

**Sociální dialog v oblasti strategie udržení hospodářského růstu  
zejména v průmyslu ČR  
v návaznosti na dopady epidemie COVID-19**

Ing. Květoslava Kořínková, CSc.

Mgr. Josef Domáci

Kateřina Janků

## Praha 2021

### Obsah

1. Shrnutí studie .....	3
2. Shrnutí výchozích podkladů ke studii .....	4
3. Programy protipandemických opatření .....	7
3.1. Čerpání rozpočtu ČR za rok 2020 na programy podpory v rámci pandemie COVID 19 .....	8
3.2. Celkové výdaje na podporu protipandemických opatření .....	13
4. Dotazníková akce a její vyhodnocení .....	16
5. Závěrečná doporučení .....	29
6. Přílohy .....	32
Příloha 1: Vývoj minimální mzdy v ČR od jejího zavedení v roce 1991 .....	33
Příloha 2: Akční plán pro EPSV .....	34
Příloha 3: Směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených mzdách v EU .....	64
Použité zdroje .....	94

**Tento materiál byl financován ze státního rozpočtu ve smyslu ustanovení § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.**

## 1. Shrnutí studie

Předložená studie navazuje na výsledky studie pro KZPS z roku 2020, která se zabývala zejména přípravou strategických dokumentů EU a ČR pro období 2021-27 a zahrnuje i první opatření směřující k zmírnění ekonomických problémů ČR a EU související s počátkem pandemie COVID 19.

Cílem současné studie je s většími znalostmi o dopadech pandemické krize blíže rozvést další opatření k postupnému uplatňování změn umožňujících co největší rozsah realizace původních cílů hospodářského rozvoje ČR jako součásti společného trhu EU se zaměřením na hospodářský růst v průmyslu, obchodu a služeb do roku 2030. Současně i respektovat možnosti veřejné podpory EU v rámci finančních předpokladů obsažených ve finančním rámci EU pro období 2021-27. Zaměření studie by rovněž mělo být využito při sociálním dialogu v průmyslu na úrovni Rady pro hospodářskou a sociální spolupráci ČR.

Studie vychází z Evropské průmyslové strategie z roku 2020 a jejího upřesnění pro malé a střední podniky, dále z Akčního plánu Evropské komise (dále jen EK) k Evropskému sociálnímu pilíři z roku 2021, schválenému v květnu 2021 v portugalském Portu na summitu EU, z platných opatření ČR přijímaných v roce 2021 vládou ČR k odstranění ekonomických i sociálních problémů zaměstnanců a obyvatel ČR, včetně dokumentu ministerstva průmyslu a obchodu ČR z května 2021 „Program podpory podnikatelů postižených celosvětovým šířením onemocnění COVID 19 způsobeného virem SARS-CoV-2“.

Z dostupných veřejných zdrojů studie v samostatné kapitole shrne celkový finanční dopad opatření souvisejících s COVIDEM-19 na veřejné finanční prostředky, včetně státního rozpočtu v letech 2020 až 21. Prostřednictvím dotazníkové akce zpracovatelů studie orientované na členské organizace Konfederace zaměstnaneckých a podnikatelských svazů (dále jen KZPS) bude analyzována připravenost podniků na mimořádnou situaci způsobenou pandemií COVID -19 v průmyslové i obchodní sféře.

Zjištěné skutečnosti budou v závěrečné části studie konfrontovány s přípravou operačních programů ČR, které jsou součástí Dohody o spolupráci ČR a EU na období 2021-27, s cíli Programového prohlášení vlády ČR z ledna 2022 a v neposlední řadě i s připravovanými záměry ČR v předsednictví Evropské Rady a Rad EU v 2. polovině roku 2022.

V závěrečné části studie na základě dostupných informací bude stručně shrnuta příprava českého předsednictví v Evropské Radě a sektorových Radách EU.

2.

### 3. Shrnutí výchozích podkladů ke studii.

Při přípravě hospodářské politiky ČR střednědobého období na léta 2021–30 v letech 2018-19 samozřejmě ČR i EU nemohla zahrnout skutečnosti, ke kterým došlo na přelomu let 2019-20 a které vyústily v následnou pandemickou krizi v ČR i v Evropě a které zásadně ovlivňují průmysl, obchod i služby a tím i celou hospodářskou politiku ČR a EU i ostatních částí světa. Postupně musely být přijímány nejen mimořádné změny v připravovaných koncepcích a dokumentech ale současně i specifická opatření a kroky vynucené pandemickou situací.

**Teze hospodářské strategie ČR 2020-30** přijala vláda ČR svým usnesením č. 54 ze dne 20.1.2020 a zároveň uložila ministru průmyslu a obchodu do 30.6.2020 předložit již výslednou **Hospodářskou strategii ČR 2020-30** vládě k projednání. K tomu však již s ohledem na pandemickou situaci nedošlo.

Vláda ČR již 4.února 2019 přijala svým usnesením č. 94 **Národní koncepci realizace politiky soudržnosti v ČR po roce 2020** – podklad pro Dohodu o partnerství ČR a EU pro období 2021-27, a tím i přípravu operačních programů ČR umožňujících využití finančních prostředků z fondů EU v oblasti politiky soudržnosti v období 2021-27. Uvedeným usnesením vlády ČR byla u konkrétních operačních programů ČR pro toto období schválena i odpovědnost příslušných ústřední státní správy za jejich přípravu a současně i základní jejich zaměření.

Vlastní Dohodu o partnerství pro programové období však vláda ČR schválila až svým usnesením č. 841 ze 17. září 2021 a následně usneseními vlády ČR č. 855,856,857 a 859 byly schváleny operační programy „**Životní prostředí 2021-27**“, „**Zaměstnanost plus 2021-27**“, „**Jan Amos Komenský (2021-27)**“, „**Technologie a aplikace pro konkurenceschopnost na období 2021-27**“ Uvedená usnesení vlády ČR obsahují i dobu na projednávání uvedených operačních programů s EK ( v zásadě do 3 měsíců po schválení vládou ČR).

V lednu 2020 přijala Evropská komise Sdělení Evropskému parlamentu, Radě a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů, ve kterém upřesnila své aktivity pro období 2020-30 na 6 základních cílech souvisejících se střednědobým obdobím a vycházejícím z Agendy pro udržitelný rozvoj 2030 OSN, které představují

**1) Zelenou dohodu pro Evropu**

**2) Evropa připravená na digitální věk**

**3) Hospodářství, které pracuje ve prospěch lidí**

**4) Silnější Evropa ve světě**

**5) Podpora evropského způsobu života** (Evropský plán boje proti rakovině, farmaceutická strategie pro Evropu, realizovat do konce roku 2025 Evropský prostor pro vzdělávání, Strategie

bezpečnostní Unie EU-voj proti terorismu, odhalováno hybridních hrozeb a zvyšování odolnosti naší kritické infrastruktury)

**6) Nový impuls pro evropskou demokracii** (Strategie pro provádění Listiny základních práv, Zelená kniha o stárnutí a inovovaná ochrana spotřebitele zohledňující i potřeby ekologie a digitálních změn, v neposlední řadě pak i Zdokonalení tvorby právních předpisů EU).

V návaznosti na postupnou realizaci cílů přijatých memorandem o Evropském pilíři sociálních práv z roku 2017 (které ČR schválila) vypracovala EK návrh Směrnice **Evropského parlamentu a Rady o přiměřených minimálních mzdách v EU** a předala ji k projednání těmto orgánům v říjnu 2020 - COM (2020)682 final. Cílem návrhu je, aby pracovníci v EU byli chráněni formou přiměřených minimálních mezd, které jim umožní důstojný život bez ohledu na to, v kterém státu EU pracují. Navrhovaná směrnice je koncipována tak, aby těchto cílů dosáhla a zároveň zohledňovala a plně uznávala specifika vnitrostátních systémů a pravomoci samostatných sociálních partnerů. Směrnice by měla rovněž zabezpečit přístup k zaměstnání a vzít v úvahu dopady na vytváření pracovních míst a konkurenceschopnost, a to i v případě malých a středních podniků. Dokument mimo vlastní směrnici obsahuje i rozsáhlou důvodovou zprávu, která reaguje na veřejnou diskuzi v členských státech EU, která předcházela tomuto návrhu, viz Příloha č. 3 studie. Při jednání ve výborech Parlamentu EU v průběhu roku 2021 bylo zpracováno velké množství pozměňovacích návrhů. Počátkem června 2022 došlo ke shodě názorů mezi zástupci Parlamentu EU a Radou EU a lze očekávat schválení směrnice v Parlamentu EU v nejbližší době. Členské státy EU budou mít pak povinnost principy směrnice EU zapracovat do svého národního práva. Vývoj minimální mzdy v ČR v letech 1991-2020 je uveden v příloze č. 1 studie.

Následně na summitu čl. států EU v březnu 2021 v portugalském Portu byl přijat komplexní návrh EK **Akční program pro evropský pilíř sociálních práv** COM (2021) 102 final, s cílem zajistit silnou sociální Evropu, která je základem prosperity a dobrých životních podmínek občanů EU a konkurenceschopnosti evropského hospodářství. EK v tomto dokumentu navrhla tři následující základní cíle na období 2021–27:

- a) nejméně 78 % obyvatelstva ve věku 20–64 let by mělo být do roku 2030 zaměstnáno
- b) minimálně 60 % všech dospělých osob by se mělo každý rok účastnit odborné přípravy
- c) počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením by se v EU do roku 2030 měl snížit o 15 milionů.

Zároveň dokument obsahuje i konkrétní úkoly, které je v důsledku uvedeného Akčního programu nutno zajistit v působnosti EK a doporučení a výzvy pro členské státy EU. Materiál obsahuje i návrhy možnosti finančního zajištění sledovaných úkolů prostřednictvím fondů EU. Vzhledem ke skutečnosti, že dotazníková akce realizovaná v rámci této studie prokázala neznalost dotazovaných o tomto Akčním programu je tento dokument EK uveden v příloze 2 studie.

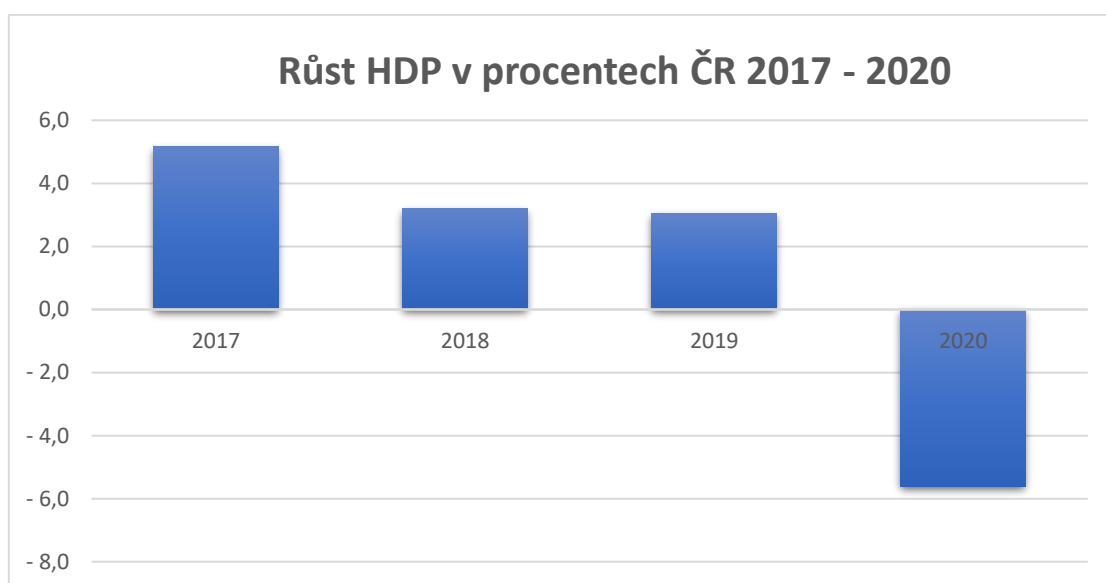
V návaznosti na vývoj situace související s rozšiřováním pandemie COVID-19 v ČR pak 11. května 2021 přijalo ministerstvo průmyslu a obchodu „ **Program podpory podnikatelů**

**postižených celosvětovým šířením onemocnění COVID – 19 způsobeným virem SARS-CoV-2.**“ Cílem programu bylo zmírnit negativní dopady omezení výroby a obchodu způsobené pandemií a poskytnout jim finanční podporu na zajištění likvidity, kde byla stanovena způsobilost žadatele o podporu a podmínky poskytnutí této podpory, včetně způsobu hodnocení žadatele .

**Ministerstvo průmyslu a obchodu** ze své kapitoly ve státním rozpočtu vydalo v roce 2020 podnikatelským subjektům na odstranění důsledků COVID- 19 **47,5 mld. Kč** a v roce 2021 pak **67,8 mld. Kč**. **Ministerstvo práce a sociálních věcí** jako druhý největší poskytovatel této podpory vydalo ze svého rozpočtu v roce **2020 32,9 mld. Kč** a v roce **2021 pak 35,8 mld. Kč**. Třetím největším poskytovatelem těchto podpor pak bylo **ministerstvo zemědělství**, které poskytlo v roce **2020 pouze 8,3 mld. Kč**, v roce **2021 již jen 5,9 mld. Kč**. Na posledním místě pak bylo **ministerstvo zdravotnictví**, které vydalo v roce **2020 pouze 5,2 mld. Kč** a v roce **2021 5,9 mld. Kč**. Údaje jsou uvedeny ve Zprávě MF o výsledcích hospodaření státního rozpočtu za rok 2021 (str. 97), který je částí C Návrhu státního závěrečného účtu ČR za rok 2021.

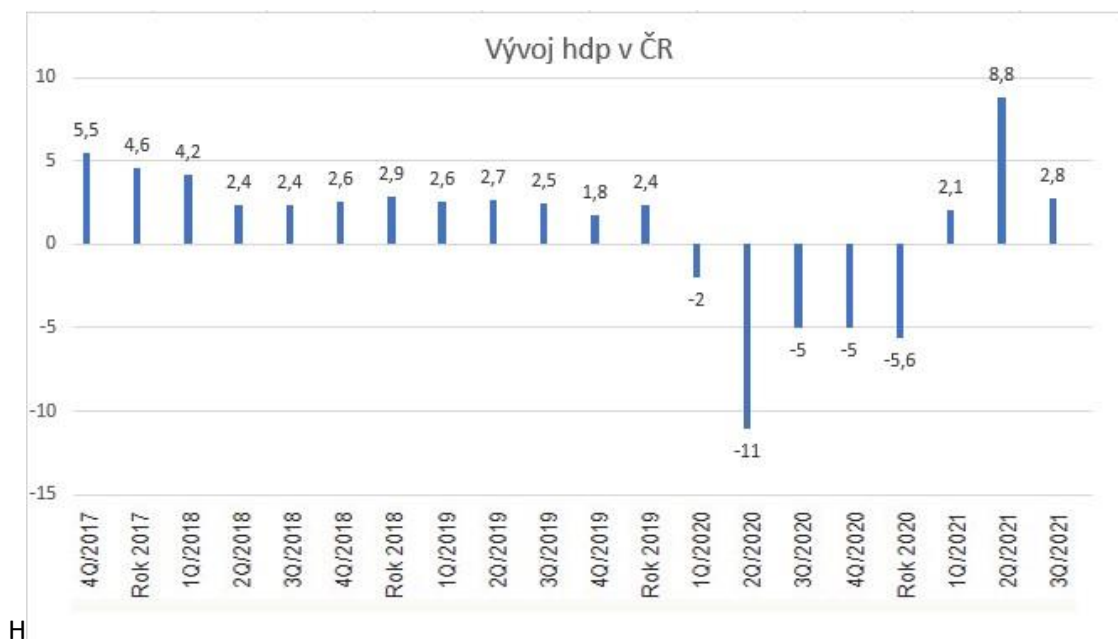
## 4. Programy protipandemických opatření

Cílem této kapitoly je stručně charakterizovat rozsah programů podpory podnikatelskému sektoru v roce 2020 a 2021 související s řešením důsledků pandemie COVID 19 v oblasti zaměstnanosti a na chování podnikání v průmyslu a obchodu a jejich dopady na ekonomiku ČR. Řešitelé vycházeli z dostupných dat pro roky 2020 a 2021, která byla v rámci vyčíslení programů podpory v rámci pandemie COVID-19 dostupná během psaní této studie, zejména ze Zpráv o výsledcích hospodaření státního rozpočtu za rok 2020 a 2021, zejména pak Přílohy G, tab. 16 tohoto dokumentu.



Graf 1 Vývoj HDP České republiky

Již počátkem roku 2019 docházelo k postupnému oslabování ekonomiky ČR v dotčených sektorových oblastech, které se projevilo poklesem růstu HDP, který byl za rok 2020 -5,6 % oproti roku 2019, jak je zobrazeno v grafu výše.



Graf 2 Vývoj HDP ČR 2017–2021 za jednotlivá kvartální období

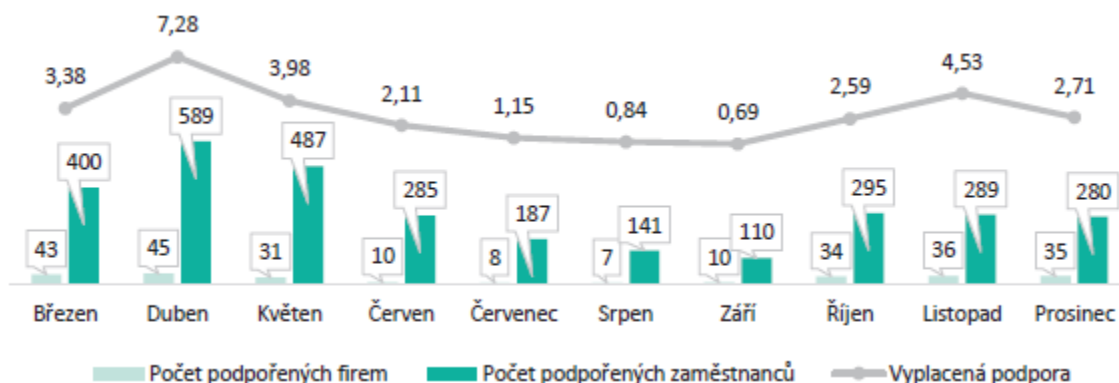
Podíváme-li se detailněji na časovou řadu viz Graf 2 Vývoj HDP ČR 2017–2021 za jednotlivá kvartální období Graf 2, je patrný dopad vládních opatření přijatých pro řešení pandemie COVID 19 v roce 2020, kdy v prvním čtvrtletí byl zaveden celospolečenský lockdown, byl omezen či uzavřen provoz restauračních a ubytovacích zařízení a dalších klíčových sektorů ekonomiky, to se projevilo na výrazném propadu růstu HDP za rok 2020. Teprve v roce 2021 se projevilo mírné oživení ekonomiky.

#### 4.1. Čerpání rozpočtu ČR za rok 2020 na programy podpory v rámci pandemie COVID 19

Název podpory	Rozpočet konečný	Skutečnost	Čerpání rozpočtu
Program Antivirus (A, A Plus, B)	29,00	23,79	82,0 %
Jednorázový příspěvek důchodci	15,12	14,97	99,0 %
Jednorázová kompenzace výpadku příjmů pro obce a města	13,37	13,37	100,0 %
Ošetřovné pro zaměstnance	10,19*	9,70	95,2 %
Program COVID – Nájemné	8,70*	4,14	47,6 %
Ošetřovné pro OSVČ	2,90	2,35	81,0 %
Program COVID – Ubytování	6,19	2,27	36,7 %
Program COVID – Kultura	1,90	0,32	16,8 %
Program COVID – Sport	1,50	0,12	8,0 %
Program AgricoVID potravinářství	3,00	0,00	0,0 %
Program COVID – Gastro	2,50	0,00	0,0 %

Hlavní zaměření podpory bylo zacíleno na udržení co nejvyšší zaměstnanosti. Podpora byla realizována prostřednictvím programů Antivirus A, B a A Plus. Celková podpora tedy činila 29,26 mld. Kč Celkově bylo na programy podpory za rok 2020 vyloženo 75 mld Kč ze státního rozpočtu.





Obrázek 1 Podpora zaměstnanosti v rámci programů Antivirus A, B, A+ v roce 2020 (v tisících osob/firem, v mld. Kč)

Nejvyšší měsíční čerpání programu bylo vykázáno na začátku vypuknutí pandemie a poté v menší míře na konci roku. Nejvíce byl program využit v dubnu, kdy byla poskytnuta podpora ve výši 7,28 mld. Kč pro 17 % firem a 16 % zaměstnanců. V dobách výrazného uzavření ekonomiky (duben 2020) čerpal tuto podporu téměř každý 6. podnik a 7. zaměstnanec, při malých omezeních (srpen 2020) byla podpora poskytnuta přibližně každému 34. podniku a 25. zaměstnanci.

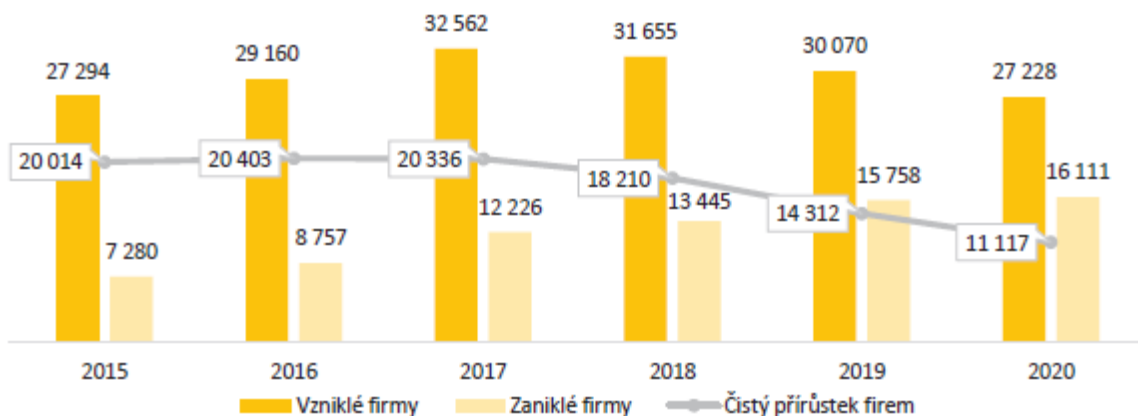
Nevýhodou těchto programů může být umělé držení firem či zaměstnanců na trhu, kdy programy udržovali, jak zaměstnance, kteří by v rámci normálního stavu ekonomiky změnili své zaměstnání, vstoupili by do nového či ukončili pracovní činnost v rámci důchodového věku, tak i firmy, které by museli přerušit či ukončit svou podnikatelskou činnost, takto se v rámci podpory částečně udržovala umělá zaměstnanost.

V tomto období, kdy byla silně omezena ekonomická aktivita, byla ze strany ministerstva financí přijata opatření na podporu domácností, firem a malých podnikatelských subjektů, která měla zmírnit negativní důsledky způsobené mimořádnými opatřeními přijatými vládou ČR k zamezení šíření onemocnění covid-19.

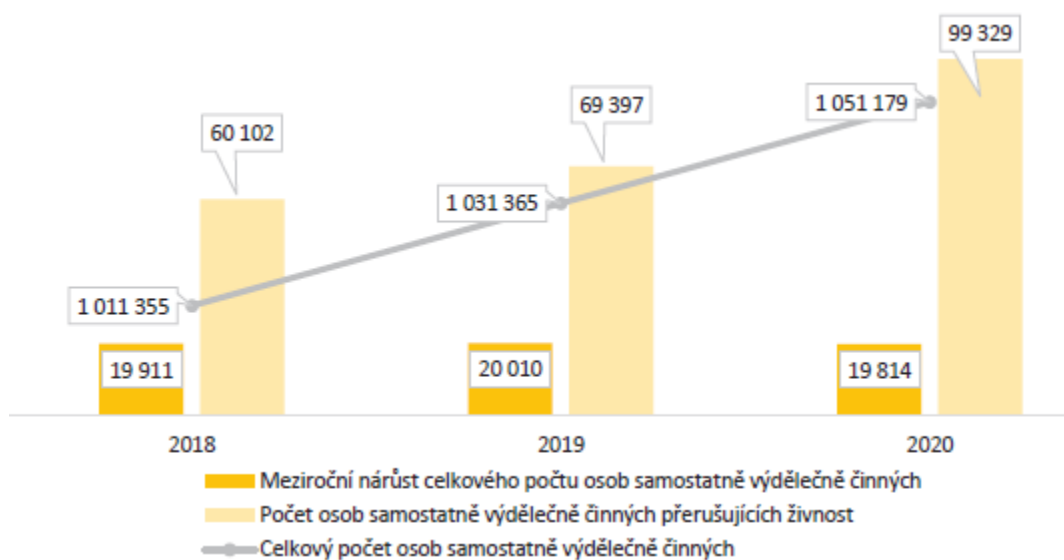
Název opatření	Skutečnost
Kompenzační bonus pro OSVČ	16 110,0
Zrušení daně z nabytí nemovitých věcí*	11 050,0
Zavedení zpětného působení daňové ztráty (loss carryback)*	100,0
Zrušení minimálních záloh pro OSVČ na sociální pojištění*	14 000,0
Prominutí pojistného na sociální zabezpečení a SPZ placeného zaměstnavatelem (Antivirus C)**	13 431,0
Prominutí červnové zálohy na daň z příjmů fyzických osob*	1 610,0
Prominutí červnové zálohy na daň z příjmů právnických osob*	13 500,0
Prominutí záloh na daň z příjmů fyzických osob splatných v období od 15. 10. do 15. 12. 2020*	45,0
Prominutí záloh na daň z příjmů právnických osob splatných v období od 15. 10. do 15. 12. 2020*	168,0
Individuální žádosti o úpravu záloh na daň z příjmů fyzických osob*	410,0
Individuální žádosti o úpravu záloh na daň z příjmů právnických osob*	6 925,0
Posečkání u daně z přidané hodnoty*	714,0
Faktický posun splatnosti DPH*	294,0
Posečkání u daně z příjmů fyzických osob*	43,0
Posečkání u daně z příjmů právnických osob*	122,0
Změna zákona upravující evidenci tržeb*	33,0
Povolení posečkání nebo rozložení úhrady daně na splátky pokut vybraných či vyměřených*	307,0
Opatření v rámci mezinárodního obchodu a výroby*	54,0
<b>Celkem</b>	<b>78 916,0</b>

*Tabulka 1 Diskreční opatření přijatá v souvislosti s rozšířením onemocnění covid-19 s negativním dopadem na příjmy státního rozpočtu (v mil. Kč)*

Vládní opatření v souvislosti s pandemií a následný výrazný propad ekonomiky v roce 2020 měly negativní dopad na podnikatelský sektor. V roce 2020 zaniklo nejvíce firem v historii ČR, celkem 16 111, a zároveň vzniklo 27 228 nových společností, což je nejnižší výsledek za posledních šest let. Celkově tak v ČR přibýlo 11 117 firem. Z níže uvedeného grafu vyplývá, že meziroční pokles počtu nových firem započal již po roce 2017 a od té doby každoročně pokračoval. V meziročním srovnání nedošlo v roce 2020 ke změně tohoto trendu. Ke změně trendu nedošlo v roce 2020 ani u každoročně rostoucího počtu zaniklých firem ani u ukazatele čistého přírůstku firem, který se snižoval již od roku 2017. Pandemie Covidu-19 tak nikterak nezměnila dosavadní vývoj těchto ukazatelů.

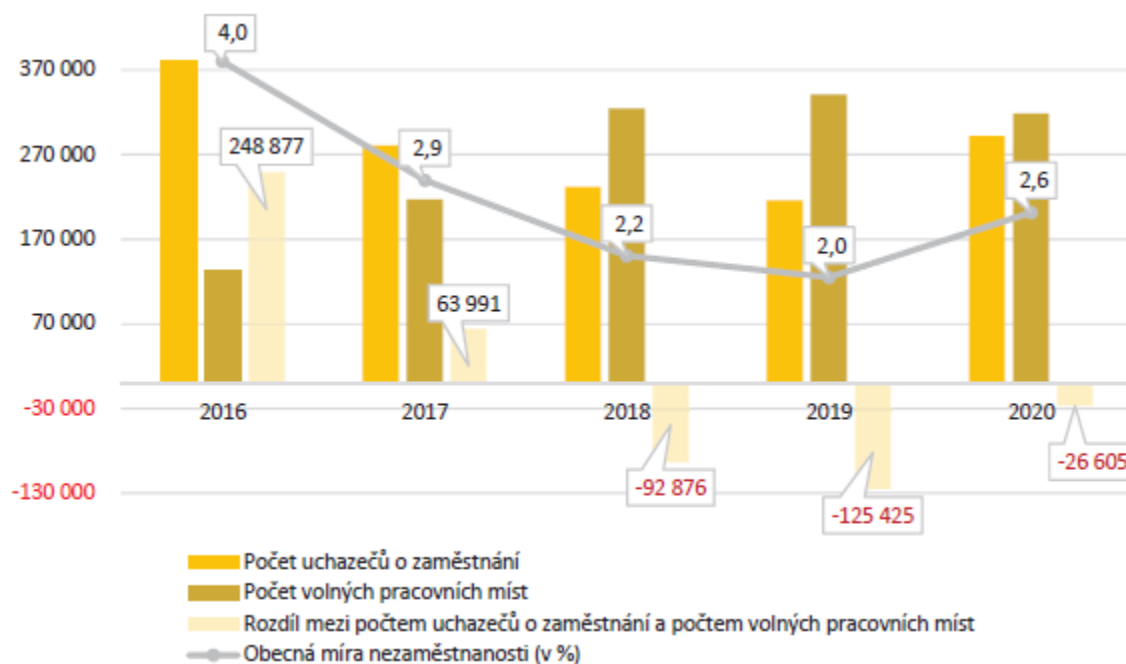


Graf 3 Počty vzniklých a zaniklých obchodních společností v ČR



Graf 4 Meziroční nárůst celkového počtu OSVČ a počet OSVČ, které přerušily činnost (v osobách)

Mezi osobami samostatně výdělečně činnými (dále také „OSVČ“) se ekonomická krize projevila výrazným nárůstem počtu přerušovaných živností. V roce 2020 přerušilo své podnikání přes 99 tisíc OSVČ. K přerušování podnikatelských aktivit docházelo zejména v rámci výroby, stravování a maloobchodu.



Graf 5 Vybrané ukazatele trhu práce (v osobách, v místech, v %)

Trh práce nebyl pandemií covidu-19 výrazněji zasažen i díky zavedenému programu Antivirus12. Obecná míra nezaměstnanosti vzrostla v roce 2020 na 2,6 %, což byla nejnižší hodnota ze všech zemí EU. Nicméně počet uchazečů o zaměstnání byl v roce 2020 nejvyšší za poslední tři roky a rovněž poklesl počet volných pracovních míst. Na konci roku 2020 byla však stále nabídka volných pracovních míst vyšší než poptávka o 26 605 míst.

Z Graf 4 a Graf 5 jsou patrné souvislosti mezi počtem OSVČ a počtem volných pracovních míst, která se snížila. Mnoho OSVČ v době pandemie dala přednost „určitým“ jistotám být v klasickém zaměstnaneckém poměru než, aby pracovali za nejistých podmínek v podnikatelském sektoru.

## 4.2. Celkové výdaje na podporu protipandemických opatření

Celkové výdaje na podporu firem a domácností se dají specifikovat pouze do konce roku 2021 z dílčích dokumentů MF ČR a tato data nejsou kompletním vyčíslením poskytnuté podpory, protože exaktní čísla budou známa až po vydání dokumentu MF ČR pro Poslaneckou sněmovnu Parlamentu ČR „NÁVRH STÁTNÍHO ZÁVĚREČNÉHO ÚČTU ČESKÉ REPUBLIKY ZA ROK 2021“, který by měl být připraven v polovině roku 2022 a z něhož bychom se měli dozvědět přesná čísla výdajů ze státního rozpočtu na podporu firem a domácností v rámci pandemických opatření za rok 2021 .

<b>Přímá opatření na podporu firem a domácností</b>	<b>445,5</b>
Kompenzační bonus pro OSVČ, malá s.r.o., DPP/DPČ	43,6
Zrušení daně z nabytí nemovitých věcí*	13,8
Zavedení zpětného působení daňové ztráty (loss carryback)	1,9
Přijetí daňového balíčku - změna efektivního zdanění u fyzických osob	79,9
Ostatní daňová opatření (snížení spotřební daně z nafty, prominutí DPH u vakcín, testů, respirátorů, aj.)	6,9
Zrušení minim. záloh pro OSVČ na sociální pojištění*	7,4
Zrušení minim. záloh pro OSVČ na zdravotní pojištění*	6,9
Prominutí pojistného na sociální zabezpečení a SPZ placeného zaměstnavatelem (Antivirus C)**	13,3
Navýšení prostředků na platy (bezpečnostní sbory, vojáci z povolání,...)	2,7
Mimořádný příspěvek v karanténě a mimořádná okamžitá pomoc	1,2
Ošetřovné pro zaměstnance	13,4
Ošetřovné pro OSVČ	3,2
Jednorázový příspěvek důchodcům	15,0
Program Antivirus (A, A Plus, B)	49,3
Program COVID-nájemné	9,9
Program COVID-Gastro-Uzavřené provozovny	3,2
Program COVID 2021	6,6
Program COVID-Nepokryté náklady	8,8
Programy MPO a Technologické agentury na podporu firem	0,2
Výdaje ve zdravotnictví a sociálních službách (ochranné pomůcky, oddlužení nemocnic, zvýšení plateb za státního pojištěnce, platy...)	139,0
Ostatní (podpora sportu, kultury, cestovního ruchu, zemědělství, autobusových dopravců,...)	19,2

Obrázek 2 Přímá opatření na podporu firem a domácností do listopadu 2021 (v mld Kč)

Celkově bylo na podporu firem a domácností v rámci jednotlivých programů podpory v rámci pandemických opatření vydáno 445, 5 mld Kč od zahájení pandemie COVID 19.

<b>Odklady záloh daní</b>	<b>62,1</b>
Prominutí červnové zálohy na daň z příjmů fyzických a právnických osob*	22,0
Prominutí záloh na daň z příjmů fyzických a právnických osob splatných v období od 15.10 do 15.12.2020*	0,3
Prominutí záloh a posun lhůty pro úhradu silniční daně*	0,016
Posečkání u DPH*	1,7
Faktický posun splatnosti DPH*	0,4
Posečkání u daně z příjmů fyzických a právnických osob*	0,5
Individuální žádosti o úpravu záloh na daň z příjmů fyzických a právnických osob*	37,2

Obrázek 3 Odklady záloh daní do listopadu 2021 (v mld Kč)

Výdaje na odklady záloh daní činí od počátku pandemie činí přes 62 mld. Kč

Výdaje na podpořené či zaručené úvěry dosahují přes 111 mld Kč

<b>Podpořené úvěry (výše úvěrů/zaručené úvěry)</b>	<b>111,1</b>
COVID I***	0,9
COVID II***	14,6
COVID Praha***	1,6
COVID III***	44,7
Záruka COVID Sport***	0,1
COVID PLUS (EGAP)****	21,0
Národní záruka***	13,4
Expanze záruka (bez COVID II)***	10,9
Expanze úvěr (bez COVID I)***	3,8

Obrázek 4 Podpořené úvěry do listopadu 2021 (v mld Kč)

<b>Úvěrové moratorium k 30. 10. 2020</b>	<b>306,1</b>
Objem úvěrů s odkladem splátek a nebo úroků*****	306,1

(\* odhad MF ČR, \*\* zdroj: MPSV, \*\*\* zdroj: NRB, \*\*\*\* zdroj: EGAP, \*\*\*\*\* zdroj: ČNB)

Obrázek 5 Úvěrové moratorium do listopadu 2021 (v mld Kč)

Celkové veškeré výdaje na podporu firem a domácností od počátku pandemie COVID 19 přesahují částku 618 mld Kč, které byly v rámci podpory vydány do listopadu 2021. Celkový účet podpory se tak může ještě v souvislosti s pandemií zvýšit.

