práce.

Jedním ze zajímavých návrhů, které se objevily v diskusi o Zelené knize Práce 4.0, je zavedení **podpory při zkrácení úvazku za účelem vzdělávání**, tak jak to umožňuje rakouské zákonodárství. Rakouští zaměstnanci mohou čerpat finanční podporu v případě, že si zkrátí svoji pracovní dobu za účelem vzdělávání. Podmínkou je, že zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele nejméně půl roku v rámci normálního pracovního poměru (40 hodin týdně, 8 hodin denně). Celkově je možné takto podporovaný částečný úvazek využívat maximálně 2 roky, čerpat tyto dva roky lze v období 4 let.⁷

Další vzdělávání, které je nejdůležitější součástí strategie pro udržení co nejvyšší, celoživotní zaměstnatelnosti, v současné chvíli v Německu není v optimálním stavu. BMAS definovalo 3 hlavní oblasti, pro které je třeba hledat nová řešení:

- 1) **Přístup k dalšímu vzdělávání.** Dalšího vzdělávání se účastní stále nedostatečné množství pracovníků. V prostředí měnícího se trhu práce by však měli mít přístup k dalšímu vzdělávání všichni. Navíc existují skupiny, které se dalšího vzdělávání účastní výrazně méně, než ostatní: lidé starší 50 let, lidé s nízkou kvalifikací, zaměstnanci malých podniků, agenturní zaměstnanci, lidé s migrantským původem⁸.
- 2) **Informace a poradenství pro další vzdělávání.** Poradenství a podávání informací o dalším vzdělávání je další z cest, jak pomoci lidem přizpůsobovat se trhu práce. Zdaleka ne každý pracovník je schopen sám odhadnout, jaká dodatečná kvalifikace, školení či nový obor je pro něj vhodný, ať už z hlediska osobních zájmů a nadání, nebo z hlediska budoucích požadavků trhu práce. Profesionálně prováděné poradenství založené na kvalitních zdrojích informací o možnostech dalšího vzdělávání i vývoji trhu práce je dobrým prostředkem pro sladování nabídky a poptávky po kvalifikacích na trhu práce.

⁶ Do zpracování výsledků monitoringu zvažuje BMAS zapojit již existující fórum **Partnerství pro kvalifikované pracovní síly** zahrnující BMAS, vládu, sociální partnery, podniky a komory, které funguje od roku 2014. Dále uvažuje o spolupráci s Inovační kanceláří „Kvalifikované pracovní síly pro region“, která podporuje projekty a sítě aktérů zainteresovaných na dosažitelnosti dostatek kvalifikovaných pracovních sil v regionech.

⁷ Více např. leták Rakouských služeb trhu práce (AMS) na http://www.ams.at/docs/001_infoblatt_bildungsteilzeitgeld.pdf.

⁸ Tj. podle definice německého statistického úřadu (www.destatis.de) každý, kdo se sám nenarodil s německým občanstvím a každý, kdo má alespoň jednoho rodiče, který se nenarodil s německým státním občanstvím.

Optimální pro poskytování takového poradenství je **celistvá, celostátní síť nezávislých, nízkoprahových (tj. všem dostupných) poradenských míst, závazné standardy kvality pro poradenství v dalším vzdělávání**, a také zajištění dostatečné kvalifikace poradců. Dosud je tento typ služeb poskytován různými typy institucí, různými způsoby, a na různé úrovni profesionality. Největší sítí poradenských míst disponuje Spolková agentura práce (BA), která zprostředkovává i finanční podporu pro další vzdělávání nezaměstnaných i zaměstnanců.

- 3) **Systematizace oblasti dalšího vzdělávání.** Další vzdělávání poskytuje v Německu mnoho různých institucí (veřejné instituce, podniková zařízení pro další vzdělávání, soukromé vzdělávací firmy), které přitom většinou následují své vlastní vzdělávací tradice a zájmy. To ztěžuje koordinaci dalšího vzdělávání a klienti se těžko orientují. Provádět a plánovat další vzdělávání ve prospěch jednotlivých klientů, a zároveň i ve prospěch celého hospodářství, je v této situaci téměř nemožné.

K **podpoře rozvoje** a využívání dalšího vzdělání je mimo jiné možné použít řadu **nových, rozvinutých vzdělávacích postupů, technik a technologií**, kterými je možné zvýšit **flexibilizaci místa a času vzdělávání**. Tyto novinky by mohly přispět ke zvýšení přístupnosti dalšího vzdělávání. Část dalšího vzdělávání by mělo být možné přesunout na pracoviště, a to za použití **počítačově řízeného tréninku**. Tímto způsobem lze snížit náklady na vzdělávání. K dispozici jsou i již vyzkoušené postupy, např. **blended learning** (vzdělávání kombinující prezenční výuku a samostudium za použití IT). Za formu dalšího vzdělávání je možné považovat i **digitální asistenční a tutorské systémy**, které uživateli prostřednictvím displejů, tabletů, smartphoneů či datových brýlí poskytují dodatečné informace o pracovním procesu nebo produktu. Tyto systémy mohou být použity např. jako návody, k technické podpoře, nebo také k dalšímu vzdělávání přímo v pracovním procesu.

III. Přechod od pojištění pro případ nezaměstnanosti k pojištění zaměstnanosti

V této kapitole jsou popsány kroky, které BMAS zamýšlí provést při zavádění nové politiky dalšího vzdělávání a sociálního zajištění, k **pojištění zaměstnanosti**. Dosud se hovořilo o pojištění pro případ nezaměstnanosti. Toto pojištění řešilo především finanční zajištění v případě vzniku nezaměstnanosti a podporu při hledání nového zaměstnání. Nový přístup znamená silnější **preventivní zaměření**, systematickou podporu profesního růstu a dalšího vzdělávání v průběhu celého života, měl by podněcovat i k podstoupení „inovativního rizikového chování“ (např. založení vlastního podniku). Dalším důležitým bodem je **ochrana proti finančním a profesním rizikům, která vznikají při přechodech mezi zaměstnáními, mezi zaměstnáním a samostatně výdělečnou činností a při přerušení pracovní činnosti** (např. v případě mateřství, studia, dalšího vzdělávání). Podstatnou částí tohoto přístupu je **celoživotní profesní a kariérní poradenství a vytvoření právního nároku na další vzdělávání**, stejně tak jako zavedení **nových modelů a úprav uspořádání pracovního času**. Jde vlastně o rozšíření logiky pojištění: nejde už jen o to, zajistit člověka, který se ocitl v nezaměstnanosti, nýbrž o to, nastavit systém tak, aby se nezaměstnanosti předcházelo (preventivní princip), a to celoživotně. To zahrnuje především vzdělávání pro všechny zaměstnané, hlavně pro ty méně kvalifikované.

Přechod k tomuto novému konceptu musí být postupný. První krok již byl proveden, novelizovaný Zákon o pojištění nezaměstnanosti a o posílení dalšího vzdělávání⁹ zlepšuje přístup k dalšímu vzdělávání ukončenému závěrečnou zkouškou pro osoby s nízkou kvalifikací a dlouhodobě nezaměstnané a umožňuje více dalšího vzdělávání pro zaměstnance malých a středních podniků. Zákon také zavádí prémie za úspěšné absolvování vzdělání, které mají zvýšit motivaci a výdrž při několikaletém vzdělávání za účelem získání profesní kvalifikace.

Jako druhý krok by mělo následovat **kvalifikované poradenství pro vzdělávání vč. zjišťování kompetencí klientů a zvýšení finanční podpory dalšího vzdělávání pro zaměstnané**. Právo na finanční podporu by měla ověřovat Spolková agentura práce (BA). Role této instituce v diskutovaném systému je významná. Důvodů je několik. BA má k dispozici celostátní regionální síť pracovišť, již delší dobu ze zákona provádí poradenství pro nezaměstnané i zaměstnance, kteří se chtějí vzdělávat. K jejím úkolům patří také analýza potenciálu a kompetencí vztahujících se k povolání a zaměstnání. Zaměstnavatelům je k dispozici její poradenství pro trh práce. Kromě toho BA v nedávné době ukončila pilotní projekt zavádějící poradenství pro další vzdělávání. Pracující, pro které byl určen, měli o službu velký zájem. 64% jich mělo za sebou přerušovanou pracovní dráhu, což ilustruje vhodnost tohoto poradenství pro podporu této ohrožené skupiny pracovníků.

Cílem je **nastavit na pobočkách BA systém poradenství**, které bude profesionální (zajištění kvality, sjednocení postupů), dostupné na území celého státu a celoživotní. Nutné je mj. brát v potaz zdravotní situaci klientů, jejich životní situaci, požadavky trhu práce a nabídku dalšího vzdělávání. Zvláště důležitá je tato služba pro osoby s přerušovanou pracovní dráhou (období bez zaměstnání, změny oborů, mateřství apod.).