Vláda ČR, tak v souvislosti s pandemií COVID 19 vynaložila nemalé prostředky na podporu firem a domácností, zároveň, tak učinila jednorázovými výdaji a vytvořením programů, které sice udržely existenci firem v chodu, ale v souvislosti s uměle udržovanými firmami a uměle udržovanými pracovními místy, kdy tato opatření zabránila přirozenému vývoji na trhu práce.

Podle svých výsledných účetních údajů za rok 2021 mohou podniky a organizace uplatnit další finanční podporu související s důsledky COVID 19 na základě nového zákona o kompenzačním bonusu v období 22.listopadu 2021 do 31.ledna 2022.

Souhrnné údaje o poskytnutých neinvestičních prostředcích firmám a OSVČ za období pandemie COVID 19 budou proto k dispozici až po uzavření účetního období za rok 2022.

Lze proto konstatovat, že v předkládané studii nebylo možno definitivně charakterizovat celkovou podporu státu umožňující zmírnit důsledky pandemie COVID 19 v oblasti průmyslu především v důsledku skutečnosti, že řada náhrad přesahuje do roku 2022 a je závislá na finančních výsledcích firem i drobných podnikatelů za rok 2021, které jsou zpracovávány v 1. pol. 2022.

Pokud bude pokračovat pandemie COVID -19 i v podzimním období 2022 bylo by v hodné po zpracování konkrétních výsledků za rok 2021 vyhodnotit jednotlivé formy podpory a v souvislosti s novými opatřeními ministerstva zdravotnictví ČR k dalšímu výskytu pandemie (nepředpokládá se uzavření výroby, obchodu a služeb, ale pouze přísné dodržování ochranných opatření proti nákaze) a zjednodušit systém pomoci státu. Vhodné by také bylo zvýšit odpovědnost zejména ministerstva průmyslu a obchodu a ministerstva práce a sociálních věcí při rozhodování o poskytování finančních

náhrad u jednotlivých programů. Z veřejně dostupných zdrojů do konce zpracování studie nebylo možno analyzovat tyto údaje, jediným dostupným zdrojem v současné době jsou informace čerpané ze státního závěrečného účtu ČR za rok 2020 a za rok 2021, za jehož zpracování odpovídá ministerstvo financí ČR.

## 5. Dotazníková akce a její vyhodnocení

Součástí studie je i získání názorů členských organizací Konfederace zaměstnaneckých a podnikatelských svazů (dále jen KZPS) na způsoby a formy pomoci státu členským organizacím v návaznosti na neočekávané problémy související s rozšiřováním COVID 19 na našem území.

Autoři studie ve spolupráci s KZPS vypracovali dotazník s 27 otázkami, jehož výsledný návrh byl elektronicky veřejně dostupný členské základně v červenci až říjnu roku 2021. Práce s dotazníkem se zúčastnilo 49 členů KZPS.

Získané odpovědi členské základny KZPS jsou zpracovány v následujících grafech.

Informace se týkaly především rozsahu ekonomického poškození členské základny v důsledku pandemie, jakým způsobem byly jednotlivé podniky a organizace připraveny na podobnou situaci ( zda existovaly v tomto směru připravená krizová opatření ), jakým způsobem se členská organizace seznamovala s nově vyhlášenými opatřeními vlády ČR, jak nutné změny ovlivnily potřebný počet zaměstnanců, zda organizace požádaly o státní podporu, zda v dostatečném předstihu měli členské organizace KZPS informace o Národním plánu obnovy, zda zejména s ohledem na Akční program EPSP byla členská komunita informována o přípravě změn v oblasti minimální mzdy, zda byla vedena diskuze se sociálními partnery o novele zákona o zaměstnanosti, kterou bude upravena zákonná pomoc podnikatelům pro udržení pracovní síly v mimořádných situacích tzv. „kurzarbeit“, apod.

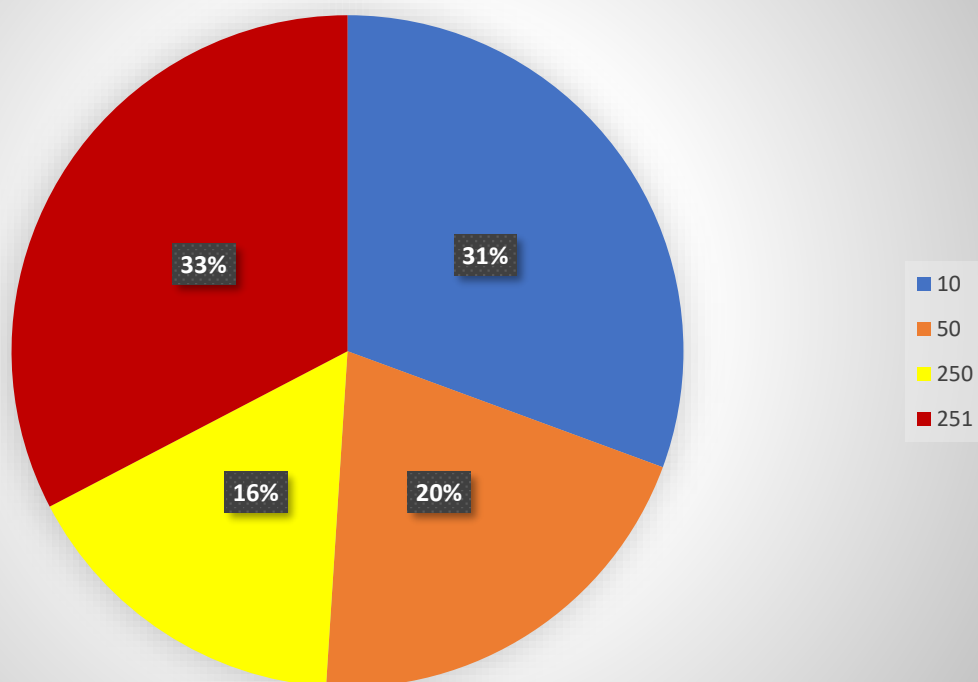
Dotazníkové akce se zúčastnily zhruba ve stejném počtu organizace s počtem do 10 pracovníků (33 % respondentů) i pracovníků nad 250 (31 % respondentů). Samozřejmě celkový počet předaných dotazníků není zcela reprezentativní.

Z odpovědí rovněž vyplývá malá informovanost dotazovaných o vývoji připravovaných koncepčních nebo legislativních opatření, i když je nutno vzít v úvahu, že krizová opatření státu v minulosti směřovala spíše k jiným než zdravotním problémům, zejména v oblasti ekologických nebo průmyslových havárií.

Konkrétní odpovědi jsou uvedeny v následujících grafech.

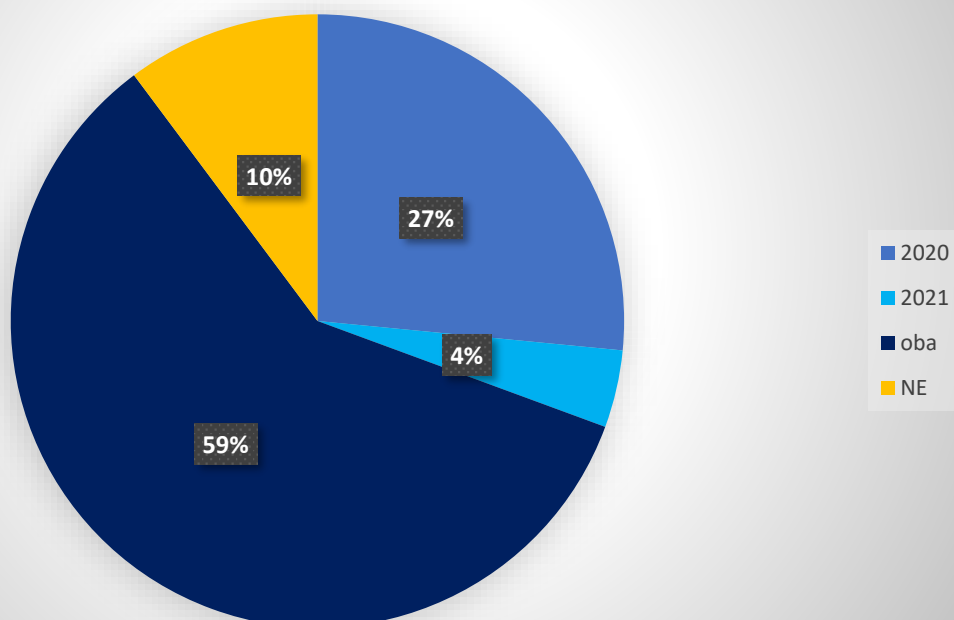


## Počet zaměstnanců ve vašem podniku.



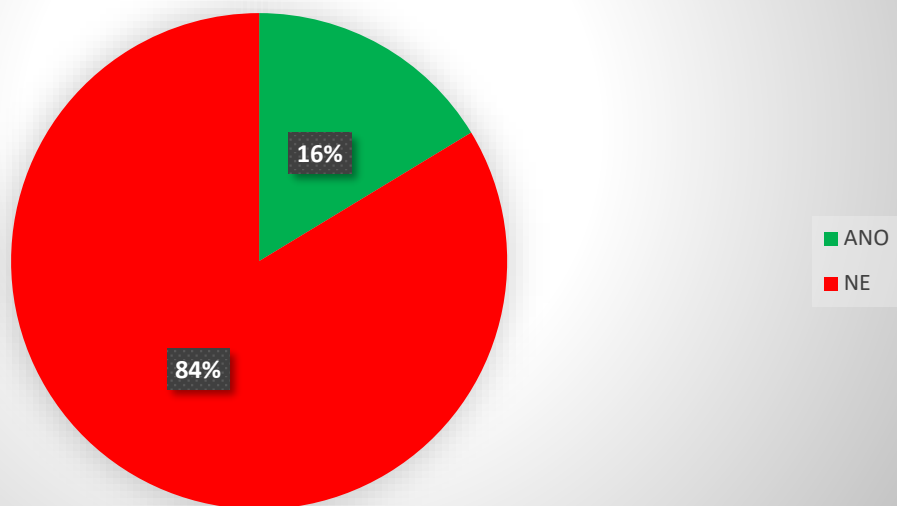
Graf 6

## Byl váš podnik ekonomicky poškozen v souvislosti s pandemií COVID 19?



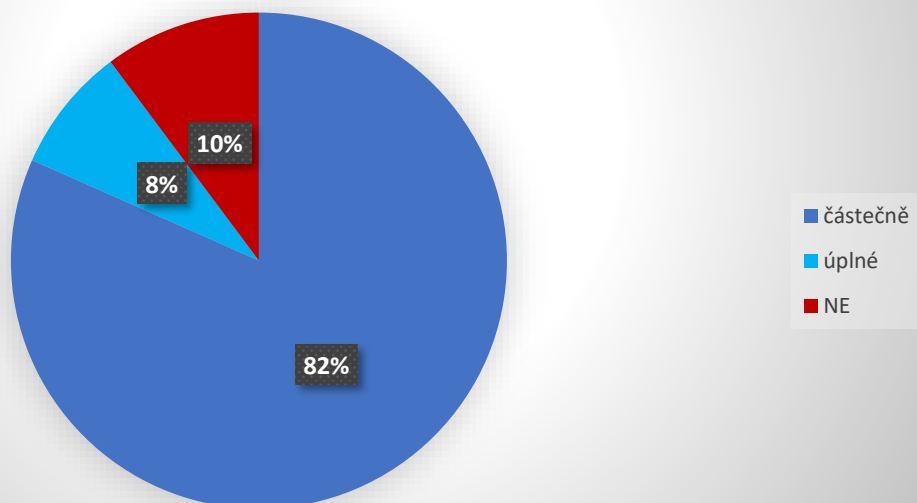
Graf 7

**Měl váš podnik v návaznosti na zákon o krizovém řízení připraveno řešení formou "krizového plánu" před vypuknutím pandemie COVID 19 v roce 2020?**



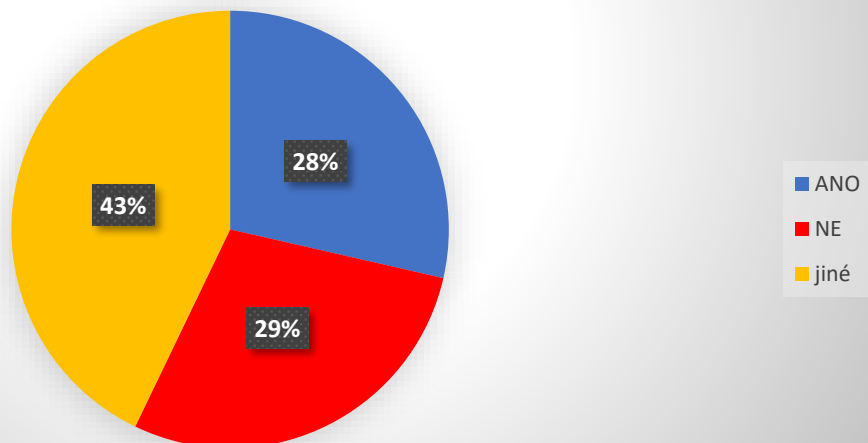
Graf 8

**V případě vlastního krizového plánu předpokládal váš podnik uzavření provozoven v souladu s opatřením ministerstva zdravotnictví?**



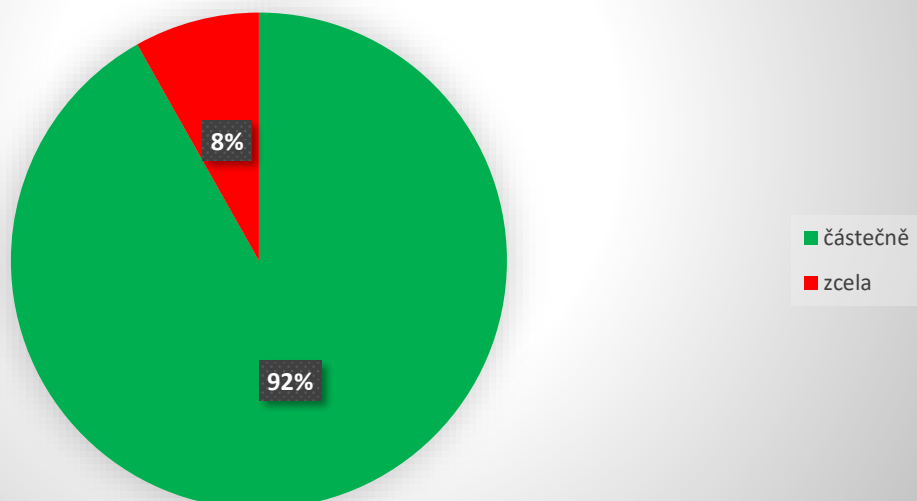
Graf 9

**Pokud v roce 2020 vlastní krizový plán vaše organizace neměla pro pandemii připravený, předpokládáte do budoucna rozpracovat „krizový plán „i pro podobné pandemické situace?**

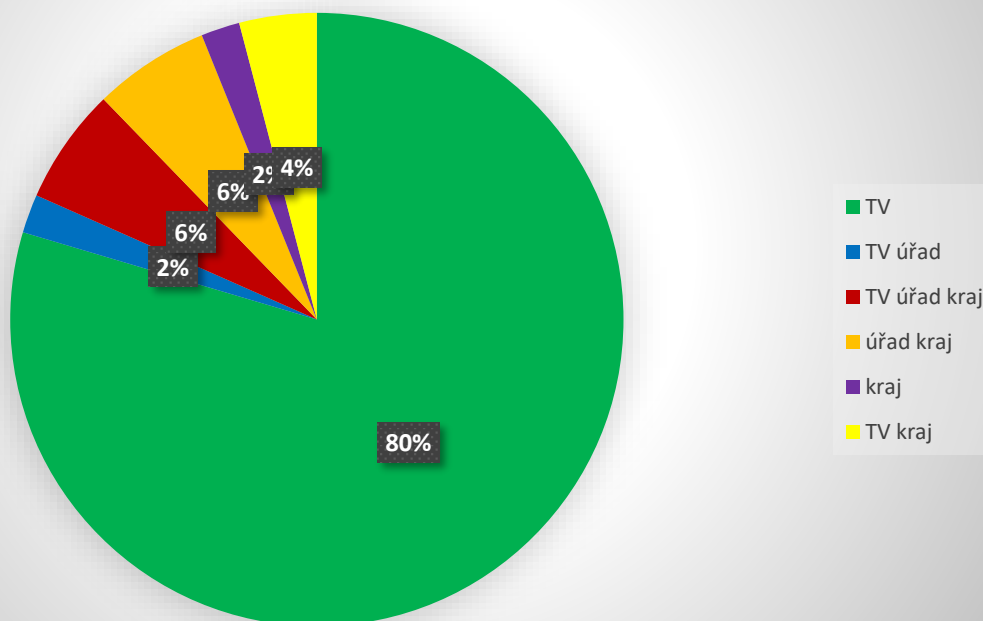


Graf 10

**Omezení počtu osob na stanovenou plochu a jejich vybavení ochranným i prostředky vyhlášené vládou ČR v roce 2020 a následně v roce 2021 omezilo váš provoz?**

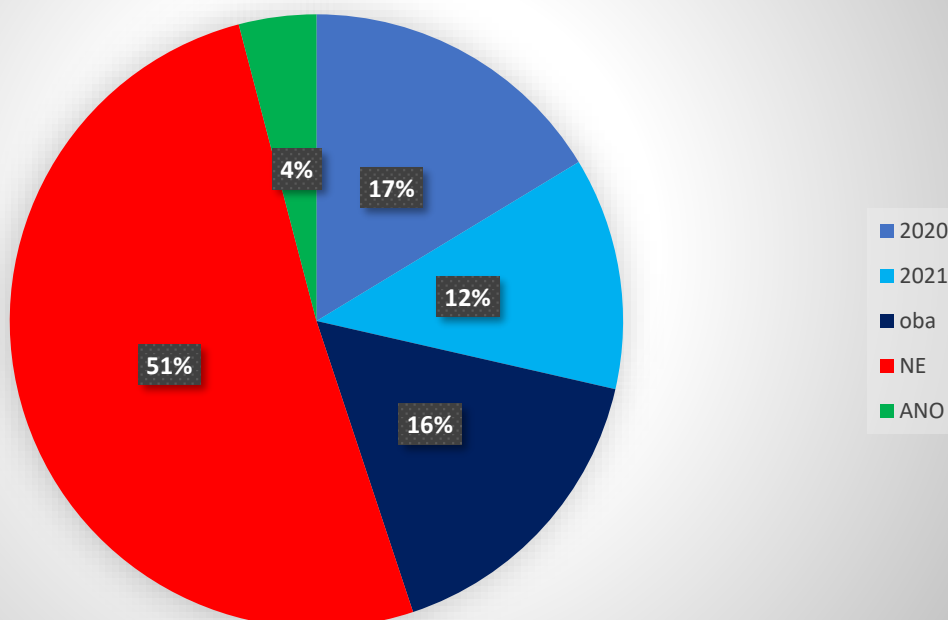


## Informace o omezujících opatřeních pro vaši organizaci byly dostupné z pouze?



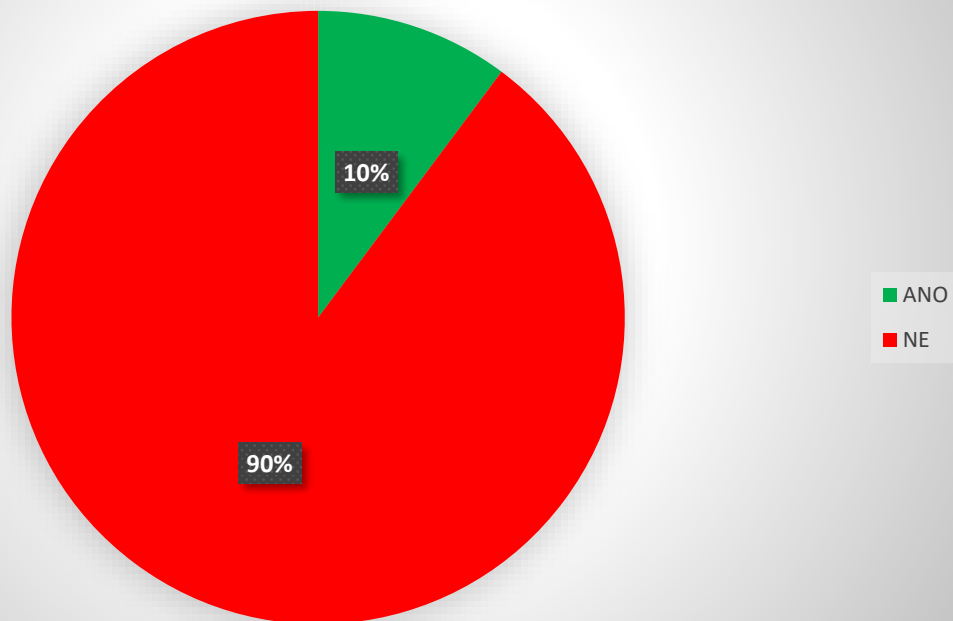
Graf 12

## Postihlo váš podnik nebo organizaci úplné uzavření činnosti?



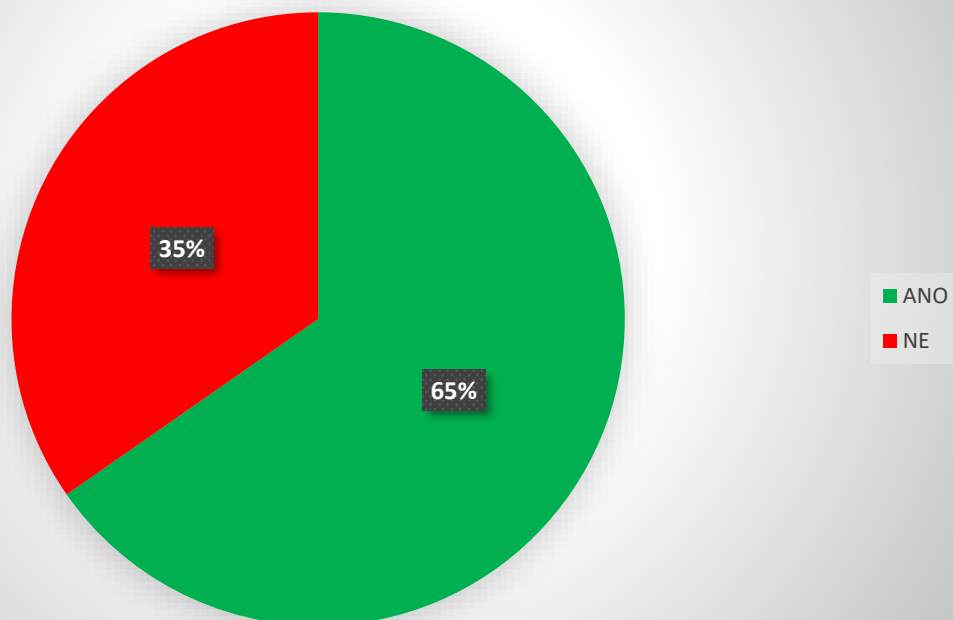
Graf 13

**Při uzavření nebo omezení provozu podniku  
nebo organizace jste propustili zaměstnance?**



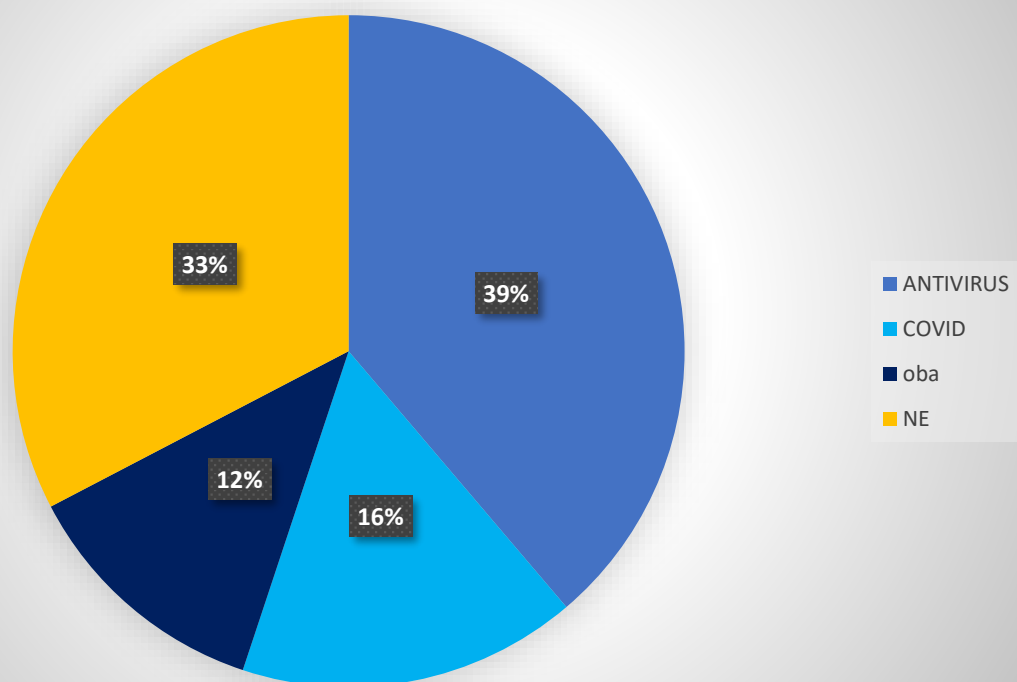
Graf 14

**Při uzavření nebo omezení provozu jste využili  
systém „práce z domova“?**



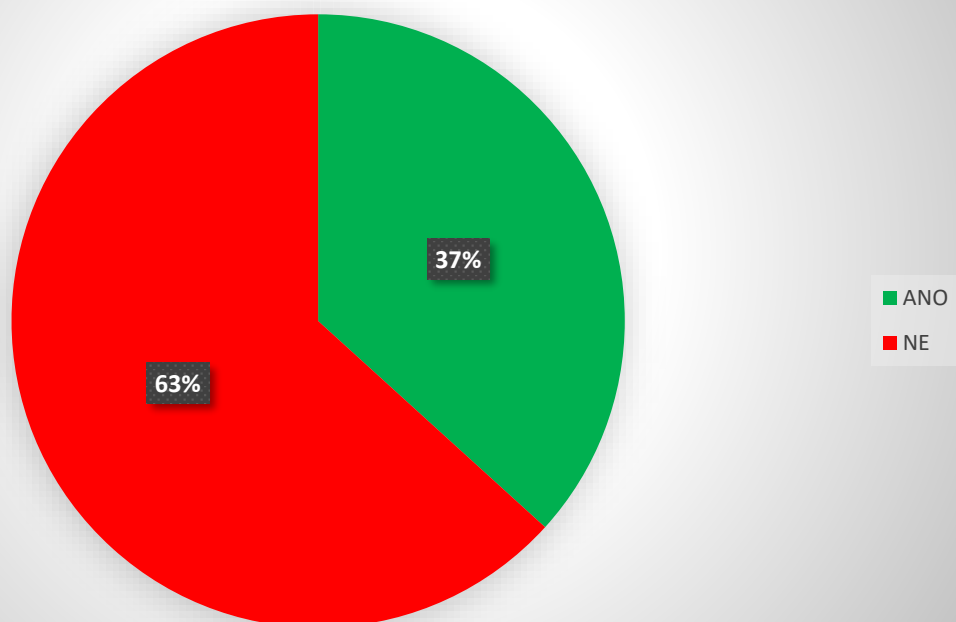
Graf 15

### Požádali jste o náhradu škody ze systému?



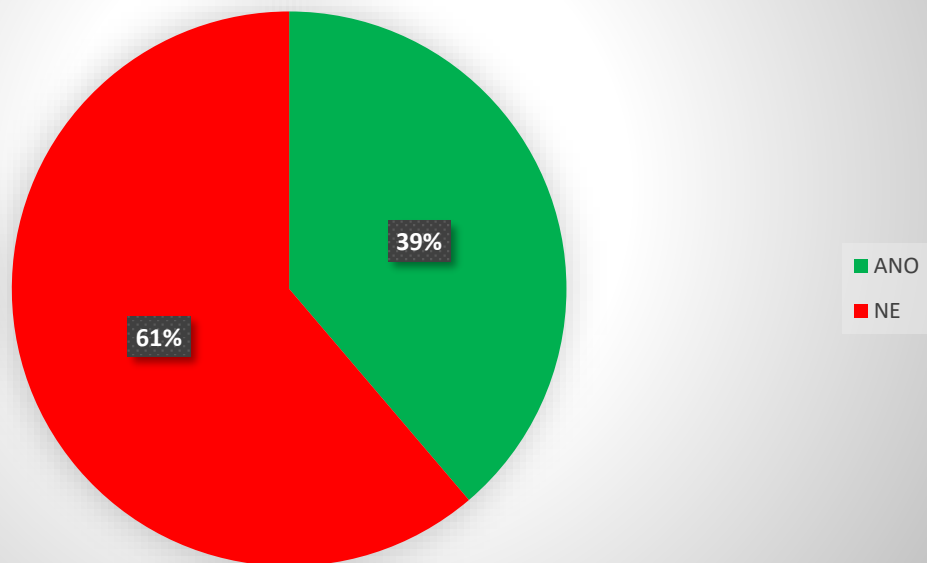
Graf 16

### Administrativa spojená se žádostí o náhradu škody je pro váš podnik (organizaci) náročná?



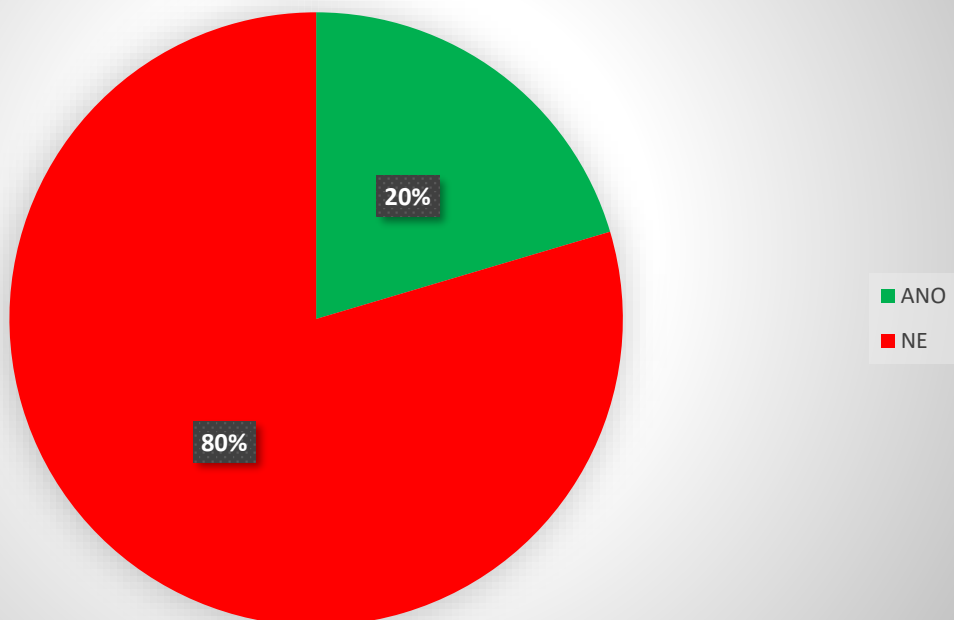
Graf 17

**Pomohl systém ANTIVIRUS podpory zachovat  
potřebný počet pracovních sil po dobu  
omezujících opatření ze strany státu?**



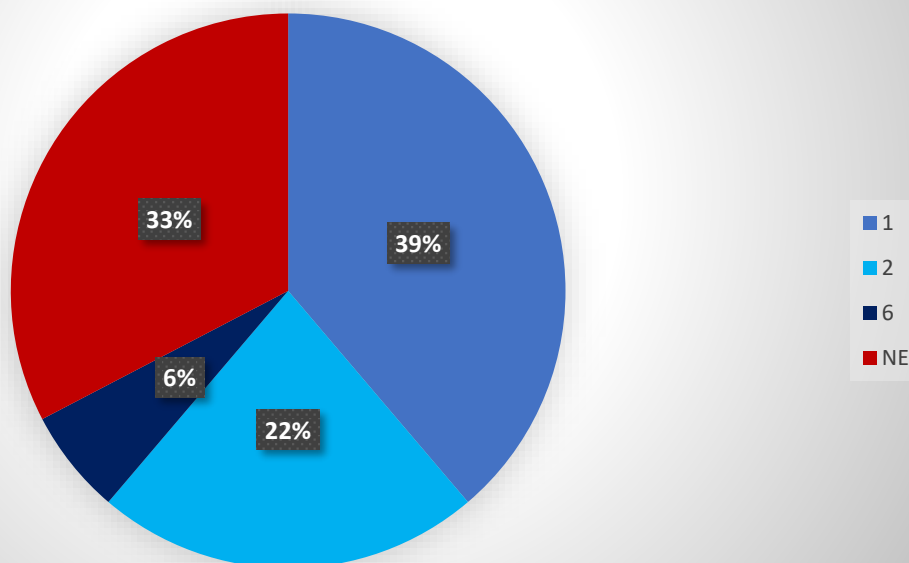
Graf 18

**Pomohl systém COVID při překonávání  
provozních potíží ve vaší firmě nebo organizaci?**



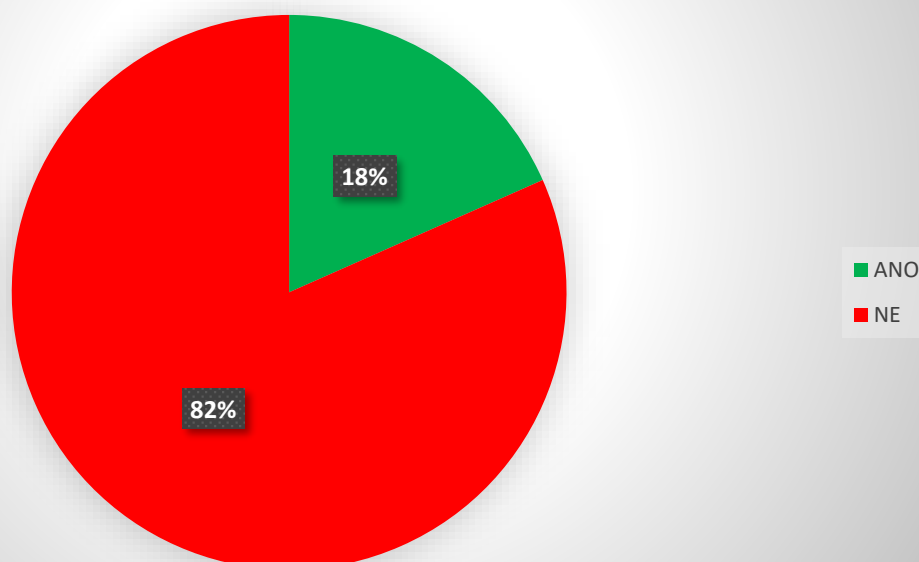
Graf 19

V jakém časovém horizontu, po odeslání žádosti, jste obdrželi podporu ze systému ANTIVIRUS?