Prvky budoucího systému dalšího vzdělávání:

- ✓ BA by měla zajistit nabídku kvalitního, celostátně dostupného, celoživotně a **preventivně orientovaného poradenství** v oblasti kvalifikace a vzdělávání.
- ✓ **Politika trhu práce má mít investiční charakter**, tj. je potřeba nastavit systém poradenství, financování dalšího vzdělávání a zákonů upravujících např. uvolňování ze zaměstnání za účelem dalšího vzdělávání tak, aby použité finanční prostředky proudily do opatření, která lidem pomohou předcházet možné budoucí ztrátě zaměstnání a ztrátě zaměstnatelnosti.
- ✓ Dlouhodobě, celoživotně je třeba také **předcházet ztrátě příjmu při přechodech mezi různými pracovními poměry**. Finanční podpora v případě nezaměstnanosti zůstává samozřejmostí.
- ✓ Dalším úkolem BA je rozšíření **poradenství pro malé a střední zaměstnavatele**, kteří sami zpravidla do vzdělávání a rozvoje svých pracovníků příliš neinvestují. Žadoucí je při rozvoji této služby spolupracovat se zaměstnavateli sdruženými na regionální úrovni, odbory atp.
- ✓ Je proto potřeba **zesílit podporu dalšího vzdělávání vyučených a osob s ještě nižším vzděláním**, aby mohli dodatečně, v průběhu profesního života, získat profesní vzdělání, nebo alespoň částečné kvalifikace. Tyto skupiny budou mít na trhu práce stále horší uplatnění.

Zvláštní pozornost je potřeba věnovat **rozvoji digitálních kompetencí**. To je velmi důležité jednak pro osoby, které jsou již dlouho mimo vzdělávání, a jednak pro ty, kteří mají jen nízkou nebo žádnou

⁹ Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG)

kvalifikaci. Pro ně jsou technické změny zvláště nečitelné a potřebují podporu při jejich zvládnutí. Pomoci by měl **celostátní modelový vzdělávací projekt pro získání (dalších) digitálních kompetencí**. Podobné pilotní projekty již existují¹⁰. K realizaci takového projektu je třeba zapojit a koordinovat řadu různých poskytovatelů. Právě zmiňovaný příklad je vzdělávání diferencované pro 3 profesní oblasti: kovodělný průmysl/elektrotechnický průmysl, řemeslo, zdravotnictví/péče; bere v potaz rozdílné potřeby pracovníků v odlišných odvětvích.

Jako stimul k většímu zapojení podniků do vzdělávání zaměstnanců je třeba **zvážit** možnost, že by zaměstnavatelé mohli dostávat **částečnou podporu od BA na další vzdělávání svých zaměstnanců v oblasti digitálních kompetencí**.

Nový systém dalšího vzdělávání by mohl mít tyto charakteristiky:

- ✓ Nárok na **příspěvky** na další vzdělávání **pro zaměstnance a nezaměstnané**.
- ✓ Různé formy podporovaných kvalifikací: udržení kvalifikace, rozvoj kvalifikace i zvýšení úrovně kvalifikace.
- ✓ Podpora by měla **pokrýt náklady na vzdělávání** (kurz, studium atp.), **životní náklady**, náklady na **sociální pojištění** po dobu vzdělávání.
- ✓ Nárok na podporu dalšího vzdělání by měl být ověřován v rámci poradenství pro další vzdělávání poskytovaného BA.
- ✓ **Financování** by mělo být pokryté penězi **z příspěvků na sociální pojištění, vlastními příspěvky podniků a jednotlivců, a také z daní**.
- ✓ Potřebné je také **zajistit uvolňování zaměstnanců** ze zaměstnání na dobu potřebnou k dalšímu vzdělávání, podobně jako je tomu u rodičů čerpajících rodičovskou dovolenou.

Konkrétní podobu systému dalšího vzdělávání je však třeba ještě **vyjednat**, k tomu bude potřeba přizvat různé rezorty a také spolkové země a společně, **v rámci „národní konference dalšího vzdělávání“**, vytvořit strategii, která propojí v jeden celek všechny formy podpory vzdělávání od počátečního vzdělávání, přes další vzdělávání, až po vzdělávání směřující ke zvýšení úrovně kvalifikace.

IV. Flexibilní uspořádání pracovní doby a místa výkonu práce

Digitalizace, změněné potřeby zákazníků a změněné výrobní procesy, to vše s sebou přineslo zvýšenou potřebu flexibility pracovníků. Požadavky na časovou a prostorovou mobilitu zaměstnanců, OSVČ a podnikatelů rostou. Každá čtvrtá výdělečně činná osoba dnes pracuje večer, každá desátá v noci; 26% v sobotu a 14% v neděli¹¹. Podle další studie¹² je pravidelná práce o víkendech velmi

¹⁰ Viz například: Lang, Christoph. Berlin als Modellregion für „Arbeit 4.0“. ABB und Senat entwickeln Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen. <http://www.berlin.de/sen/archiv/aif-2011-2016/2016/pressemitteilung.472798.php>

¹¹ Statistisches Bundesamt. *Datenreport 2016*. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland.

www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Datenreport.html

¹² Wöhrmann, A. M. *Arbeitszeitreport Deutschland 2016*. DOI: 10.21934/baua:bericht20160729, S. 41.

rozšířená, a týká se 43% zaměstnanců. Stejně tak je běžná i prostorová flexibilita, zhruba každá pátá výdělečně činná osoba je dnes mobilní¹³.

Výsledkem tohoto tlaku na flexibilitu pracujících jsou mj. značné počty přesčasových hodin¹⁴, zaměstnanci s plným úvazkem pracují v průměru téměř o pět hodin týdně déle, než stanovuje jejich smlouva. Více než polovina z nich by chtěla snížit svou pracovní dobu – týká se to jednak přání méně pracovat přesčas a jednak snížit počet pracovních hodin stanovený pracovní smlouvou¹⁵.

Nespokojení jsou zaměstnanci také s rozložením pracovního času v průběhu dne, 37% z nich by si přálo změnu¹⁶, která ale není možná. Přitom např. posunutí jejich pracovní doby na pozdější či dřívější čas by umožnilo více pracovat a také pomohlo sladění pracovního života s jinými aktivitami (např. zjednodušilo vyzvedávání ze školek, návštěvy kurzů dalšího vzdělávání, dobrovolnickou činnost).

Z předchozích odstavců je zřetelné, že celkové hodnocení flexibility místa a času výkonu práce je složité a zřejmě neexistuje jednoznačná odpověď. Různé skupiny výdělečně činných mají různé zájmy, a různě také vnímají různé typy organizace práce a pracovního času. Kromě výhod s sebou každý typ uspořádání času a místa práce přináší i nevýhody. Jedním z pojmů, který je v této souvislosti často používán, je „**neohraničená práce**“. Upozorňuje na to, že práce vykonávaná flexibilně, podle potřeby z domova či z kanceláře, a v různých denních dobách, může vést ke smazání hranic mezi osobním a pracovním životem (více viz rámeček).

Neohraničená práce

V důsledku nasazení moderních informačních a komunikačních technologií je práce zbavována svých hranic, stává se z ní neohraničená práce. Znamená to, že práce, která dříve byla jasně definována v rámci podniku či provozu, ztrácí své časové, prostorové a organizační hranice. Pevná pracovní doba a pevně dané, neměnné místo výkonu práce, dlouhodobá spolupráce pracovníků vázaných k podniku, to vše se vytrácí. Ztrácí se hranice mezi osobním a profesním životem, mezi prací a volným časem, mezi pracovištěm a domovem.

Využívání nové flexibility práce může vést také k **zvyšování intenzity práce**, k takzvanému „zahuštění práce“, tj. k situaci, kdy lidé pracují více, než dříve (více viz rámeček). V praxi to může znamenat jak zvýšení produktivity práce (např. při reorganizaci pracovních procesů), tak zvýšení zátěže pro

¹³ Mobilitou v tomto případě označujeme změnu bydliště z pracovních důvodů, dojíždění za prací, služební cesty, cestování za klienty, návštěvy veletrhů apod. Srovnej: Ruppenthal, Silvia; Lück, Detlev. Jeder fünfte Erwerbstätige ist aus beruflichen Gründen mobil. Berufsbedingte räumliche Mobilität im Vergleich.

<http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/zeitschriften/isi/isi-42.pdf>. S. 1-5.

¹⁴ V roce 2015 byla v Německu odpracována téměř jedna miliarda nezaplacených a asi 800 milionů proplacených přesčasových hodin. Srovnej: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten. www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktentwicklung.aspx

¹⁵ Toto přání není závislé na tom, zda respondenti žijí v domácnosti s dětmi. Srovnej: Wöhrmann, A. M. *Arbeitszeitreport Deutschland 2016*. DOI: 10.21934/baua:bericht20160729

¹⁶ Srovnej: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. *Weißbuch Arbeiten 4.0 – Diskussionsentwurf*. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=7. S.77

zaměstnance (např. lidé pracující zcela nebo zčásti v režimu home office mají více přesčasů, než ti, kteří z domova nepracují vůbec¹⁷).

Zvyšování intenzity práce (tzv. „zahuštění práce“)

Tento pojem označuje situaci, kdy lidé musí odvést za určité časové období více práce, než dříve. Příčinou může být zvyšující se tlak na výkonnost, nebo změněné pracovní procesy v organizaci. Může k ní docházet např. při nedostatku zaměstnanců, racionalizaci práce, v období velkého pracovního vytížení, nebo také jako vedlejší efekt práce z domova. Zahuštění práce nemusí vést ke zvýšení produktivity práce.

Ekonomickou výhodu pro podniky, a zároveň potenciální nebezpečí (hl. důsledky psychické zátěže) pro zaměstnance představuje **neustálá zastižitelnost** pracovníků. Je umožněná technickými možnostmi (zaměstnanec má při sobě stále pracovní mobil, i doma je on-line apod.), novými ekonomickými modely (např. prodej prostřednictvím internetových obchodů, kde lze nakupovat 24 hodin denně, stoupající požadavky zákazníků na neustálou zastižitelnost), anebo také firemní kulturou, která nedovoluje vypnout mobil a internet a být off-line, a to ani po pracovní době. V Německu pracuje skoro každý pátý pracovník v prostředí, ve kterém se od něj očekává neustálá zastižitelnost¹⁸.