Graf 20

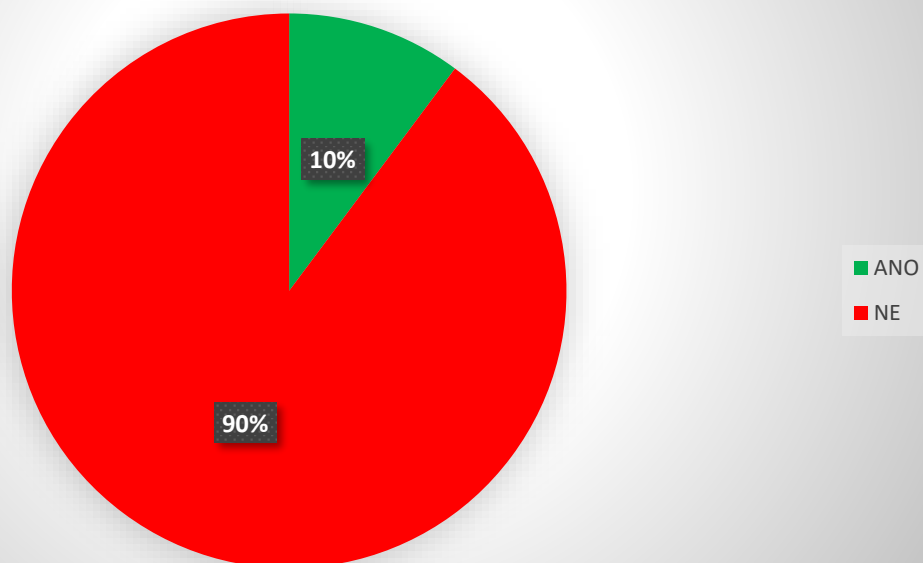
Byla vaše firma nebo organizace informována o připravovaném Národním plánu obnovy pro léta 2021-2023?



Graf 21

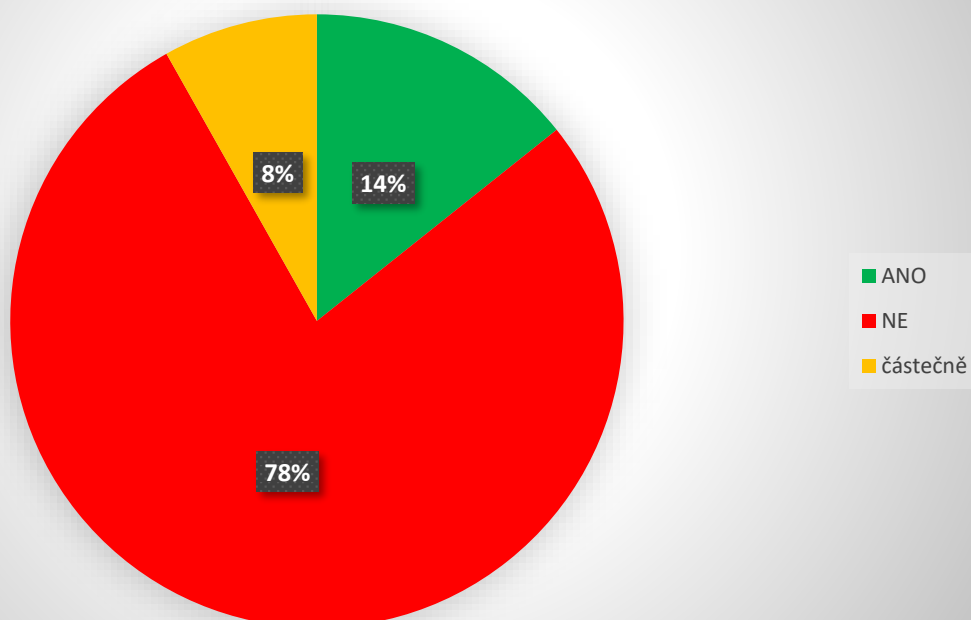


**Byla Vaše firma nebo organizace informována o Akčním plánu ČR k Evropskému pilíři sociálních práv?**



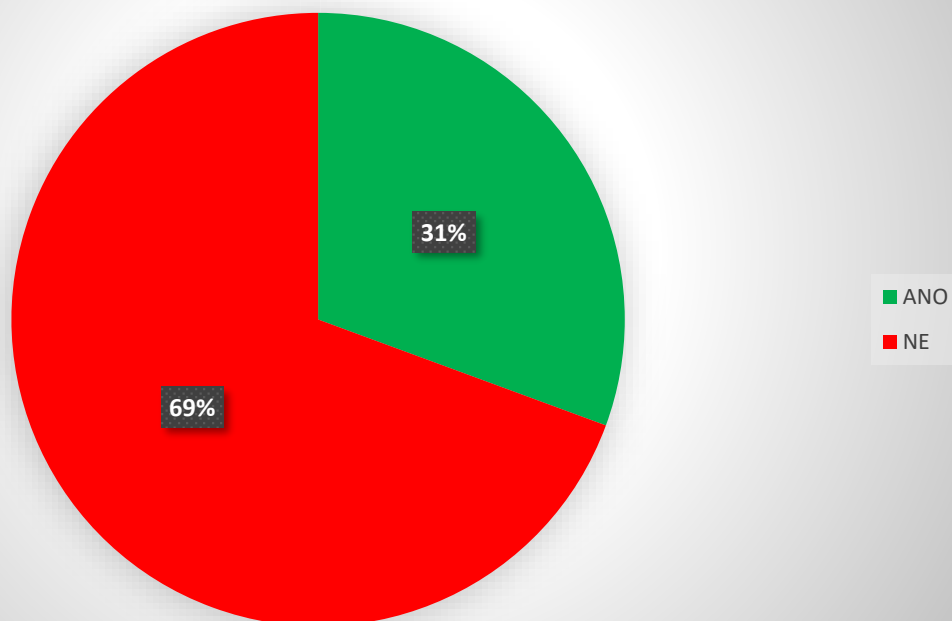
Graf 22

**Využívali jste ve vaší firmě nebo organizaci zahraničních pracovníků?**



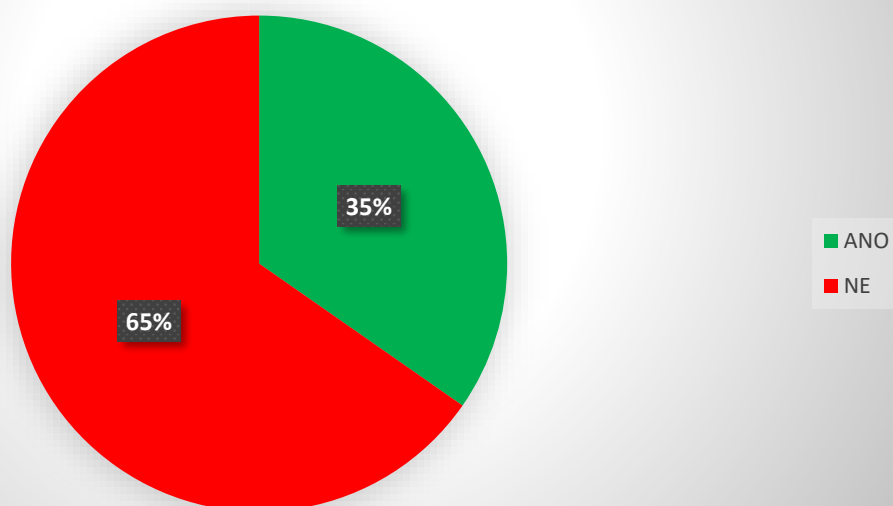
Graf 23

**V současné době máte dostatečný počet pracovníků?**



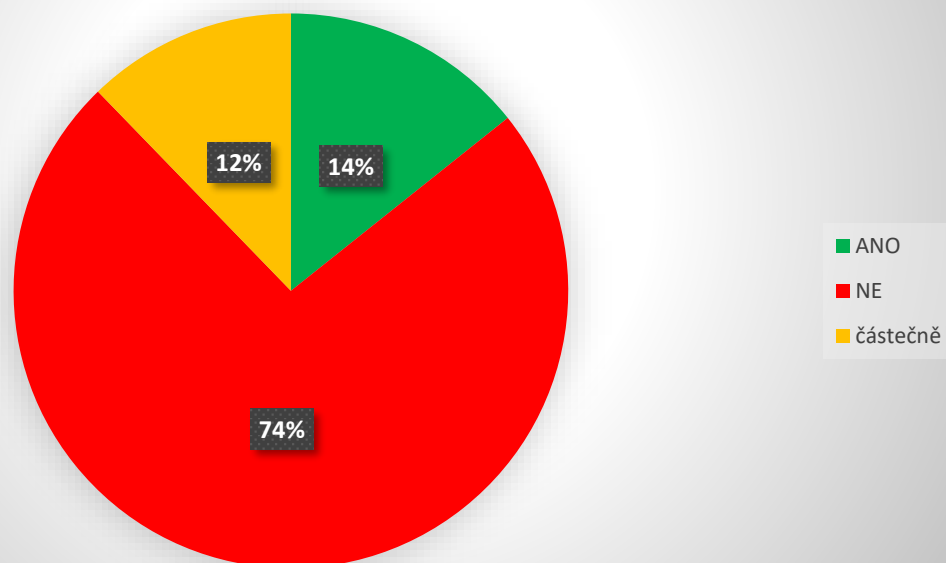
Graf 24

**Bude pro vaši firmu nebo organizaci přínosem novela zákona o zaměstnanosti zavádějící „příspěvek v době částečné práce“ „kurzarbeit“ ?**



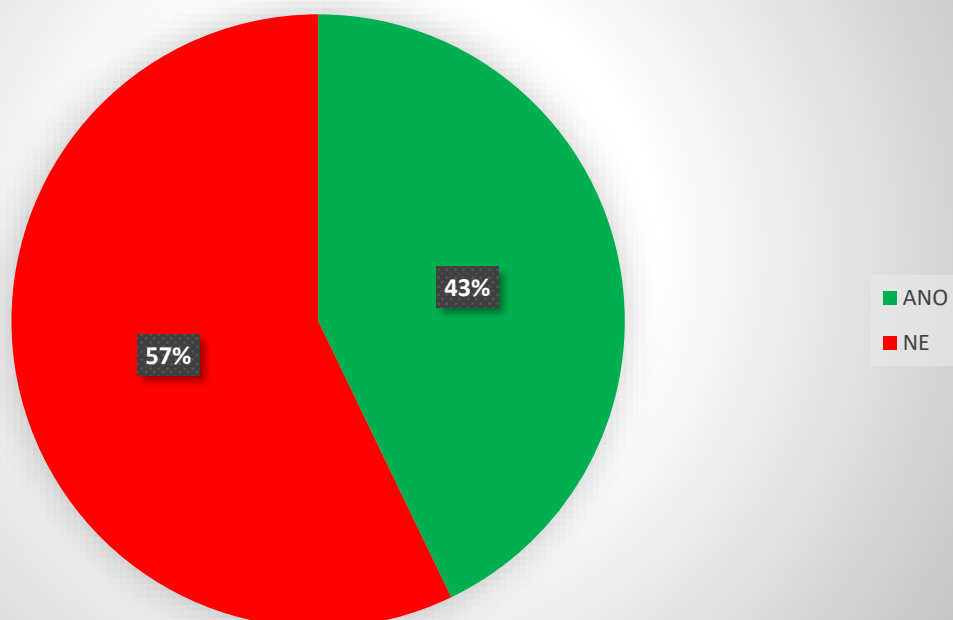
Graf 25

**Je možné ve vaší firmě nebo organizaci využít dobu uzavřeného nebo omezeného provozu pro další rekvalifikaci nebo celoživotní vzdělávání?**



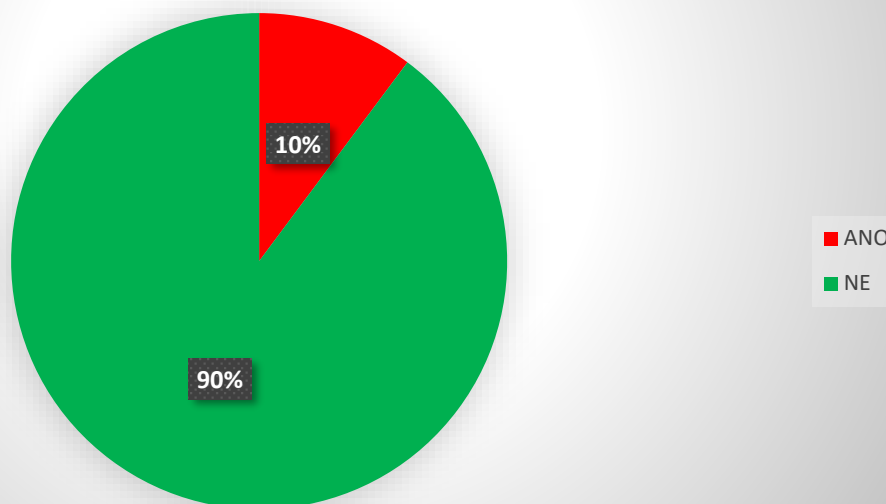
Graf 26

**Najímali jste nové zaměstnance během pandemie COVID-19?**



Graf 27

## Pokud jste závislí na dodávkách od jiných dodavatelů museli jste omezit výrobu/provoz v souvislosti s nedostatkem potřebných dodávek?



Z uvedených odpovědí k jednotlivým otázkám dotazníkové akce vyplývá, že existují rozdíly mezi připraveností a schopností podniků reagovat na mimořádné situace, které ovlivňují jejich provoz. Krizový plán pro pandemii nemělo zpracováno cca 84 % dotázaných. Příčinou pravděpodobně byla skutečnost, že takové opatření nebylo žádáno zákonem, ve kterém je za krizové situace, případně nouzový stav, považována především živelná nebo průmyslová katastrofa. V budoucnu nový krizový plán předpokládá připravit jen 28 % dotázaných, a 43 % předpokládá připravit i jiná opatření.

Důsledky pandemie pro podniky (omezení počtu pracovníků na jednom místě, případně roušky), zcela postihlo provoz firmy pouze 8 % dotázaných ale k částečnému omezení provozu došlo u 92 % respondentů, z toho 65 % dotázaných organizovalo práci z domova.

O náhradu škody nepožádalo 33 % dotazovaných, 39 % požádalo o ANTIVIRUS, 16 % o podporu COVID a 12 % požádalo o oba programy. Celkem požádalo o podporu 61 % respondentů. Náhradu škody obdrželi dotazovaní v řádu 1-3 měsíců, pouze 33 % požadavků nebylo do doby ukončení dotazníkové akce realizováno.

Podle vyjádření dotazovaných program ANTIVIRUS zachoval potřebný počet pracovníků jen u 39 %, program COVID pak jen u 20 %.

Národní plán obnovy na léta 2021-23 znalo pouze 18 % dotazovaných, Akční plán EK k Evropskému pilíři sociálních práv pak jen 10 % dotazovaných, proto je uveden v příloze 2 této studie.

Většina dotázaných byla informována o možné pomoci státu prostřednictvím veřejných sdělovacích prostředků nebo prostřednictvím krajských i místních úřadů státní správy nebo úřadů práce.

Ze získaných odpovědí dotázaných je rovněž zřejmé, že ministerstvo práce a sociálních věcí ČR informovalo o přípravě novely zákona o zaměstnanosti související s úpravou tzv. „kurzarbeitu“, tj. příspěvek zaměstnavatele v době částečného omezení pracovní činnosti (obdoba „ANTIVIRUS „) pravděpodobně nedostatečně, pouze 35 % dotázaných předpokládá, že uvedená legislativní změna bude pro jejich firmu přínosem.

Další rekvalifikaci pracovníků v době omezeného provozu předpokládá jen 14 % dotázaných, částečně pak 12 % respondentů, ale 74 % takovou činnost nepředpokládá. Teoreticky by to mohlo znamenat, že vedení organizace si dostatečně neuvědomuje nutnost dalšího vzdělávání svých pracovníků v návaznosti na vývojové změny a potřebu inovací umožňující zvýšení konkurenceschopnosti podniku.

Zajímavé rovněž je, že pouze 10 % dotázaných odpovědělo kladně na otázku, zda omezení dodávek pro výrobu, v důsledku uzavření nebo omezení provozu dodavatele, ovlivnilo jejich vlastní výrobu nebo služby.

Podle výsledků dotazníkové akce (i když počet získaných odpovědí není reprezentativní) členská základna KZPS získává potřebné informace o aktuálních možnostech převážně z veřejně dostupných zdrojů. Bylo by vhodné využít možnosti digitalizace státní správy i pro rychlejší a kvalitnější informovanost organizací, podniků a služeb. Pro realizaci tohoto úkolu je možné více využít i členy Dohody o hospodářské a sociální spolupráci (tak zvané „tripartity“), která podle dílčích informací z veřejných zdrojů do této činnosti rozšiřování aktuálních poznatků o spolupráci státu a podnikatelských struktur nebyla v letech 2020-21 dostatečně využita. Obdobně by mohla být více tato spolupráce zapojena i do rozšiřování informací o společných cílech a úkolech v rámci EU nebo OSN (např. cíle zelené dohody do roku 2030), v oblasti energetické bezpečnosti zejména po vojenské operaci Ruské federace na Ukrajině, nebo v návaznosti na společná opatření EU související s obnovou ekonomiky čl. států po pandemii COVID 19.

## 6. Závěrečná doporučení

V současné době útlumu pandemie COVID 19 v ČR se opatření odstraňující zjištěné nedostatky v letech 2020-21 považují za méně důležité s ohledem na politické skutečnosti vzniklé válkou na Ukrajině od února 2022, která ke covidovým problémům přidala i problémy energetické a bezpečnostní.

EU prostřednictvím Evropské komise v dubnu 2022 proto vyzvala členské státy k intenzivnější přípravě na další fázi případné pandemie COVID 19, zejména v oblasti výroby a distribuce vakcín, vytváření předpokladů pro nepřetržitý chod výrobní, obchodní i zemědělské sféry za krizových podmínek, maximálně využívající získané zkušenosti z let 2020-2021.

**EK počátkem června 2022 zpracovala návrh rozpočtu EU na rok 2023**, jehož cílem je posílení postavení Evropy, řešení nejpalčivějších problémů čl. států EU, tj. zajištění udržitelného hospodářského oživení a zvýšení odolnosti Evropy i schopnosti čelit důsledkům nejen pandemie COVID 19, ale i války na Ukrajině.

**Koncem května 2022 schválila EK Dohodu o partnerství ČR a EU a tím i předložené operační programy ČR na léta 2021-27**, které byly EK po schválení vládou ČR předloženy koncem prosince 2021 až ledna 2022. Lze proto konstatovat, že základní předpoklady ze strany ČR i EU pro zásadní zlepšení ekonomické spolupráce jsou vytvořeny, i když s určitým zpožděním. Hlavním úkolem v současné době bude systematicky pracovat s uvedenými možnostmi a postupně řešit nedostatky, které pandemie COVID a situace na Ukrajině v posledních měsících přinesly.

**V tomto obtížném období Česká republika přebírá od 1. července 2022 funkci předsednictví ČR v Radách EU a ve spolupráci s Evropskou radou i odpovědnost za řešení úkolů EU jak v oblasti hospodářské, tak i bezpečnostní.** Představitelé české vlády budou předsedat 10 Radám EU v následujících oblastech činnosti : pro obecné záležitosti, pro zahraniční věci, pro hospodářské a finanční záležitosti, pro spravedlnost a vnitřní věci, pro zemědělství a rybolov, pro konkurenceschopnost , pro dopravu, telekomunikace a energetiku, pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele, pro životní prostředí i pro vzdělávání, mládež, kulturu a sport. **Koncem roku 2021 vláda ČR proto ve spolupráci s orgány EU vypracovala a následně v listopadu 2021 schválila sektorové agendy předsednictví EU**, které jsou k dispozici na [www.vlada.cz](http://www.vlada.cz) ( CZ PRES). **Zkušenosti z jednání a předsedání 10 Radám EU mohou přispět ke zkvalitnění a zrychlení dopracování strategických a koncepčních dokumentů dalšího ekonomického rozvoje v ČR.**

**V oblasti průmyslové politiky** může jít o zrychlení obnovy ekonomiky po pandemii včetně rozšíření její digitalizace a přechodu k udržitelnější a konkurenceschopnější ekonomice zejména na vnitřním trhu EU. V návaznosti na rozvoj digitálního trhu EU usilovat o kybernetickou bezpečnost a současně prohlubovat spolupráci mezi podnikovou sférou a veřejnou správou.

**V oblasti dopravy a energetiky** jde o dobudování evropských dopravních sítí pro osobní i nákladní dopravu, včetně multimodálních přepravních systémů nákladní dopravy a městské a příměstské osobní dopravy. **V oblasti energetiky** pak o podporu využívání energií z obnovitelných zdrojů, **vytvoření předpokladů pro energetickou nezávislost na Ruské federaci a v neposlední řadě i možnost dalšího využívání jaderné energie.**

**V části hospodářské politiky ČR** zabývající se zaměstnaností a sociální politikou je nutno vycházet z dokumentů umožňujících postupnou realizaci Evropského sociálního pilíře z roku 2017 a zejména pak z Akčního programu pro ESP, který je uveden v Příloze 2 studie.

Důležité je rovněž věnovat **pozornost změnám ve vzdělávání, včetně celoživotního vzdělávání** v průběhu pracovního procesu. Urychlit vzdělávání v oblasti digitalizace a ve vysokoškolském vzdělávání dbát na potřeby praxe v průmyslu, obchodu i zemědělství.

Nad rámec společných cílů EU bude muset ČR v průběhu 2. pol. 2022 řešit i aktuální problémy EU spojené s důsledky napadení Ukrajiny Ruskou federací v oblasti obrany a bezpečnosti a následně i obnovení ekonomiky Ukrajiny postupně na úrovni roku 2021.

Pro zkvalitnění informovanosti členských organizací KPZS v oblasti přípravy právních norem ČR, koncepcí a strategií dalšího rozvoje ČR v období do roku 2030-50 by ve větší míře mělo být více využito celoživotní vzdělávání zaměstnanců ve spolupráci se sociálními partnery i odbornými pracovišti.

Závěrem lze konstatovat, že zjištěné skutečnosti vyplývající z realizované dotazníkové akce i když nejsou reprezentativní s ohledem na četnost členských organizací v KZPS, ukazují na problémy v běžné komunikaci mezi zástupci veřejné správy a podnikatelskou sférou a tím i zpomalení realizace společných změn v naší ekonomice a následně i na společném vnitřním trhu EU. Přínosem v této oblasti by právě měla být efektivnější spolupráce veřejné správy a podnikatelů v oblasti digitalizace.

## 6. Přílohy

- 1) Vývoj minimální mzdy v ČR od roku 1991 do 2020
- 2) Akční plán pro EPSP
- 3) Směrnice Evropského parlamentu a Rady o přiměřených mzdách v EU



## Příloha 1: Vývoj minimální mzdy v ČR od jejího zavedení v roce 1991

Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Období úpravy minimální mzdy	Výše minimální mzdy (hrubé)	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2 000	10,80
1992 leden	2 200	12,00
1996 leden	2 500	13,60
1998 leden	2 650	14,80
1999 leden	3 250	18,00
1999 červenec	3 600	20,00
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden	8 000	48,10
2013 srpen	8 500	50,60
2015 leden	9 200	55,00
2016 leden	9 900	58,70
2017 leden	11 000	66,00
2018 leden	12 200	73,20
2019 leden	13 350	79,80
2020 leden	14 600	87,30
2021 leden	15 200	90,50



V Bruselu dne 4.3.2021  
COM(2021) 102 final

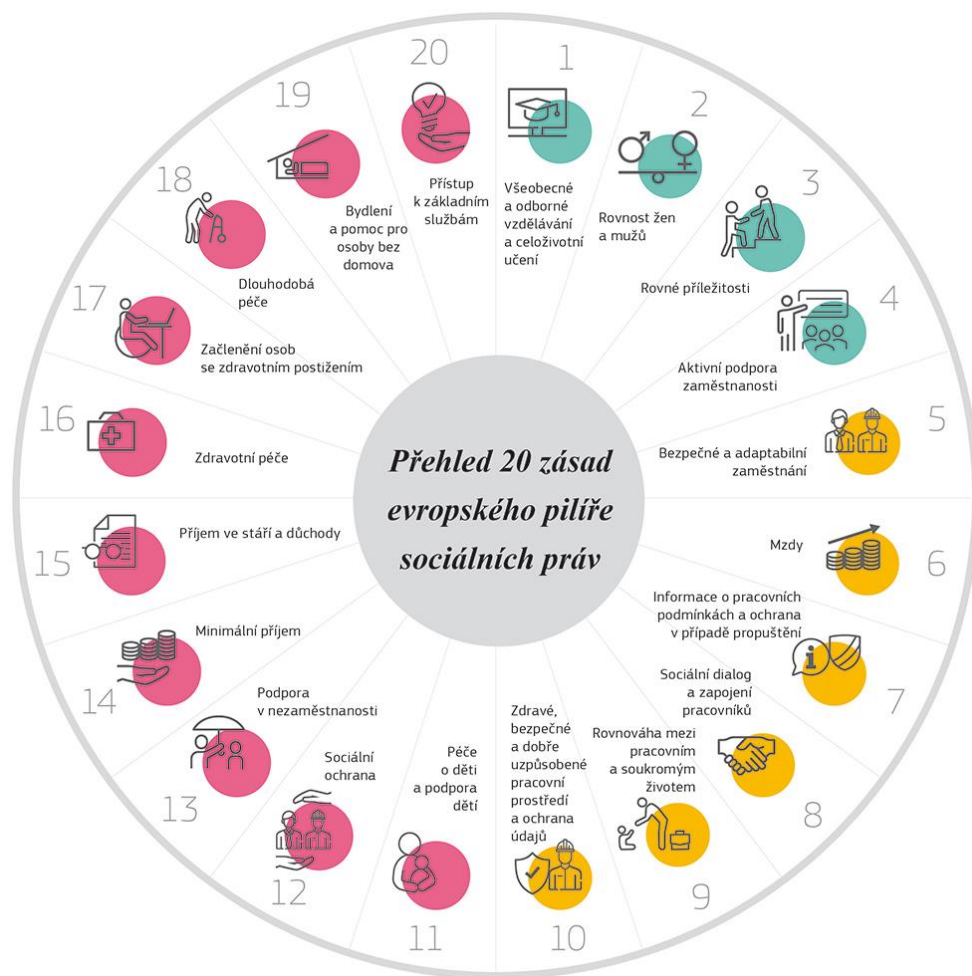
**SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU  
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

**Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv**

{SWD(2021) 46 final}

**SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU  
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

**Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv**



*Zatímco překonáváme pandemii, připravujeme nezbytné reformy a zrychlujeme dvojí, zelenou a digitální transformaci, domnívám se, že je čas rovněž přizpůsobit sociální pravidla. Soubor pravidel, který zajišťuje mezigenerační solidaritu, odměňuje podnikatele, kteří se starají o své zaměstnance, zaměřuje se na pracovní místa a otevírá příležitosti a staví dovednosti, inovace a sociální ochranu na stejnou úroveň.*

Předsedkyně Evropské komise von der Leyenová, proslov v Evropském parlamentu, 20. ledna 2021.

*Cesta k ekologičtější, spravedlivější a inkluzivnější budoucnosti s sebou přinese krátkodobé náklady a výzvy. Proto je tak důležité doplnit realizaci této změny o nezbytná doprovodná opatření a pomoci komunitám i jednotlivcům přizpůsobit se nové situaci. K tomu je zapotřebí věnovat bedlivou pozornost sociálním otázkám. Na úrovni EU a členských států by měl být s náležitým ohledem na příslušné pravomoci prováděn evropský pilíř sociálních práv.*

Evropská rada, nová strategická agenda EU na období 2019–2024.

*Evropský parlament [...] zdůrazňuje, že pokrok směrem k udržitelné, spravedlivé a inkluzivní sociální Evropě vyžaduje silný společný závazek jak k pokroku v rámci Agendy OSN 2030, tak k provádění a realizaci zásad a práv obsažených v evropském pilíři sociálních práv.*

Usnesení Evropského parlamentu o silné sociální Evropě pro spravedlivou transformaci (17. prosince 2020).

## 1. Silná sociální Evropa pro spravedlivou transformaci a obnovu

**V silné sociální Evropě jde o lidi a jejich dobré životní podmínky.** Evropa je domovem nejrovnoprávnějších společností na světě, ve kterých platí nejvyšší standardy pracovních podmínek a široká sociální ochrana. Konkurenceschopná udržitelnost<sup>1</sup> je ústředním prvkem evropského sociálně tržního hospodářství a usiluje o udržitelný a inkluzivní model růstu, který přináší to nejlepší pro občany i planetu. Na tomto jedinečném modelu spočívá sociální a ekonomická odolnost Evropy<sup>2</sup>.

Evropané oceňují tento jedinečný sociální a ekonomický model a očekávají, že přinese příležitosti pro všechny bez ohledu na pohlaví, rasový nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci. Ambicí Unie je, aby se naplnil slib sdílené prosperity. To je rovněž příslibem evropského pilíře sociálních práv vyhlášeného Evropským parlamentem, Radou a Komisí v roce 2017.

Změna klimatu, problémy v oblasti životního prostředí, digitalizace, globalizace a demografické trendy rychle mění náš každodenní život. Pandemie COVID-19 vystavila Evropu dalším drastickým změnám, pokud jde o naše pracovní místa, vzdělávání, ekonomiku, sociální systémy a společenský život. V dobách hlubokých transformací, jako jsou tyto, je naše sociální struktura podrobena zkoušce. Evropané nadále oprávněně trvají na příslibu výkonného sociálně tržního hospodářství s pracovními místy, která umožňují důstojný život a ochranu v době nouze. Devět z deseti Evropanů se domnívá, že sociální Evropa je pro ně důležitá a že by měla nabízet rovné příležitosti a přístup na trh práce, jakož i spravedlivé pracovní podmínky a sociální ochranu<sup>3</sup>. Ústředním bodem evropské reakce na tyto změny je zlepšování a přizpůsobování našeho „souboru sociálních pravidel“ – podpora hospodářství, které funguje pro občany a podporuje sociální pokrok.

Silná vnitrostátní i celoevropská politická reakce na pandemii COVID-19 úspěšně snižuje její důsledky pro zaměstnanost a sociální důsledky. Díky pevné jednotě a koordinaci poskytla evropská solidarita členským státům podporu při zavádění režimů zkrácené pracovní doby a podobných opatření k zachování pracovních míst s cílem omezit v této mimořádné zdravotní situaci nezaměstnanost. To pomohlo zachovat zaměstnanost, příjmy a hospodářství.

Stejná jednota, koordinace a solidarita bude zapotřebí i v následujících letech, aby bylo možné se posunout kupředu směrem k zelenějšímu a digitálnějšímu desetiletí, v němž se Evropanům bude dařit. Výzvy, které před námi stojí, jsou ve všech členských státech podobné, byť se liší v rozsahu. Musíme usilovat o nový „soubor sociálních pravidel“, který zajistí solidaritu mezi generacemi a vytvoří příležitosti pro všechny, odmění podnikatele, kteří se starají o své zaměstnance, zaměří se na pracovní místa, podpoří lepší životní a pracovní podmínky, investice do kvalitního a inkluzivního vzdělávání, odborné přípravy, dovedností a inovací a zajistí odpovídající sociální ochranu pro všechny. Musíme posílit sociální práva a utužit evropský sociální rozměr ve všech politikách Evropské unie, jak je zakotveno ve Smlouvách<sup>4</sup>. Tím bude zajištěno, že přechod ke klimatické neutralitě, digitalizace a demografické změny budou sociálně spravedlivé a vyvážené, což povede k úspěchu Zelené dohody pro Evropu a nadcházejí digitální dekády do roku 2030 ve prospěch všech Evropanů.

<sup>1</sup> Jak je uvedeno v roční strategii pro udržitelný růst 2021, COM(2020) 575 final.

<sup>2</sup> COM(2020) 493 final ze dne 9. září 2020.

<sup>3</sup> Zvláštní průzkum Eurobarometr č. 509 o sociálních otázkách, březen 2021.

<sup>4</sup> Smlouva o Evropské unii a Smlouva o fungování Evropské unie 2016/2020-03-01, viz článek 3 a článek 9.

**Dvacet zásad evropského pilíře sociálních práv je majákem, který nás vede k silné sociální Evropě a nastavuje vizi našeho nového „souboru sociálních pravidel“.** Jsou vyjádřením zásad a práv, které jsou nezbytné pro spravedlivé a dobře fungující trhy práce a systémy sociálního zabezpečení v Evropě 21. století. Některé zásady znovu potvrzují práva, která již v *acquis* Unie existují; jiné stanovují jasné cíle pro budoucí cestu při řešení výzev vyplývajících ze společenského, technologického a ekonomického rozvoje.

Účinné provádění evropského pilíře sociálních práv je nyní důležitější než kdy jindy a do značné míry závisí na odhodlání a činnosti členských států, které nesou hlavní odpovědnost za politiku v oblasti zaměstnanosti a dovedností a za sociální politiku.

Opatření na úrovni EU mohou doplňovat vnitrostátní opatření a tento **akční plán je příspěvkem Komise k provádění zásad sociálního pilíře** v souladu s výzvami evropských vedoucích představitelů<sup>5</sup> a Evropského parlamentu.

**Akční plán vychází z rozsáhlé konzultace, jež byla zahájena přibližně před rokem<sup>6</sup>** a při níž bylo obdrženo více než 1 000 příspěvků od občanů, orgánů a institucí EU, orgánů členských států, regionálních a místních orgánů, sociálních partnerů a organizací občanské společnosti<sup>7</sup>. Akční plán stanoví řadu opatření EU, která se Komise zavázala přijmout během současného mandátu, přičemž vychází z mnoha opatření přijatých od vyhlášení evropského pilíře sociálních práv v Göteborgu<sup>8</sup>. Rovněž předkládá tři cíle na úrovni EU, kterých má být dosaženo do roku 2030 a které pomohou řídit vnitrostátní politiky a reformy.

**Sociální summit v Portu v květnu 2021 bude příležitostí shromáždit síly k obnovení závazku k provádění sociálního pilíře na nejvyšší politické úrovni.** Tento akční plán představuje příspěvek Komise k sociálnímu summitu v Portu. Komise vyzývá členské státy, sociální partnery a další příslušné subjekty, jako jsou regionální a místní orgány či občanská společnost, aby se připojily ke společnému úsilí o urychlení provádění pilíře v rámci svých příslušných oblastí působnosti a aby rychle uvedly jeho zásady do praxe, tak aby byla silná sociální Evropa i nadále vzorem pro svět.

## **2. Tři cíle EU pro stanovení výhledu do roku 2030**

**Silná sociální Evropa je základem nejen prosperity a dobrých životních podmínek našich občanů, ale také konkurenceschopného hospodářství.** Klíčem k tomu bude kvalifikovaná inovativní pracovní síla schopná přizpůsobovat se zelené a digitální transformaci a utvářet ji.

V době, kdy Evropa vstupuje do nového desetiletí, je však stále třeba učinit pokrok při dosahování vysoké úrovně zaměstnanosti, dovedností a zaměstnatelnosti a odolných systémů sociální ochrany. V prosinci 2020 bylo 16 milionů lidí bez práce a nezaměstnanost mladých činila 17,8 %, což je podstatně více než obecná míra nezaměstnanosti. Jako první byli kvůli propuknutí pandemie COVID-19 propouštěni pracovníci s nízkou kvalifikací či nízkými platy a dočasní pracovníci. Podíl migrantů na trhu práce byl rovněž pandemií neúměrně ovlivněn<sup>9</sup>. I když jsou dovednosti zásadní pro vybavení lidí na nová zelená a digitální pracovní místa a pomáhají chránit pracovníky před nezaměstnaností,

<sup>5</sup> Evropská rada, 20. června 2019, nová strategická agenda EU na období 2019–2024.

<sup>6</sup> COM(2020) 14 final ze dne 14. ledna 2020.

<sup>7</sup> Výsledky konzultace jsou uvedeny v pracovním dokumentu útvarů Komise přiloženém k tomuto sdělení (SWD(2021) 46).

<sup>8</sup> Průvodní pracovní dokument útvarů Komise (SWD(2021) 46) a příloha 1 tohoto sdělení tato opatření popisují.

<sup>9</sup> <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-onimmigrants-and-their-children-e7cbb7de>

každoročně se účastní nějaké formy odborné přípravy méně než 40 % dospělých a příliš mnoho mladých lidí má stále jen nízkou úroveň dovedností či nedosahuje vyššího sekundárního vzdělání<sup>10</sup>. Ženy, které v roce 2018 stále vydělávaly v průměru o 14 % méně než muži, nadále vykonávají většinu pečovatelských činností v domácnosti a potýkají se s obtížemi, chtějí-li vstoupit na trh práce a setrvat na něm, což má dopady i na jejich důchody. Před pandemií bylo 91 milionů lidí ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením a 22,2 % dětí žilo v chudých domácnostech. Odhaduje se, že každou noc spí na ulicích po celé Evropě přibližně 700 000 lidí.