Flexibilizace práce v důsledku čtvrté průmyslové revoluce s sebou tedy přináší nutnost hledat nové, flexibilní modely uspořádání pracovního času a místa výkonu práce. V diskusi k Bílé knize padla řada návrhů. Výběr vhodného modelu je však třeba udělat vždy individuálně, tak, aby vyhovoval všem zúčastněným stranám, zaměstnancům, zaměstnavatelům, OSVČ i jejich klientům. Přitom je třeba brát v potaz řadu možných míst střetů, např. když je třeba sladit časovou suverenitu zaměstnanců a pracovní požadavky zaměstnavatele, práci a osobní život. BMAS vidí řešení především v důrazu na co nejindividuálnější a nejlokálnější vyjednávání zájmů a potřeb všech stran. Zvažuje ale i některé zákonné úpravy (viz dále). **BMAS si stanovilo při hledání a zavádění nových modelů** týkajících se pracovní doby a místa výkonu práce **následující cíle:**

- 1) Ochrana před neohraničeností práce** (je třeba stanovit hranice, které umožní pracovníkům omezit stres vyplývající např. z neustálé zastižitelnosti klienty, s přílišným prolínáním práce do soukromého života).
- 2) Ochrana před přetížením** (zvyšování intenzity práce, stírání hranic práce, neustálá zastižitelnost, zvýšené možnosti sledování a vyhodnocování pracovního výkonu, to vše může snadno vést k přílišnému pracovnímu nasazení, zanedbávání odpočinku, či dokonce k sebevykořisťování. Je třeba hledat cesty, jak tyto negativní jevy omezovat).
- 3) Časová suverenita** (pojem označuje možnost určovat si samostatně délku a rozložení pracovního času. Zaměstnanci tak mohou lépe sladovat soukromý a pracovní život, přizpůsobovat organizaci práce aktuální životní fázi a momentálním potřebám).
- 4) Vyjednané flexibilní kompromisy.** (Nejlepší řešení uspořádání pracovního času a volby pracovního místa vychází z lokálních, podnikových, regionálních a individuálních potřeb zaměstnanců a zaměstnavatelů. Vyjednávání zohledňující tyto potřeby považuje BMAS za

¹⁷ Srovnej: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (ed.). *Monitor „Mobiles und entgrenztes Arbeiten“*. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a873.pdf?__blob=publicationFile&v=2

¹⁸ Wöhrmann, A. M. *Arbeitszeitreport Deutschland 2016*. DOI: 10.21934/baua:bericht20160729

nejlepší možné řešení a bude se je snažit maximálně podporovat. Tyto možnosti nabízí už i aktuálně existující individuální i kolektivní formy spolurozhodování a kolektivního vyjednávání: odborové rady, kolektivní smlouvy, možnosti individuálního spolurozhodování a vyjednávání.)

Flexibilní modely uspořádání pracovního času

V následujících odstavcích jsou shrnuty v Bílé knize nejvíce diskutované modely flexibilního uspořádání místa a času výkonu práce, uvádíme i postoje BMAS k nim.

Podle zprávy o pracovní době za rok 2016¹⁹, by si zhruba třetina osob, které pracují na částečný úvazek, chtěla svůj úvazek navýšit; 84 % z nich jsou ženy²⁰. Soudě podle těchto údajů se lidé, a to většinou ženy, mohou snadno dostat do situace, kdy by si přáli pracovat na plný úvazek, ale není jim to umožněno. To je označováno za **past částečného úvazku**. Jako východisko z této pasti vidí BMAS **uzákonění práva na dočasný částečný úvazek**, tj. právo na časově omezený částečný úvazek, které umožní vrátit se po určité době zpět k původní pracovní době. Doposud je uzákoněné pouze právo na časově neomezený částečný úvazek. Německá vláda ve své koaliční smlouvě deklaruje záměr zakotvit toto opatření v již existujícím Zákoně o částečných úvazcích a úvazcích na dobu určitou²¹.

Pojmem **volitelná pracovní doba** je ve veřejné diskuzi označováno několik různých konceptů, které sahají od návrhu Zákonu o volitelné pracovní době, který prosazuje Německý svaz právníků²², přes zavedení koridorů pracovní doby, až po chápání volitelné pracovní doby jako zastřešujícího pojmu pro různé modely časově a prostorově flexibilní práce (jako jsou dlouhodobá konta pracovní doby, klouzavá pracovní doba, pracovní doba založená na důvěře).

BMAS považuje za volitelnou pracovní dobu jakoukoli úpravu pracovní doby, která je dojednána mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ať už na úrovni odborových rad, kolektivní smlouvou, nebo individuálně. Tyto úpravy se mohou týkat jak délky pracovní doby, tak rozložení pracovní doby a volby místa výkonu práce. Takové flexibilní nastavení místa a času výkonu práce považuje BMAS za ideální a základní odpověď na problémy vyplývající ze současných změn na trhu práce.

Již v současné době fungují některé flexibilní modely uspořádání místa a času výkonu práce. Kromě home office a klouzavé pracovní doby jsou v kolektivních smlouvách ukotvovány např. **koridory pracovní doby**, tj. rozmezí pracovní doby, kterou musí zaměstnanec odpracovat, většinou v průběhu týdne. To umožňuje zaměstnavateli např. zajistit vyřízení dočasně většího počtu zakázek, aniž by bylo nutné sahát k placeným přesčasům. Podobně funguje tzv. **rámec pracovní doby**, smluvní strany tímto způsobem dohodnou rozmezí denní pracovní doby zaměstnanců. Souběžně s koridorem a rámcem pracovní doby bývají zřizována **dlouhodobá konta pracovní doby**, ve kterých si zaměstnanci zaznamenávají odpracovanou pracovní dobu, a to v delším časovém období (např. 1 rok i více let). Předem odpracované, „našetřené“ dny si pak mohou vybrat, podobně jako dovolenou. Tato doba jim je proplacena, zaměstnanec je i nadále pojištěn. Toto opatření může zaměstnanec využít např. pro péči o děti, o rodiče, pro další vzdělávání, nebo pro přechod do důchodu.

¹⁹ Wöhrmann, A. M. *Arbeitszeitreport Deutschland 2016*. DOI: 10.21934/baua:bericht20160729

²⁰ V Německu pracují na částečný úvazek hlavně ženy (42% žen a 7% mužů).

²¹ Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG.

²² Tento návrh zahrnuje zajištění garantovaných alternativ uspořádání pracovní doby a místa práce i pro ty zaměstnance, kteří pracují v podnicích bez možnosti spolurozhodování.

Pracovní doba založená na důvěře je model flexibilní organizace práce, ve kterém zaměstnanci přebírají zodpovědnost za splnění úkolů v předem dohodnutém termínu. Formální kontrola odpracovaných hodin, ani kontrola přítomnosti na pracovišti neprobíhá. Zaměstnanci si mohou svůj pracovní čas sami rozdělit, často si mohou sami vybrat i místo výkonu práce. Hojně používaná je v této souvislosti organizace práce na základě dohody o cílech a projektová organizace práce.

Rodinná pracovní doba je název modelu, který by v budoucnu mohl upravovat zaměstnání v průběhu péče o malé děti. Jedná se o partnerské rozdělení práce a péče o děti. Oba rodiče pracují na zkrácený úvazek a společně se dělí o péči o rodinu. V této souvislosti se diskutuje také o státním příspěvku, který by v tomto případě mohl nahrazovat úslou mzdu.

V souvislosti s péčí o rodinu je třeba ještě jmenovat Zákon k lepší slučitelnosti rodiny, péče a povolání, který od roku 2015 zavádí mj. nárok na **čas pro péči o rodinu**, tj. na částečné uvolnění ze zaměstnání, které může trvat až 24 měsíců. Minimální týdenní odpracovaná doba je v tomto režimu 15 hodin. Tento zákon otevírá i jiné možnosti pro péči o blízké, např. nárok na až tříměsíční období mimo zaměstnání, nebo se zkrácenou pracovní dobou pro ty, kteří chtějí doprovázet svého umírajícího blízkého²³.

Jedním ze zvažovaných řešení je **dočasné zavedení Zákonu o volitelné pracovní době**, který by umožňoval větší flexibilitu času a místa výkonu práce. Tento zákon by měl také nabízet možnost odchýlit se od pravidel upravujících maximální denní pracovní dobu a následující dobu odpočinku, která je uvedena v Zákoně o pracovní době, a to za předpokladu, že to umožní dohody uzavřené v rámci spolurozhodování. Tento zákon by byl uzákoněn nejprve jen na 2 roky, v této době by se jeho účinek ověřoval v „experimentálních prostorech“, tj. v podnicích, které budou ochotny jeho zavedení dokumentovat a reflektovat tak, aby po ukončení bylo možné na politické úrovni rozhodnout, zda a v jaké přesné podobě zákon skutečně zavést do praxe. Součástí ověřování bude poradenství a podpora ze strany výzkumných týmů.

V. Sektor služeb: posílit dobré pracovní podmínky

Služby jsou oblastí, ve které se podle prognózy zaměstnanosti²⁴ předpokládá nárůst počtu pracovních příležitostí, a to především v oblasti služeb pro podniky a sociálních služeb. Očekává se také zvýšení zaměstnanosti v sektoru péče (Care-Sektor), hl. v oblasti péče o děti a péče o domácnost. Služby jsou přitom oblastí, kde jsou pracovníci nejvíce ohroženi nízkými platy a nedostatečně pokryti ochranou kolektivních smluv (klesá počet pracovníků vázaných kolektivní smlouvou), hrozí, že tato zaměstnání spadnou do kategorie „**prekérní zaměstnání**“ (zaměstnání se špatnými podmínkami, např. není dlouhodobé, podléhá jen omezené pracovně-právní ochraně, není jištěné sociálním pojištěním, příjem leží pod úrovní normálních pracovních poměrů). Například zhruba 80% práce v domácnostech probíhá „načerno“²⁵, tj. bez sociálního pojištění a pracovně-právní ochrany.