Vzhledem k očekávanému nárůstu nezaměstnanosti a nerovností v důsledku pandemie je proto nezbytné zaměřit naše politické úsilí na vytváření kvalitních pracovních míst, prohlubování dovedností a změnu kvalifikace a na snižování chudoby a vyloučení, abychom směřovali své zdroje tam, kde jsou nejvíce potřebné.

**Komise navrhuje tři hlavní cíle EU, kterých má být dosaženo do konce tohoto desetiletí v oblasti zaměstnanosti, dovedností a sociální ochrany**, v souladu s cíli udržitelného rozvoje OSN<sup>11</sup>. Spolu s cíli zakotvenými v zásadách pilíře a s finanční podporou z víceletého finančního rámce na období 2021–2027<sup>12</sup> a nástroje Next Generation EU<sup>13</sup> budou tyto cíle řídit naše společné úsilí o silnou sociální Evropu a dosažení udržitelného dopadu. Sociální cíle, které doplní odvážné politické cíle EU stanovené pro zelenou a digitální transformaci, pomohou zaměřit politické úsilí na dosažení výsledků a budou představovat důležitou pobídku k reformám a investicím v členských státech. Mohou řídit politická rozhodnutí v členských státech a jejich regionech, a to i v souvislosti s národními plány pro oživení a odolnost v rámci Nástroje pro oživení a odolnost v souladu s příslušnými doporučeními pro jednotlivé země<sup>14</sup> a v souvislosti s plánováním fondů politiky soudržnosti na období 2021–2027. Umožní také měřit a sledovat pokrok směrem k ambicím a politickému závazku pilíře.

Cíle EU odrážejí společné ambice do roku 2030, k nimž tento akční plán významně přispívá, přičemž většina nástrojů k jejich dosažení je v příslušnosti členských států.

➤ **Nejméně 78 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být do roku 2030 zaměstnáno**

S mírou zaměstnanosti v EU na úrovni 73,1 % v roce 2019 bylo téměř dosaženo cíle 75% míry zaměstnanosti vytyčeného ve strategii Evropa 2020. Navzdory největšímu úsilí EU zastavila krize COVID-19 šestiletý pozitivní pokrok v oblasti zaměstnanosti, když ve třetím čtvrtletí roku 2020 dosáhla míra zaměstnanosti 78,3 % u mužů a 66,6 % u žen. Stanovením nového hlavního cíle pro rok 2030 EU znovu potvrzuje svůj závazek k vysoké míře inkluzivní zaměstnanosti. V zájmu dosažení tohoto celkového cíle musí Evropa usilovat o následující:

- ve srovnání s rokem 2019 **snížit rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů alespoň na polovinu**. To bude rozhodující pro pokrok v oblasti rovnosti žen a mužů a dosažení cíle zaměstnanosti pro celou populaci v produktivním věku,
- **zvýšit poskytování formálního předškolního vzdělávání a péče**, což přispěje k lepšímu sladění pracovního a soukromého života a podpoří větší účast žen na trhu práce,

<sup>10</sup> Podle údajů průzkumu [PISA 2018](#) postrádá každý pátý mladý Evropan odpovídající dovednosti v oblasti čtení, matematiky nebo přírodních věd.

<sup>11</sup> Organizace spojených národů, 21. října 2015, A/RES/70/1 – Přeměna našeho světa: Agenda pro udržitelný rozvoj 2030.

<sup>12</sup> [https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-legal-acts\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-legal-acts_en)

<sup>13</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe\\_cs#nextgenerationeu](https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_cs#nextgenerationeu)

<sup>14</sup> Nařízení (EU) 2021/241 ze dne 12. února 2021.

- **snížit míru mladých lidí ve věku 15–29 let, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), z 12,6 % (2019) na 9 %, a to zlepšením jejich vyhlídek na zaměstnání.**

Zajistíme-li, aby se ostatní nedostatečně zastoupené skupiny – např. starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací, osoby se zdravotním postižením, osoby žijící ve venkovských a odlehlých oblastech, lesby, gayové, bisexuální, transgender, intersexuální a queer osoby (LGBTIQ), Romové a jiné etnické nebo rasové menšiny, kterým hrozí zejména vyloučení nebo diskriminace, jakož i osoby z přistěhovaleckého prostředí – účastnily trhu práce v maximální míře své kapacity, rovněž to přispěje k inkluzivnějšímu růstu zaměstnanosti. Lidé, kteří jsou v současné době odrazováni od aktivního hledání zaměstnání, musí být povzbuzováni k účasti na trhu práce, aby se mohli rychle zotavit.

Jelikož se pracovní život v EU v důsledku stárnutí a politických reforem prodlužuje, je třeba přezkoumat současný statistický pojem „populace v produktivním věku“ ve věku mezi 20 a 64 lety. Komise bude ve spolupráci s členskými státy provádět analytické a statistické činnosti s cílem upravit stávající ukazatel při příležitosti přezkumu tohoto akčního plánu.

➤ **Minimálně 60 % všech dospělých osob by se mělo každý rok účastnit odborné přípravy**

V souvislosti s oživením a souběžnou transformací je zvýšení účasti dospělých na odborné přípravě na 60 % zásadní pro zlepšení zaměstnatelnosti, podporu inovací, zajištění sociální spravedlnosti a odstranění nedostatku v oblasti digitálních dovedností. Do roku 2016 se však každoročně účastnilo vzdělávacích aktivit pouze 37 % dospělých. U dospělých s nízkou kvalifikací tato míra dosáhla pouze 18 %. Klíčovým faktorem úspěchu pro zajištění toho, aby se dospělí byli schopni později v životě zapojit do prohlubování dovedností a změny kvalifikace, je silný pilíř základních a průřezových dovedností získaných v počátečním vzdělávání a odborné přípravě. V roce 2019 ukončilo 10,2 % mladých lidí vzdělávání a odbornou přípravu maximálně s nižším sekundárním vzděláním a již se do vzdělávacích aktivit a odborné přípravy nezapojilo. Tato čísla se v důsledku současné krize mohou zhoršit. Je proto třeba posílit úsilí o zvýšení účasti dospělých na odborné přípravě a zlepšení úrovně výsledků v počátečním vzdělávání a odborné přípravě. Zejména:

- **alespoň 80 % osob ve věku 16–74 let by mělo mít základní digitální dovednosti**, což je podmínkou pro začlenění a účast na trhu práce a ve společnosti v digitálně transformované Evropě,
- **měly by se dále omezit předčasné odchody ze vzdělávání** a měla by se zvýšit účast na vyšším sekundárním vzdělávání.

Tyto cíle doplňují cíle stanovené v **Evropské agendě dovedností<sup>15</sup>, doporučení Rady o odborném vzdělávání a odborné přípravě<sup>16</sup> a v usnesení Rady o Evropském prostoru vzdělávání<sup>17</sup>.**

➤ **Počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením by se měl do roku 2030 snížit nejméně o 15 milionů**

<sup>15</sup> COM(2020) 274 final ze dne 1. července 2020.

<sup>16</sup> Doporučení Rady ze dne 24. listopadu 2020 (2020/C 417/01).

<sup>17</sup> Usnesení Rady ze dne 22. února 2021 (2021/C 66/01).



Chudoba a sociální vyloučení se v EU v posledním desetiletí snížily. V roce 2019 bylo v EU ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením přibližně 91 milionů osob (z toho 17,9 milionu byly děti ve věku 0–17 let), což je téměř o 12 milionů méně než v roce 2008 a přibližně o 17 milionů méně než rekordní počet v roce 2012. Ambiciózní sociální cíl strategie Evropa 2020 spočívající ve snížení o 20 milionů však stále nebyl splněn. Očekává se, že pandemie COVID-19 situaci zhorší, což povede v krátkodobém horizontu k vyššímu stupni finanční nejistoty, chudoby a nerovnosti příjmů. Z 15 milionů osob, které se mají vymanit z chudoby, **by mělo být nejméně 5 milionů dětí**. Zaměření na děti umožní poskytnout jim nejen přístup k novým příležitostem, ale také přispěje k prolomení mezigeneračního cyklu chudoby a zabrání tomu, aby se z dětí stávali dospělí ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením, čímž bude dosaženo i dlouhodobých systémových účinků.

Tyto tři hlavní cíle pro rok 2030 jsou považovány za ambiciózní a zároveň realistické. Ačkoli míra nejistoty spojená s pandemií a jejími důsledky pro naše společnosti a ekonomiky neumožňuje plně předpovědět pokroky očekávané v příštích letech, navrhované cíle odrážejí nejnovější ekonomické prognózy a dopad krize COVID-19 podle nejnovějších dostupných údajů a minulých zkušeností (zejména vývoj po finanční krizi)<sup>18</sup>.

Snaha o jejich dosažení je nezbytná, má-li si Evropa udržet vedoucí postavení v oblasti podpory dobrých životních podmínek obyvatel. I když se pokrok během období do roku 2030 a mezi jednotlivými členskými státy pravděpodobně bude lišit, je dosažení těchto cílů na dosah, pokud se – při zohlednění výchozí pozice jednotlivých zemí – všechny členské státy spojí ve společném úsilí a přijmou opatření k naplnění těchto cílů v zájmu podpory vzestupné konvergence a dobrých životních podmínek. **Komise vyzývá Evropskou radu, aby tyto tři cíle potvrdila. Vyzývá rovněž členské státy, aby vymezily své vlastní vnitrostátní cíle jako příspěvek k tomuto společnému úsilí.**

**Tyto nové cíle budou podpořeny revizí srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů.** Revidovaný srovnávací přehled bude sledovat trendy a výsledky členských států, což Komisi umožní monitorovat pokrok směrem k provádění zásad sociálního pilíře jako součást dobře zavedeného rámce pro koordinaci politik v souvislosti s evropským semestrem.

### 3. Provádění zásad sociálního pilíře

Od vyhlášení sociálního pilíře na vrcholné schůzce v Göteborgu v roce 2017 již byla přijata významná opatření<sup>19</sup> na úrovni EU a na vnitrostátní, regionální nebo místní úrovni s podporou fondů EU, technickou podporou a vedením prostřednictvím procesu evropského semestru a doporučení k posílení sociálního rozměru EU<sup>20</sup>. Nyní nastal čas vyvinout – za účasti všech úrovní správy, sociálních partnerů a dalších subjektů – koordinované úsilí, aby se zásady sociálního pilíře plně prováděly. Následující oddíly se zaměřují na oblasti, které vyžadují další pozornost, a to nejen v současném kontextu oživení, ale také v dlouhodobějším horizontu, aby bylo možné do roku 2030 vybudovat silnější sociální Evropu ve prospěch všech Evropanů.

#### 3.1 Více kvalitních pracovních míst

##### Vytváření pracovních příležitostí v reálné ekonomice

<sup>18</sup> Pro podrobné projekce viz pracovní dokument útvarů Komise (SWD(2021) 46), který je přiložen k tomuto sdělení.

<sup>19</sup> <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20980&langId=en>

<sup>20</sup> Viz pracovní dokument útvarů Komise (SWD(2021) 46), který je přiložen k tomuto sdělení, a příloha I sdělení.

**Zachování a vytváření nových pracovních míst je dnes pro EU prioritou.** Kvalitní zaměstnání je klíčovým zdrojem příjmu, účelu a úspěchu a je nezbytné pro sociální začlenění a aktivní účast ve společnosti. V letech 2014 až 2019 bylo v hospodářství EU vytvořeno více než 14,5 milionu pracovních míst. Koronavirová krize však tento trend zastavila a životní a pracovní vyhlídky mnoha Evropanů byly ohroženy.

**V bezprostřední reakci na krizi byla opatření na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni do značné míry schopna negativní dopad zmírnit.** Režimy zkrácené pracovní doby byly účinné při zachování zaměstnanosti v kontextu pandemie a měly by zůstat v platnosti, pokud to bude nutné. Evropský nástroj pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci (SURE)<sup>21</sup> je podle politických pokynů Komise koncipován jako nástroj na ochranu našich občanů během vnějších šoků. Poskytuje půjčky na financování režimů zkrácené pracovní doby a podobných opatření, zejména pro osoby samostatně výdělečně činné. EU vydala vůbec první sociální dluhopisy EU na financování těchto půjček, což rovněž přispívá k rozvoji sociálního financování v Evropě. Do konce roku 2020 byla v rámci tohoto nástroje schválena finanční podpora v celkové výši 90,3 miliardy EUR na pomoc osmnácti členským státům. Do začátku února 2021 obdrželo patnáct zemí EU v rámci programu SURE přibližně 53,5 miliardy EUR, další podpora bude následovat. V nadcházejících letech úspěchy programu SURE důkladně vyhodnotíme.

**Vzhledem k tomu, že Evropa od reakce na krizi směřuje k oživení, je však zapotřebí podpora zaměstnanosti a tvorby kvalitních pracovních míst, jež bude více zaměřena na budoucnost, aby bylo možné vybudovat udržitelnou cestu k cíli dosažení 78% zaměstnanosti do roku 2030.** V mnoha odvětvích v důsledku pandemie pravděpodobně po určitou dobu nedojde k úplnému oživení a mnoho společností se z této krize dostane ve stavu finanční tísně. Má-li být podporováno oživení a maximalizován potenciál vytváření pracovních míst napříč ekonomickými ekosystémy, je nezbytné nutně ozdravit a podporovat plně fungující jednotný trh. V této souvislosti je zapotřebí strategického přístupu k postupnému přechodu od nouzových opatření k opatřením, která mohou přispět k oživení. Je nezbytné investovat do lidí, aby byl usnadněn jejich přechod mezi zaměstnáními směrem k zelenému a digitálnímu odvětví a aby byla podporována restrukturalizace odvětví, která jsou nejvíce postižena pandemií. Nová politická řešení by měla zahrnovat soudržný soubor aktivních politik trhu práce, včetně pobídek k dočasnému zaměstnávání a transformaci, politik v oblasti dovedností a lepších služeb zaměstnanosti, s plným využitím dostupných finančních prostředků EU. Opatření mohou zahrnovat například podporu učňovské přípravy a podnikání nebo plány na opětovnou zaměstnanost určené na podporu pracovníků ohrožených nezaměstnaností. Měly by být upřednostňovány investice do dovedností požadovaných v rozvíjejících se odvětvích, aby poskytly skutečné pracovní perspektivy pracovníkům, kteří jsou ohroženi propuštěním nebo jsou již nezaměstnaní. **Komise předkládá na podporu oživení po krizi COVID-19 v členských státech, jež vytvoří dostatek pracovních míst, spolu s tímto akčním plánem doporučení Komise o účinné aktivní podpoře zaměstnanosti<sup>22</sup>, jež poskytuje pokyny ke kombinování politických opatření a dostupného financování s cílem podporovat tvorbu pracovních míst a přechod mezi zaměstnáními směrem k expandujícím, zejména digitálním a zeleným odvětvím.**

<sup>21</sup> Nařízení Rady (EU) 2020/672 ze dne 19. května 2020.

<sup>22</sup> C(2021) 1372 ze dne 4. března 2021.

**V tomto procesu změn jsou spolupráce se službami zaměstnanosti a dialog mezi sociálními partnery zásadní pro podporu sociálně odpovědné restrukturalizace<sup>23</sup>.** Sociální dialog, informace, projednávání se zaměstnanci a jejich zástupci a jejich účast na různých úrovních (včetně podnikové a odvětvové) hrají důležitou roli při utváření hospodářské přeměny a podpoře inovací na pracovišti, zejména s ohledem na probíhající souběžnou transformaci a změny ve světě práce. Na úrovni EU stanoví komplexní rámec směrnic o informování zaměstnanců a projednávání s nimi na vnitrostátní i nadnárodní úrovni<sup>24</sup> pravidla na ochranu práv pracovníků v restrukturalizačních procesech. Tyto předpisy musí dodržovat vnitrostátní orgány i sociální partneři. Lze předpokládat, že budou stanoveny konkrétní způsoby, jak zlepšit provádění a prosazování těchto směrnic. Investice do modernizace veřejných služeb zaměstnanosti, mimo jiné prostřednictvím způsobilých opatření v rámci Nástroje pro oživení a odolnost a Fondu soudržnosti, mohou zvýšit jejich schopnost čelit vyšší míře nezaměstnanosti po pandemii a podpořit rostoucí tok pracovníků mezi odvětvími.

**Zvláštní pozornost je třeba věnovat mladým lidem a osobám s nízkou kvalifikací, kteří jsou zranitelnější vůči výkyvům na trhu práce.** Potřebují dodatečnou podporu, protože: mnozí pracovali v odvětvích nejvíce postižených pandemií, jako je cestovní ruch; ostatní měli po ukončení studia méně příležitostí vstoupit poprvé na trh práce a jiní museli přerušit své vzdělávání nebo odbornou přípravu a nemohli získat kvalifikaci podle plánu. Posílené záruky pro mladé lidi<sup>25</sup> poskytují pokyny pro stabilní začleňování na trhu práce se zaměřením na kvalitní zaměstnání. To bude podporováno nástrojem Next Generation EU a víceletým finančním rámcem, zejména prostřednictvím Evropského sociálního fondu plus (ESF+) s podporou z Nástroje pro oživení a odolnost v případě způsobilých opatření. Komise opakuje svou výzvu členským státům, aby věnovaly alespoň 22 miliard EUR na podporu zaměstnanosti mladých lidí<sup>26</sup>. Stáže nebo praxe umožňují získat praktické a bezprostřední zkušenosti. Uspadňují přístup mladých lidí na trh práce. Tohoto cíle však lze dosáhnout pouze tehdy, pokud jsou stáže kvalitní a uplatňují spravedlivé pracovní podmínky.

**Podpora zaměstnanosti a pracovníků nemůže být úspěšná bez podpory podniků a podnikatelů. Živý průmysl zůstává ústředním bodem budoucí prosperity Evropy a klíčovým zdrojem nových pracovních míst.** Evropský průmysl zaměstnává přibližně 35 milionů lidí a je s ním spojeno mnoho milionů dalších pracovních míst. Svou novou průmyslovou strategií<sup>27</sup> a akčním plánem EU pro oběhové hospodářství<sup>28</sup>, zahájenými v březnu 2020, položila Komise základy průmyslové politiky, která stimuluje inovativní a konkurenceschopné průmyslové ekosystémy. Naše ambice se nezměnily a musíme oživení urychlit. Strategie bude aktualizována, aby i nadále zajišťovala konkurenční výhodu a odolnost Evropy, tak aby průmysl mohl řídit zelenou a digitální transformaci.

**Klíčovou úlohu při oživení, jež vytvoří dostatek pracovních míst, hrají rovněž malé a střední podniky<sup>29</sup>.** Těsně před pandemií zvýšilo zaměstnanost ve třech předchozích letech 50 % malých a středních podniků s nejméně 10 zaměstnanci a 44 % malých a středních podniků mělo plány na zvýšení počtu svých zaměstnanců. U podniků, které zavedly inovace, byla vyšší pravděpodobnost zvýšení jejich zaměstnanosti ve srovnání s těmi, které tak nečinily. Samotné odvětví služeb, v němž malé a střední podniky převládají, představuje přibližně 70 % hrubého domácího produktu (HDP) a

<sup>23</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=cs>

<sup>24</sup> Směrnice 98/59/ES, 2001/23/ES 2002/14/ES, 2009/38/ES, 2001/86 ES.

<sup>25</sup> Doporučení Rady ze dne 30. října 2020 (2020/C 372/01).

<sup>26</sup> COM(2020) 276 final ze dne 1. července 2020.

<sup>27</sup> COM(2020) 102 final ze dne 10. března 2020.

<sup>28</sup> COM(2020) 98 final ze dne 11. března 2020.

<sup>29</sup> COM(2020) 103 final ze dne 10. března 2020.

zaměstnanosti v EU a vytváří většinu nových pracovních míst. Názorným příkladem je odvětví zdravotní a sociální péče, jehož růstový potenciál se odhaduje na 8 milionů nových pracovních míst v příštích deseti letech. Ženy jsou v této části pracovní síly zastoupeny nadměrně a poskytují formální i neformální (a neplacenou) péči. Pandemie obzvláště zasáhla malé podniky a osoby samostatně výdělečně činné, které čelí vážným obtížím, aby se udržely nad vodou. Naprosto zásadní je proto posílit podporu malých a středních podniků a podnikání, včetně podnikání žen, která pomůže obnovit jejich činnost a stimulovat prosperitu inovativních začínajících podniků během oživení EU.

**Nové příležitosti vyplynou také ze sociální ekonomiky**, která vytváří pracovní místa a zároveň řeší klíčové společenské výzvy v celé řadě odvětví, často prostřednictvím sociálních inovací. Placené zaměstnání v sociální ekonomice se v členských státech pohybuje od necelého 1 % do 10 % celkové pracovní síly, což odhaluje významný nevyužitý ekonomický potenciál.

#### **Komise:**

- přezkoumá v roce 2022 doporučení Rady o **rámci pro kvalitu stáží**, zejména pokud jde o pracovní podmínky,
- aktualizuje ve druhém čtvrtletí 2021, v návaznosti na provádění průmyslové strategie z roku 2020 a na ponaučení z pandemie COVID-19, **novou průmyslovou strategii pro Evropu**,
- přijme ve čtvrtém čtvrtletí 2021 **akční plán pro sociální ekonomiku** s cílem využít potenciál sociální ekonomiky k vytváření kvalitních pracovních míst a přispět ke spravedlivému, udržitelnému a inkluzivnímu růstu,
- vyhodnotí **zkušenosti s evropským nástrojem pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci (SURE)**.

#### **Komise vyzývá:**

- členské státy, aby navrhly a prováděly soudržné balíčky opatření prosazujících **účinnou aktivní podporu zaměstnanosti** po krizi COVID-19, přičemž plně využijí finanční prostředky EU, které jsou k dispozici pro tento účel,
- členské státy, aby zavedly posílené **záruky pro mladé lidi** se zvláštním zaměřením na kvalitní nabídky, které podporují stabilní začlenění na trhu práce, a to s využitím finanční podpory EU,
- vnitrostátní orgány a sociální partnery, aby zajistili **informování zaměstnanců a projednávání s nimi během restrukturalizačních procesů**, jak to vyžadují pravidla EU, a aby **podporovali účast pracovníků na úrovni podniků** s cílem podpořit inovace na pracovišti,
- celostátní, regionální a místní orgány, aby podporovaly **podnikání**, včetně podnikání žen, a přispívaly k vytvoření příznivého prostředí pro digitalizaci, udržitelnost a odolnost malých a středních podniků,
- celostátní, regionální a místní orgány, spolu s průmyslem, včetně malých a středních podniků, sociálních partnerů a výzkumných pracovníků, aby přispěli k práci Komise v oblasti **průmyslových ekosystémů** – se zaměřením na přeshraniční spolupráci a spolupráci napříč ekosystémem, a to i prostřednictvím průmyslového fóra<sup>30</sup>.

#### *Přizpůsobení pracovních norem budoucnosti práce*

<sup>30</sup> [https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/dialogue-expert-advice\\_en](https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/dialogue-expert-advice_en)

**Pracovní podmínky v EU patří k nejlepším na světě.** Právní předpisy EU stanoví minimální požadavky na pracovní podmínky, pracovní dobu, zdraví a bezpečnost při práci a rovné zacházení s osobami bez ohledu na pohlaví, etnický nebo rasový původ, zdravotní postižení, náboženské vyznání nebo přesvědčení, věk či sexuální orientaci. Rovněž zaručuje rovné zacházení s mobilními pracovníky jako se státními příslušníky, pokud jde o přístup k zaměstnání, pracovní podmínky a všem další sociální a daňové výhody. Svět práce se však neustále mění, zejména díky digitalizaci. Objevují se nové formy organizace práce a pracovních vztahů, které přinášejí nové příležitosti a výzvy. Dosažení plné zaměstnanosti bude vyžadovat nejen výrazné zvýšení účasti na trhu práce, ale také odpovídající pracovní podmínky podporující kvalitní pracovní místa, což je klíčovou odpovědností zaměstnavatelů. Zdanění by mělo být přesunuto z práce na jiné zdroje, které více podporují zaměstnanost a jsou v souladu s cíli v oblasti klimatu a životního prostředí, přičemž je třeba chránit příjmy pro přiměřenou sociální ochranu.

**První výzvou, kterou je třeba řešit, je chudoba pracujících a nerovnost.** Trhy práce v EU čelí rostoucímu podílu málo placených a málo kvalifikovaných povolání a v některých zemích narušování tradiční struktury kolektivního vyjednávání. Za účelem sledování těchto trendů bude nadace Eurofound nadále poskytovat důkazy o vývoji pracovních vztahů a mezd v celé EU, včetně životního minima a odměňování osob samostatně výdělečně činných.

**Zajištění pracovních míst s přiměřenou mzdou je zásadní pro to, aby byly zaručeny odpovídající pracovní a životní podmínky** pro pracovníky a jejich rodiny, vybudovaly se spravedlivé a odolné ekonomiky a byl podpořen inkluzivní růst. V říjnu 2020 předložila Komise návrh směrnice o přiměřených minimálních mzdách, aby se v celé EU zajistily minimální normy pro přiměřené minimální mzdy<sup>31</sup> a zároveň se podpořila kolektivní vyjednávání, a to při plném respektování vnitrostátních tradic a nezávislosti sociálních partnerů.

**Dalším důležitým rozvíjejícím se trendem je stírání tradičních hranic mezi pracovníkem a samostatně výdělečně činnou osobou a rostoucí různorodost mezi osobami samostatně výdělečně činnými.** Příkladem je existence zranitelných osob samostatně výdělečně činných, které pracují prostřednictvím platform či pracují v nejistých podmínkách. Pandemie to zdůraznila u pracovníků doručovacích služeb, zejména pokud jde o jejich přístup k sociální ochraně a zdravotní a bezpečnostní rizika. Komise proto shromažďuje důkazy o pracovních podmínkách zejména u osob pracujících prostřednictvím platform. V souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování EU zahájila Komise v únoru 2021 konzultaci se sociálními partnery o možném směřování opatření EU<sup>32</sup>. V červnu 2020 Komise rovněž zahájila iniciativu<sup>33</sup>, která má zajistit, aby právní předpisy EU v oblasti hospodářské soutěže nestály v cestě zlepšování pracovních podmínek prostřednictvím kolektivních smluv pro osoby samostatně výdělečně činné, které je potřebují.

**Zrychlená digitalizace pracovišť také zaměřuje pozornost na otázky související s dohledem, využíváním dat a aplikací nástrojů pro správu algoritmů.** Systémy umělé inteligence se často používají k vedení náboru, sledování pracovního vytížení, určení míry odměňování, řízení profesní dráhy nebo ke zvýšení efektivity procesů a při provádění úkolů s vysokým rizikem. Řešení výzev algoritmického rozhodování, zejména rizika předpojatých rozhodnutí, diskriminace a nedostatečné

<sup>31</sup> COM(2020) 682 ze dne 28. října 2020.

<sup>32</sup> C(2021) 1127 final ze dne 24. února 2021.

<sup>33</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_20\\_1237](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237) a [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex\\_21\\_23](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex_21_23)

transparentnosti, může zlepšit důvěru v systémy založené na umělé inteligenci, podpořit jejich zavádění a chránit základní práva.

**Práce na dálku se pro mnohé stala kvůli pandemii normou a je pravděpodobné, že zůstane běžným jevem i v dlouhodobém horizontu.** Možnost pracovat odkudkoli a kdykoli je pro kontinuitu podnikání zásadní. Práce na dálku nabízí příležitosti pro synergie a efektivitu při nalézání rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem: omezení cestování a únavy, jakož i flexibilnější organizace pracovního a soukromého života mohou vést ke zvýšení produktivity a příznivému dopadu na životní prostředí. Zároveň práce na dálku v obecné rovině zvyšuje potřebu reflektovat například hranice smluvní pracovní doby a rovnováhu mezi pracovním a osobním životem.

**Oba vývojové trendy – digitalizace i práce na dálku – vyžadují širokou politickou diskusi se všemi příslušnými zúčastněnými stranami, zejména se sociálními partnery.** V červnu 2020 podepsali mezioboroví sociální partneři autonomní rámcovou dohodu o digitalizaci, včetně části o způsobech připojení a odpojení<sup>34</sup>. Dne 21. ledna 2021 přijal Evropský parlament usnesení založené na legislativní zprávě z vlastního podnětu o právu odpojit se<sup>35</sup>. V usnesení vyzývá Komisi, aby předložila návrh směrnice o minimálních normách a podmínkách s cílem zajistit, aby pracovníci mohli uplatňovat své právo odpojit se. V usnesení je rovněž zdůrazněna zásadní úloha, kterou mají sociální partneři při určování a provádění opatření týkajících se práva odpojit se a při hledání správné rovnováhy mezi využíváním příležitostí, které digitalizace na pracoviště přináší, a řešením výzev, které představují. Za tímto účelem je v usnesení Parlamentu jako první krok doporučeno, aby sociální partneři přijali prováděcí opatření v tříletém časovém rámci.

Jak je uvedeno v politických směrech Komise, Komise se zavázala reagovat na usnesení z vlastního podnětu Evropského parlamentu na základě článku 225 Smlouvy o fungování EU legislativním aktem při plném respektování zásad proporcionality, subsidiarity a zlepšování právní úpravy. Každý návrh legislativního aktu Komise týkající se práva odpojit se musí být podle článku 154 Smlouvy o fungování EU předmětem konzultace se sociálními partnery EU, kteří se mohou rozhodnout jednat prostřednictvím dohod.

Komise vyzývá sociální partneře, aby našli společně dohodnutá řešení výzev spojených s prací na dálku, digitalizací a právem odpojit se. Komise posoudí stávající postupy a pravidla týkající se práva odpojit se a bude proaktivně podporovat sociální partneře v jejich úsilí, jakož i usnadňovat diskuse a určovat osvědčené postupy. Budoucí zpráva o provádění směrnice o pracovní době<sup>36</sup> také poskytne příležitost dále uvažovat o dopadech práce na dálku na pracovní dobu.

**Komise:**

- předloží ve čtvrtém čtvrtletí 2021 po konzultaci se sociálními partnery **legislativní návrh týkající se pracovních podmínek pracovníků platform,**
- předloží ve čtvrtém čtvrtletí 2021 iniciativu s cílem zajistit, aby **právní předpisy EU v oblasti hospodářské soutěže** nestály v cestě kolektivním smlouvám pro (některé) osoby samostatně výdělečně činné,

<sup>34</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665>

<sup>35</sup> [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_CS.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_CS.pdf)

<sup>36</sup> Směrnice 2003/88/ES ze dne 18. listopadu 2003.



- v návaznosti na bílou knihu o umělé inteligenci navrhne ve druhém čtvrtletí roku 2021 **nařízení EU o umělé inteligenci** s cílem zavádět do hospodářství EU důvěryhodné využívání umělé inteligence, a to i na pracovišti pro všechny formy práce,
- předloží v roce 2022 zprávu o **provádění směrnice o pracovní době**,
- zajistí vhodné **kroky navazující na usnesení Evropského parlamentu** s doporučeními Komise o **právu odpojit se**.

#### **Komise vyzývá:**

- sociální partnery, aby pokračovali v plnění své **autonomní rámcové dohody o digitalizaci**, zejména pokud jde o způsoby připojení a odpojení, a aby prozkoumali: 1) opatření k zajištění spravedlivých podmínek práce na dálku a 2) opatření k zajištění toho, aby všichni pracovníci mohli účinně požívat práva odpojit se.

#### *Normy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro nový svět práce*

**Zlepšení norem bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci je nejen nezbytné pro bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků, ale je také prospěšné pro produktivitu práce, zaměstnanost a hospodářství jako celek.** Pracovní úrazy a nemoci z povolání vedou k odhadované roční ztrátě ve výši přibližně 3,3 % HDP v EU. Evropský politický rámec a pravidla pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v uplynulém desetiletí přispěly k výraznému zlepšení pracovních podmínek. Míra výskytu smrtelných pracovních úrazů klesla téměř o 30 %.

**Vzhledem k rychlým technologickým a společenským změnám je nutná aktualizace strategického rámce EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.** Pandemie zdůraznila, že odpovídající zdravotní a bezpečnostní opatření jsou nezbytná. Urychlení digitalizace mění samotný pojem pracovního prostředí, povahu a obsah vykonané práce, uspořádání pracovní doby a vztahů na pracovišti. V této souvislosti mohou psychosociální a organizační rizikové faktory vést k vyšším úrovním stresu v souvislosti s prací, špatnému duševnímu zdraví a také k ergonomickým a bezpečnostním rizikům. To představuje obzvláštní výzvu pro mikropodniky a malé a střední podniky.

**Zajištění zdravého a bezpečného pracovního prostředí je proto zásadní pro ochranu pracovníků, udržení produktivity a pro udržitelné hospodářské oživení.** Nový strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci stanoví klíčové zásady a cíle pro koordinovanou činnost členských států, sociálních partnerů a dalších zúčastněných stran s cílem zlepšit zdraví a bezpečnost pracovníků.

#### **Komise:**

- představí ve druhém čtvrtletí 2021 **nový strategický rámec bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na období 2021–2027** s cílem aktualizovat normy ochrany pracovníků a řešit tradiční i nová rizika související s prací,
- v závislosti na výsledcích probíhajících konzultací se sociálními partnery předloží v roce 2022 právní návrhy na **další snížení expozice pracovníků nebezpečným chemickým látkám včetně azbestu**<sup>37</sup>.

<sup>37</sup> Po konzultaci sociálních partnerů zahájené dne 17. prosince 2020 (C(2020) 8944 final).

**Komise vyzývá:**

- orgány veřejné moci a sociální partnery, aby zajistili uplatňování a prosazování stávajících pravidel.

*Mobilita pracovních sil*

**Mobilita je ústředním prvkem evropského projektu. V posledních letech Komise navrhla ambiciózní program pro spravedlivou pracovní mobilitu.** Součástí byla reforma portálu EURES<sup>38</sup>, přezkum pravidel pro vysílání pracovníků<sup>39</sup>, revize pravidel pro koordinaci sociálního zabezpečení<sup>40</sup>, politické pokyny<sup>41</sup> a nová sociální pravidla pro mobilní pracovníky v silniční dopravě (včetně vysílání řidičů)<sup>42</sup>, boj proti nehlášené práci a vytvoření Evropského orgánu pro pracovní záležitosti<sup>43</sup>. Nyní stojí v centru pozornosti úplné provedení a prosazování těchto pravidel. Komise bude společně s Evropským orgánem pro pracovní záležitosti podporovat vnitrostátní orgány a inspektoráty práce, například prostřednictvím budování kapacit a poskytování informací o právech a povinnostech při práci v zahraničí.

**Pandemie COVID-19 odhalila nejisté pracovní podmínky mnoha mobilních pracovníků, včetně sezónních pracovníků.** Ochrana a zlepšování jejich práv a pracovních podmínek při zajištění bezproblémového fungování pracovní mobility pro podniky a správní orgány je klíčem k dobře fungujícímu vnitřnímu trhu. Komise ve svém dlouhodobém akčním plánu stanovila kroky pro lepší provádění a prosazování pravidel jednotného trhu, a to i v souvislosti s mobilitou pracovních sil<sup>44</sup>. Komise přijala pokyny o volném pohybu pracovníků<sup>45</sup> a sezónních pracovníků<sup>46</sup> v EU v souvislosti s pandemií COVID-19. V návaznosti na to pokračuje shromažďování důkazů o využívání agenturního zaměstnávání, zejména v souvislosti s přeshraniční prací. To poskytne Komisi základ pro posouzení potřeby legislativních nebo jiných opatření na úrovni EU, zejména možné revize směrnice o agenturním zaměstnávání<sup>47</sup>.

**Komise:**

- bude spolupracovat s Evropským orgánem pro pracovní záležitosti na řádném provádění a prosazování pravidel EU v oblasti mobility pracovních sil, na budování kapacit pro poskytování informací a inspekce práce na vnitrostátní úrovni a na ochraně mobilních pracovníků, včetně sezónních pracovníků. **V roce 2024 Komise vyhodnotí výsledky orgánu ve vztahu k jeho cílům a úkolům a případně nově posoudí rozsah jeho mandátu.**

**Komise vyzývá:**

- Evropský parlament a Radu, aby uzavřely jednání o **revizi pravidel koordinace sociálního zabezpečení,**

<sup>38</sup> [Portál EURES](#).

<sup>39</sup> Směrnice (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018.

<sup>40</sup> COM(2016) 815 final ze dne 14. prosince 2016.

<sup>41</sup> COM (2020) 789 ze dne 9. prosince 2020.

<sup>42</sup> [Nařízení \(EU\) 2020/1054 ze dne 15. července 2020](#).

<sup>43</sup> Nařízení (EU) 2019/1149 ze dne 20. června 2019.

<sup>44</sup> COM(2020) 94 final ze dne 3. března 2020.

<sup>45</sup> 2020/C 102 I/03 ze dne 30. března 2020.

<sup>46</sup> C(2020) 4813 final ze dne 16. července 2020.

<sup>47</sup> Směrnice 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008.



- orgány veřejné moci a sociální partnery, aby spolupracovali za účelem **ochrany práv mobilních pracovníků, včetně sezónních pracovníků.**

### 3.2 Dovednosti a rovnost

#### *Investice do dovedností a vzdělání v zájmu nových příležitostí pro všechny*

Kvalifikovaná pracovní síla je motorem prosperující zelené a digitální ekonomiky poháněné inovativními nápady a produkty a technologickým rozvojem. Systémy vzdělávání a odborné přípravy hrají klíčovou roli, pokud jde o položení základů celoživotního učení, zaměstnatelnosti a zapojení do společnosti. Je třeba pokračovat v investicích do vzdělávání, protože jakékoli ztráty v této oblasti budou mít dlouhodobé negativní dopady na produktivitu a růst HDP.

**Zelená a digitální transformace dále zesilují potřebu průběžných investic do systémů vzdělávání a odborné přípravy.** Počáteční vzdělávání a odborná příprava, včetně předškolního vzdělávání a péče, tvoří základ pro budování základních a průřezových dovedností potřebných v rychle se měnících společnostech; také tvoří základ pro jakékoli další učení a rozvoj dovedností. Důležitým faktorem úspěchu pro zajištění přístupu dětí, mládeže i dospělých k modernímu vzdělávání a odborné přípravě je modernizace škol a středisek odborného vzdělávání. Podpora udržitelnosti v oblasti životního prostředí začíná již v raném věku. Komise navrhne doporučení Rady<sup>48</sup>, které by mělo pomoci začlenit biologickou rozmanitost a ekosystémy do vzdělávání a odborné přípravy. Stěžejní iniciativy Zelené dohody v rámci Nástroje pro oživení a odolnost, jako jsou *Nabírání na síle*, *Renovace* a *Dobíjení a doplňování paliva*, dále podpoří získávání nových ekologických dovedností a otevřou nové pracovní příležitosti související se zelenými technologiemi.

Cílem akčního plánu digitálního vzdělávání na období 2021–2027<sup>49</sup>, včetně připravovaného evropského centra digitálního vzdělávání, je podpora rozvoje vysoce výkonného ekosystému digitálního vzdělávání v Evropě a posílení digitálních dovedností a kompetencí za účelem řešení digitální transformace pro všechny. Význam těchto cílů se ještě zvýšil v době krize COVID-19, kdy děti a mladí lidé ze znevýhodněného prostředí čelí velkým překážkám v přístupu k online učení a při dalším vzdělávání a odborné přípravě.

**Instituce vysokoškolského vzdělávání a odborné vzdělávání a příprava zajišťují, aby naše stávající i budoucí pracovní síla měla odpovídající dovednosti a mohla přispívat k oživení.** Při řešení těchto výzev se mohou členské státy opřít o Evropský prostor vzdělávání, agendu dovedností pro rok 2020<sup>50</sup>, akční plán digitálního vzdělávání a doporučení Rady o odborném vzdělávání a přípravě pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost<sup>51</sup>. Evropský výzkumný prostor je rovněž základním kamenem pro konkurenceschopnou a udržitelnou Evropu a pro příležitosti prostřednictvím inovací<sup>52</sup>.

**Aby bylo možné dosáhnout cíle v oblasti dovedností do roku 2030, kdy se má 60 % dospělých každoročně účastnit vzdělávání, je zapotřebí trvalých veřejných a soukromých investic, které lidem v produktivním věku usnadní přístup k odborné přípravě.** Posílené financování EU poskytuje nebývalé příležitosti: Evropský sociální fond plus<sup>53</sup> s rozpočtem ve výši 88 miliard EUR<sup>54</sup> bude i nadále

<sup>48</sup> COM(2020) 625 final ze dne 30. září 2020.

<sup>49</sup> Akční plán digitálního vzdělávání 2021–2027.

<sup>50</sup> COM(2020) 274 final ze dne 1. července 2020.

<sup>51</sup> Doporučení Rady ze dne 24. listopadu 2020 (2020/C 417/01).

<sup>52</sup> COM(2020) 628 final ze dne 30. září 2020.

<sup>53</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/IP\\_21\\_225](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/IP_21_225)

<sup>54</sup> V cenách roku 2018.

důležitým zdrojem financování dovedností, vzdělávání a odborné přípravy a Erasmus +<sup>55</sup> se zvláštním rozpočtem ve výši více než 26 miliard EUR<sup>56</sup> přispěje k rozvoji dovedností a investicím do systémů vzdělávání a odborné přípravy včetně projektů, jako jsou evropské univerzity a centra excelence odborného vzdělávání. Členské státy budou rovněž profitovat z Evropského fondu pro regionální rozvoj (EFRR) s cílem podporovat infrastrukturu odborné přípravy a vybavení a z Nástroje pro technickou podporu<sup>57</sup> s cílem vytyčit inkluzivní strategie pro prohlubování dovedností a změnu kvalifikace dospělých, navrhnout systémy osvědčování a uznávání a rovněž podporovat kontinuitu učení a mobilitu mezi poskytovateli odborného vzdělávání a přípravy.

**Nástroj pro oživení a odolnost – jak dokládá stěžejní iniciativa „Změna kvalifikace a prohlubování dovedností“ navržená Komisí a doporučení Komise o účinné aktivní podpoře zaměstnanosti předložené společně s tímto akčním plánem – může také usnadnit investice a reformy v této oblasti.** Je také třeba podporovat nové soukromé investice velkých i malých podniků. Pakt pro dovednosti<sup>58</sup>, který je součástí nové agendy dovedností a byl zahájen v listopadu 2020, je společným modelem angažovanosti napříč regiony, odvětvími a hodnotovými řetězci pro společnosti, které se zasazují o rozvoj kvalifikací své pracovní síly. Při navrhování účinného a efektivního financování členské státy podpoří odborná skupina pro investice do vzdělávání a odborné přípravy.

**K tomu, aby se jednotlivci mohli během svého života a profesní dráhy účastnit vzdělávání, je třeba také přehodnotit příslušné politiky.** Jak je stanoveno v agendě dovedností z roku 2020, nároky ve formě individuálních vzdělávacích účtů mohou dát Evropanům kontrolu nad svou profesní dráhou, a zároveň uvolnit finanční prostředky pro účast na odborné přípravě. Spolu s dobře navrženými rámci kvality, jakož i s pokyny a uznáváním dovedností mohou tyto vzdělávací účty hrát důležitou roli. Inovativní nástroje, jako jsou alternativní kvalifikace (*microcredentials*), mohou usnadnit flexibilní způsoby vzdělávání a podpořit pracovníky v jejich práci nebo během profesních přechodů. Větší důraz na odbornou přípravu v rámci kolektivních smluv mezi sociálními partnery může zlepšit přístup ke kvalitním příležitostem odborné přípravy na pracovišti, včetně učňovské přípravy.

**Oživení Evropy také vyžaduje přilákání nových talentů.** Stárnoucí a zmenšující se evropská populace vytváří strukturální tlak na trh práce, jenž se potýká s nedostatkem dovedností v různých regionech a odvětvích. Jak je uvedeno v novém paktu o migraci a azylu<sup>59</sup>, cílem Komise je zajistit, aby byl rámec legální migrace EU přínosem pro evropské společnosti a ekonomiky, a to jednak přilákáním talentů a usnadňováním přijímání pracovníků s různou úrovní kvalifikace podle potřeb EU, jednak mobilitou pracovníků ze třetích zemí v rámci EU, kteří již v EU jsou. Akční plán pro integraci a začleňování podporuje mimo jiné pracovní příležitosti a uznávání dovedností osob z přistěhovaleckého prostředí<sup>60</sup>.

#### **Komise:**

- navrhne ve čtvrtém čtvrtletí 2021 **Agendu pro transformaci vysokoškolského vzdělávání** s cílem plně využít potenciál vysokoškolských institucí pro oživení zaměřené na udržitelnou, inkluzivní, zelenou a digitální transformaci,

<sup>55</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/IP\\_20\\_2317](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/IP_20_2317)

<sup>56</sup> Skládá se z 24,5 miliardy EUR v běžných cenách a dodatečného navýšení o 1,7 miliardy EUR v cenách roku 2018.

<sup>57</sup> Nařízení (EU) 2021/240 ze dne 10. února 2021.

<sup>58</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1517&langId=en>

<sup>59</sup> COM(2020) 609 final ze dne 23. září 2020.

<sup>60</sup> COM(2020) 758 final ze dne 24. listopadu 2020.

- navrhne ve čtvrtém čtvrtletí 2021 **iniciativu týkající se individuálních vzdělávacích účtů** s cílem překonat překážky přístupu ke vzdělávání a umožnit dospělým zvládnout přechody mezi zaměstnáními,
- navrhne ve čtvrtém čtvrtletí 2021 **evropský přístup k alternativní kvalifikaci (microcredentials)** s cílem usnadnit flexibilní způsoby učení a přechody na trhu práce,
- navrhne ve čtvrtém čtvrtletí 2021 **balíček opatření týkajících se získávání kvalifikovaných a talentovaných lidí**, včetně revize směrnice o dlouhodobě pobývajících rezidentech (směrnice 2003/109) s cílem vytvořit skutečné právní postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta EU, přezkumu směrnice o jednotném povolení (směrnice 2011/98) s cílem zjednodušit a vyjasnit její oblast působnosti (včetně podmínek přijímání a pobytu pro pracovníky s nízkou a střední kvalifikací), jakož i stanovení možností rozvoje rezervoáru talentů EU pro kvalifikované pracovníky ze třetích zemí.

#### **Komise vyzývá:**

- regiony a společnosti, včetně malých a středních podniků, aby v duchu **Paktu pro dovednosti** v rámci průmyslových ekosystémů a hodnotových řetězců spolupracovaly, sdílely informace a rozvíjely společné poznatky o dovednostech a přizpůsobená řešení prohlubování dovedností,
- členské státy, aby usilovaly o provádění politiky odborného vzdělávání a přípravy a ujných cílů stanovených v **doporučení Rady o odborném vzdělávání a přípravě** a aby realizovaly příslušná opatření a investice,
- členské státy, aby vypracovaly komplexní politiky zajišťující **přístup ke kvalitnímu vzdělávání** pro všechny v souladu s příslušnými doporučeními Rady<sup>61</sup> a poskytovaly cílenou podporu znevýhodněným účastníkům vzdělávání, a vyrovnávaly tak negativní dopad krize.

#### *Budování Unie rovnosti*

**Rozmanitost v naší společnosti a ekonomice je silnou stránkou.** V EU je zakázána diskriminace na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání či přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Rovné zacházení a přístup vyžadují účinný, řádně prosazovaný a aktuální právní rámec. Komise připravuje společnou zprávu o uplatňování směrnice o rovnosti v zaměstnání<sup>62</sup> a směrnice o rasové rovnosti<sup>63</sup> za účelem stanovení osvědčených postupů při provádění obou směrnic a hlavních budoucích výzev a předloží případné právní předpisy potřebné k řešení nedostatků. Komise rovněž předložila ambiciózní strategie pro Unii rovnosti, s nimiž budou vytvořeny synergie, které zajistí rovné příležitosti všem<sup>64</sup>.

Boj proti stereotypům a diskriminaci v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy, vzdělávání, sociální ochrany, bydlení a zdraví vyžaduje rozhodná opatření na celostátní, regionální a místní úrovni, včetně ze strany sociálních partnerů, vnitrostátních orgánů pro rovné zacházení, podniků a občanské společnosti. Mohou být podporována z fondů EU, jako jsou ESF+ či EFRR, či z programů, jako jsou Kreativní Evropa a Erasmus. S celkovým rozpočtem 1,55 miliardy EUR bude program Občané, rovnost,

<sup>61</sup> Doporučení Rady ST/9010/2018/INIT ze dne 22. května 2018; doporučení Rady ST/9009/2018/INIT ze dne 22. května 2018; doporučení Rady ST/9015/2019/INIT ze dne 22. května 2019.

<sup>62</sup> Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000.

<sup>63</sup> Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000.

<sup>64</sup> Akční plán EU proti rasismu na období 2020–2025, COM(2020) 565 final ze dne 18. září 2020; strategický rámec EU pro rovnost, začleňování a účast Romů na období 2020–2030 (COM(2020) 620 final) ze dne 7. října 2020; akční plán pro integraci a začleňování (COM(2020) 758 final) ze dne 24. listopadu 2020; strategie pro rovnost LGBTIQ osob (COM(2020) 698 final) ze dne 12. listopadu 2020.

práva a hodnoty prosazovat rovnost žen a mužů, rovné zacházení a rovná práva všech, a podporovat tak demokratičtější, rozmanitější a otevřenější společnosti<sup>65</sup>.

**Obzvláště naléhavé je úsilí řešit genderově podmíněné stereotypy a diskriminaci. Navzdory pokroku dosaženému v posledním desetiletí zaostává míra zaměstnanosti i výše platů žen za mírou zaměstnanosti a výší platů mužů.** Ženy jsou i nadále silně nedostatečně zastoupeny na rozhodovacích pozicích, zejména ve funkcích vrcholového vedení a správních radách společností. Při provádění strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025<sup>66</sup> bude EU i nadále bojovat proti genderově podmíněnému násilí, potírat genderové stereotypy, podporovat účast žen na rozhodování a usilovat o odstranění rozdílů mezi ženami a muži, pokud jde o trh práce, platy a důchody. Komise bude i nadále usilovat o přijetí návrhu směrnice o zastoupení žen v radách společností z roku 2012<sup>67</sup>. **Komise spolu s tímto akčním plánem navrhuje směrnici, která posílí uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím opatření transparentnosti odměňování a donucovacích mechanismů<sup>68</sup>.** Komise rovněž zmapuje osvědčené postupy při poskytování důchodových práv v důchodových systémech při přerušení profesní dráhy za účelem péče a podpoří výměnu postupů mezi členskými státy, sociálními partnery a zúčastněnými stranami v oblasti důchodů.

**Odpovídající politiky rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem usnadňují sladění pracovního a soukromého života.** Především poskytování placené dovolené může mít pozitivní vliv na míru zaměstnanosti, zejména u žen, a přispět ke snížení rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů. V této souvislosti je rovněž důležitá úroveň a podoba rodičovských dávek a možnost rovnoměrně rozdělit rodičovskou dovolenou mezi muže a ženy. V souladu se směrnicí o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem<sup>69</sup> bude EU i nadále podporovat rovné sdílení péče a pracovních povinností.

Dostupnost cenově dosažitelného a kvalitního předškolního vzdělávání a péče a dlouhodobé péče dobré kvality má silný pozitivní dopad na situaci zaměstnanosti rodičů, zejména žen, a je důležitým určujícím činitelem, pokud jde o rozdíly v odměňování a důchodech mezi muži a ženami. V průměru dosáhla EU barcelonského cíle z roku 2002 účasti 33 % dětí ve věku do 3 let na předškolním vzdělávání a péči (35,5 % na úrovni EU-27 v roce 2019) a cíle účasti 90 % dětí ve věku od 3 let do věku vstupu do základního vzdělávání (90 % na úrovni EU-27 v roce 2019). V mnoha členských státech, které stále nedosahují této úrovně, přetrvávají významné nedostatky, a to zejména u dětí z domácností s nižšími příjmy nebo u nejmladší skupiny dětí. Revize barcelonských cílů bude zaměřena na podporu vzestupné konvergence napříč členskými státy, a tím na zlepšení účasti žen na trhu práce.

**Osoby se zdravotním postižením čelí významným překážkám v oblasti vzdělávání, odborné přípravy, zaměstnání, sociální ochrany, bydlení a zdraví.** Hodnocení evropské strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020<sup>70</sup> ukazuje, že EU významně přispěla ke zlepšením v oblasti přístupnosti pro osoby se zdravotním postižením a k prosazování jejich práv. V oblastech, jako je zdraví, zaměstnanost, vzdělávání a dovednosti, byl však pokrok omezenější nebo nerovnoměrnější. Na základě tohoto hodnocení a za účelem dalšího zvýšení rovnosti příležitostí v EU **přijala Komise**

<sup>65</sup> [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex\\_20\\_2491](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex_20_2491)

<sup>66</sup> COM(2020) 152 final ze dne 5. března 2020.

<sup>67</sup> COM(2012) 614 final ze dne 14. listopadu 2012.

<sup>68</sup> COM (2021) 93 ze dne 4. března 2021.

<sup>69</sup> Směrnice (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019.

<sup>70</sup> SWD(2020) 289 ze dne 20. listopadu 2020.

spolu s tímto akčním plánem novou strategií práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030<sup>71</sup>, v souladu s cíli Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením.

#### Komise:

- zveřejní v prvním čtvrtletí roku 2021 **společnou zprávu o uplatňování směrnice o rovnosti v zaměstnání a směrnice o rasové rovnosti** a do roku 2022 předloží právní předpisy potřebné k řešení nedostatků, zejména za účelem posílení úlohy orgánů pro rovné zacházení,
- představí v roce 2022 **revizi barcelonských cílů** v oblasti předškolního vzdělávání a péče,
- navrhne ve čtvrtém čtvrtletí roku 2021 **právní předpisy pro boj proti genderově podmíněnému násilí na ženách**, včetně obtěžování na základě pohlaví na pracovišti.

#### Komise vyzývá:

- členské státy, aby pokročily a uzavřely jednání v Radě o návrhu Komise na horizontální **směrnici o rovném zacházení**<sup>72</sup>,
- členské státy, aby přijaly a provedly návrh **doporučení Rady o rovnosti, začlenění a účasti Romů**<sup>73</sup>,
- členské státy, aby do srpna 2022 provedly **směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem**,
- členské státy, aby pokročily a uzavřely jednání v Radě o návrhu Komise na **směrnici o zastoupení žen v radách společností**,
- členské státy, aby poskytly přístupné a cenově dostupné vzdělání a péči všem malým dětem v celé Evropě v souladu s **doporučením Rady o vysoce kvalitních systémech předškolního vzdělávání a péče**<sup>74</sup>,
- společnosti, aby zavedly mechanismy **boje proti diskriminačním praktikám** při náboru, výběru a kariérním postupu pracovníků a podporovaly rozmanitost na pracovišti.

### 3.3 Sociální ochrana a začleňování

#### *Důstojný život*

**Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě jsou základními hodnotami našeho evropského způsobu života.** Zatímco míra chudoby v posledním desetiletí klesá, nerovnosti stejný trend nesledovaly. Relativní příjmová situace nejzranitelnějších osob se nezlepšila. Pandemie stávající nerovnosti prohlubuje a poukazuje na možné nedostatky v přiměřenosti a pokrytí sociální ochrany. Aby bylo možné **do roku 2030 dosáhnout cíle snížit počet lidí ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením alespoň o 15 milionů**, je nezbytný integrovaný přístup k řešení potřeb ve všech životních fázích a zaměřování se na hlavní příčiny chudoby a sociálního vyloučení.

**Prolomení mezigeneračních cyklů znevýhodnění** začíná investováním do dětí s cílem snižovat rozdíly mezi dětmi v nouzi a jejich vrstevníky, kteří jsou na tom lépe, pokud jde o přístup ke klíčovým službám, dále podporovat rovné příležitosti pro všechny děti v EU a bránit tomu, aby se z dětí z chudých rodin stali dospělí ohrožení chudobou. Za tímto účelem je zapotřebí zavést cílená vnitrostátní opatření a investice s cílem řešit chudobu, nerovnosti a sociální vyloučení dětí. Komise podporuje členské státy v tomto úsilí prostřednictvím politických pokynů, včetně souvisejících

<sup>71</sup> COM (2021) 101 ze dne 3. března 2021.

<sup>72</sup> KOM(2008) 426 v konečném znění ze dne 2. července 2008.

<sup>73</sup> COM(2020) 621 final ze dne 7. července 2020.

<sup>74</sup> Doporučení Rady ze dne 22. května 2019 (2019/C 189/02).

doporučení pro jednotlivé země. Cílem je posílit politiky zaměstnanosti a sociální politiky, investovat do sociálních služeb a sociální infrastruktury a co nejlépe využít financování EU. V rámci Evropského prostoru vzdělávání<sup>75</sup> přispěje nová iniciativa „Cesty ke školnímu úspěchu“ také k oddělení dosaženého vzdělání a výsledků od sociálního, hospodářského a kulturního postavení.

**Systémy minimálního příjmu jsou nezbytné k zajištění toho, aby nikdo nezůstal pozadu.** Systémy minimálního příjmu sice existují ve všech členských státech, ale jejich přiměřenost, pokrytí, přijetí a spojení s opatřeními na aktivaci trhu práce a podpůrným zbožím a službami, včetně sociálních služeb, se značně liší. V mnoha případech by si kritéria způsobilosti a výše dávek zasloužily modernizaci.

**Přístup k cenově dostupnému bydlení je v mnoha členských státech, regionech a městech představuje stále větší problém.** Ve většině členských států se zvyšuje bezdomovectví. Zatímco politiky zaměřené na ukončení bezdomovectví mohou být úspěšné pouze prostřednictvím přizpůsobeného místního nebo regionálního přístupu, mnoho zúčastněných stran požaduje<sup>76</sup> evropský impuls k ukončení bezdomovectví v celé EU do roku 2030. Energetická chudoba se navíc týká téměř 34 milionů Evropanů, kteří si nemohou dovést vytápět domácnost, což poukazuje na nedostatečný přístup mnoha rodin k cenově dostupnému kvalitnímu bydlení. Provádění Zelené dohody prostřednictvím iniciativy Renovační vlna<sup>77</sup>, doporučení Komise o energetické chudobě<sup>78</sup>, budoucí revize směrnice o energetické účinnosti<sup>79</sup> a vedení a pokyny k místním opatřením Střediska pro sledování energetické chudoby EU<sup>80</sup> přispějí ke zmírnění energetické chudoby a ke zvýšení kvality bydlení, zejména pro domácnosti se středními a nízkými příjmy.

**Účinný přístup k základním službám dostatečné kvality,** jako je voda, hygiena, zdravotní péče, energie, doprava, finanční služby a digitální komunikace, je klíčem k překonání sociálního vyloučení. Tyto služby mohou být také důležitým zdrojem vytváření pracovních míst. Nicméně tento přístup může být ztížen z důvodu příjmu, věku, územních nerovností a chybějící infrastruktury. Investice do zelené, digitální a sociální infrastruktury, mimo jiné prostřednictvím politiky soudržnosti EU, pomáhají předcházet územní segregaci a bojovat proti ní a zlepšují přístup ke kvalitním běžným službám. Odvětvové politiky a regulační rámce EU týkající se služeb obecného zájmu, které zahrnují opatření na ochranu spotřebitele, postupy zadávání veřejných zakázek a povinnosti týkající se minimálního poskytování služeb, musí dále podporovat intervence členských států a přispívat ke zlepšování přístupu k základnímu zboží a službám a jejich dostupnosti. Komise v současné době analyzuje potřebu revidovat obecné nařízení o blokových výjimkách<sup>81</sup> a příručku o službách obecného hospodářského zájmu.

#### **Komise:**

- navrhne v prvním čtvrtletí roku 2021 **strategii EU o právech dítěte a doporučení Rady o zavedení evropské záruky pro děti** s cílem zajistit, aby děti ohrožené chudobou a sociálním vyloučením měly účinný přístup ke klíčovým službám, jako je zdravotní péče a vzdělávání,

<sup>75</sup> COM(2020) 625 final ze dne 6. května 2020.

<sup>76</sup> Usnesení Evropského parlamentu o řešení míry bezdomovectví v Evropské unii ze dne 24. listopadu 2020 (2020/2802(RSP)).

<sup>77</sup> COM(2020) 662 final ze dne 17. září 2020.

<sup>78</sup> Doporučení Komise (EU) 2020/1563 ze dne 14. října 2020.

<sup>79</sup> Směrnice 2012/27/EU ze dne 25. října 2012.

<sup>80</sup> <https://www.energy-poverty.eu/>

<sup>81</sup> Nařízení Komise (EU) č. 651/2014 ze dne 17. června 2014.



- navrhne v roce 2022 **doporučení Rady o minimálním příjmu** s cílem účinně podporovat a doplňovat politiky členských států,
- zahájí ve druhém čtvrtletí 2021 **evropskou platformu pro boj proti bezdomovectví**, která má členským státům, městům a poskytovatelům služeb pomoci při sdílení osvědčených postupů a určování účinných a inovativních přístupů,
- zahájí ve druhém čtvrtletí 2021 **iniciativu pro cenově dostupné bydlení**, pilotní projekt pro 100 čtvrtí, v nichž proběhne renovace budov,
- představí ve druhém čtvrtletí 2021 **pokyny ohledně zadávání veřejných zakázek na inovativní řešení a společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek**,
- předloží v roce 2022 **zprávu EU o přístupu k základním službám**.

#### **Komise vyzývá:**

- orgány veřejné moci, aby zajistily **účinnost a pokrytí sociálních záchranných sítí a přístup k podpůrným službám** pro ty, kdo je potřebují,
- celostátní, regionální a místní orgány, aby zvýšily využívání **sociálně odpovědných kritérií při zadávání veřejných zakázek** a podporovaly jejich používání v souladu s připravovanými pokyny Komise.

#### *Podpora zdraví a zajištění péče*

**Systémy zdravotnictví a dlouhodobé péče jsou během pandemie pod značným tlakem**, což se přidalo k již existujícím výzvám, jako jsou rostoucí čekací doby na zdravotní péči, strukturální nedostatek zaměstnanců a rostoucí nerovnosti v oblasti zdraví. Reformy a investice v oblasti systémů zdravotnictví jsou nezbytné ke zvýšení jejich odolnosti a schopnosti zvládat současné i budoucí krize, k posílení primární zdravotní péče a duševního zdraví a ke zlepšení přístupu ke kvalitní zdravotní péči pro všechny, jakož i ke snížení sociálních, územních a ekonomických nerovností v oblasti zdraví. Komise podporuje členské státy v tomto úsilí poskytováním informací založených na důkazech a sdílením osvědčených postupů k posílení systémů zdravotnictví.

Sdělení Komise o vytvoření Evropské zdravotní unie<sup>82</sup> se zabývá odolností, dostupností a účinností zdravotnických systémů v EU. Opatřenílepší schopnost členských států připravit se a společně reagovat na budoucí zdravotní krize a zajistit, aby byl zdravotnický materiál k dispozici, cenově dostupný a inovativní. Komise rovněž zavede opatření k provádění Farmaceutické strategie pro Evropu<sup>83</sup> a evropského plánu boje proti rakovině<sup>84</sup>. Nové statistické a monitorovací nástroje mohou také pomoci lépe mapovat nerovnosti v oblasti zdraví, přičemž zdůrazní perspektivu pacientů zaměřenou na zlepšení přístupu nejzranitelnějších osob ke zdraví.

**Zkoušce je podrobována také odolnost dlouhodobé péče.** Očekává se, že ve stárnoucí společnosti vzroste poptávka po pečovatelských službách, přičemž v mnoha členských státech je vážným problémem nedostatek standardů kvality v péči a rozdíly v přístupu ke kvalitním službám, mimo jiné ve venkovských oblastech. Společná zpráva Komise a Výboru pro sociální ochranu, která má být zveřejněna na jaře 2021, bude mapovat, jak vnitrostátní systémy na tyto výzvy reagují, a ukáže

<sup>82</sup> COM(2020) 724 final ze dne 11. listopadu 2020.

<sup>83</sup> COM(2020) 761 final ze dne 25. listopadu 2020.

<sup>84</sup> COM(2021) 44 final ze dne 3. února 2021.

oblasti, v nichž je zapotřebí dalšího úsilí k zajištění rovného přístupu ke kvalitní a cenově dostupné dlouhodobé péči v celé Evropské unii. Zelená kniha o stárnutí<sup>85</sup> zahájila konzultace s cílem určit oblasti, v nichž mohou opatření EU přinést nejvyšší přidanou hodnotu. Reformy a investice do dlouhodobé péče poskytují příležitost k posílení mezigenerační solidarity, k vytváření pracovních míst, bezpečnější práci, příznivějšímu prostředí pro život a lepší nabídce kvalitních služeb.

#### **Komise:**

- navrhne v roce 2022 **iniciativu týkající se dlouhodobé péče** s cílem stanovit rámec pro politické reformy, které povedou k rozvoji udržitelné dlouhodobé péče, jež zajistí lepší přístup ke kvalitním službám pro ty, kdo to potřebují,
- navrhne nové nástroje pro lepší **měření překážek a nedostatků v přístupu ke zdravotní péči** (2021–2022),
- navrhne ve čtvrtém čtvrtletí roku 2021 **evropský prostor pro data z oblasti veřejného zdraví**, který by podpořil jednak přístup ke zdravotním údajům pro lepší zdravotní péči, výzkum a tvorbu politik, jednak rozvoj, zavádění a používání digitálních služeb pro poskytování zdravotní péče.

#### **Komise vyzývá:**

- členské státy, aby investovaly do **pracovních sil ve zdravotnictví a v oblasti péče**, zlepšovaly jejich pracovní podmínky a přístup ke vzdělávání,
- členské státy, aby posílily **digitalizaci svých systémů zdravotní péče** a řešily **nerovnosti v oblasti zdraví**.

#### *Přizpůsobení sociální ochrany novému světu*

**Mnoho členských států rozšířilo během pandemie sociální ochranu** na dříve nepokryté skupiny. Tato výjimečná opatření mohou být zdrojem inspirace pro strukturální reformy, které zlepší ochranu nezaměstnaných, nestandardních pracovníků a osob samostatně výdělečně činných a zajistí jejich udržitelné financování v souladu s doporučením Rady z roku 2019 o přístupu k sociální ochraně<sup>86</sup>.

Jsou nezbytné **další úvahy o financování sociální ochrany**, a zejména o modelech financování, které umožní trvalou solidaritu mezi generacemi i v rámci generací, aby byl zajištěn rovný a udržitelný přístup k sociální ochraně, pokud jde o skupiny a rizika, na něž se vztahuje. Zároveň je třeba zohlednit skutečnost, že sociální příspěvky a zdanění práce se mohou snižovat vzhledem ke zmenšování populace v produktivním věku.

#### **Sociální ochrana přesahující hranice států je předpokladem dobře fungujícího vnitřního trhu.**

Stávající a nové formy mobility pracovních sil usnadněné digitalizací, od všeobecné přeshraniční práce na dálku po digitální nomády pracující na dálku v celé EU, vyžadují bezproblémové interakce mezi mobilními pracovníky a správními orgány a současně snižují riziko chyb a podvodů. Inovativní, zejména digitální řešení mohou usnadnit fyzickou a virtuální mobilitu občanů, podpořit přenositelnost práv na sociální zabezpečení a přeshraniční ověřování zajištění sociálního zabezpečení

<sup>85</sup> COM(2021) 50 final ze dne 27. ledna 2021.

<sup>86</sup> Doporučení Rady ze dne 8. listopadu 2019 (2019/C 387/01).



ze strany správních orgánů a řešit problémy při identifikaci osob pro účely koordinace sociálního zabezpečení.

**Komise:**

- zahájí činnost **skupiny odborníků na vysoké úrovni**, která bude studovat budoucnost sociálního státu, jeho financování a propojení s měnícím se světem práce a předloží do konce roku 2022 zprávu,
- zahájí v roce 2021 pilotní projekt s cílem prozkoumat do roku 2023 možnost zavedení digitálního řešení s cílem usnadnit interakci mezi mobilními občany a vnitrostátními orgány a zlepšit přenositelnost práv sociálního zabezpečení přes hranice (**evropský průkaz sociálního zabezpečení**), přičemž bude vycházet z iniciativy pro důvěryhodnou a bezpečnou evropskou elektronickou identifikaci (druhé čtvrtletí 2021).

**Komise vyzývá:**

- členské státy, aby dále rozšiřovaly přístup k sociální ochraně v souladu s **doporučením Rady o přístupu k sociální ochraně** a aby do 15. května 2021 předložily své plány vnitrostátních opatření.

#### 4. Spojení sil pro splnění úkolů

**Naplňování evropského pilíře sociálních práv je společným politickým závazkem a odpovědností orgánů EU, celostátních, regionálních a místních orgánů, sociálních partnerů a občanské společnosti**, přičemž všechny tyto subjekty mají v rámci svých kompetencí svou úlohu. EU bude toto úsilí podporovat všemi dostupnými nástroji: je to finanční podpora prostřednictvím několika fondů EU, které mají investovat do spravedlivého oživení a souběžné zelené a digitální transformace, podpora zapojení všech subjektů, poskytování poradenství a koordinace vnitrostátních hospodářských a sociálních politik prostřednictvím evropského semestru, prosazování práva EU a využití její role světového lídra. **Komise vyzývá všechny příslušné subjekty, aby co nejlépe využívaly dostupné nástroje k urychlení provádění sociálního pilíře.**

#### Uvolnění sociálních investic z fondů EU

**Členské státy by měly plně využít bezprecedentní finanční prostředky EU dostupné na podporu reforem a investic v souladu s evropským pilířem sociálních práv.** Dlouhodobý rozpočet EU na období 2021–2027 spolu s nástrojem na podporu oživení Next Generation EU je největším stimulačním balíčkem, který byl kdy z rozpočtu EU financován. Celkem 1,8 miliardy EUR pomůže Evropě zotavit se z krize COVID-19 a stát se zelenější, digitálnější a sociálně spravedlivější.

**Novým klíčovým finančním nástrojem v rámci nástroje Next Generation EU je Nástroj pro oživení a odolnost s rozpočtem ve výši 672,5 miliardy EUR.** Národní plány pro oživení a odolnost představují jedinečnou příležitost plánovat a financovat investice a reformy, které podporují sociální oživení se zaměřením na pracovní místa, přičemž zohledňují zelenou a digitální transformaci a provádějí příslušná doporučení pro jednotlivé země v rámci evropského semestru<sup>87</sup>. V souladu se šesti pilíři Nástroje pro oživení a odolnost budou členské státy muset podrobně vysvětlit, jak jejich národní plány posilují růstový potenciál, vytváření pracovních míst a ekonomickou, sociální a institucionální odolnost, mimo jiné prostřednictvím podpory politik pro děti a mládež; jak přispívají k rovnosti žen a

<sup>87</sup> [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/recovery-coronavirus/recovery-and-resilience-facility\\_en#documents](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/recovery-coronavirus/recovery-and-resilience-facility_en#documents)

mužů a rovným příležitostem pro všechny a jak zmírňují hospodářské a sociální dopady krize, čímž přispívají k provádění evropského pilíře sociálních práv, a tím zvyšují hospodářskou, sociální a územní soudržnost a konvergenci v Evropské unii.