²³ Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. Více viz např. <http://www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit.html>.

²⁴ Autoři vychází z prognózy trhu práce „Arbeitsmarkt 2030“, která zahrnuje několik výzkumných zpráv. Všechny lze nalézt na stránkách www.economix.org. Základní zpráva <http://www.economix.org/de/publikationen/d184.html>

²⁵ S. 132

Další problém v této oblasti představují důsledky hojného využívání **internetových platform** (viz rámeček) pro zprostředkování zakázek a práce v oblasti služeb. To vede k silícímu **zákaznickému klimatu**, které znamená rostoucí vliv požadavků klientů na podobu služby, její cenu, rychlost provedení atd. Rostou obavy, že hojnější využívání platform povede ke stále většímu vytlačování práce kryté povinným sociálním pojištěním, a že nahrazovat ji budou nové, nejisté formy zaměstnání. Spolkové ministerstvo pro ekonomiku a energii (BMWi) se touto problematikou zabývá blíže, v březnu 2016 vydalo **Zelenou knihu Digitální platformy**²⁶, která je součástí **Digitální Strategie 2025**.

Platformy

Pojem platformy se používá pro několik typů internetových nástrojů: sociální komunikační platformy (např. Facebook), digitální tržnice (např. eBay), zprostředkovatelské platformy – On Demand služby (např. Uber, Airbnb), crowdworkingové platformy (Upwork, Amazon Mechanical Turk, u nás Topdesigner).

Změny na trhu práce způsobují především poslední dva jmenované typy: crowdworkingové platformy a zprostředkovatelské platformy pro služby On Demand. Tyto platformy nejsou zaměstnavatelé, nýbrž pouze zprostředkovatelé nabízející technologické řešení kontaktu mezi zadavateli a zpracovateli práce. Lidé pracující v tomto režimu jsou samostatně výdělečně činní. Nejproblematictější formou práce je crowdworking, který je často špatně placený, nepodléhá sociálnímu pojištění, minimální mzdě, nezakládá právo na spolurozhodování atd.

V USA jsou tyto typy práce stále častější, hovoří se o „Gig Economy“, která mění zaměstnanecké vztahy, a to (z hlediska pracujících) k horšímu. Německý trh zatím není tolik zasažen. Pro posouzení otázky, kolik osob a v jakém rozsahu tímto způsobem získává zakázky, ale chybí informace: prozatím není k dispozici žádný důvěryhodný zdroj dat. Průzkum podniků pracujících v oblasti informačních technologií z roku 2016 uvádí, že crowdworking využívala pouhá 3% firem.

Budoucí účinky digitálních platform jsou zatím nejasné. Názory se liší, nejvýraznější jsou tyto: a) dojde k monopolizaci trhu (úspěšná platforma k sobě s rostoucí úspěšností přitahuje stále více zákazníků i crowdworkerů a brzy získá dominantní až monopolní postavení na trhu), b) vznikne „platformový kapitalismus“ (nová forma kapitalismu, ve které pravidla určují velké platformy a dosavadní regulace a ochrana zaměstnanců vč. práva na spolurozhodování je ničena), c) platformy spustí změnu, která povede ke vzniku solidárního, demokratického a dlouhodobě udržitelného ekonomického systému.

Rizika spojená s platformami jsou:

- 1) Nebezpečí monopolizace, centralizace trhů: neúspěšnější platforma na sebe strhne dominantní část trhu, ostatní, konkurující platformy mají velmi omezený vstup na trh.
- 2) Přenesení rizik na samostatně výdělečně činné pracovníky: ve srovnání s klasickými zaměstnanci jsou vystaveni větším rizikům, jsou méně chráněni zákonem a hrozí jim závislost na platformách. Vyjednávací pozice specializovaných, kvalifikovaných specialistů je velmi odlišná od pozice nekvalifikovaných pracovníků (např. pomocnice v domácnosti, uklízečky).

Služby pro domácnost a služby v sektoru péče jsou oblastí, která může v budoucnu poskytnout mnoho pracovních míst pro osoby s nižší kvalifikací nebo bez kvalifikace. Zároveň mají tato zaměstnání jasný společenský smysl: podporují zaměstnanost žen, péči o děti, staré, nemocné, sociálně slabé. Je tedy potřeba pracovat na zajištění dobrých pracovních a platových podmínek v tomto odvětví, a to zejména proto, že trh takové podmínky nastavit nedokáže. Jedním z navrhovaných řešení je **státní kofinancování těch společensky nutných služeb**²⁷, které jsou **doposud financovány privátně**.

²⁶ Zelená kniha Digitální platformy je ke stažení na stránkách ministerstva:

<http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/gruenbuch-digitale-plattformen.html>.

²⁷ Definice společensky nutných služeb není jednotná, Bílá kniha k žádné definici přímo neodkazuje. Obecně se jedná o ty služby, které je potřeba zajistit k běžnému a úspěšnému fungování společnosti. WISO sem například řadí vzdělávání a

Především v oblasti služeb péče a společensky nutných služeb chce BMAS nastavit **atraktivnější pracovní podmínky, a zároveň je zpřístupnit všem**. Jedním z kroků bude snaha o redukování práce načerno a spravedlivé odměňování této práce. Bylo by možné použít i model **družstevnictví**, ať už jako společenství s hospodářským cílem, nebo s cílem hájení společných zájmů. Družstva by mohla také fungovat jako alternativní organizační model k centralizovaným platformám, které se většinou orientují na zisk.

Za účelem vytvoření lepších pracovních podmínek je potřeba podpořit zvýšení počtu pracovníků krytých kolektivními smlouvami. Do budoucna považuje BMAS za žádoucí zajištění **zastřešující kolektivní smlouvy platné pro celou oblast sociálních služeb**²⁸.

Služby pro domácnost (především výpomoc v domácnosti) navrhuje BMAS podpořit prostřednictvím **konta služeb pro domácnost**. Na toto elektronické konto by dostala domácnost od státu peněžní sumu, ze které by se odečítaly povinné odvody (sociální pojištění, ev. paušální odvody). Konto by spravovala soukromá firma. Pokud by domácnost koupila službu od agentury, část nákladů by se rovněž dala odečíst z konta. Při zaměstnání výpomoci v domácnosti na základě smlouvy se sociálním pojištěním by firma spravující konta provedla povinná hlášení, odvod příspěvků do sociálního pojištění a případně také odvod daně. Tímto způsobem chce BMAS podpořit legální zaměstnanost v domácnostech. V současnosti nabízí stát za zaměstnání výpomoci v domácnosti daňový odečet.

VI. Zdravá práce: přístupy k bezpečnosti práce

Při koncipování nového nastavení bezpečnosti práce a ochrany zdraví v pracovních procesech je nutné vzít v úvahu dva hlavní proudy změn: **demografické změny** a **technologické změny**.

Demografické změny, především stárnutí populace, povedou v budoucnu k nedostatku kvalifikovaných pracovníků²⁹, a to v takové míře, že dosavadní zdroje jejich dodatečného zajištění (investice do vzdělávání, moderní rekrutování mladých, mobilizace nevyužitých pracovních sil z trhu práce a příliv kvalifikovaných osob ze zahraničí) nebudou dostačující. Proto je vhodné co nejvíce **podporovat** schopnost lidí udržet si **zaměstnatelnost prostřednictvím ochrany zdraví**: především za pomoci podpůrných nástrojů pro zavedení zdraví podporujících firemních kultur a zároveň také přenášením zodpovědnosti za ochranu vlastního zdraví na samotné zaměstnance (především jejich vzděláváním a poradenstvím).

Již nyní se projevuje nárůst nemocnosti z důvodu psychických onemocnění. Největší problémy lze očekávat právě v této oblasti. Hlavním úkolem bude zorganizovat práci, její řízení a zákonnou ochranu tak, aby byly využívány digitální technologie, a zároveň nebyli pracovníci psychicky přetížení.

výchovu, zdravotnictví, kulturu a sport, ale i obchod, komunikaci (internet), bydlení, obchod, mobilitu (doprava a dopravní infrastruktura) a finanční služby.

²⁸ Více o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy na celou oblast činnosti viz rámeček na str. 17.

²⁹ V originále „Fachkräfte“ - kvalifikované pracovní síly ve smyslu osob, které ukončily alespoň dvouleté odborné vzdělání.

Od konce roku 2013 je podle německého Zákona o bezpečnosti práce psychická zátěž součástí posuzování bezpečnosti práce na pracovišti. To znamená, že všechny podniky a organizace musí zjišťovat, jaká nebezpečí plynou pro jejich zaměstnance z psychické zátěže při práci. Běží i podpůrný program Psyché, který má pomoci zaměstnavatelům tento požadavek plnit. Program je součástí pracovního programu Společné německé strategie bezpečnosti práce (GDA, viz rámeček) na roky 2013-2018. BMAS se zasadí, aby tento program pokračoval i po roce 2018.