**Evropský sociální fond plus (ESF+) s 88 miliardami EUR bude i nadále hlavním nástrojem EU na podporu provádění sociálního pilíře a dosažení tří navrhovaných hlavních cílů EU.** Provádění zásad sociálního pilíře a výzev stanovených v doporučeních pro jednotlivé země přijatých v rámci evropského semestru bude základem pro přípravu operačních programů ESF+ členských států. S tímto novým nástrojem:

- nejméně 25 % zdrojů ESF+ na vnitrostátní úrovni by mělo být vynaloženo na boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení, z čehož by členské státy nejvíce postižené dětskou chudobou měly investovat alespoň 5 % do opatření v boji proti dětské chudobě. Všechny ostatní členské státy by měly rovněž přidělit odpovídající částky na provádění nadcházející záruky pro děti. Kromě toho budou muset všechny členské státy věnovat nejméně 3 % svého podílu z ESF+ na boj proti materiální deprivaci,
- v zájmu řešení nezaměstnanosti mladých lidí budou členské státy muset vyčlenit alespoň 12,5 % pro mladé lidi, kteří nejsou zaměstnání ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET), jestliže jejich relativní procento spadající do této skupiny převyšuje průměr EU, zatímco všechny ostatní členské státy budou muset věnovat přiměřenou částku na provádění posílených záruk pro mladé lidi,
- členské státy musí vyčlenit přiměřenou částku na budování kapacit sociálních partnerů a organizací občanské společnosti, 0,25 % zdrojů ESF+ by mělo být naplánováno, pokud mají členské státy v této oblasti doporučení pro jednotlivé země.

**K provádění pilíře budou k dispozici také další finanční prostředky. Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR)** bude financovat infrastrukturu a vybavení pro zaměstnanost, vzdělávání a odbornou přípravu a sociální služby. **Fond pro spravedlivou transformaci** bude podporovat dovednosti v regionech, které čelí vyšším socioekonomickým výzvám v důsledku změny klimatu. **Rezerva na vyrovnání se s důsledky brexitu** pomůže čelit nepříznivým ekonomickým a sociálním důsledkům odchodu Spojeného království z EU. **REACT-EU** poskytne v roce 2021 a 2022 dodatečné finanční prostředky ve výši 47,5 miliardy EUR na překlenutí mezery mezi první reakcí na krizi způsobenou pandemií a dlouhodobým oživením ekonomiky. **Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci** bude i nadále podporovat pracovníky, kteří čelí ztrátám pracovních míst v důsledku restrukturalizace.

**Erasmus+** mobilizuje odvětví vzdělávání, odborné přípravy, mládeže a sportu pro rychlé oživení a budoucí růst a bude podporovat zelené i digitální dovednosti. **Nástroj pro technickou podporu** zlepší správní kapacitu vlád a orgánů veřejné správy při provádění reforem v rámci každého ze tří hlavních cílů v oblasti zaměstnanosti, dovedností a sociálního začlenění do roku 2030. Program **InvestEU** bude podporovat soukromé investice, které přispívají k sociálním cílům, prostřednictvím vyhrazeného investičního okna. Jeho kontrola z hlediska udržitelnosti zajistí sociální dopad navrhovaných investic a podpoří investice do sociální ekonomiky a inovací, sociální infrastruktury a dovedností. Viditelnost projektů sociální ekonomiky lze dále zvýšit prostřednictvím dalších opatření, jako je například zvláštní systém označování. **Horizont Evropa** je největší a nejambicióznější výzkumný a inovační program v historii s celkovým schváleným rozpočtem 94 miliard EUR. Program se zaměřuje na rozvoj nových technologií, inovativní hospodářské a sociální transformace a doprovodné nebo podpůrné politiky a

investice, včetně posílení sociální a hospodářské odolnosti a udržitelnosti. Nový **program „EU pro zdraví“** na období 2021–2027 s rozpočtem ve výši 5,1 miliardy EUR podpoří budování odolných systémů zdravotní péče v EU, aby nás lépe vybavil pro budoucnost. **Azylový, migrační a integrační fond** podpoří integraci a začleňování migrantů.

**Při plánování přidělování finančních zdrojů by členské státy měly více využívat posouzení distribučního dopadu** s cílem více zohlednit dopad reforem a investic na příjem různých skupin a zvýšit transparentnost, pokud jde o sociální dopad rozpočtů a politik. To může být zohledňováno vnitrostátními orgány a doplňovat opatření Komise na podporu zlepšení kvality veřejných financí, transparentního a spravedlivějšího zdanění a sociálně udržitelných investic a financí.

**Vedle veřejných zdrojů hraje klíčovou roli při mobilizaci soukromých zdrojů nezbytných k dosažení udržitelných cílů rozvoj udržitelného financování.** EU mobilizuje soukromé investice do přechodu na klimaticky neutrální Unii, jež účinně využívá zdroje a je oběhovým hospodářstvím. Dobrým příkladem je úspěšné vydání vůbec prvních sociálních dluhopisů EU na financování půjček v rámci nástroje SURE. Klíčovou úlohu při spravedlivém a rovném oživení budou muset hrát také soukromé a sociálně udržitelné investice. Případné rozšíření taxonomie EU by podnikům a investorům poskytlo důvěryhodný a společný jazyk pro identifikaci sociálně udržitelných činností a zvýšení transparentnosti na trzích sociálního financování. Rozsah a potenciál těchto rozšíření budou zkoumány a vyhodnoceny. Lepší informování veřejnosti ze strany podniků o sociálních otázkách by mělo usnadnit investiční toky směrem k hospodářským činnostem s pozitivními sociálními výsledky. Lepší podnikové výkaznictví také poslouží k tomu, aby se společnosti více zodpovídaly za sociální a jiné dopady na udržitelnost.

#### **Komise:**

- přijme do konce roku 2021 **akt v přenesené pravomoci s cílem vymežit metodiku pro vykazování sociálních výdajů v rámci Nástroje pro oživení a odolnost,**
- předloží členským státům v roce 2022 **pokyny k většímu využívání předběžného posuzování distribučního dopadu** při sestavování rozpočtu a plánování reforem,
- prozkoumá možná opatření v rámci **obnovené strategie pro udržitelné financování** (polovina roku 2021), která by podnítila soukromé sociální investice, zveřejní do konce roku 2021 zprávu o možném **rozšíření nařízení o taxonomii EU<sup>88</sup> tak, aby byly zahrnuty i jiné cíle udržitelnosti včetně sociálních cílů,**
- navrhne ve druhém čtvrtletí 2021 **revizi směrnice o vykazování nefinančních informací<sup>89</sup>,** včetně přísnějších požadavků na podávání zpráv o sociálních otázkách ze strany podniků.

#### **Komise vyzývá:**

- členské státy, aby využily možnosti financování EU, zejména prostřednictvím **svých národních plánů pro oživení a odolnost** a svých **operačních programů ESF+ a EFRR** na podporu vnitrostátního provádění sociálního pilíře,
- členské státy, aby využily nebývalé příležitosti, kterou nabízí **Nástroj pro oživení a odolnost,** k provedení příslušných doporučení pro jednotlivé země,

<sup>88</sup> Nařízení (EU) 2020/852 ze dne 18. června 2020.

<sup>89</sup> Směrnice 2014/95/EU ze dne 22. října 2014.

- vnitrostátní a regionální orgány, aby prováděly v rámci svých rozpočtových a širších politických procesů **předběžná posouzení distribučního dopadu**,
- členské státy, aby podporovaly podmínky pro **rozvoj transparentních trhů sociálních investic**.

### *Mobilizace sil všech subjektů*

Pro zajištění závazku k provádění pilíře je zásadní zapojení celostátních, regionálních a místních orgánů, sociálních partnerů a občanské společnosti. V tomto ohledu je **zásadní soudržná a komplexní koordinace na vnitrostátní úrovni, jež může mít význam pro mobilizaci úsilí všech příslušných vnitrostátních subjektů**. Komise bude i nadále organizovat akce na úrovni EU, aby zhodnotila dosažený pokrok a stanovila cíle pro opatření na úrovni EU. Všechny příslušné subjekty by měly organizovat komunikační a informační činnosti za účelem zvýšení povědomí o pilíři a podpory sociálních práv v Evropě a zapojení občanů a všech, kteří na provádění zásad pilíře přímo pracují.

**Je důležité, aby byl posílen také sociální dialog na vnitrostátní úrovni a na úrovni EU.** Sociální partneři hrají důležitou roli při zmírňování dopadů pandemie, podpoře oživení a řízení budoucích změn na trhu práce. Je třeba vyvinout větší úsilí na podporu kolektivního vyjednávání a zabránění snižování počtu členů a organizační hustoty sociálních partnerů. Během konzultací před přípravou tohoto akčního plánu zdůraznili sociální partneři ze všech částí Evropy potřebu podporovat sociální dialog na vnitrostátní úrovni, včetně posílení jejich zapojení do příslušných politik a jejich kapacit, jakož i zlepšení jejich dosahu k novým odvětvím a k mladým lidem a osobám pracujícím prostřednictvím platform.

### **Komise:**

- bude podporovat komunikační aktivity a **proces zapojení všech příslušných subjektů s cílem zajistit informovanost a společný závazek k provádění pilíře**,
- po konzultaci se sociálními partnery v roce 2021<sup>90</sup> předloží v roce 2022 **iniciativu na podporu sociálního dialogu na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni**. Součástí této iniciativy bude zahájení nového ocenění za inovativní postupy sociálního dialogu, informační program a program návštěv pro mladé budoucí vedoucí představitele sociálních partnerů, přezkum odvětvového sociálního dialogu na úrovni EU a nový podpůrný rámec pro dohody sociálních partnerů na úrovni EU.

### **Komise vyzývá:**

- vnitrostátní orgány, sociální partneři, občanskou společnost a další příslušné subjekty, aby organizovali **činnosti v oblasti komunikace a zapojení** prostřednictvím shromažďování a výměny osvědčených postupů v celé Evropě,
- členské státy, aby zřídily **koordinační mechanismus, který zajistí zapojení všech příslušných zúčastněných stran na vnitrostátní úrovni** do provádění pilíře,
- členské státy, aby podporovaly a vytvářely podmínky pro zlepšení **fungování a účinnosti kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu**,
- orgány veřejné moci, aby dále **posilovaly sociální dialog** a konzultovaly se sociálními partnery návrhy příslušných politik a právních předpisů,

<sup>90</sup> Viz také zpráva Andrey Nahlesové, zvláštní poradkyně komisaře pro zaměstnanost a sociální práva: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9916&furtherNews=yes&preview=cHJldkVtcGxQb3J0YWwhMjAxMjAyMTVwcmV2aWV3>

- **evropské sociální partnery, aby vyjednávali o dalších dohodách na úrovni EU, a přispívali tak k úspěšné transformaci evropských trhů práce.**

### *Posílení koordinace a monitorování*

Členské státy by měly co nejlépe využít evropského semestru jako vhodného a zavedeného rámce pro koordinaci hospodářských reforem, reforem v oblasti zaměstnanosti, sociálních reforem a příslušných investic, přičemž středem pozornosti budou lidé a jejich dobré životní podmínky. Od roku 2018 jsou zásady pilíře začleněny do celého cyklu evropského semestru. Členské státy by měly podávat zprávy o provádění pilíře ve svých národních programech reforem. Doporučení pro jednotlivé země založená na čtyřech základních aspektech stanovených v roční strategii udržitelného růstu – environmentální udržitelnost, produktivita, spravedlnost a makroekonomická stabilita – budou i nadále poskytovat vodítko k provádění zásad pilíře na vnitrostátní úrovni, a to i prostřednictvím příslušných finančních prostředků EU. Jak již bylo zmíněno dříve, hlavní cíle EU pomohou řídit vnitrostátní politiky a reformy v oblasti zaměstnanosti, dovedností a sociálních věcí. V nadcházejících letech evropský semestr rovněž umožní koordinované monitorování provádění plánů pro oživení a odolnost.

**Komise navrhuje revizi srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, který je klíčovým monitorovacím nástrojem používaným v evropském semestru, aby obsáhleji pokrýval pilíř.** Kromě hlavních cílů přispěje integrace a aktualizace stávajícího souboru ukazatelů ke komplexnějšímu sledování pokroku při plnění zásad pilíře a ke sledování provádění politických opatření navrhovaných v tomto akčním plánu. Návrh aktualizace srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, který souvisí také s cíli udržitelného rozvoje OSN, je uveden v příloze 2 tohoto akčního plánu (jeho analytické základy jsou popsány v průvodním pracovním dokumentu útvarů Komise). V zemích procesu rozšíření bude aktualizovaný přehled sociálních ukazatelů použit v rámci programu hospodářských reforem ke sledování pokroku při provádění pilíře, a to v závislosti na dostupnosti údajů.

**Společná zpráva o zaměstnanosti se zaměří na příslušné zásady pilíře,** přičemž poskytne hlubší analýzu jejich provádění na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni a bude se opírat o revidovaný srovnávací přehled sociálních ukazatelů. Členské státy budou vyzvány, aby ve svých národních programech reforem pravidelně podávaly zprávy o provádění a o plánovaných politických iniciativách za účelem odstranění nedostatků.

V neposlední řadě se také dále zlepší **včasnost sociálních statistik,** a to v návaznosti na nedávno přijaté nařízení o integrované evropské sociální statistice<sup>91</sup> spolu s včasnými odhady chudoby a nerovnosti. Komise bude i nadále povzbuzovat členské státy, aby zlepšily sběr údajů rozdělených podle rasového nebo etnického původu v souladu s akčním plánem EU proti rasismu. Ve spolupráci s orgány EU bude Komise i nadále **zlepšovat a rozvíjet spolehlivé a mezinárodně srovnatelné ukazatele pro měření a sledování dobrých životních podmínek občanů** v Unii, přičemž zohlední specifické podmínky jednotlivých zemí a práci, kterou vykonávají ostatní příslušné mezinárodní subjekty.

**Komise:**

<sup>91</sup> Nařízení (EU) 2019/1700 ze dne 10. října 2019.

- bude pokračovat v řízení vnitrostátních reforem a investic prostřednictvím **evropského semestru**, mimo jiné při provádění plánů pro oživení a odolnost, a to tak, aby přispívaly k plnění zásad sociálního pilíře,
- se v roce 2021 dohodne s členskými státy na **revidovaném znění srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů**, aby lépe odrážel politické priority a opatření stanovené v akčním plánu,
- **rozšíří oblast působnosti a prohloubí analýzu společné zprávy o zaměstnanosti** a uspořádá zvláštní akce, na kterých budou představeny pokroky při provádění pilíře.

#### Provádění, uplatňování a prosazování sociálního acquis EU

**Kvalita souboru sociálních pravidel EU se odvíjí od jeho provádění.** Mnoho respondentů v rámci konzultací na podporu tohoto akčního plánu zdůraznilo význam lepšího provádění, uplatňování a prosazování stávajícího pracovního a sociálního práva EU. Užší a pravidelnější dialog s členskými státy může usnadnit včasné provedení právních nástrojů EU, zlepšit kvalitu jejich provádění a vyhnout se nutnosti pozdějšího řízení o nesplnění povinnosti. Současně bude Komise usilovat o zintenzivnění své činnosti, pokud členské státy své povinnosti podle práva EU nesplní.

#### **Komise:**

- posílí **spolupráci s členskými státy v oblasti pracovního a sociálního práva EU**, přičemž se zaměří na jeho provádění a uplatňování a na sdílení osvědčených postupů.

#### **Komise vyzývá:**

- členské státy, aby podporovaly a posilovaly **budování kapacit inspektorátů práce** při jejich činnostech za účelem sledování provádění *acquis* Unie.

#### EU jako odpovědný světový lídr

**Pilíř, jenž je vodítkem pro mezinárodní činnost EU v sociální oblasti, pomáhá potvrdit úlohu EU jako odpovědného světového lídra.** Komise pracuje na vytváření rovných podmínek na celém světě, kde konkurenční výhody nejsou na úkor těch nejzranitelnějších. Na jedné straně EU jedná v rámci mnohostranného systému založeného na mezinárodních normách, k němuž se EU a/nebo její členské státy hlásí. Na druhé straně je pilíř hlavním nástrojem pro naše dvoustranné vztahy s externími partnery, včetně partnerů ze zemí sousedství a procesu rozšíření, a vymezuje vysokou úroveň sociálních norem, za nimiž EU stojí.

**Za účelem posílení dialogu s partnery ze západního Balkánu, podpory provádění evropského pilíře sociálních práv<sup>92</sup>** a řešení sociálních rozdílů mezi členskými státy a západním Balkánem budou podle potřeby kandidátské země a potenciální kandidáti zahrnuti do příslušných akcí, platforem, pracovních skupin a setkání. Nástroj předvstupní pomoci (NPP) III poskytne navýšené financování na rozvoj lidského kapitálu a stěžejní iniciativu k provádění systémů záruk pro mladé lidi, aby bylo možné řešit vysoký podíl osob NEET v tomto regionu<sup>93</sup>.

**EU bude i nadále podporovat důstojnou práci a sociální začlenění po celém světě**, a to ve spolupráci s partnerskými zeměmi, zejména v rámci Mezinárodní organizace práce (MOP) a prostřednictvím

<sup>92</sup> COM(2020) 14 final ze dne 14. ledna 2020.

<sup>93</sup> COM(2020) 641 final ze dne 6. října 2020.



svých obchodních a rozvojových politik, udržitelných veřejných zakázek a financování, jakož i transparentností a udržitelnou správou a řízením společností. V souladu s výzvou v závěrech Rady o lidských právech a důstojné práci v globálních dodavatelských řetězcích<sup>94</sup> se Komise bude zabývat sociálním rozměrem mezinárodních opatření v reakci na pandemii, změny klimatu, nových technologií a Agendy OSN pro udržitelný rozvoj 2030<sup>95</sup>. Jako člen fór skupiny G7 a G20 podporuje EU udržitelné a inkluzivní hospodářské oživení, z něhož budou mít prospěch všichni lidé ve všech zemích.

#### **Komise:**

- přijme ve druhém čtvrtletí roku 2021 **sdělení o důstojné práci na celém světě**, které poskytne komplexní přehled o příslušném souboru nástrojů EU a načrtne strategii EU pro další pokrok v sociálním rozměru mezinárodní činnosti,
- přijme ve druhém čtvrtletí roku 2021 iniciativu týkající se **udržitelné správy a řízení společností**.

#### **Komise vyzývá:**

- členské státy, aby prosazovaly **mezinárodní pracovní normy, důstojnou práci a sociální začlenění na celém světě** a usilovaly o dosažení Agendy OSN 2030 a cílů udržitelného rozvoje s úzkým zapojením sociálních partnerů a občanské společnosti,
- země procesu rozšíření, aby při konvergenci s EU pokračovaly ve sbližování s jejími sociálními normami a politikami, zejména prostřednictvím **procesu programu hospodářských reforem**.

### **5. Další postup**

**Tento akční plán předkládá opatření na úrovni EU pro další provádění evropského pilíře sociálních práv** s cílem vybudovat silnější sociální Evropu pro spravedlivou transformaci a oživení. Aby mohli občané EU plně požívat práv a zásad pilíře, jsou z velké části zapotřebí opatření na vnitrostátní, regionální a místní úrovni. Komise vyzývá členské státy, sociální partnery a další příslušné subjekty, jako jsou regionální a místní orgány, jakož i organizace občanské společnosti, aby se vysoké sociální standardy odrážející se v pilíři staly ústředním prvkem jejich investic a reforem podporujících oživení po pandemii COVID-19. Naším společným cílem je investovat do současných i budoucích generací Evropanů a umožnit jim a celé Evropě prosperovat prostřednictvím sociálních inovací a rozmanitosti, a to navzdory změnám a nepříznivým dopadům.

**Sociální summit v Portu ve dnech 7.–8. května 2021**, pořádaný portugalským předsednictvím Rady, poskytne příležitost potvrdit na nejvyšší politické úrovni závazek a ambice postavit občany při ožívování Evropy i poté na první místo.

Na podporu provádění tohoto akčního plánu Komise vyzývá evropské orgány, vnitrostátní parlamenty, sociální partnery a občanskou společnost, aby organizovali pravidelné společné politické diskuse, při nichž bude posouzen pokrok na cestě k dosažení silné sociální Evropy do roku 2030.

Komise **akční plán přezkoumá v roce 2025**. Přezkum poskytne základ pro další opatření na úrovni EU s cílem dosáhnout cílů EU pro rok 2030.

<sup>94</sup> 13512/20 ze dne 1. prosince 2020.

<sup>95</sup> KOM(2006) 249 v konečném znění ze dne 25. května 2006.



V Bruselu dne 28.10.2020

COM(2020) 682 final

2020/0310 (COD)

Návrh

**SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY**

**o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii**

{SEC(2020) 362 final} - {SWD(2020) 245 final} - {SWD(2020) 246 final}



## DŮVODOVÁ ZPRÁVA

### 1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

- Odůvodnění a cíle návrhu

Zajištění přiměřených mezd pro pracovníky v Unii je zásadní pro to, aby mohly být zaručeny odpovídající pracovní a životní podmínky a podařilo se vybudovat spravedlivé a odolné ekonomiky a společnosti v souladu s Agendou OSN pro udržitelný rozvoj 2030 a jejími cíli udržitelného rozvoje. Přiměřené mzdy jsou základním prvkem modelu sociálnětržního hospodářství v EU. Sbližování mezi členskými státy v této oblasti naplňuje příslib sdílené prosperity v Unii.

V listopadu 2017 vyhlásily Evropský parlament, Rada a Komise evropský pilíř sociálních práv (dále jen „pilíř“), aby splnily slib, že Evropa bude oblastí prosperity, pokroku a konvergence a učinily sociální Evropu realitou pro všechny její obyvatele. Zásada 6, která se v pilíři týká mezd, vyzývá k zavedení přiměřené minimální mzdy a transparentního a předvídatelného stanovování mezd podle vnitrostátních zvyklostí a k uznávání samostatnosti sociálních partnerů.

<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2019/06/20/a-new-strategic-agenda-2019-2024/> výroby schválená na zasedání Evropské rady v červnu 2019 vyzvala k provedení pilíře na úrovni EU i na vnitrostátní úrovni.

V politických směrech pro Komisi na období 2019–2024 byl oznámen akční plán na kompletní provedení pilíře, včetně iniciativy týkající se spravedlivých minimálních mezd. Ve sdělení „Silná sociální Evropa pro spravedlivou transformaci“ ze dne 14. ledna 2020<sup>1</sup> byl stanoven harmonogram přípravy akčního plánu a byl potvrzen závazek, že mezi klíčovými opatřeními, jež mají být v této souvislosti na úrovni EU přijata, bude také iniciativa týkající se minimálních mezd. Téhož dne byla zahájena první fáze konzultací se sociálními partnery o tom, jak pracovníkům v Unii zajistit přiměřené minimální mzdy<sup>2</sup>.

Předsedkyně von der Leyenová ve svém projevu o stavu Unie v září 2020 uvedla: „*Pravdou však je, že mnoha lidem se práce přestává vyplácet. Dumpingové mzdy ničí důstojnost práce, penalizují podnikatele, kteří platí slušně, a narušují spravedlivou hospodářskou soutěž na jednotném trhu. Z tohoto důvodu Komise předloží právní návrh s cílem podpořit členské státy, aby zavedly rámec pro minimální mzdy. Každý musí mít nárok na minimální mzdu, ať už prostřednictvím kolektivních smluv nebo zákonného minima.*“

Lepší pracovní a životní podmínky, zajištěné mimo jiné přiměřenou výší minimálních mezd, jsou ku prospěchu pracovníků i podniků v Unii. Snižování značných rozdílů v rozšíření minimální mzdy a její přiměřenosti přispívá k lepší spravedlnosti na trhu práce EU, stimuluje zvyšování produktivity a podporuje hospodářský a sociální pokrok. Hospodářská soutěž na jednotném trhu by měla být založena na inovacích a zvyšování produktivity, jakož i na vysokých sociálních standardech.

Nízké mzdy v některých členských státech nedokázaly v posledních desetiletích držet krok s vývojem ostatních mezd. Strukturální trendy přetvářející trhy práce, jako je globalizace, digitalizace a nástup nestandardních forem práce, zejména v odvětví služeb, zapříčinily zvýšenou polarizaci pracovních míst, což následně vedlo ke zvýšení podílu špatně placených a málo kvalifikovaných povolání, a tyto

---

<sup>1</sup> Sdělení Komise *Silná sociální Evropa pro spravedlivou transformaci*, COM(2020) 14 final.

<sup>2</sup> Konzultační dokument *První fáze konzultace se sociálními partnery podle článku 154 Smlouvy o fungování EU o možných opatřeních k řešení problematiky spravedlivých minimálních mezd*, COM(2020) 83 final.

trendy přispěly i k tomu, že tradiční struktury kolektivního vyjednávání ztratily na významu. Tento vývoj vedl k větší chudobě pracujících osob a mzdové nerovnosti.

Při hospodářském útlumu je úloha minimálních mezd ještě důležitější. Koronavirová krize zasáhla zejména odvětví s větším podílem pracovníků s nízkými mzdami, jako je maloobchod a cestovní ruch, a její dopady silněji pocítily znevýhodněné skupiny obyvatelstva. K podpoře udržitelného a inkluzivního hospodářského oživení je zásadní, aby měli pracovníci v Unii přístup k pracovním příležitostem a přiměřeným minimálním mzdám.

Ochranu, kterou minimální mzda poskytuje, lze zajistit kolektivními smlouvami (tak je tomu v šesti členských státech) nebo zákonnou minimální mzdou stanovenou zákonem (tak je tomu v 21 členských státech).

Je-li minimální mzda stanovena na přiměřené úrovni, zajišťuje pracovníkům důstojné životní podmínky, podporuje domácí poptávku, motivuje k práci a snižuje výskyt chudoby pracujících osob a nerovnost na spodním konci mzdového spektra. Ochrana formou minimální mzdy rovněž podporuje rovnost žen a mužů, neboť minimální mzdu nebo mzdu, která se jí blíží, pobírá více žen než mužů.

Mnoho pracovníků v EU však dosud není chráněno přiměřenou minimální mzdou.

Zákonné minimální mzdy sice v posledních letech vzrostly, ve většině členských států jsou však ve srovnání s jinými mzdami příliš nízké a nedokáží zajistit důstojné životní podmínky. Téměř ve všech členských státech je zákonná minimální mzda<sup>3</sup> nižší než 60 % mediánu hrubé mzdy a/nebo nižší než 50 % průměrné hrubé mzdy<sup>4</sup>. V devíti členských státech zákonná minimální mzda v roce 2018 nedokázala samoživitelům zajistit dostatečný příjem k překonání hranice ohrožení chudobou. Na určité skupiny pracovníků se navíc ochrana formou zákonné minimální mzdy nevztahuje. V členských státech s velkou mírou rozšíření kolektivního vyjednávání je obvykle malý podíl pracovníků s nízkými mzdami a naopak vysoká výše minimálních mezd. Ovšem i v členských státech, které se spoléhají výhradně na kolektivní vyjednávání, nemají někteří pracovníci k ochraně formou minimální mzdy přístup. Ve čtyřech zemích dosahuje podíl pracovníků, na něž se minimální mzda nevztahuje, 10 % až 20 %, v jedné zemi dokonce 55 %.

V této souvislosti je cílem navrhované směrnice zajistit, aby pracovníci v Unii byli chráněni formou přiměřených minimálních mezd, které jim umožní důstojný život bez ohledu na to, kde pracují. K dosažení tohoto obecného cíle stanoví návrh rámec pro větší přiměřenost minimálních mezd a lepší přístup pracovníků k ochraně formou minimální mzdy. Tyto cíle jsou relevantní jak pro systémy se zákonnou minimální mzdou, tak pro systémy založené na kolektivním vyjednávání. Navrhovaná směrnice je koncipována tak, aby těchto cílů dosáhla a zároveň zohledňovala a plně uznávala specifika vnitrostátních systémů a pravomocí, samostatnost sociálních partnerů a smluvní volnost. Rovněž je navržena tak, aby zabezpečila přístup k zaměstnání a brala v úvahu dopady na vytváření pracovních míst a konkurenceschopnost, a to i v případě malých a středních podniků. Směrnice poskytuje dostatečnou flexibilitu, aby bylo možné zohlednit sociální a hospodářský vývoj, včetně vývoje produktivity a zaměstnanosti.

Aby těchto cílů dosáhla, zaměřuje se navrhovaná směrnice na podporu kolektivního vyjednávání o mzdách ve všech členských státech. Kolektivní vyjednávání je pro ochranu formou přiměřené

---

<sup>3</sup> Ukazatele a související referenční hodnoty se týkají měsíčních minimálních mezd.

<sup>4</sup> Ukazatele přiměřenosti běžně používané na mezinárodní úrovni, např. Kaitzův index, srovnávají minimální mzdu se mzdovým mediánem nebo průměrem. Ukazatel důstojného životního standardu definovaný Radou Evropy navíc porovnává čistou minimální mzdu s čistou průměrnou mzdou.

minimální mzdy zásadní. Země s velkou mírou rozšíření kolektivního vyjednávání vykazují obvykle nižší podíl pracovníků s nízkými mzdami, vyšší minimální mzdy v poměru ke mzdovému mediánu, nižší mzdovou nerovnost a vyšší mzdy než jiné země. V členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna výlučně kolektivními smlouvami, se její přiměřenost a podíl jí chráněných pracovníků přímo řídí vlastnostmi systému kolektivního vyjednávání a jeho fungováním. V členských státech se zákonnou minimální mzdou má kolektivní vyjednávání rovněž silný vliv na přiměřenost minimální mzdy. Tím, že kolektivní vyjednávání ovlivňuje celkový vývoj mezd, zajišťuje, že se mzdy udržují nad minimální úrovní stanovenou zákonem, a přispívá k jejímu růstu. Zvyšuje rovněž produktivitu.

U zemí, kde již zákonná minimální mzda existuje, je cílem navrhované směrnice zajistit, aby byly v členských státech zavedeny podmínky umožňující nastavit zákonné minimální mzdy na přiměřené úrovni s přihlédnutím k sociálněekonomické situaci a regionálním a odvětvovým rozdílům. Zajištění přiměřenosti zákonných minimálních mezd napomohou rovněž jasně a stabilně vymezená kritéria na podporu přiměřenosti a správní rámec, který stanoví pravidelnou a včasnou aktualizaci a účinné zapojení sociálních partnerů. Dalšího zlepšení přiměřenosti se navrhovaná směrnice snaží dosáhnout rovněž tím, že omezí na minimum používání odchylek od výše zákonné minimální mzdy u určitých skupin pracovníků nebo srážek ze mzdy.

V některých případech se může stát, že minimální mzda pracovníkům neposkytuje náležitou ochranu, poněvadž se nedodržují platné kolektivní smlouvy nebo vnitrostátní právní předpisy. Zajištění souladu s předpisy a jejich účinné prosazování je zásadní, aby minimální mzda mohla pracovníkům poskytovat účinnou ochranu a podniky byly chráněny před nekalou hospodářskou soutěží. Cílem navrhované směrnice je proto podporovat dodržování předpisů, jakož i přiměřeně posílit jejich prosazování a sledování ve všech členských státech, aby se nevytvářela nadměrná a nepřiměřená administrativní zátěž pro podniky v Unii, včetně malých a středních podniků a mikropodniků.

- Soulad s platnými předpisy v této oblasti politiky

Hlavní směr 5 rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512<sup>5</sup> vyzývá členské státy, včetně těch, které mají vnitrostátní zákonné minimální mzdy, aby zajistily účinné zapojení sociálních partnerů do stanovování mezd, zajistily spravedlivé mzdy umožňující důstojnou životní úroveň a dohlédly na to, aby mzdy přiměřeně reagovaly na vývoj produktivity a směřovaly k vzestupné konvergenci. Uvedený hlavní směr rovněž vyzývá členské státy, aby podporovaly sociální dialog a kolektivní vyjednávání o stanovování mezd. Dále členské státy a sociální partnery vyzývá k zajištění toho, aby se všem pracovníkům vyplácely přiměřené a spravedlivé mzdy na základě kolektivních smluv nebo přiměřených zákonných minimálních mezd, a to s ohledem na jejich dopad na konkurenceschopnost, vytváření pracovních míst a chudobu pracujících osob. Obecným cílem návrhu je zajistit, aby pracovníci v Unii byli chráněni formou přiměřených minimálních mezd. K jeho cílům dále patří prosazování kolektivního vyjednávání, podpora zapojení sociálních partnerů a stanovení jasných a stabilních kritérií, která podporují přiměřenost zákonných minimálních mezd.

Směrnice (EU) 2019/1152<sup>6</sup> vyzývá k informování pracovníků o základních aspektech jejich zaměstnání, včetně odměňování. Na základě navrhované směrnice mají členské státy vymezit jasná a

---

<sup>5</sup> Rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 ze dne 13. října 2020 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států.

<sup>6</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii.

stabilní kritéria, zajistit pravidelnou a včasnou aktualizaci zákonných minimálních mezd, jakož i účinné zapojení sociálních partnerů, čímž se zvýší transparentnost vývoje zákonné minimální mzdy.

Směrnice 2014/67/EU<sup>7</sup> zajišťuje lepší přístup vyslaných pracovníků k informacím, zejména zřízením jedné oficiální internetové stránky o vysílání pracovníků v každém členském státě. Rovněž vyžaduje, aby se příslušné informace týkaly rozdílných minimálních mezd a jejich složek, pokud jsou pracovní podmínky stanoveny v kolektivních smlouvách v souladu se směrnicí 96/71. Směrnice 2014/67/EU rovněž stanoví, že má být zaveden mechanismus subdodavatelské odpovědnosti, který se má týkat přinejmenším odvětví stavebnictví a minimálních mezd. Snadný přístup k informacím o zákonné minimální mzdě, jak jej stanoví směrnice 2014/67/EU, podporuje cíle tohoto návrhu, totiž zajištění ochrany formou přiměřené minimální mzdy v EU. Silnějším prosazováním rámce pro zákonnou minimální mzdu, podporou vytváření spolehlivých systémů pro sledování a sběr údajů, poskytnutím přístupu k účinným mechanismům řešení sporů a přiznáním práva na nápravu navrhaná směrnice rovněž přispívá k cílům směrnice 2014/67/EU.

Směrnice 2006/54/ES<sup>8</sup> usiluje o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Vzhledem k tomu, že většinu osob pobírajících minimální mzdu tvoří ženy, podporuje tento návrh rovnost žen a mužů a snižování rozdílů v jejich odměňování tím, že stanoví rámec pro přiměřené minimální mzdy v EU. Navrhovaná směrnice proto nepřímě přispívá k účinnému provádění cílů směrnice 2006/54/ES.

Směrnice 2000/78/ES<sup>9</sup> zakazuje přímou či nepřímou diskriminaci v zaměstnání, zejména na základě věku, pokud jde o pracovní podmínky včetně odměňování (čl. 3 písm. c)). Rozdílné zacházení umožňuje v případě, že je objektivně a rozumně odůvodněno legitimními cíli, jako jsou cíle politiky zaměstnanosti nebo odborného vzdělávání. Navrhovaná směrnice je s tímto přístupem v souladu, neboť vyžaduje, aby byly rozdíly ve výši zákonných minimálních mezd co nejmenší a, je-li to relevantní a objektivně a rozumně odůvodněno legitimním cílem, rovněž nediskriminační, přiměřené a časově omezené.

S cílem předcházet chudobě pracujících osob staví doporučení Komise ze dne 3. října 2008 o aktivním začleňování osob vyloučených z trhu práce<sup>10</sup> podporu kvalitních pracovních míst prostřednictvím přiměřené podpory příjmu a inkluzivních politik trhu práce, včetně mezd a pracovních podmínek, do jádra činnosti Unie a členských států. Navrhovaná směrnice usiluje o zlepšení pracovních podmínek a snížení výskytu chudoby pracujících osob tím, že stanoví rámec pro přiměřenou výši minimální mzdy a přístup k ochraně formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv nebo právních předpisů.

Navrhovaná směrnice přímo odkazuje na „sociální doložku“ ve směrnici 2014/24/EU<sup>11</sup> o zadávání veřejných zakázek, která je obsažena také v související směrnici 2014/23/EU<sup>12</sup> a směrnici

---

<sup>7</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2014/67/EU ze dne 15. května 2014 o prosazování směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb a o změně nařízení (EU) č. 1024/2012 o správní spolupráci prostřednictvím systému pro výměnu informací o vnitřním trhu („nařízení o systému IMI“).

<sup>8</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).

<sup>9</sup> Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

<sup>10</sup> Doporučení Komise 2008/867/ES ze dne 3. října 2008 o aktivním začleňování osob vyloučených z trhu práce.

<sup>11</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES.

<sup>12</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU ze dne 26. února 2014 o udělování koncesí.

2014/25/EU<sup>13</sup>. Na základě zmíněné „sociální doložky“ mají členské státy svými opatřeními zajistit, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek a koncesí dodržovaly platné pracovní právní povinnosti. Za tímto účelem navrhovaná směrnice vyžaduje, aby členské státy prostřednictvím vhodných opatření zajistily, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí dodržovaly mzdy stanovené v příslušných kolektivních smlouvách nebo zákonné minimální mzdy, jsou-li stanoveny. To může přispět k lepšímu prosazování požadavků stanovených „sociální doložkou“ ve výše uvedených směrniciích.

Obsah výše uvedených aktů byl řádně analyzován a při přípravě tohoto návrhu se k němu přihlíželo. Tento návrh je tudíž v souladu se stávajícími předpisy a zároveň legislativu rozvíjí tak, aby se podařilo dosáhnout cílů Unie.

- Soulad s ostatními politikami Unie

Navrhovaná směrnice přispěje k cílům Unie, jimiž jsou podpora blahobytu obyvatel, rozvoj vysoce konkurenceschopného sociálnětržního hospodářství (článek 3 Smlouvy o fungování EU) a podpora lepších životních a pracovních podmínek (článek 151 Smlouvy o fungování EU). Týká se rovněž práv stanovených v Listině základních práv EU, pokud jde o právo pracovníků na slušné a spravedlivé pracovní podmínky (článek 31). Stejnou mírou přispívá navrhovaná směrnice k uplatňování těchto zásad evropského pilíře sociálních práv:

- Zásada 6 (Mzdy): V souladu s touto zásadou má návrh zajistit přiměřenou výši minimálních mezd, aby pracovníci v Unii měli právo na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň. Návrh zároveň plně respektuje vnitrostátní zvyklosti a uznává samostatnost sociálních partnerů. Zajišťuje rovněž, že zákonné minimální mzdy musí být stanovovány transparentním a předvídatelným způsobem.
- Zásada 8 (Sociální dialog a zapojení pracovníků): Návrh usiluje o podporu kolektivního vyjednávání o stanovování mezd s cílem posílit ochranu formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv a prosazovat zapojení sociálních partnerů do stanovování, aktualizace a uplatňování zákonných minimálních mezd.
- Zásada 2 (Rovnost žen a mužů): Vzhledem k tomu, že většinu osob pobírajících minimální mzdu tvoří ženy, podpoří tento návrh rovnost žen a mužů a přispěje ke snížení rozdílů v jejich odměňování tím, že prosazuje přiměřenou výši minimálních mezd.
- Zásada 3 (Rovné příležitosti): Bez ohledu na pohlaví, věk, rasu nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení nebo sexuální orientaci má každý právo na rovné zacházení a příležitosti, pokud jde o zaměstnání. Cílem tohoto návrhu je zajistit ochranu pracovníků v Unii formou přiměřené minimální mzdy, což pomůže zaručit rovné zacházení a podpoří rovné příležitosti v zaměstnání.

Navrhovaná směrnice je rovněž konzistentní s prioritami evropského semestru. V souladu s hlavním směrem zaměstnanosti č. 5 tato iniciativa podporuje výzvu adresovanou členskými státy v roční

---

<sup>13</sup>Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a o zrušení směrnice 2004/17/ES.

strategii pro udržitelný růst na rok 2021<sup>14</sup>, aby přijaly opatření k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Podporuje i cíle stanovené v roční strategii pro udržitelný růst na rok 2020<sup>15</sup>, podle nichž je v kontextu rostoucích sociálních rozdílů důležitým cílem politik zajistit, aby každý pracovník v Unii pobíral spravedlivou mzdu. Návrh je rovněž konzistentní s doporučeními, jež byla některým členským státům vydávána od roku 2011<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup>Sdělení Komise COM(2020) 575 final.

<sup>15</sup>Sdělení Komise COM(2019) 650 final.

<sup>16</sup>Viz příloha A12.11 posouzení dopadů.

## 2. PRÁVNÍ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

- Právní základ

Navrhovaná směrnice je založena na čl. 153 odst. 1 písm. b) Smlouvy o fungování Evropské unie, který Unii ukládá, aby podporovala a doplňovala činnost členských států v oblasti pracovních podmínek, a to v mezích zásad subsidiarity a proporcionality (čl. 5 odst. 3 a 4 Smlouvy o EU). Jelikož směrnice neobsahuje opatření, která přímo ovlivňují výši odměny, je zcela v mezích, jež pro činnost Unie stanoví čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování EU.

Podle čl. 153 odst. 2 je možné stanovit prostřednictvím směrnic minimální požadavky, avšak nesmí být ukládána správní, finanční a právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

- Subsidiarita (v případě nevýlučné pravomoci)

Klíčovým prvkem přiměřených pracovních podmínek je přístup k minimální mzdě, jež zajišťuje důstojnou životní úroveň. Zatímco odměňování na vnitrostátní úrovni jednoznačně spadá do pravomoci členských států, velké rozdíly v normách pro přístup k přiměřené minimální mzdě jsou součástí pracovních podmínek a na jednotném trhu vytvářejí značný nesoulad, který lze nejlépe řešit na úrovni Unie.

Ve většině členských států jsou pracovníci konfrontováni s nedostatečnou přiměřeností a/nebo nedostatky, pokud jde o rozsah ochrany formou minimální mzdy. Tyto problémy se týkají jak pracovníků v zemích se zákonnou minimální mzdou, tak v zemích, které se spoléhají na kolektivní vyjednávání. Navíc je pravděpodobné, že v důsledku dlouhodobého ústupu kolektivního vyjednávání a narůstající polarizace trhů práce se zmíněné obtíže v budoucnu dotknou většího počtu pracovníků. Výhledově může tato situace komplikovat vytváření rovných podmínek na jednotném trhu a zajištění toho, aby se hospodářská soutěž zakládala na vysokých sociálních standardech, inovacích a zvyšování produktivity.

Problematika minimální mzdy podléhá mnohostrannému dohledu v rámci evropského semestru a EU vydala vybraným členským státům pokyny, jak v této oblasti politiky postupovat. Ačkoli se v posledních letech několik členských států snažilo své systémy minimální mzdy vylepšit, nepostačovala vnitrostátní opatření k řešení problému nedostatečné přiměřenosti minimální mzdy a/nebo ochrany, kterou poskytuje. Bez opatření na úrovni EU nemusí být jednotlivé země příliš nakloněny tomu, aby nastavení minimální mzdy zlepšovaly, neboť by to podle jejich názoru mohlo nepříznivě ovlivnit jejich vnější nákladovou konkurenceschopnost.

Opatření na úrovni EU bude k posílení systémů stanovování minimálních mezd účinnější než opatření na úrovni vnitrostátní. Jasněji vymezí očekávání, zajistí, aby pokrok nebyl jen částečný nebo nerovnoměrný, a upevní důvěru mezi členskými státy a sociálními partnery. Vytvoří se tak nezbytný impuls pro reformu mechanismů stanovování minimální mzdy na vnitrostátní úrovni. Opatření na úrovni EU proto přispějí k zajištění rovných podmínek na jednotném trhu tím, že pomohou zmenšit velké rozdíly v rozšíření ochrany formou minimální mzdy a v její přiměřenosti, které nejsou odůvodněny základními ekonomickými podmínkami. Toho nelze uspokojivě dosáhnout nekoordinovaným postupem členských států.

Navrhovaná směrnice stanoví rámec pro minimální normy a respektuje, že členské státy mají pravomoc nastavit normy na vyšší úroveň, aniž je přitom dotčena úloha, kterou mohou členské státy svěžit sociálním partnerům podle vnitrostátních zvyklostí a při plném respektování smluvní volnosti sociálních partnerů. V souladu s čl. 153 odst. 2 písm. b) Smlouvy o fungování EU navrhovaná směrnice



podpoří a doplní činnost členských států prostřednictvím minimálních požadavků, které se uplatní postupně.

- Proporcionalita

Navrhovaná směrnice stanoví minimální normy, a míra zásahu se tak omezí na minimum nezbytné k dosažení cílů návrhu. Členské státy, které již zavedly příznivější ustanovení, než jaká jsou uvedena v tomto návrhu směrnice, nebudou muset svůj systém stanovování minimální mzdy měnit. Členské státy se rovněž mohou rozhodnout jít nad rámec minimálních norem stanovených v tomto návrhu.

Návrh respektuje zavedené vnitrostátní zvyklosti, pokud jde o stanovování minimální mzdy. V souladu s čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování EU zejména plně uznává pravomoc členských států a sociálních partnerů stanovit výši minimální mzdy. Ochrana, kterou minimální mzda poskytuje, bude i nadále zajištěna prostřednictvím kolektivních smluv nebo právních předpisů při plném respektování vnitrostátních pravomocí a smluvní volnosti sociálních partnerů.

Navrhovaná směrnice navíc členským státům umožňuje, aby její ustanovení, zejména ta, která se týkají kolektivního vyjednávání a zákonných minimálních mezd, prováděly s přihlédnutím ke své vnitrostátní hospodářské situaci a specifikům svých systémů stanovování minimální mzdy.

Návrh tudíž ponechává co největší prostor pro rozhodování na vnitrostátní úrovni, přičemž se mu však stále daří docílit zlepšení pracovních podmínek tím, že stanoví rámec pro to, aby byli pracovníci v Unii chráněni minimální mzdou. Zásada proporcionality je s ohledem na rozsah a povahu zjištěných problémů dodržena.

- Volba nástroje

Ustanovení čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) Smlouvy o fungování EU výslovně uvádí, že ke stanovení minimálních požadavků ohledně pracovních podmínek, které členské státy uplatní postupně, lze použít směrnice.

### 3. VÝSLEDKY HODNOCENÍ *EX POST*, KONZULTACÍ SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI A POSOUZENÍ DOPADŮ

- Konzultace se zúčastněnými stranami

V souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování EU provedla Komise dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery o možných opatřeních EU v oblasti minimálních mezd:

- v první fázi od 14. ledna do 25. února 2020 konzultovala Komise se sociálními partnery, nakolik je potřebné předložit iniciativu týkající se minimálních mezd a na co by se měla případně zaměřit<sup>17</sup>,
- ve druhé fázi od 3. června do 4. září 2020 konzultovala Komise se sociálními partnery, co by mělo být obsahem zamýšleného návrhu a jaký právní nástroj by měl být zvolen<sup>18</sup>.

<sup>17</sup>Konzultační dokument *První fáze konzultace se sociálními partnery podle článku 154 Smlouvy o fungování EU o možných opatřeních k řešení problematiky spravedlivých minimálních mezd*, C(2020) 83 final.

<sup>18</sup>Konzultační dokument *Druhá fáze konzultace se sociálními partnery podle článku 154 Smlouvy o fungování EU o možných opatřeních k řešení problematiky spravedlivých minimálních mezd*, C(2020) 3570 final, spolu s pracovním dokumentem útvarů Komise SWD(2020) 105 final.



Organizace pracovníků obecně souhlasily s cíli a možným obsahem iniciativy, jak je uvedeno v dokumentu o druhé fázi konzultace. Zdůraznily, že je třeba respektovat vnitrostátní zvyklosti a samostatnost sociálních partnerů. Organizace zaměstnavatelů obecně vyjádřily podporu většině cílů a možnému zaměření iniciativy EU, jak je uvedeno v konzultačním dokumentu. Některé z nich však s ohledem na rozmanitost vnitrostátních rámců zpochybily přidanou hodnotu regulačního opatření EU ve věci stanovování minimálních mezd a zdůraznily, že je třeba plně respektovat pravomoci členských států a/nebo sociálních partnerů.

Zatímco odborové svazy Komisi vyzvaly, aby navrhla směrnici se závaznými minimálními požadavky, žádná z organizací zaměstnavatelů nebyla pro závaznou směrnici v oblasti minimálních mezd.

Sociální partneři se neshodli na zahájení jednání o uzavření dohody na úrovni Unie, jak je stanoveno v článku 155 Smlouvy o fungování EU.

Názory veřejnosti byly shromážděny také prostřednictvím odpovědí na standardní průzkum Eurobarometr 92 (podzim 2019), který obsahoval otázky o prioritách Evropské unie (včetně minimální mzdy).

Cílené výměny názorů s členskými státy probíhaly v těchto výborech Rady: Výbor pro zaměstnanost, Výbor pro sociální ochranu a Výbor pro hospodářskou politiku<sup>19</sup>. Evropský parlament<sup>20</sup> a Evropský hospodářský a sociální výbor<sup>21</sup> rovněž přijaly stanoviska, která mají význam pro iniciativu EU týkající se přiměřených minimálních mezd<sup>22</sup>.

- Sběr a využití výsledků odborných konzultací

Komise zadala studie externím odborníkům, aby získala podklady, které byly poté použity na podporu posouzení dopadů. Patřily k nim:

- studie o indexaci zákonné minimální mzdy (Indexation of statutory minimum wage, Diane Delaurens a Etienne Wasmer<sup>23</sup>),
- studie o dopadech zákonných minimálních mezd na malé a střední podniky (Effects of statutory minimum wages on small and medium-sized enterprises, Attila Lindner, University College London<sup>24</sup>),
- studie o dopadech minimálních mezd stanovených kolektivními smlouvami v severských zemích (Effects of collectively agreed minimum wages in the Nordic countries, Per Skedinger, Research Institute of Industrial Economics, IFN)<sup>25</sup>.

Komise dále využila k získání podkladů, které byly poté použity na podporu tohoto posouzení dopadů, své stávající smlouvy. Patřily k nim:

---

<sup>19</sup>Viz příloha A.2.3 posouzení dopadů.

<sup>20</sup>Usnesení Evropského parlamentu ze dne 10. října 2019 o *zaměstnanosti a sociálních politikách v eurozóně*, 2019/2111.

<sup>21</sup>Stanovisko EHSV ze dne 18. září 2020 o *důstojných minimálních mzdách v celé Evropě*, SOC/632.

<sup>22</sup>Viz příloha A.2.4 posouzení dopadů.

<sup>23</sup>Studie vypracovaná externím dodavatelem, zadaná v polovině roku 2019 pro účely přípravy posouzení dopadů.

<sup>24</sup>Studie vypracovaná externím dodavatelem, zadaná v polovině roku 2019 pro účely přípravy posouzení dopadů.

<sup>25</sup>Studie vypracovaná externím dodavatelem, zadaná v polovině roku 2019 pro účely přípravy posouzení dopadů.

- soubor expertních zpráv o systémech stanovování minimální mzdy v členských státech EU (jedna expertní zpráva za každý členský stát) vypracovaný Evropským odborným centrem (ECE),
- simulace (provedené v rámci stávající smlouvy) ukazatelů přiměřenosti a motivačních účinků minimálních mezd na modelu OECD pro daně a dávky.

V rámci stávající spolupráce s nadací Eurofound Komise na svou žádost obdržela:

- tři zprávy o stanovování a přiměřenosti minimálních mezd a souvisejících rozpravách o dané politice zaměřené na Rakousko, Itálii a Kypr.

Při hodnocení Komise vycházela rovněž ze svého mapování politik v členských státech a z přezkumu literatury a souvisejících rozprav o politice v této oblasti. Svě analytické podklady poskytla i různá generální ředitelství Evropské komise<sup>26</sup>. Konkrétně byla za použití modelu Euromod provedena mikrosimulační analýza hospodářských, sociálních a rozpočtových dopadů minimálních mezd. K posouzení makroekonomického dopadu minimálních mezd byly navíc provedeny modelové simulace s využitím modelu QUEST. Na základě anonymizovaných individuálních údajů z průzkumů EU-SILC a EU-SES byla provedena analýza charakteristik osob, které pobírají minimální a nízké mzdy.

- Posouzení dopadů

V souladu s politikou zlepšování právní úpravy provedla Komise posouzení dopadů několika možností politiky v této oblasti. Tuto práci podpořila strukturovaná konzultace v rámci Komise prostřednictvím meziútvarové řídicí skupiny.

Posouzení dopadů bylo představeno a projednáno ve Výboru pro kontrolu regulace. S doporučeními Výboru pro kontrolu regulace, jež byla předmětem jeho prvního (záporného) stanoviska ze dne 2. října 2020, se pracovalo zejména takto: i) bylo lépe rozlišeno, nakolik se problémy, konkrétní cíle, navrhovaná řešení a jejich dopady vztahují na různé druhy systémů stanovování minimální mzdy, ii) bylo podrobněji objasněno, jaké je analytické hodnocení problému nepřiměřenosti minimálních mezd v členských státech, iii) byl důkladněji zdůvodněn soulad legislativní iniciativy se zvoleným právním základem a se zásadami subsidiarity a proporcionality a iv) byly objasněny důvody, podle nichž byly sestaveny soubory posuzovaných opatření. K odstranění výhrad, které Výbor pro kontrolu regulace vznesl ve svém druhém stanovisku (kladné stanovisko s výhradami) ze dne 14. října 2020, byla ve zprávě o posouzení dopadů dále objasněna řada prvků: odůvodnění sestavení souborů s možnostmi opatření, nejrelevantnější opatření pro úspěch každého souboru možností, dopady na malé a střední podniky, volba upřednostňovaného souboru a její důsledky pro země, které se spoléhají na kolektivní vyjednávání<sup>27</sup>.

Při práci na posuzování dopadů byla ve všech důležitých oblastech zvážena řada opatření k řešení nedostatečné přiměřenosti a rozšíření minimálních mezd. Posouzení dopadů zkoumalo tři soubory politik, z nichž každý se skládá z kombinace různých opatření. Po vyhodnocení jejich účinnosti, účelnosti a soudržnosti byl určen upřednostňovaný soubor.

Upřednostňovaný soubor žádá všechny členské státy, aby podporovaly kolektivní vyjednávání o stanovování mezd, zejména pokud je kolektivní vyjednávání málo rozšířeno, a aby posílily prosazování minimálních mezd a sledovaly jejich přiměřenost a rozšíření. V případě členských států

<sup>26</sup>Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování, Generální ředitelství pro hospodářské a finanční záležitosti a Společné výzkumné středisko.

<sup>27</sup>Viz příloha I posouzení dopadů.

se zákonnými minimálními mzdami navíc požaduje, aby při stanovování a aktualizaci minimálních mezd používaly jasná a stabilní kritéria a aby měli významnější úlohu sociální partneři. Používání srážek ze zákonné minimální mzdy a odchylek od její výše omezuje na striktní minimum.

V rámci posouzení dopadů byl tento soubor vyhodnocen jako neúčinnější, neúčelnější a nejsoudržnější. Kvantitativní analýza scénáře založeného na hypotetickém zvýšení minimálních mezd na 60 % mediánu hrubé mzdy ukazuje, že by se tím zlepšila přiměřenost minimálních mezd přibližně v polovině členských států. Toto zlepšení by se týkalo 10 až 20 milionů pracovníků. V několika zemích by zlepšení ochrany formou minimální mzdy vedlo ke snížení výskytu chudoby pracujících osob a mzdové nerovnosti o více než 10 % a ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů přibližně o 5 % či více<sup>28</sup>. Očekává se rovněž, že by se zvýšila motivace k práci, napomohlo by se rovnosti žen a mužů a podpořilo by se zmenšování rozdílů v jejich odměňování, neboť většinu osob, které pobírají minimální mzdu (v celé EU přibližně 60 %), tvoří ženy.

K očekávaným hospodářským dopadům se řadí vyšší náklady práce pro podniky, vyšší ceny a v menší míře nižší zisky. Dopad na podniky by byl zmírněn zvýšením spotřeby u osob s nízkými mzdami, což by podpořilo domácí poptávku. Podniky, zejména malé a střední, by navíc ocenily postupnější a předvídatelnější zvyšování minimální mzdy, což by přispělo ke kultivaci podnikatelského prostředí.

Očekává se, že možný negativní dopad na zaměstnanost bude omezený. Ve většině případů by zůstal pod 0,5 % celkové zaměstnanosti, ale ve třech členských státech by dosáhl 1 %<sup>29</sup>. Pozitiva spojená se zvýšením ochrany dotčených pracovníků formou minimální mzdy by značně převažovala nad možným nepříznivým dopadem na zaměstnanost těchto pracovníků.

Kromě toho se očekávají pouze malé dopady na celkovou konkurenceschopnost. Součástí upřednostňovaného souboru je dostatečná flexibilita, která členským státům umožňuje, aby tempo zlepšování přiměřenosti minimálních mezd přizpůsobily hospodářským podmínkám a rizikům, a to i pro konkrétní odvětví, regiony a malé a střední podniky.

- Základní práva

Cíle navrhované směrnice jsou v souladu s Listinou základních práv Evropské unie, konkrétně s čl. 31 odst. 1 o slušných a spravedlivých pracovních podmínkách, kde je uvedeno: „Každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.“ Návrh rovněž usnadňuje výkon práv uznaných v článku 23<sup>30</sup> Listiny základních práv, která specificky odkazují na rovnost žen a mužů, neboť podporuje zmenšování rozdílů v jejich odměňování.

#### 4. ROZPOČTOVÉ DŮSLEDKY

Návrh nevyžaduje dodatečné zdroje z rozpočtu Evropské unie.

#### 5. OSTATNÍ PRVKY

---

<sup>28</sup>Průměrné výsledky dopadů na členské státy v případě scénáře, kdy se minimální mzda zvýší na 60 % mediánu hrubé mzdy nebo na 50 % průměrné hrubé mzdy. Viz příloha A.12.2 posouzení dopadů.

<sup>29</sup>Citlivost zaměstnanosti na zvyšování mezd byla odhadnuta na základě průměrného výsledku 48 mezinárodních studií, sestavil Dube, A. (2019): „Impacts of minimum wages: review of the international evidence“. Zpráva vypracovaná pro komisi Spojeného království pro problematiku nízkých mezd (UK Low-Pay Commission).

<sup>30</sup>Článek 23 (Rovnost žen a mužů) Listiny základních práv Evropské unie stanoví: „Rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Zásada rovnosti nebrání zachování nebo přijetí opatření poskytujících zvláštní výhody ve prospěch nedostatečně zastoupeného pohlaví.“

- Plány provádění a způsoby monitorování, hodnocení a podávání zpráv

Členské státy musí směrnici dva roky od přijetí provést ve vnitrostátním právu a prostřednictvím databáze MNE Komisi sdělit svá vnitrostátní prováděcí opatření. V souladu s čl. 153 odst. 3 Smlouvy o fungování EU mohou prováděním směrnice pověřit sociální partnery.

Za účelem posouzení účinnosti této iniciativy bude Komise na základě ročních údajů a informací, které mají poskytnout členské státy, každoročně podávat zprávu Evropskému parlamentu a Radě o svém hodnocení vývoje přiměřenosti minimální mzdy a toho, nakolik se ochrana formou minimální mzdy uplatňuje. Pokrok by měl být sledován také v rámci procesu koordinace hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti na úrovni EU (evropský semestr). V této souvislosti bude Výbor pro zaměstnanost každoročně na základě zpráv Komise posuzovat situaci v oblasti kolektivního vyjednávání o stanovování mezd a přiměřenosti ochrany formou minimální mzdy v členských státech.

K provedení směrnice je Komise připravena poskytnout členským státům technickou podporu, zejména prostřednictvím nástroje pro technickou podporu<sup>31</sup> a Evropského sociálního fondu plus<sup>32</sup>.

Komise rovněž uskuteční pět let po provedení směrnice ve vnitrostátním právu její hodnocení. Poté předloží Evropskému parlamentu a Radě zprávu o přezkumu jejího provádění.

- Podrobné vysvětlení konkrétních ustanovení návrhu

#### *Kapitola I – Obecná ustanovení*

##### *Článek 1 – Předmět*

Toto ustanovení vymezuje předmět směrnice, konkrétně vytvoření rámce na úrovni Unie s cílem zajistit, aby minimální mzdy byly nastaveny na přiměřené úrovni a pracovníci měli zajištěnou ochranu, kterou minimální mzda poskytuje, ať už formou zákonné minimální mzdy, nebo formou mezd stanovených kolektivními smlouvami.

Článek rovněž objasňuje, že touto směrnicí není nijak dotčena svoboda členských států stanovovat zákonné minimální mzdy nebo prosazovat přístup k ochraně formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv podle vnitrostátních zvyklostí a při plném respektování smluvní volnosti sociálních partnerů. Dále objasňuje, že směrnice neukládá povinnost zavést zákonnou minimální mzdu v členských státech, kde dosud zavedena není, ani stanovit všeobecnou použitelnost kolektivních smluv.

##### *Článek 2 – Oblast působnosti*

Tento článek objasňuje oblast působnosti směrnice, jež se vztahuje na pracovníky, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora Evropské unie.

Toto pojetí personální působnosti navrhované směrnice bylo rovněž uplatněno v případě směrnic 2019/1152 a 2019/1158. Nemělo by tak hrozit, že z působnosti navrhované směrnice bude vyloučen

---

<sup>31</sup>Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady ze dne 28. května 2020, kterým se zřizuje nástroj pro technickou podporu, COM(2020) 409 final.

<sup>32</sup>Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o Evropském sociálním fondu plus, COM(2018) 382 final.

narůstající počet pracovníků v nestandardních formách zaměstnání, jako jsou pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zvanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, zdánlivě samostatně výdělečně činné osoby, pracovníci platform, stážisté a učni. Navrhovaná směrnice by se na tyto pracovníky vztahovala, budou-li splňovat kritéria stanovená Soudním dvorem, pokud jde o definici „pracovníka“.

### *Článek 3 – Definice*

V tomto článku je definována řada výrazů a pojmů nezbytných pro výklad ustanovení směrnice.

### *Článek 4 – Podpora kolektivního vyjednávání o stanovování mezd*

Cílem tohoto ustanovení je dosáhnout většího rozšíření kolektivního vyjednávání. Za tímto účelem se od členských států požaduje, aby přijaly opatření na podporu kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd a podporovaly konstruktivní, smysluplná a informovaná jednání o mzdách.

Dále se požaduje, aby členské státy, v nichž rozšíření kolektivního vyjednávání (jak je definováno v článku 3) nedosahuje alespoň 70 % pracovníků, stanovily rámec pro kolektivní vyjednávání a přijaly akční plán na podporu kolektivního vyjednávání.

### *Kapitola II – Zákoné minimální mzdy*

Ustanovení této kapitoly se vztahují pouze na členské státy se zákonnou minimální mzdou.

### *Článek 5 – Přiměřenost*

S cílem zajistit přiměřenost zákonných minimálních mezd toto ustanovení vyžaduje, aby členské státy, ve kterých je již zákonná minimální mzda zavedena, stanovily tyto prvky: stabilní a jasné vymezení vnitrostátních kritérií pro stanovení a aktualizaci zákonné minimální mzdy, pravidelnou a včasnou aktualizaci a zřízení poradních orgánů.

Mezi vnitrostátní kritéria by měly patřit alespoň kupní síla minimálních mezd, obecná výše hrubých mezd a jejich rozdělení, míra růstu hrubých mezd a vývoj produktivity práce. Kritéria by měla být vymezena v souladu s vnitrostátními postupy, buď v příslušných vnitrostátních právních předpisech, v rozhodnutích příslušných orgánů nebo v tripartitních dohodách. K posouzení přiměřenosti zákonných minimálních mezd by členské státy měly použít orientační referenční hodnoty, které se například běžně používají na mezinárodní úrovni<sup>33</sup>.

### *Článek 6 – Odchyly a srážky*

S cílem podpořit přiměřenost minimálních mezd u všech skupin pracovníků toto ustanovení žádá členské státy, aby po konzultaci se sociálními partnery omezily používání odchylek od zákonné minimální mzdy a ohraničily jejich trvání i rozsah.

Tímto článkem je rovněž stanovena ochrana zákonné minimální mzdy proti neodůvodněným nebo nepřiměřeným srážkám. Některé srážky ze zákonné minimální mzdy nicméně mohou být odůvodněny legitimním cílem, například příkazem soudního orgánu. Naopak jiné srážky, například související s

---

<sup>33</sup>Ukazatele přiměřenosti běžně používané na mezinárodní úrovni, např. Kaitzův index, srovnávají minimální mzdu se mzdovým mediánem nebo průměrem. Ukazatel důstojného životního standardu definovaný Radou Evropy navíc porovnává čistou minimální mzdu s čistou průměrnou mzdou. Minimální mzda se často porovnává také s mírou ohrožení chudobou.

vybavením nezbytným k výkonu práce nebo odpočty věcných příspěvků, jako je ubytování, mohou být považovány za neodůvodněné nebo nepřiměřené.

#### *Článek 7 – Zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy*

Toto ustanovení vyžaduje, aby byli do stanovování a aktualizace zákonných minimálních mezd účinným a včasným způsobem zapojeni sociální partneři, a to i prostřednictvím účasti v poradních orgánech uvedených v článku 5. Požaduje, aby členské státy sociální partnery zapojily do vymezení kritérií uvedených v článku 5, aktualizace minimálních mezd, stanovení odchylek a srážek uvedených v článku 6 a sběru údajů a provádění studií v této oblasti.

Včasné a účinné zapojení sociálních partnerů přispívá nejen k zajištění a zachování přiměřenosti minimální mzdy, ale je rovněž prvkem řádné správy, který umožňuje informovaný a inkluzivní rozhodovací proces.

#### *Článek 8 – Účinný přístup pracovníků k zákonné minimální mzdě*

Na základě tohoto ustanovení mají členské státy ve spolupráci se sociálními partnery přijmout nezbytná opatření, aby pracovníkům zajistily účinný přístup k ochraně formou zákonné minimální mzdy. Požadovaná opatření by spočívala zejména v posílení systému kontrol a inspekcí v terénu, poskytování pokynů donucovacím orgánům a náležitém informování pracovníků o platných zákonných minimálních mzdách.

### *Kapitola III – Horizontální ustanovení*

#### *Článek 9 – Zadávání veřejných zakázek*

Toto ustanovení vyžaduje, aby hospodářské subjekty (včetně svého navazujícího subdodavatelského řetězce) při plnění veřejných zakázek a koncesí dodržovaly platné mzdy stanovené kolektivními smlouvami a zákonné minimální mzdy, jsou-li stanoveny. Při plnění uvedených zakázek a smluv totiž může dojít k tomu, že nejsou dodržena ustanovení o zákonné minimální mzdě nebo výše mezd stanovená v kolektivních smlouvách, a pracovníkům je tak vyplacena nižší odměna, než kolik činí ochrana formou platné minimální mzdy.

Povinnost uvedená v tomto ustanovení patří mezi platné povinnosti v oblasti pracovního práva stanovené v čl. 18 odst. 2 a čl. 71 odst. 1 směrnice 2014/24/EU o zadávání veřejných zakázek, v čl. 36 odst. 2 a čl. 88 odst. 1 směrnice 2014/25/EU o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a v čl. 30 odst. 3 a čl. 42 odst. 1 směrnice 2014/23/EU o udělování koncesí. Objasnění a výslovné odkazy na výše uvedená ustanovení mají podpořit a posílit jejich provádění v oblasti minimálních mezd.

#### *Článek 10 – Sledování a sběr údajů*

Toto ustanovení se týká zavedení účinného systému sledování a sběru údajů. Členské státy mají své příslušné orgány pověřit vypracováním účinných a spolehlivých nástrojů pro sběr údajů, které by měly členským státům umožnit každoročně hlásit Komisi příslušné údaje o přiměřenosti minimální mzdy a jejím rozšíření.

Na základě tohoto ustanovení mají členské státy zajistit, aby byly informace o kolektivních smlouvách a jejich mzdových ustanoveních transparentní a veřejně přístupné.

Za účelem sledování provádění této směrnice toto ustanovení rovněž předpokládá, že Komise na základě informací poskytnutých členskými státy podá Evropskému parlamentu a Radě



zprávu o svém hodnocení vývoje přiměřenosti minimálních mezd a jejich rozšíření. Kromě toho by na základě zprávy Komise byl Výbor pro zaměstnanost pověřen, aby v rámci procesu koordinace hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti na úrovni EU prověřil, nakolik se v členských státech daří prosazovat kolektivní vyjednávání o stanovení mezd a přiměřenost minimálních mezd.

#### *Článek 11 – Právo na nápravu a ochranu před nepříznivým zacházením nebo následky*

Aniž jsou dotčeny zvláštní formy nápravy a řešení sporů stanovené v příslušném případě v kolektivních smlouvách, mají členské státy podle tohoto ustanovení povinnost zajistit pracovníkům a jejich zástupcům přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a k právu na nápravu, včetně odpovídající náhrady, jakož i účinnou ochranu před jakoukoli formou újmy v případě, že se rozhodnou uplatnit své právo na obhajobu svých práv, pokud jde o ochranu stanovenou formou minimální mzdy. Členské státy musí zajistit, aby byli pracovníci a jejich zástupci chráněni před nepříznivým zacházením nebo nepříznivými následky ze strany zaměstnavatele, které by je jinak mohly odradit od podávání stížností v případě porušení jejich práv.

#### *Článek 12 – Sankce*

Toto ustanovení požaduje, aby členské státy stanovily za porušení vnitrostátních ustanovení, jimiž se stanoví ochrana formou minimální mzdy, účinné, přiměřené a odrazující sankce.

### *Kapitola IV – Závěrečná ustanovení*

#### *Článek 13 – Provádění*

Toto ustanovení poukazuje na skutečnost, že podle čl. 153 odst. 3 Smlouvy o fungování EU mohou členské státy prováděním této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři požádají a jestliže členské státy přijmou všechna nezbytná opatření, aby zajistily, že mohou výsledky vyžadované touto směrnicí kdykoli zaručit.

#### *Článek 14 – Šíření informací*

Cílem tohoto ustanovení je zajistit zvyšování informovanosti v členských státech o právech udělených touto směrnicí i o dalších ustanoveních, která v téže oblasti již existují.

#### *Článek 15 – Hodnocení a přezkum*

Podle tohoto ustanovení uskuteční Komise pět let od provedení směrnice ve vnitrostátním právu její hodnocení. Komise poté podá spolunormotvůrci o přezkumu provádění směrnice zprávu a, bude-li to považovat za nutné, předloží návrhy na její revizi a aktualizaci.

#### *Článek 16 – Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení*

Jedná se o standardní ustanovení, které umožňuje členským státům poskytnout vyšší úroveň ochrany, než jakou zaručuje navrhovaná směrnice, a brání tomu, aby se v téže oblasti oslabovaly již existující normy.

#### *Článek 17 – Provedení ve vnitrostátním právu*

Jedná se o standardní ustanovení, jež stanoví maximální lhůtu, kterou mají členské státy na provedení směrnice ve vnitrostátním právu a na oznámení příslušných textů Komisi (dva roky), jakož i povinnost členských států sdělit Komisi informace o provádění této směrnice.

#### *Článek 18 – Vstup v platnost*

Jedná se o standardní ustanovení, v němž se uvádí, že směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v Úředním věstníku.

#### *Článek 19 – Určení*

Jedná se o standardní ustanovení o tom, komu je směrnice určena, a uvádí se v něm, že směrnice je určena členskými státy.