Společná německá strategie bezpečnosti práce (GDA)

GDA vznikla v roce 2008 jako výsledek změny Zákona o bezpečnosti práce a Sociálního zákoníku VII. Jedná se o společnou platformu státu, spolkových zemí a nositelů zákonného úrazového pojištění (profesní sdružení a úrazové pojišťovny). Cílem je společná práce na přípravě systému zákonů a předpisů týkajících se bezpečnosti práce, výzkum bezpečnosti práce, propagace bezpečnosti práce, informační a metodická podpora pro zaměstnavatele i veřejnost.

GDA stanovuje cíle a programy pro oblast bezpečnosti práce, nabízí všemi členy odsouhlasené procedury pro poradenství a kontrolu v podnicích, odpovídá za přehlednou soustavu pravidel bezpečnosti práce. Do diskusí o pracovních programech a jejich plnění vstupují také sociální partneři, a to v roli partnerů – poradců.

V současnosti je v platnosti pracovní program 2013-2018, jehož součástí jsou 3 programy:

- 1) **Organizace** (podpora organizace zajištění bezpečnosti práce, systematické zohlednění rizik na pracovišti, předcházení rizikům)
- 2) **Nemoci svalové a kosterní soustavy** (především preventivní program)
- 3) **Psyché** (ochrana a posílení zdraví při psychické zátěži, reaguje na stoupající počet psychických onemocnění zaměstnanců)

Politicky GDA řídí tzv. Národní konference bezpečnosti práce (NAK), která se schází minimálně jednou ročně a má i svou organizační kancelář.

Bezpečnost práce 4.0, tj. moderní ochrana před nebezpečími plynoucími z výkonu práce, by měla:

- ✓ zohlednit nové technologie, např. spolupráce robota a člověka;
- ✓ **nabídnout poradenství** a podporu vedoucím pracovníkům a zaměstnancům, kteří pracují flexibilně;
- ✓ při nastavení pracovních procesů se snažit předcházet zbytečným rizikům (**preventivní přístup**);
- ✓ podporovat zaměstnance, aby přebírali **více zodpovědnosti za vlastní zdraví**;
- ✓ vzdělávat vedoucí pracovníky;
- ✓ lépe připravovat pracovníky zodpovědné za dohled nad bezpečností práce, tak, aby věděli o sílícím významu psychické zátěže na pracovišti, a aby **upřednostňovali poradenství a podporu oproti kontrole a sankcím**.

VII. Ochrana dat zaměstnanců: zajistit vysokou úroveň

Stále více lidí svou práci provádí za pomoci digitálních přístrojů, což vede ke vzniku stále většího množství dat, která lze použít řadou způsobů. Tato data jsou často označována jako Big Data. Jsou generována dlouhodobým používáním IT, ale i např. stále lepší senzorickou technikou. Lze je účelně a smysluplně analyzovat a využívat (Smart Data), ale také zneužívat. Proto je potřeba ochránit zaměstnance před neúměrným shromažďováním jejich osobních dat, ale také dat o detailním průběhu jejich práce a o chování při práci (např. lze sledovat celodenní pohyb zaměstnanců po pracovišti).

Cílem současné debaty je nastavit zákonnou úpravu tak, aby dostatečně chránila zaměstnance, a zároveň neomezovala zaměstnavatele ve vedení a běžném provozu podniků³⁰. Od května 2018 bude také ve všech členských státech EU platný jednotný právní rámec pro ochranu dat (Zákon o úpravě a realizaci ochrany dat v EU), což povede k nutnosti dalších právních úprav.

Dalším problémem je nejistota, především malých a středních podniků, zda způsob, jakým chrání data svých zaměstnanců, skutečně odpovídá současným zákonům. Proto BMAS plánuje vyvinout **Index ochrany dat zaměstnanců**. Měl by sloužit jednak jako nástroj pro ty podniky, které chtějí samostatně posoudit úroveň ochrany dat zaměstnanců, a jednak jako nástroj k certifikaci podniků.

BMAS založí v dohledné době **interdisciplinární radu**, jejímž úkolem bude prověřit všechna současná zákonná ustanovení týkající se ochrany dat zaměstnanců a zároveň do určité, předem stanovené, doby připravit potřebné úpravy. BMAS bude následně zajišťovat pravidelnou aktualizaci.

VIII. Spoluúčast na rozhodování v podnicích: změny vytvářet partnersky

Řešení pro situaci neustálých změn a z toho vyplývajících požadavků na větší flexibilitu v jednání podniků i zaměstnanců vidí BMAS ve větším zapojení všech zúčastněných stran do kolektivního vyjednávání. Sociální partnerství, spolurozhodování zaměstnanců a demokratické podílení se na vytváření pracovních podmínek je potřeba rozvíjet, zatím však není potřeba sahát k novým zákonným úpravám.

BMAS bude podporovat **zvýšení vázanosti kolektivními smlouvami** (více viz rámeček). V rámci těchto smluv pak bude možné vyjednat konkrétní úpravy vyhovující daným podnikům, odvětvím a regionům. Stanoviskem BMAS je flexibilita ano, ale jen prostřednictvím kolektivních smluv (tj. je potřeba udělat změny a upravit pracovní podmínky, ale jen budou-li vyjednány mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a oboustranně schváleny).

³⁰ Jako zdroj největších konfliktů se v diskuzi o ochraně dat ukázal paragraf týkající se spolurozhodování v podniku: podléhá mu zavedení prakticky jakéhokoli IT systému, software i hardware do podniku. Zákon vznikl v době, kdy ještě nebylo IT na pracovištích tolik rozšířené. Odborové rady, které toto právo realizují, často nejsou dostatečně kvalifikované, aby ho dobře využívaly; vedení podniků ho vnímá jako omezení efektivního vedení podniku.

Vázanost kolektivními smlouvami

Podle § 3 Zákona o kolektivních smlouvách jsou kolektivními smlouvami vázáni členové těch organizací, které jsou smluvními stranami smlouvy (odborníky, zaměstnavatelé, sdružení zaměstnavatelů). Také zaměstnanec, který jako jedna ze smluvních stran uzavřel kolektivní smlouvu, je vázán kolektivní smlouvou.

Také je možné hovořit o „vázanosti kolektivní smlouvou“ ve smyslu podílu, který udává, jak velká část zaměstnanců pracuje u zaměstnavatele, který je kolektivní smlouvou vázán a chráněn. Tento podíl zhruba od konce minulého století klesá. V roce 1998 bylo v západním Německu kryto kolektivními smlouvami 76% zaměstnanců, do roku 2015 klesl tento podíl na 51%. Ve východním Německu jsou čísla ještě nižší: v roce 1998 dosahovala vázanost kolektivními smlouvami 56%, v roce 2015 už to bylo jen 37%.

Pro ty, kteří pracují v malých podnicích, nebo jako OSVČ, není tato forma kolektivního vyjednávání a ochrany často ani dostupná. Stoupá proto potřeba více podporovat možnosti individuálních forem spolurozhodování.

Dalšími potřebnými kroky jsou:

- 1) **Zvýšení počtu extenzí**, tj. případů, kdy je platnost kolektivní smlouvy rozšířena na celý obor nebo geografickou oblast, např. na celé odvětví maloobchodu (viz rámeček). Toho ale v některých oblastech zatím nelze dosáhnout, navíc s časem počet extenzí klesá.
- 2) **Podpora zakládání odborových rad**³¹, které jsou hlavním nástrojem aktivního zastoupení zaměstnanců, jejich spolurozhodování v podnicích³². Jedním z možných zásahů je zesílení ochrany proti výpovědi těch zaměstnanců, kteří se zasadí o založení odborové rady, dále BMAS zvažuje ztížení sankcí pro případ, že zaměstnavatel brání volbám do odborové rady. Řada odborových rad začleňuje do podnikových smluv i dohody o ochraně dat, ačkoli tento problém v zákoně není přímo jmenován. BMAS ověří, zda bude potřeba nová zákonná úprava, která by byla pravděpodobně realizována v rámci úprav prováděných po zavedení společného evropského Zákona o úpravě a realizaci ochrany dat v EU.

Extenze – rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy na celý obor nebo geografickou oblast

Je-li závaznost kolektivní smlouvy rozšířena na celý obor nebo geografickou oblast, stává se závaznou pro všechny podniky a jejich zaměstnance v oboru či oblasti. Takové prohlášení umožňuje § 5 Zákona o kolektivních smlouvách, jestliže jsou splněny zákonné podmínky, a jestliže:

- kolektivní smlouva se stala v dané oblasti zásadní pro vytváření pracovních podmínek, nebo
- normy z dané kolektivní smlouvy je potřeba nasadit proti důsledkům špatného hospodářského vývoje.

Extenze smí být vyhlášena jen v případě, že o ni zažádají společně obě smluvní strany kolektivního vyjednávání (odborníky, svaz zaměstnavatelů). Vyhlášení extenze kolektivní smlouvy provádí BMAS.

Podpora sociálního dialogu v pracovním světě se netýká jen toho, co se odehrává v samotném Německu. V důsledku postupující globalizace funguje na území Německa řada mezinárodních firem, mnoho z nich má sídlo mimo Německo. Strategickým cílem BMAS je prosazení co největší míry spolurozhodování zaměstnanců i v evropském právu. To se podařilo např. při vytváření zákonů o Evropské společnosti (SE), kde je spolurozhodování zakotveno³³. BMAS také podporuje

³¹ V originále „Betriebsrat“.

³² Spolurozhodování (Mitbestimmung) vč. role odborových rad (Betriebsrat) upravuje Zákon o podnikových kolektivních smlouvách (Betriebsverfassungsgesetz - BetrVG).

³³ Evropská společnost je právní forma organizace. Více viz např. českou verzi zákona, Zákon č. 627/2004 Sb. o evropské společnosti.