Návrh

## SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

### o přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 2 ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru<sup>129</sup>,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů<sup>130</sup>,

v souladu s řádným legislativním postupem,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Podle článku 3 Smlouvy o Evropské unii je cílem Unie mimo jiné podporovat blahobyt svých obyvatel a usilovat o udržitelný rozvoj Evropy založený na vysoce konkurenceschopném sociálnětržním hospodářství.
- (2) Článek 31 Listiny základních práv Evropské unie<sup>131</sup> stanoví, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.
- (3) Evropská sociální charta stanoví, že všichni pracovníci mají právo na spravedlivé pracovní podmínky. Uznává právo všech pracovníků na spravedlivou odměnu, která jim i jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň. Aby byl zajištěn účinný výkon tohoto práva, uznává článek 4 charty úlohu svobodně uzavřených kolektivních smluv, jakož i zákonné metody stanovení minimálních mezd.
- (4) Kapitola II evropského pilíře sociálních práv vyhlášeného v Göteborgu dne 17. listopadu 2017 stanoví soubor zásad jako vodítko k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Zásada 6 evropského pilíře sociálních práv potvrzuje právo pracovníků na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň. Rovněž stanoví, že musí být zajištěna přiměřená minimální mzda, která uspokojí potřeby pracovníků a jejich rodin s přihlédnutím k vnitrostátním hospodářským a sociálním podmínkám, přičemž však musí být zachován přístup k zaměstnání a motivace hledat si práci. Dále připomíná, že musí být zamezeno chudobě pracujících osob a že veškeré mzdy musí být stanovovány transparentním a předvídatelným způsobem a musí být uznána samostatnost sociálních partnerů.

---

<sup>129</sup> Úř. věst. C , , s. .

<sup>130</sup> Úř. věst. C , , s. .

<sup>131</sup> Listina základních práv Evropské unie, 2012/C 326/02 (Úř. věst. C 326/391, 26.10.2012).

- (5) Hlavní směr 5 rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států<sup>132</sup> vyzývá členské státy, aby zajistily účinné zapojení sociálních partnerů do stanovování mezd, zajistily spravedlivé mzdy umožňující důstojnou životní úroveň a dohlédly na to, aby mzdy přiměřeně reagovaly na vývoj produktivity a směřovaly k vzestupné konvergenci. Uvedený hlavní směr rovněž vyzývá členské státy, aby podporovaly sociální dialog a kolektivní vyjednávání o stanovování mezd. Dále členské státy a sociální partnery vyzývá k zajištění toho, aby se všem pracovníkům vyplácely přiměřené a spravedlivé mzdy na základě kolektivních smluv nebo přiměřených zákonných minimálních mezd, a to s ohledem na jejich dopad na konkurenceschopnost, vytváření pracovních míst a chudobu pracujících osob. Roční strategie pro udržitelný růst na rok 2021<sup>133</sup> uvádí, že členské státy by měly přijmout opatření k zajištění spravedlivých pracovních podmínek. Roční strategie pro udržitelný růst na rok 2020<sup>134</sup> kromě toho připomněla, že v kontextu rostoucích sociálních rozdílů je důležité zajistit přiměřené mzdy pro každého pracovníka. Některým členským státům bylo rovněž vydáno několik doporučení v oblasti minimálních mezd. Je však možné, že jednotlivé země nejsou příliš nakloněny tomu, aby nastavení minimální mzdy zlepšovaly, neboť by to podle jejich názoru mohlo nepříznivě ovlivnit jejich vnější nákladovou konkurenceschopnost.
- (6) Lepší pracovní a životní podmínky, zajištěné mimo jiné přiměřenou výší minimálních mezd, jsou ku prospěchu pracovníků i podniků v Unii a jsou předpokladem pro inkluzivní a udržitelný hospodářský růst. Zmenšení značných rozdílů v rozšíření a přiměřenosti ochrany formou minimální mzdy přispívá k větší spravedlnosti na trhu práce EU a podporuje hospodářský a společenský pokrok a vzestupnou konvergenci. Hospodářská soutěž na jednotném trhu by měla být založena na vysokých sociálních standardech, inovacích a zvyšování produktivity zajišťujících rovné podmínky.
- (7) Jsou-li minimální mzdy nastaveny na přiměřené úrovni, chrání příjem znevýhodněných pracovníků, pomáhají zajistit důstojné živobytí a brání poklesu příjmu v nepříznivých obdobích, jak je uznáno v úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 131 o zřízení systému pro stanovování minimálních mezd. Minimální mzdy přispívají k udržení domácí poptávky, zvyšují motivaci k práci, zmenšují mzdové nerovnosti a výskyt chudoby pracujících osob.
- (8) U žen, mladých pracovníků, pracovníků s nízkou kvalifikací a osob se zdravotním postižením je pravděpodobnost, že budou pobírat minimální nebo nízkou mzdu, vyšší než u jiných skupin pracujících osob. Během hospodářského útlumu, jako je krize COVID-19, nabývá úloha minimálních mezd při ochraně pracovníků s nízkými příjmy na důležitosti a je zásadní pro podporu udržitelného a inkluzivního hospodářského oživení. Pokrok ve věci minimálních mezd přispívá k rovnosti žen a mužů, odstraňuje rozdíly v jejich odměňování a důchodech a chrání ženy před chudobou.
- (9) Pandemie COVID-19 citelně doléhá na odvětví služeb a malé podniky, které mají velký podíl pracovníků s minimální mzdou. Minimální mzdy jsou důležité také s ohledem na strukturální trendy, které přetvářejí trhy práce a ve stále větší míře se vyznačují vysokým podílem nestandardních a nejistých pracovních míst. Tyto trendy přinesly větší polarizaci pracovních míst, což ve většině členských států vedlo ke zvýšení podílu

---

<sup>132</sup> Rozhodnutí Rady (EU) 2020/1512 ze dne 13. října 2020 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (Úř. věst. L 344, 19.10.2020, s. 22).

<sup>133</sup> Sdělení Komise COM(2020) 575 final.

<sup>134</sup> Sdělení Komise COM(2019) 650 final.

špatně placených a málo kvalifikovaných povolání a v některých z nich také k větší mzdové nerovnosti.

- (10) Ochrana formou minimální mzdy existuje ve všech členských státech, přičemž v některých z nich vyplývá z právních předpisů („zákonné minimální mzdy“) a kolektivních smluv, v jiných je naopak zajištěna výhradně na základě kolektivních smluv.
- (11) U špatně placených povolání je ochrana formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv ve většině případů přiměřená; naproti tomu zákonné minimální mzdy jsou v několika členských státech nízké ve srovnání s ostatními mzdami v dané ekonomice. V devíti členských státech zákonná minimální mzda v roce 2018 nedokázala samozivitelům zajistit dostatečný příjem k překonání hranice ohrožení chudobou. Přiměřenost zákonných minimálních mezd je navíc nepříznivě ovlivňována sníženými sazbami (odchylkami) a srážkami, které se u nich uplatňují.
- (12) Všichni pracovníci nejsou v Unii minimální mzdou chráněni. Poněvadž se nedodržují platná pravidla, dostávají někteří pracovníci v určitých členských státech zapláceno méně, než kolik činí výše zákonné minimální mzdy i přesto, že se na ně vztahuje. Podle dostupných zjištění postihuje uvedené nedodržování pravidel zejména ženy, mladé pracovníky, osoby se zdravotním postižením a pracovníky v zemědělství. Odhaduje se, že v členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna pouze na základě kolektivních smluv, se podíl pracovníků, kteří nejsou chráněni, pohybuje mezi 2 % a 55 % všech pracovníků.
- (13) Silná pozice kolektivního vyjednávání na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni sice přispívá k zajištění přiměřené ochrany formou minimální mzdy, avšak tradiční struktury kolektivního vyjednávání v posledních desetiletích oslabují jednak v důsledku strukturálního posunu hospodářství směrem k méně odborově organizovaným odvětvím, jednak kvůli poklesu počtu členů odborových organizací, což souvisí s nástupem atypických a nových forem práce.
- (14) V souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování Evropské unie konzultovala Komise v rámci dvoufázového procesu se sociálními partnery možná opatření k řešení problematiky přiměřené ochrany formou minimálních mezd v Unii. Sociální partneři se na zahájení jednání o těchto věcech neshodli. S ohledem na výsledky konzultací se sociálními partnery je nicméně důležité přijmout opatření na úrovni Unie, aby byli pracovníci v Unii chráněni přiměřenými minimálními mzdami.
- (15) Tato směrnice stanoví na úrovni Unie minimální požadavky s cílem zajistit, aby minimální mzdy byly nastaveny na přiměřené úrovni a pracovníci měli zajištěnou ochranu, kterou minimální mzda poskytuje, ať už formou zákonné minimální mzdy, nebo formou mezd stanovených na základě kolektivních smluv, jak jsou definovány pro účely této směrnice.
- (16) Plně v souladu s čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování Evropské unie není cílem této směrnice sjednotit výši minimálních mezd v Unii ani zavést jednotný mechanismus pro stanovení minimálních mezd. Touto směrnicí není nijak dotčena svoboda členských států stanovovat zákonné minimální mzdy nebo prosazovat přístup k ochraně formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv podle zvyklostí a odlišností každé země a při plném respektování smluvní volnosti sociálních partnerů. Tato směrnice neukládá členským státům, v nichž se ochrana formou minimální mzdy zakládá výlučně na kolektivních smlouvách, povinnost zavést zákonnou minimální mzdu nebo stanovit všeobecnou použitelnost kolektivních smluv. Nestanoví ani výši mezd, která náleží do

smluvní volnosti sociálních partnerů na vnitrostátní úrovni a do příslušné pravomoci členských států.

- (17) Tato směrnice by se měla vztahovat na pracovníky, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním poměru vymezeném právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím ke kritériím pro určení statusu pracovníka, jak je stanovil Soudní dvůr Evropské unie. Jestliže těmto kritériím odpovídají, mohou být do oblasti působnosti této směrnice zahrnuti pracovníci v cizí domácnosti, pracovníci na zavolanou, osoby vykonávající občasnou práci, osoby pracující na základě poukazu, zdánlivě samostatně výdělečně činné osoby, pracovníci platform, stážisté a učni. Skutečně samostatně výdělečně činné osoby do působnosti této směrnice nespádají, jelikož uvedená kritéria nesplňují. Zneužívání právního postavení samostatně výdělečně činných osob, vymezeného vnitrostátním právem, ať již na vnitrostátní úrovni nebo v přeshraničních situacích, je jednou z forem falešně hlášené práce, jež je často spojena s nehlášenou prací. Ke zdánlivě samostatně výdělečně činnosti dochází v případě, kdy je osoba nahlášena jako samostatně výdělečně činná, přestože splňuje podmínky charakteristické pro pracovněprávní vztah, za účelem obcházení určitých právních nebo daňových povinností. Tyto osoby by měly být do oblasti působnosti této směrnice zahrnuty. Při posuzování toho, zda v určitém případě existuje pracovněprávní vztah, by se mělo vycházet ze skutečností týkajících se skutečného výkonu práce, nikoli z toho, jak tento vztah popisují jednotlivé strany.
- (18) Dobře fungující kolektivní vyjednávání o stanovování mezd je důležitým prostředkem k zajištění toho, aby pracovníci byli chráněni přiměřenou minimální mzdou. V členských státech majících zákonnou minimální mzdu podporuje kolektivní vyjednávání celkový vývoj mezd, a přispívá tudíž ke zlepšení přiměřenosti minimálních mezd. V členských státech, kde je ochrana formou minimální mzdy zajištěna výhradně kolektivním vyjednáváním, se její výše, jakož i podíl jí chráněných pracovníků přímo řídí podstatou fungování systému kolektivního vyjednávání a tím, nakolik je v dané zemi rozšířen. Silné a dobře fungující kolektivní vyjednávání a rozsáhlé používání odvětvových nebo meziodvětvových kolektivních smluv prospívá přiměřenosti minimálních mezd a jejich rozšíření.
- (19) V souvislosti s klesajícím rozšířením kolektivního vyjednávání je nezbytné, aby jej členské státy podporovaly, a usnadnily tak pracovníkům přístup k ochraně formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv. V členských státech s velkou mírou rozšíření kolektivního vyjednávání je obvykle malý podíl pracovníků s nízkými mzdami a naopak vysoká výše minimální mzdy. V členských státech majících malý podíl osob s nízkými mzdami překračuje míra rozšíření kolektivního vyjednávání 70 %. Obdobně u většiny členských států, kde je minimální mzda vůči mzdovému mediánu vysoká, se míra rozšíření kolektivního vyjednávání pohybuje nad 70 %. K podpoře kolektivního vyjednávání by měly být motivovány všechny členské státy, nicméně státy, kde do uvedené míry rozšířeno není, by po konzultaci a/nebo dohodě se sociálními partnery měly stanovit rámec pro zprostředkovatelské postupy a institucionální ujednání, které vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, nebo takový rámec posílit, pokud již existuje. Tento rámec by měl být stanoven zákonem nebo tripartitní dohodou.
- (20) K zajištění přiměřených minimálních mezd a zachování pracovních míst a konkurenceschopnosti podniků, včetně malých a středních podniků, jsou nezbytná řádná pravidla, postupy a praxe pro stanovování a aktualizaci zákonných minimálních mezd. Patří k nim řada prvků, které napomáhají zachování přiměřenosti zákonných

minimálních mezd, včetně kritérií a ukazatelů pro posuzování přiměřenosti, pravidelné a včasné aktualizace, existence poradních orgánů a zapojení sociálních partnerů. Jejich včasné zapojení je dalším prvkem řádné správy, který umožňuje informovaný a inkluzivní rozhodovací proces.

- (21) Minimální mzdy jsou považovány za přiměřené, jsou-li spravedlivé ve vztahu k rozdělení mezd v dané zemi a zajišťují-li důstojnou životní úroveň. Přiměřenost zákonných minimálních mezd se určuje s ohledem na vnitrostátní socioekonomické podmínky, včetně růstu zaměstnanosti, konkurenceschopnosti a situace v jednotlivých regionech a odvětvích. Jejich přiměřenost by se měla posuzovat přinejmenším podle jejich kupní síly, vývoje produktivity a jejich vztahu k výši, rozdělení a růstu hrubých mezd. Při posuzování přiměřenosti minimální mzdy vůči hladině hrubých mezd mohou být vodítkem ukazatele, které se běžně používají na mezinárodní úrovni, jako je 60 % mediánu hrubé mzdy a 50 % průměrné hrubé mzdy.
- (22) Aby se podpořila přiměřenost minimálních mezd pro všechny skupiny pracovníků, mělo by se používání odchylek od zákonných minimálních mezd a srážek z nich omezit na minimum a mělo by být zajištěno, aby se k vymezení těchto odchylek a srážek mohli náležitě vyjádřit sociální partneři. Některé srážky ze zákonné minimální mzdy mohou být odůvodněny legitimním cílem, včetně nadhodnocených vyplacených částek nebo srážek na příkaz soudního orgánu. Naopak jiné srážky, například související s vybavením nezbytným k výkonu práce nebo odpočty věcných příspěvků, jako je ubytování, mohou být považovány za neodůvodněné nebo nepřiměřené.
- (23) Aby mohly vnitrostátní rámce pro zákonné minimální mzdy účinně fungovat, je zapotřebí účinný systém prosazování, včetně kontrol a inspekcí v terénu. Aby donucovací orgány mohly pracovat co nejefektivněji, je rovněž zapotřebí úzká spolupráce se sociálními partnery, mimo jiné při řešení klíčových problémů, které souvisejí například se subdodávkami, zdánlivou samostatnou výdělečnou činností nebo nezaznamenanými přesčasy. Pracovníci by navíc měli mít snadný přístup k příslušným informacím o platných zákonných minimálních mzdách, aby měli ohledně svých pracovních podmínek zajištěnu odpovídající míru transparentnosti a předvídatelnosti.
- (24) Účinné uplatňování ochrany formou minimální mzdy stanovené právními předpisy nebo kolektivními smlouvami je zásadní při plnění veřejných zakázek a koncesí. Může se stát, že se při jejich plnění, nebo v navazujícím subdodavatelském řetězci, nedodrží kolektivní smlouvy, které stanoví ochranu formou minimální mzdy v daném odvětví, a pracovníkům je tak vyplacena nižší odměna, než kolik činí výše mezd dohodnutá v odvětvových kolektivních smlouvách. Aby k těmto situacím nedocházelo, musí hospodářské subjekty svým pracovníkům vyplácet mzdy, jež byly stanoveny kolektivními smlouvami pro dané odvětví a zeměpisnou oblast, a dodržet tak platné povinnosti v oblasti pracovního práva v souladu s čl. 18 odst. 2 a čl. 71 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU<sup>135</sup> o zadávání veřejných zakázek, čl. 36 odst. 2 a čl. 88 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU<sup>136</sup> o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky,

---

<sup>135</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/24/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání veřejných zakázek a o zrušení směrnice 2004/18/ES (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 65).

<sup>136</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/25/EU ze dne 26. února 2014 o zadávání zakázek subjekty působícími v odvětví vodního hospodářství, energetiky, dopravy a poštovních služeb a o zrušení směrnice 2004/17/ES (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 243).



dopravy a poštovních služeb a čl. 30 odst. 3 a čl. 42 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU<sup>137</sup> o udělování koncesí.

- (25) Aby mohly minimální mzdy poskytovat účinnou ochranu, je zásadní spolehlivé sledování a sběr údajů. Komise by na základě každoročních údajů a informací, které mají poskytnout členské státy, měla každý rok podat zprávu Evropskému parlamentu a Radě o svém hodnocení vývoje přiměřenosti minimálních mezd a jejich rozšíření. Pokrok by měl být sledován také v rámci procesu koordinace hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti na úrovni Unie. Výbor pro zaměstnanost by měl v této souvislosti každý rok posoudit situaci v členských státech na základě zpráv Komise a dalších nástrojů mnohostranného dohledu, jako je referenční srovnávání.
- (26) Pracovníci by měli mít možnost uplatnit své právo na obhajobu, pokud jsou porušena jejich práva týkající se stanovené ochrany formou minimální mzdy. Aby pracovníci nemohli být zbaveni svých práv a aniž jsou dotčeny zvláštní formy nápravy a řešení sporů stanovené kolektivními smlouvami, včetně systémů kolektivního řešení sporů, měly by členské státy přijmout nezbytná opatření, aby pracovníkům zajistily přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a práva na nápravu, včetně odpovídající náhrady, jakož i účinnou ochranu před jakoukoli formou újmy v případě, že se rozhodnou uplatnit své právo na obhajobu.
- (27) Komise by měla provést hodnocení, na jehož základě bude možné přezkoumat účinnost provádění této směrnice. O výsledcích tohoto přezkumu by měly být informovány Rada a Evropský parlament.
- (28) Reformy a opatření přijaté členskými státy na podporu ochrany pracovníků formou přiměřené minimální mzdy se sice ubírají správným směrem, nejsou však ucelené a systematické. Navíc je možné, že jednotlivé země nejsou příliš nakloněny tomu, aby přiměřenost minimálních mezd a jejich rozšíření zlepšovaly, neboť by to podle jejich názoru mohlo nepříznivě ovlivnit jejich vnější nákladovou konkurenceschopnost. Jelikož cílů této směrnice nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy, ale spíše jich z důvodu jejich rozsahu a účinků může být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je nezbytné pro dosažení uvedených cílů.
- (29) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a nezasahuje tudíž do práva členských států přijmout nebo zachovat příznivější ustanovení. Práva nabytá podle stávajícího vnitrostátního právního rámce by se měla uplatit i nadále, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení. Provádění této směrnice nesmí být využito k omezení stávajících práv pracovníků ani jej nelze považovat za platný důvod pro omezení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblastech, na které se vztahuje tato směrnice.
- (30) Při provádění této směrnice by se členské státy měly vyhnout uložení správních, finančních či právních omezení bránících zakládání a rozvoji mikropodniků a malých a středních podniků. Členské státy se proto vyzývají, aby posoudily dopad svého prováděcího aktu na malé a střední podniky, aby zajistily, že jím nebudou neúměrně zasaženy, se zvláštním zřetelem na mikropodniky a na administrativní zátěž, a aby zveřejnily výsledky tohoto posouzení. Pokud členské státy zjistí, že mikropodniky a

---

<sup>137</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/23/EU ze dne 26. února 2014 o udělování koncesí (Úř. věst. L 94, 28.3.2014, s. 1).

malé a střední podniky jsou neúměrně zasaženy, měly by zvážit, zda nezavést opatření na podporu těchto podniků, aby své struktury odměňování dokázaly přizpůsobit novým požadavkům.

- (31) Nástroj pro technickou podporu<sup>138</sup> a Evropský sociální fond plus<sup>139</sup> jsou členskými státy k dispozici pro účely vypracování nebo zlepšení technických aspektů rámců minimální mzdy, včetně posouzení přiměřenosti, sledování a sběru údajů, rozšíření přístupu, jakož i prosazování a obecného budování kapacit v souvislosti s prováděním uvedených rámců,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

## KAPITOLA I

### OBECNÁ USTANOVENÍ

#### Článek 1

##### Předmět

1. S cílem zlepšit pracovní a životní podmínky v Unii stanoví tato směrnice rámec pro:
  - a) stanovení přiměřené výše minimálních mezd;
  - b) přístup pracovníků k ochraně poskytované minimální mzdou, a to buď formou mezd stanovených kolektivními smlouvami, nebo formou zákonné minimální mzdy, je-li zavedena.

Touto směrnicí není dotčeno plné respektování samostatnosti sociálních partnerů ani jejich právo sjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy.

2. Touto směrnicí není dotčena volba členskými státy stanovit zákonné minimální mzdy, nebo prosazovat přístup k ochraně formou minimální mzdy stanovené kolektivními smlouvami.
3. Žádné ustanovení této směrnice nelze vykládat tak, že ukládá členskými státy, v nichž se mzdy stanovují výlučně na základě kolektivních smluv, povinnost zavést zákonnou minimální mzdu nebo stanovit všeobecnou použitelnost kolektivních smluv.

#### Článek 2

##### Oblast působnosti

Tato směrnice se vztahuje na pracovníky v Unii, kteří uzavřeli pracovní smlouvu nebo jsou v pracovněprávním vztahu vymezeném zákonem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v každém členském státě s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora Evropské unie.

#### Článek 3

##### Definice

---

<sup>138</sup> Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady ze dne 28. května 2020, kterým se zřizuje nástroj pro technickou podporu, COM(2020) 409 final.

<sup>139</sup> Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o Evropském sociálním fondu plus, COM(2018) 382 final.

Pro účely této směrnice se rozumí:

- 1) „minimální mzdou“ minimální odměna, kterou je zaměstnavatel povinen vyplatit pracovníkům za práci vykonanou během daného období, vypočtená na základě času nebo výkonu;
- 2) „zákonnou minimální mzdou“ minimální mzda stanovená zákonem nebo jinými závaznými právními předpisy;
- 3) „kolektivním vyjednáváním“ veškerá jednání, která probíhají mezi zaměstnavatelem, skupinou zaměstnavatelů nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na jedné straně a jednou nebo více organizacemi pracovníků na straně druhé za účelem stanovení pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání; a/nebo úpravy vztahů mezi zaměstnavateli a pracovníky; a/nebo úpravy vztahů mezi zaměstnavateli nebo jejich organizacemi a organizací nebo organizacemi pracovníků;
- 4) „kolektivní smlouvou“ všechny písemné dohody týkající se pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání, jež sociální partneři uzavřeli na základě kolektivního vyjednávání;
- 5) „rozšířením kolektivního vyjednávání“ podíl pracovníků, na něž se na celostátní úrovni vztahuje kolektivní smlouva.

#### *Článek 4*

##### **Podpora kolektivního vyjednávání o stanovování mezd**

1. Aby se dosáhlo většího rozšíření kolektivního vyjednávání, přijmou členské státy po konzultaci se sociálními partnery alespoň tato opatření:
  - a) podporují budování a posilování kapacity sociálních partnerů zapojit se do kolektivního vyjednávání o stanovování mezd na odvětvové nebo meziodvětvové úrovni;
  - b) podporují konstruktivní, smysluplná a informovaná jednání mezi sociálními partnery o mzdách.
2. Členské státy, v nichž rozšíření kolektivního vyjednávání nedosahuje 70 % pracovníků vymezených v článku 2, kromě toho stanoví rámec, který vytvoří podmínky pro kolektivní vyjednávání, a to buď zákonem po konzultaci se sociálními partnery, nebo na základě dohody s nimi, a vypracují akční plán na podporu kolektivního vyjednávání. Akční plán se zveřejní a oznámí Evropské komisi.

## KAPITOLA II

### **ZÁKONNÉ MINIMÁLNÍ MZDY**

#### *Článek 5*

##### **Přiměřenost**

1. Členské státy se zákonnou minimální mzdou přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby se stanovování a aktualizace zákonných minimálních mezd řídily kritérii, jež



byla zavedena na podporu přiměřenosti s cílem dosáhnout důstojných pracovních a životních podmínek, sociální soudržnosti a vzestupné konvergence. Členské státy vymezí tato kritéria v souladu se svými vnitrostátními postupy, buď v příslušných vnitrostátních právních předpisech, v rozhodnutích příslušných orgánů nebo v tripartitních dohodách. Kritéria musí být vymezena stabilním a jasným způsobem.

2. Vnitrostátní kritéria uvedená v odstavci 1 musí zahrnovat alespoň tyto prvky:
  - a) kupní sílu zákonných minimálních mezd s ohledem na životní náklady a příspěvek daní a sociálních dávek;
  - b) obecnou výši hrubých mezd a jejich rozdělení;
  - c) tempo růstu hrubých mezd;
  - d) vývoj produktivity práce.
3. K posouzení přiměřenosti zákonných minimálních mezd vůči obecné výši hrubých mezd použijí členské státy orientační referenční hodnoty, které se například běžně používají na mezinárodní úrovni.
4. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění pravidelné a včasné aktualizace zákonných minimálních mezd, aby byla zachována jejich přiměřenost.
5. Členské státy zřídí poradní orgány, které budou příslušným orgánům poskytovat poradenství v otázkách zákonných minimálních mezd.

#### *Článek 6*

#### **Odchytky a srážky**

1. Členské státy mohou povolit odlišnou výši zákonné minimální mzdy u určitých skupin pracovníků. Členské státy tyto odchytky omezí na minimum a zajistí, aby byly nediskriminační, přiměřené, časově omezené, je-li to relevantní, a objektivně a přiměřeně odůvodněné legitimním cílem.
2. Členské státy mohou ze zákona povolit srážky, které odměnu vyplácenou pracovníkům snižují pod úroveň zákonné minimální mzdy. Členské státy zajistí, aby tyto srážky ze zákonných minimálních mezd byly nezbytné, objektivně odůvodněné a přiměřené.

#### *Článek 7*

#### **Zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy**

Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění včasného a účinného zapojení sociálních partnerů do stanovování a aktualizace zákonné minimální mzdy, a to i prostřednictvím účasti v poradních orgánech uvedených v čl. 5 odst. 5, a zejména pokud jde o:

- a) volbu a uplatňování kritérií a orientačních referenčních hodnot uvedených v čl. 5 odst. 1, 2 a 3 pro stanovení výše zákonné minimální mzdy;
- b) aktualizaci výše zákonné minimální mzdy uvedenou v čl. 5 odst. 4;
- c) stanovení odchylek od zákonné minimální mzdy a srážek z ní uvedených v článku 6;
- d) sběr údajů a provádění studií k informování orgánů odpovědných za stanovení zákonné minimální mzdy.

## *Článek 8*

### **Účinný přístup pracovníků k zákonné minimální mzdě**

Členské státy přijmou ve spolupráci se sociálními partnery v příslušném případě následující opatření, aby zlepšily přístup pracovníků k ochraně formou zákonné minimální mzdy:

- 1) posílí kontroly a inspekce v terénu prováděné inspektoráty práce nebo subjekty odpovědnými za vymáhání zákonných minimálních mezd. Kontroly a inspekce musí být přiměřené a nediskriminační;
- 2) vypracují pokyny, aby se donucovací orgány mohly aktivně zaměřovat na podniky, které nedodržují předpisy, a stíhat je;
- 3) zajistí, aby informace o zákonné minimální mzdě byly zveřejňovány srozumitelným, uceleným a snadno přístupným způsobem.

## KAPITOLA III

### **HORIZONTÁLNÍ USTANOVENÍ**

## *Článek 9*

### **Zadávání veřejných zakázek**

V souladu se směrnicí 2014/24/EU, směrnicí 2014/25/EU a směrnicí 2014/23/EU přijmou členské státy vhodná opatření k zajištění toho, aby hospodářské subjekty při plnění veřejných zakázek nebo koncesí dodržovaly mzdy stanovené pro příslušné odvětví a zeměpisnou oblast kolektivními smlouvami a zákonnou minimální mzdou, je-li stanovena.

## *Článek 10*

### **Sledování a sběr údajů**

1. Členské státy pověří své příslušné orgány vypracováním účinných nástrojů pro sběr údajů, aby bylo možné sledovat rozšíření minimálních mezd a jejich přiměřenost.
2. Členské státy před 1. říjnem každého roku předloží Komisi tyto údaje:
  - a) v případě zákonných minimálních mezd:
    - i) výše zákonné minimální mzdy a podíl pracovníků, na něž se vztahuje;
    - ii) stávající odchylky a podíl pracovníků, na něž se vztahují;
    - iii) stávající srážky;
    - iv) míra, v jaké je rozšířeno kolektivní vyjednávání.
  - b) v případě ochrany formou minimální mzdy výlučně na základě kolektivních smluv:
    - i) rozdělení těchto mezd v decilech vážené podílem pracovníků, na něž se vztahují;
    - ii) míra, v jaké je rozšířeno kolektivní vyjednávání;

- iii) výše mezd pracovníků, kteří nejsou chráněni formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv, a její vztah k výši mezd pracovníků, na něž se taková ochrana formou minimální mzdy vztahuje.

Statistiky a informace uvedené v tomto pododstavci poskytují členské státy v členění podle pohlaví, věku, zdravotního postižení, velikosti společnosti a podle odvětví.

První zpráva se týká let [X, Y, Z: tři roky předcházející roku provedení ve vnitrostátním právu] a musí být předložena do [1. října YY: rok po provedení ve vnitrostátním právu]. Členské státy mohou vynechat statistiky a informace, které nejsou k dispozici před [datum provedení ve vnitrostátním právu].

Komise může požádat členské státy, aby jí v jednotlivých případech poskytly další informace, považuje-li takové informace za nezbytné ke sledování účinného provádění této směrnice.

3. Členské státy zajistí, aby informace týkající se ochrany formou minimální mzdy, včetně kolektivních smluv a mzdových ustanovení v nich obsažených, byly transparentní a veřejně přístupné.
4. Komise posoudí údaje, které jí členské státy předají ve zprávách uvedených v odstavci 2, a každoročně podá zprávu Evropskému parlamentu a Radě.
5. Výbor pro zaměstnanost zřízený podle článku 150 Smlouvy o fungování EU každoročně na základě zprávy Komise přezkoumá, nakolik se v členských státech prosazuje kolektivní vyjednávání o stanovování mezd, a posoudí jejich přiměřenost.

### *Článek 11*

#### **Právo na nápravu a ochranu před nepříznivým zacházením nebo následky**

1. Aniž jsou dotčeny zvláštní formy nápravy a řešení sporů stanovené v příslušném případě v kolektivních smlouvách, členské státy zajistí, aby pracovníci, včetně těch, jejichž pracovní poměr skončil, měli přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a k právu na nápravu, včetně odpovídající náhrady, pokud byla porušena jejich práva týkající se zákonných minimálních mezd nebo ochrany formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv.
2. Členské státy přijmou nezbytná opatření k ochraně pracovníků, včetně jejich zástupců z řad pracovníků, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele a nepříznivými důsledky vyplývajícími ze stížnosti podané zaměstnavateli nebo z jakéhokoli řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržování práv týkajících se zákonných minimálních mezd nebo ochrany formou minimální mzdy na základě kolektivních smluv.

### *Článek 12*

#### **Sankce**

Členské státy stanoví za porušení ustanovení vnitrostátního práva sankce. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

## KAPITOLA IV

### ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

#### *Článek 13*

##### **Provádění**

Členské státy mohou prováděním této směrnice pověřit sociální partnery, jestliže o to sociální partneři společně požádají. V takovém případě členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby byly výsledky vyžadované touto směrnicí kdykoli zaručeny.

#### *Článek 14*

##### **Šíření informací**

Členské státy zajistí, aby vnitrostátní opatření provádějící tuto směrnici ve vnitrostátním právu, společně s příslušnými ustanoveními týkajícími se předmětu uvedeného v článku 1, která jsou již v platnosti, byla oznámena pracovníkům a zaměstnavatelům, včetně malých a středních podniků.

#### *Článek 15*

##### **Hodnocení a přezkum**

Komise provede hodnocení směrnice do [pět let ode dne provedení ve vnitrostátním právu]. Komise poté předloží Evropskému parlamentu a Radě o přezkumu provádění směrnice zprávu a v příslušném případě navrhne legislativní změny.

#### *Článek 16*

##### **Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení**

1. Tato směrnice není platným důvodem ke snížení obecné úrovně ochrany již poskytované pracovníkům v členských státech.
2. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uplatňovat nebo přijímat právní nebo správní předpisy, které jsou pro pracovníky příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv, které jsou pro pracovníky příznivější.
3. Touto směrnicí nejsou dotčena žádná jiná práva, jež pracovníkům přiznávají jiné právní akty Unie.

#### *Článek 17*

##### **Provedení**

1. Členské státy přijmou předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do [dvou let ode dne vstupu v platnost]. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

#### *Článek 18*

#### **Vstup v platnost**

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

#### *Článek 19*

#### **Určení**

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne

*Za Evropský parlament  
předseda*

*Za Radu  
předseda/předsedkyně*

## Použité zdroje

1. Pomahač, R. - Vidláková, O.: Veřejná správa, Praha : C.H. Beck, 2013, ISBN 978-80-7400-6
2. Statistická ročenka České republiky 2019, Český statistický úřad Praha, ISBN 978-80-250-2955-8
3. Statistická ročenka České republiky 2020, Český statistický úřad Praha, ISBN 978-80-250-3051-6
4. Statistická ročenka České republiky 2021, Český statistický úřad Praha, ISBN 978-80-250-3167-4
5. [www.mfcr.cz/cz/verejny-sektor/statni-rozpocet/plneni-statniho-rozpocetu/2020/statni-zaverecny-ucet-za-rok-2020-47400](http://www.mfcr.cz/cz/verejny-sektor/statni-rozpocet/plneni-statniho-rozpocetu/2020/statni-zaverecny-ucet-za-rok-2020-47400)
6. [www.mfcr.cz/cz/verejny-sektor/statni-rozpocet/plneni-statniho-rozpocetu/2021/statni-zaverecny-ucet-za-rok-2021-47400](http://www.mfcr.cz/cz/verejny-sektor/statni-rozpocet/plneni-statniho-rozpocetu/2021/statni-zaverecny-ucet-za-rok-2021-47400)
7. [www.vlada.cz/asset/evropske-zalezitosti/predsednictvo-cz-v-rade-eu/aktuality/sektorove-agendy-predsednictvo-aktualizace-listopad-2021-pdf](http://www.vlada.cz/asset/evropske-zalezitosti/predsednictvo-cz-v-rade-eu/aktuality/sektorove-agendy-predsednictvo-aktualizace-listopad-2021-pdf)
8. [www.mpo.cz/cz/podnikani/dotace-a-podpora-podnikani/vyzva-pro-podnikatele-covid---advetni-trhy-2660361](http://www.mpo.cz/cz/podnikani/dotace-a-podpora-podnikani/vyzva-pro-podnikatele-covid---advetni-trhy-2660361)
8. [www.mpsv.cz/web/cz/dotace-na-socialni-sluzbu](http://www.mpsv.cz/web/cz/dotace-na-socialni-sluzbu).
9. [www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vyrocni-zprava-v-yrocni-zprava-o-statni-sluzbe.aspx](http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/vyrocni-zprava-v-yrocni-zprava-o-statni-sluzbe.aspx)