Evropskou odborovou konfederaci (ETUC) v jejích snahách o zakotvení základních standardů spolurozhodování zaměstnanců v Evropě.

IX. Samostatně výdělečně činné osoby: zajistit základní sociální zabezpečení

Digitalizace a rozvoj internetu, vznik a stoupající vliv platform zprostředkujících pracovní činnost, to vše podporuje trend k osamostatňování se na pracovním poli. Samostatně výdělečně činní se však těší menší sociálně-právní ochraně, než zaměstnanci. Pro řadu z nich to nepředstavuje žádný problém, protože mají dostatečné příjmy. Ti, kteří mají nižší nebo kolísající příjmy, a ti, jejichž pracovní biografie obsahují střídající se období samostatné činnosti a závislého zaměstnání, však mohou v budoucnu mít potíže s dostatečným sociálním zajištěním.

Základní sociální zajištění by mělo poskytnout důchodové pojištění, zdravotní pojištění a úrazové pojištění. Ne všichni OSVČ však mají dostatek financí na to, aby tato pojištění platili v dostatečné výši. Zajištění ve stáří je ohrožené především v případě „děř“ v povinném pojištění, nebo pokud OSVČ nemají dostatek financí na odvádění soukromého penzijního pojištění, eventuelně pokud podcení či neodhadnou své potřeby ve stáří. Pak se mohou stát závislými na základním zajištění ve stáří³⁴.

Z tohoto důvodu považuje BMAS za vhodné **zahrnout OSVČ do povinného zákonného důchodového pojištění**, stejně jako zaměstnance. Výhodami takového kroku by bylo: a) nedocházelo by k přerušování doby odvodů do důchodového pojištění, b) zákonné důchodové pojištění obsahuje kromě nároku na důchod také např. pozůstalostní důchod a důchod pro případ snížené pracovní schopnosti. Tyto položky mnoho soukromých a podnikových důchodových pojištění neobsahuje. Součástí nové úpravy by měla být možnost snížit příspěvky do důchodového pojištění v období zakládání živnosti a v obdobích nízkých výdělků. Zavedení povinného důchodového pojištění je potřeba sladit s minimálními příspěvky do zákonného zdravotního pojištění pro OSVČ. Tyto příspěvky nejsou vázané na výši příjmu a společně s povinnými odvody do důchodového pojištění by mohly dostat některé OSVČ do finanční tísně³⁵.

Poslední součástí základního sociálního jistění je **úrazové pojištění**. Do zákonného úrazového pojištění jsou povinně zahrnuti jen někteří OSVČ (zdravotníci, zemědělci, sociální pracovníci). Další se mohou pojistit dobrovolně a v některých oborech existuje možnost stanovit povinnost úrazového pojištění ve stanovách nositelů úrazového pojištění (oborová zaměstnavatelská sdružení, veřejné úrazové pojišťovny). Poslední jmenovaná varianta představuje možnou cestu pro rozšíření povinnosti úrazového pojištění.

Základním předpokladem účinnosti výše uvedených typů sociálního zajištění je dostatečný příjem. BMAS proto zčásti podporuje **záonné sazebníky odměn** pro OSVČ. Nutné je ale nejdříve přezkoumat, zda nejsou v rozporu s evropskými pravidly o hospodářské soutěži a kartelech.

³⁴ Základní zajištění ve stáří a při snížené pracovní schopnosti (Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung), které je poskytováno osobám, které nemají dostatek prostředků na zajištění základních životních potřeb a zároveň dosáhly požadované věkové hranice, anebo mají dlouhodobě sníženou pracovní schopnost. Většina OSVČ v Německu, kolem 3 milionů osob, není povinně pojištěna.

³⁵ Již v současné době mají někteří OSVČ problém zaplatit povinné minimální příspěvky do zdravotního pojištění, což vede k výpadkům příjmů zdravotních pojišťoven. Od roku 2006 musí každý mít povinně zdravotní pojištění, ať již zákonné, nebo soukromé. Minimální odvody se přitom pohybují měsíčně zhruba kolem EUR 400,-.

Další cestou, jak zlepšit hospodářskou a sociální situaci některých OSVČ je větší využívání možnosti uzavírat kolektivní smlouvy jako „osoby podobné zaměstnanci“³⁶. Odbory nebo profesní sdružení mohou podle Zákona o kolektivních smlouvách uzavírat kolektivní smlouvy za ty OSVČ, které jsou hospodářsky závislé a v takové situaci, že, podobně jako zaměstnanci, postrádají sociálně-právní ochranu. Tato možnost není příliš využívána, BMAS o ní chce nejprve především informovat.

Situaci na trhu zhoršují také nové formy práce zprostředkované platformami. U těchto činností je těžké rozhodnout, zda se ještě jedná o samostatně výdělečnou činnost, nebo už o „švarc systém“ (Scheinselbstständigkeit). Podle BMAS je tuto otázku možné zodpovědět vždy jen konkrétně v jednotlivých případech, širší opatření nenavrhují.

Pokud by se ukázalo, že například stoupá počet OSVČ, kteří pracují v „platformové ekonomice“, bylo by nutné problém znovu otevřít a hledat nové způsoby ochrany této skupiny pracujících. BMAS plánuje zařadit zkoumání crowdworkingu a dalších forem práce založené na platformách do nejbližšího Výzkumu světa práce (viz dále, kapitola 11), aby získalo více informací. V tomto okamžiku nejsou k dispozici žádné doklady výrazného zvýšení počtu osob pracujících na základě platform.

X. Sociální stát: perspektivy pro budoucnost a evropský dialog

Z hlediska BMAS znamená problematika změn práce především výzvu k novému promýšlení sociálního státu. V dané chvíli jsou nejožehavější 3 okruhy problémů, které je potřeba vyřešit, a to tak, aby byl stát slučitelný s tržním hospodářstvím a zároveň poskytoval svým občanům dostatečné sociální jistoty:

- 1) dlouhodobě udržitelné zajištění financování sociálního státu
- 2) nové nastavení plnění a dávek sociálního státu
- 3) evropská integrace.

Ad 1) Financování sociálního státu

Financování sociálního státu je diskutováno již delší dobu, např. v souvislosti s důchodovým pojištěním. Řešení však není v kompetenci BMAS. V diskuzích zaznívají 2 možnosti: a) zesílení solidárního principu, které by znamenalo vtažení širokých skupin obyvatelstva do systému sociálních pojištění, b) silnější financování sociálního státu z daní.

V mezinárodní diskusi o digitální proměně je možné najít řadu návrhů na finanční řešení změn, například koncepty zdanění digitálních podniků (např. v závislosti na datových proudech), změna vlastnických poměrů ve společnosti (občané by se stali vlastníky svých dat a za jejich použití by dostávali zapláceno), nebo spoluvlastnictví podniků (zaměstnanci by se stali zčásti vlastníky podniků). Tyto úvahy však zatím nevedou k žádným konkrétním návrhům na úrovni BMAS.

³⁶Tzv. arbeitnehmerähnliche Personen. Tuto možnost nabízí §12 Zákona o kolektivních smlouvách

Ad 2) Nastavení plnění a dávek sociálního státu

Německo chce rozvíjet a přizpůsobovat sociální stát, tj. změna systému není plánovaná. Za vhodné považuje BMAS jen ty koncepty, ve kterých má své místo práce, tj. například koncept základního příjmu nepadá v úvahu, protože koncepce sociálního státu by v sobě měla zahrnovat podporu práce a pomoc při hledání zaměstnání. Kromě úvah o změnách v nastavení různých typů sociálního pojištění (viz kapitola o OSVČ) se v Bílé knize často vyskytuje návrh zavedení osobního konta pracujícího. Je to nástroj, který je vhodný pro podporu takové sociální politiky, která je zaměřená na individuální potřeby, a zároveň na výdělečnou činnost:

Osobní konto pracujícího

Zvažuje se zavedení *osobního konta pracujícího* se „startovním kapitálem“ z daňových zdrojů, který by mohli lidé použít na pokrytí nákladů spojených se vzděláváním, s přechody mezi jednotlivými zaměstnáními nebo mezi fázemi zaměstnání a podnikáním, ev. i na pokrytí výpadků výdělku z osobních důvodů (např. péče o děti). Startovní kapitál by měl být stejný pro všechny, tímto způsobem Němci chtějí podpořit rovné šance na začátku pracovní kariéry. Možná je i varianta s různě vysokými startovními obnosy: např. lidé, kteří nevyužijí státem placeného studia, by mohli dostat větší částku a použít ji např. na start podnikání.

Konta by měla být spravována státem, jejich součástí by mohla být i tzv. dlouhodobá konta (viz rámeček). Automatické zavedení takového konta hned při vstupu do pracovního života by mohlo podpořit jejich větší rozšíření v malých podnicích. Spravování konta státem by mělo zajistit, že uspořené čas, resp. finance budou dobře uloženy a zúročeny.

Dlouhodobá konta

Dlouhodobá konta umožňují zaměstnancům „naspořit si“ části svého výdělku, nebo pracovního času, a později je použít k dočasnému uvolnění ze zaměstnání. Při takovém typu uvolnění ze zaměstnání jsou zaměstnanci stále sociálně pojištěni. Důvody pro přerušení výdělečné činnosti mohou být jak zákonné (např. péče o blízkou osobu nebo rodičovská dovolená), tak dohodnuté se zaměstnancem (např. pro další vzdělávání, studijní volno, přechod do penze). Tímto způsobem dlouhodobá konta umožňují individuální nastavení pracovní dráhy.

Dále by měla osobní konta pracujících sloužit jako nástroj ke zvyšování zodpovědnosti pracujících. Hodnoty uložené na kontě bude moci každý použít podle svého uvážení, ale pouze k jasně stanoveným účelům: např. na založení živnosti, na studijní volno, k dalšímu vzdělávání, pro péči o děti nebo jiné blízké osoby, nebo k postupnému přechodu do penze.

Inspirací pro diskuzi o tomto kontě je francouzské **osobní konto aktivit (CPA)**³⁷, které má od 1. ledna 2017 k dispozici každý francouzský občan starší 16 let, který pracuje, chce se vzdělávat, nebo je zahrnut do kariérního poradenství. Cílem zavedení CPA je především umožnit všem občanům dobrý přístup k jejich právu vzdělávat se, a tak se lépe přizpůsobovat stále rychleji se vyvíjejícím profesním požadavkům. Konto se skládá ze tří dílčích kont:

³⁷ Francouzsky Compte Personnel d'Activité (CPA), viz <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

- *CPF – osobní konto vzdělávání*

Konto umožňuje lidem nad 16 let čerpat svůj nárok na vzdělávání. Na konto jsou připisovány kredity, které zůstávají v platnosti v průběhu celého života. Např. zaměstnanec pracující na plný úvazek získá za rok kredit ve výši 24 hodin, a to až do celkové výše 120 hodin. Po dosažení 120 kreditů se připisuje 12 hodin ročně, až do maximální výše 150 hodin. Od ledna 2018 by mělo toto konto být přístupné nejen pro všechny zaměstnance, ale i pro osoby samostatně výdělečně činné a pro úředníky.

- *CPP – konto prevence strádání*

Konto umožňuje pracovníkům vystaveným náročným podmínkám překračujícím dané limity získat každý rok určitý počet bodů. Pracovník vystavený jednomu rizikovému faktoru získá ročně 4 body, pracovníci vystavení většímu počtu rizikových faktorů a pracovníci narození před červencem 1956 mohou získat až 16 bodů. Rizika a jejich limity jsou určeny výčtem³⁸. Body mohou být proměněny v nárok na vzdělávání (aby pracovníci měli šanci rekvalifikovat se na povolání s lepšími pracovními podmínkami), na zkrácení pracovní doby, nebo na předčasný odchod do důchodu. Konto bude zavedeno v plném rozsahu od 1.7.2017.

- *CEC – konto občanské aktivity*

Konto CEC umožňuje svým vlastníkům získat nárok na vzdělávání, a to až do výše 60 hodin. Nárok vzniká, jestliže pracují jako dobrovolníci.

Ad 3) Evropská integrace

Sociální politika zůstává v současnosti v podstatě v kompetenci národních států. V diskusi, která doprovází ekonomickou krizi a pochybnosti o budoucnosti EU, se však stále častěji hovoří o sociálním rozměru EU. Diskuse o digitální proměně, která je vedena v rámci EU, se přitom soustředí hlavně na téma vzdělávání a dalšího vzdělávání. Cílem je nastavit evropskou politiku vzdělávání tak, aby bylo možné zajistit kvalifikované pracovníky v rámci celé Evropy.

Pro zajištění sociálních jistot na úrovni EU by mohlo být reálné nejprve formulovat minimální standardy pro zaměstnance, které by jednotlivé státy nepřetěžovaly. Myslitelné je například zavedení evropského právního rámce pro: stanovení národních minimálních mezd, pro vytvoření národních systémů základního sociálního zajištění, pro lepší minimální standardy pohybu pracovních sil po EU. Také je třeba přepracovat právní rámec koordinace systémů sociálního zajištění, a to tak, aby se zabránilo neoprávněnému pobírání sociálních dávek. Kromě toho by mohly být na evropské úrovni diskutovány i důsledky digitalizace pro bezpečnost práce. Diskuse o digitalizaci práce by se také měla vést při jednáních o zavedení Evropského pilíře sociálních práv³⁹.

³⁸ Celkem 10 rizik je rozděleno do 3 skupin: fyzická zátěž důsledkem povahy práce (např. ruční manipulace s břemeny, bolestivé polohy), agresivní fyzické prostředí (např. nebezpečné chemické látky vč. prachu a zplodin, hluk), rizika vyplývající z rytmu práce (např. noční práce, monotónní práce).

³⁹ Evropský pilíř sociálních práv je členěn do 3 kapitol, které obsahují 20 podskupin: 1) rovné příležitosti a přístup na trh práce, 2) spravedlivé pracovní podmínky, 3) přiměřená a udržitelná sociální ochrana.

XI. Dále promýšlet práci: rozpoznat trendy, vyzkoušet inovace, posílit sociální partnerství

Závěrečná kapitola Bílé knihy shrnuje, jak postupovat, aby bylo v budoucnu dosaženo stanoveného cíle, tedy realizace idey Dobré práce: 1) je potřeba se chovat inovativně, jako „učící se společnost“, nevyhýbat se rizikům plynoucím z nového vývoje, 2) práci je vždy nutné promýšlet společně s úvahami o nastavení sociálního státu (především je třeba zajistit zaměstnance, a možná i OSVČ v přechodných fázích mezi zaměstnáními), 3) zachovat a podpořit spolurozhodování v podnicích a kolektivní vyjednávání jako nejvhodnější nástroj vyjednávání podmínek práce (kde vyjednávání ztroskotají, zasáhne stát), 4) všechna dohodnutá pravidla (ať státní nebo kolektivně vyjednaná) musí být v podnicích také akceptována a praktikována.

Za účelem lepšího pochopení změn práce, které v Německu probíhají, **BMAS zadá** nový veřejný **výzkum světa práce**, na kterém se budou podílet vědci i sociální partneři. Cílem je získat daty podloženou představu o vývoji a stavu světa práce, shrnout dosavadní poznatky, rozšířit stávající datovou základnu a smysluplně pospojovat dosud existující poznatky a data. Kde bude potřeba, budou získávána nová data. Výsledky by měly podat informace o tom, jak se v jednotlivých odvětvích vyvíjejí různé formy práce, různá uspořádání pracovního času, jak se vyvíjí kvalita práce a které sociální skupiny v jednotlivých formách práce převažují. Zvláštní pozornost by měla být věnována:

- ✓ ověření, zda se diskutované teze o automatizaci práce, polarizaci práce a změnách organizace práce shodují s reálným vývojem;
- ✓ rekonstrukci průběhu různých typů povolání v průběhu života. Důležité je získat informace o situacích, které blokují možnost mít dostatečný příjem na pokrytí všech životních potřeb, a zároveň i na pokrytí zajištění ve stáří; a také o situacích, ve kterých je blokován profesní rozvoj;
- ✓ rozlišení a popisu různých typů úvazků a pracovních smluv; především z hlediska jejich schopnosti poskytnout dostatečné zajištění (dostatečný příjem, pracovně-právní ochrana, možnost platit sociální pojištění atd.). Důležitá je také otázka, zda si lidé ty formy zaměstnání, v kterých se právě nacházejí, přáli, zda jim v dané chvíli vyhovují.

V diskusi nad Zelenou knihou Práce 4.0 zaznělo mnoho nových návrhů a konceptů. BMAS chce nyní zahájit fázi společného učení se z probíhajících změn a experimentálního ověřování těchto konceptů. Podobný postup je známý už ze 70. a 80. let, kdy německá vláda realizovala v reakci na tzv. 3. průmyslovou revoluci (automatizace a z ní vyplývající změny postupů průmyslové výroby) program „humanizace světa práce“. Podobné programy pokračovaly, dnes běží výzkumný program „Budoucnost práce“ Spolkového ministerstva pro vzdělávání a výzkum⁴⁰. Nyní jsou nutné další projekty výzkumu a přenosu poznatků do praxe, do kterých bude začleněna i problematika práce v řemeslech a službách, nové digitální obchodní modely a typy samostatné výdělečné činnosti (tím je míněna především problematika platform).

Pro větší podporu, propojení a ev. rozšíření možností výzkumu a transferu inovací podporovaných vládou je potřeba vytvořit novou **nadrezortní strategii výzkumu a přenosu inovací „Práce 4.0“**. Za tímto účelem bude BMAS nadále spolupracovat s Iniciativou nová kvalita práce (INQA, viz rámeček),

⁴⁰ Více viz <https://www.bmbf.de/de/zukunft-der-arbeit-147.html>.

kteřá má zkušenosti s předáváním vědomostí a návodů do praxe. BMAS chce podporovat také regionální **inovační a poradenská centra**. Jejich účelem by mělo být poskytovat podnikům poradenství a informace o technických a sociálních inovacích.

Iniciativa nová kvalita práce - INQA

Iniciativu nová kvalita práce založilo BMAS, angažují se zde stát, spolkové země, komory a zaměstnavatelské svazy, odbory, Spolková agentura práce, podniky a nadace. Cílem je zlepšení kvality práce, a to jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Nabízí pomoc ve čtyřech oblastech: vedení, rovnost šancí a diverzita, zdraví a vědění a kompetence. INQA poskytuje příklady dobré praxe, návody, poradenství, auditorské programy.

Nové koncepty by měly být vyzkoušeny v rámci **experimentálních prostorů**, které umožní ověřit a rozvinout inovativní koncepty, které by se měly později realizovat v podnicích. Ověřování a vyhodnocování se účastní sociální partneři, ale také přizvaní vědci. Takto je možné vyzkoušet nové způsoby uspořádání práce a výrobních procesů, např. nové modely uspořádání pracovní doby; vzájemné spolupráce mezi člověkem a technikou; nové koncepty organizace podniku atd. Výsledky budou následně diskutovány mezi vládou, sociálními partnery, spolkovými zeměmi a zástupci vědy. Institucionálně by měly experimentální prostory být svěřeny organizaci INQA. Tento postup by se mohl mj. použít k ověření těchto návrhů:

- ✓ **Zákonné změny nebo tzv. „otevřací klauzule“⁴¹** – týkat by se měly nových forem práce flexibilních z hlediska času a místa
- ✓ **Modelové projekty státní podpory** – např. celoněmecký modelový projekt pro získání uživatelské kvalifikace v oblasti IT nebo regionálně realizované modelové zavedení konta domácích služeb
- ✓ **Nové obchodní modely nebo organizační formy** - např. služby založené na ekonomii sdílení (Sharing Economy⁴²), sociálně investiční projekty, hospodaření založené na družstevnictví apod.

Společenská debata nad podobou a místem práce ve společnosti proměněné čtvrtou průmyslovou revolucí, která je shrnuta v Bílé knize Práce 4.0, znovu otevřela 3 základní okruhy otázek, které je třeba si položit, aby bylo možné dále rozvíjet sociální stát a jeho služby. K zodpovězení těchto otázek však bude potřeba další celospolečenská debata:

- ✓ Jak je možné dlouhodobě udržet financování sociálního státu a sociálních pojištění i v době digitální proměny hospodářství?
- ✓ Jak má vypadat sociální stát, který respektuje fáze životního cyklu člověka? Jaké požadavky musí splňovat, a jak je potřeba upravit systémy sociálního zajištění občanů? Jakou roli přitom bude hrát Osobní konto pracujícího?
- ✓ Jak konkrétně by měl vypadat pro občany uchopitelný ideál sociální Evropy, chceme-li zároveň zachovat zodpovědnost jednotlivých států za své systémy sociálního zajištění, a zároveň rozvíjet potenciál společných evropských řešení?

⁴¹ Öffnungsklauseln: ustanovení v kolektivních smlouvách, která umožňují porušit za určitých podmínek pravidla v kolektivních smlouvách ujednaná. Týkat se to může např. odchylek od dojednané pracovní doby nebo možnosti snížit v případě krize pracovní dobu bez náhrady apod.

⁴² Sharing Economy = ekonomie založená na sdílení. Tyto koncepty umožňují poskytnout zdroje, které jedna osoba nepoužívá nepřetržitě, na určitou dobu k používání někomu dalšímu. Zprostředkování tohoto sdílení se zpravidla odehrává za pomoci digitálních platforem.

Použité zdroje:

ArbeitsmarktService. Bildungsteilzeitgeld. In: www.ams.at. [online]. Leden 2017 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: http://www.ams.at/docs/001_infoblatt_bildungsteilzeitgeld.pdf

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. *Arbeiten 4.0*. [online]. Berlin: ©BMAS, 2015 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: <http://www.arbeitenviernull.de/>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. *Arbeitsschutzgesetz*. In: www.bmas.de. [online]. Berlin: BMAS [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/arbeitsschutzgesetz.html>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. *Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität*. Forschungsbericht [online]. Berlin: BMAS, červen 2015 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-456.pdf?__blob=publicationFile

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. *Grünbuch Arbeiten 4.0* [online]. Berlin: BMAS, duben 2015 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: <http://www.arbeitenviernull.de/dialogprozess/gruenbuch.html>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (ed.). *Monitor „Mobiles und entgrenztes Arbeiten“*. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. [online]. Berlin: BMAS, listopad 2015 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a873.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. *Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland*. Erklärung [online]. 19.11.2014 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/2014-11-19-fachkraefte-erklaerung.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. *Weißbuch Arbeiten 4.0 – Diskussionsentwurf* [online]. Berlin: BMAS, březn 2017 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=7

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. *Wertewelten Arbeiten 4.0* [online]. Nextpractice. Berlin: BMAS, Březen 2016 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: https://www.arbeitenviernull.de/fileadmin/Downloads/Wertestudie_Arbeiten_4.0.pdf

Bundesministerium für Bildung und Forschung. *Zukunft der Arbeit*. Innovationen für die Arbeit von morgen [online]. Bonn: BMBF leden 2016 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: https://www.bmbf.de/pub/Zukunft_der_Arbeit.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. *Wege zur Pflege* [online]. Berlin: ©BMFSFJ, 2015 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: <http://www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit.html>

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. *Grünbuch Digitale Plattformen* [online]. Berlin: BMWi, květen 2016 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/gruenbuch-digitale-plattformen.pdf?__blob=publicationFile&v=16

Caisse nationale d'assurance vieillesse. *Compte Prévention Pénibilité* [online]. Paris: Cnav [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: <http://www.preventionpenibilite.fr/sites/preventionpenibilite/home/salarie/quest-ce-que-la-penibilite/les-facteurs-de-risques.html>

Europäische Kommission. Mitteilung der Kommission zur Einleitung einer Konsultation über eine europäische Säule sozialer Rechte. In: <http://eur-lex.europa.eu/>. [online]. Straßburg: © Evropská unie, 8.3.2016 [cit. 30.3.2017].

30.3.2017]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:bc4bab37-e5f2-11e5-8a50-01aa75ed71a1.0016.02/DOC_1&format=PDF

European trade union institute ETUI. France: entry into force of the Personal Activity Account. In: www.etui.org [online]. 15.2.2017 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: <https://www.etui.org/fr/Reforms-Watch/France/France-entry-into-force-of-the-Personal-Activity-Account>

European Trade Union Confederation [online]. Brussels: © ETUC 2013 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: <https://www.etuc.org/>

Evropský pilíř sociálních práv. In: www.cmkos.cz. [online]. Praha: © ČMKOS 2017 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/obsah/762/zakladni-informace-o-evropskem-piliri-socialnich-prav/18248>

Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz. *GDA-Portal* [online]. Berlin: BMAS [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: <http://www.gda-portal.de/de/Startseite.html>

Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung. In: www.bmas.de. [online]. Berlin: © BMAS 20.1.2017 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Soziale-Sicherung/Sozialhilfe/grundsicherung-im-alter-und-bei-erwerbsminderung.html>

Hilbert, Josef. *Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen – gestalten und finanzieren*. Memorandum des Arbeitskreises Dienstleistungen. WISO Diskurs. [online]. Bienzeisler, Bernd; Becka, Denise. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, listopad 2013 [cit. 30.3.2017]. ISBN: 978-3-86498-716-8. Dostupné z: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10358.pdf> Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten. [online]. IAB [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktentwicklung.aspx

INQA - Initiative Neue Qualität der Arbeit. [online]. Berlin: BAuA [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: <http://www.inqa.de/>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten. [online]. IAB [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktentwicklung.aspx

Lang, Christoph. Berlin als Modellregion für „Arbeit 4.0“. ABB und Senat entwickeln Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen. In: www.berlin.de. [online]. Berlin: BerlinOnline Stadtportal, 28.04.2016 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: <http://www.berlin.de/sen/archiv/aif-2011-2016/2016/pressemitteilung.472798.php>

Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche. *Arbeitsprogramm Psyche*. [online]. Berlin: BMAS. Dostupné z: http://www.gda-psyche.de/DE/Home/home_node.html

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. *Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)*. In: <http://www.tarifregister.nrw.de/>. [online]. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: <http://www.tarifregister.nrw.de/tarifsystem/ave/>

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. CPA – Mon Compte activité [online]. Paris: Général à l'emploi et à la formation professionnelle [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

Národní vzdělávací fond. *Iniciativa práce 4.0*. Studie. [online]. Praha: NVF, o.p.s., prosinec 2016 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/prace_4_0/studie_iniciativa_prace_4.0.pdf

PÔLE EMPLOI: The lunch of personal activity account. In: wapes.org [online]. 6.3.2017 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: <http://wapes.org/en/news/pole-emploi-launch-personal-activity-account>

Ruppenthal, Silvia; Lück, Detlev. Jeder fünfte Erwerbstätige ist aus beruflichen Gründen mobil. Berufsbedingte räumliche Mobilität im Vergleich. *Informationsdienst Soziale Indikatoren* [online]. Mannheim: GESIS, 2009, 42, s. 1-5 [cit. 30.3.2017]. ISSN 0935-218X. Dostupné z: <http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/zeitschriften/isi/isi-42.pdf>

Statistisches Bundesamt. *Datenreport 2016*. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland [online]. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Bonn: DESTATIS, WZB, 2016 [cit. 30.3.2017]. ISBN 978-3-8389-7143-8. Dostupné na: www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Datenreport.html

Statistisches Bundesamt [online]. *DESTATIS*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, 2017 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: www.destatis.de

The Personal Activity Account comes into force in France. In: *ec.europa.eu* [online]. 17. 2. 2017 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/epale/cs/node/32355>

Vogler-Ludwig, Kurt. *Arbeitsmarkt 2030*. Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter. Kurzfassung. [online]. Düll, Nicola; Kriechel, Ben. Mnichov: Economix, 15.7.2016 [cit. 30.3.2017]. Dostupné z: <https://www.arbeitenviernull.de/fileadmin/Downloads/arbeitsmarktprognose-2030.pdf>

Wöhrmann, A. M. *Arbeitszeitreport Deutschland 2016*. [online]. 1. Vydání. Gerstenberg, S., Hünefeld, L., Pundt, F., Reeske-Behrens, A., Brenscheidt, F., Beermann, B. Dortmund: BAuA, 2016 [cit. 30.3.2017]. ISBN: 978-3-88261-206-6. Dostupné z: DOI: 10.21934/baua:bericht20160729