



Ve Štrasburku dne 8.3.2016
COM(2016) 127 final

ANNEX 1

PŘÍLOHA

První, předběžný nástin evropského pilíře sociálních práv

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

Zahájení veřejné konzultace o evropském pilíři sociálních práv

{SWD(2016) 50 final}

{SWD(2016) 51 final}

Obsah

KAPITOLA I: ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A PŘÍSTUP NA TRH PRÁCE

- 1. Dovednosti, vzdělávání a celoživotní učení*
- 2. Pružné a jisté pracovní smlouvy*
- 3. Zajištění při přechodu mezi zaměstnáními*
- 4. Aktivní podpora zaměstnanosti*
- 5. Rovnost žen a mužů a rovnováha pracovního a soukromého života*
- 6. Rovné příležitosti*

KAPITOLA II: SPRAVEDLIVÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY

- 7. Pracovní podmínky*
- 8. Mzdy*
- 9. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*
- 10. Sociální dialog a zapojení pracovníků*

KAPITOLA III: PŘIMĚŘENÁ A UDRŽITELNÁ SOCIÁLNÍ OCHRANA

- 11. Integrované sociální dávky a služby*
- 12. Zdravotní péče a dávky v nemoci*
- 13. Důchody*
- 14. Podpora v nezaměstnanosti*
- 15. Minimální příjem*
- 16. Dávky v invaliditě*
- 17. Dlouhodobá péče*
- 18. Péče o děti*
- 19. Bydlení*
- 20. Přístup k základním službám*

Vysvětlující poznámka

V této příloze se poprvé předběžně představuje nástin evropského pilíře sociálních práv ke konzultaci s širokou veřejností. Pilíř by měl být zřízen v rámci eurozóny, ostatní členské státy se však mohou připojit na dobrovolném základě.

Základem pilíře jsou sociální cíle a sociální práva zakotvené v primárním právu EU – ve Smlouvě o Evropské unii (SEU), Smlouvě o fungování Evropské unie (SFEU), Listině základních práv a judikatuře Soudního dvora Evropské unie. Aby byla zajištěna dostatečně široká konzultační základna, zahrnuje pilíř jak oblasti, v nichž má EU pravomoc přijímat právní předpisy, tak také oblasti, za které jsou v první řadě odpovědné členské státy a v nichž má EU spíše podpůrnou a doplňující úlohu. Jako jeho inspirace slouží také praxe na vnitrostátní úrovni a mezinárodní prameny práva.

V rámci pilíře zůstávají stávající práva v platnosti, nedochází k jejich úpravě ani změně. Pilíř je však doplňuje podrobným představením řady podstatných zásad, které by se měly stát společným znakem politiky zaměstnanosti a sociální politiky zúčastněných členských států, přičemž zvláštní důraz se klade na potřeby eurozóny a výzvy, kterým eurozóna čelí. Pilíř by se po svém zavedení měl stát referenčním rámcem pro analýzu výsledků zúčastněných členských států v oblasti zaměstnanosti a sociální oblasti, podporovat reformy na vnitrostátní úrovni a konkrétněji sloužit jako vodítko pro obnovenou konvergenci v rámci eurozóny.

Zásady, které se zde představují, jsou rozčleněny do 20 politických oblastí, jež se považují pro dobře fungující a spravedlivé trhy práce a systémy sociálního zabezpečení za podstatné. Zohledňují hospodářské a sociální úvahy, nejrůznější situace v Evropě a mění se realitu v praxi. Zabývají se otázkami, které jsou důležité pro prohloubenější a spravedlivější hospodářskou a měnovou unii, jako je nutnost podporovat konkurenceschopnost, zvyšovat účast na trhu práce, vypracovat přiměřené minimální úrovně sociální ochrany, plně využívat lidského potenciálu, zajistit udržitelnost veřejných financí a posílit přizpůsobivost a odolnost hospodářských struktur.

Zásady, které jsou zde představeny, platí jak pro občany EU, tak pro oprávněně pobývající státní příslušníky třetích zemí, ať aktivní či neaktivní, a to v souladu se zněním jednotlivých zásad. Pro účely této konzultace je předběžně pojmem „pracovník“ označena každá osoba, která po určité době vykonává pro jinou osobu a podle jejích pokynů – zejména pokud jde o dobu, místo a obsah práce – práci, za niž dostává odměnu.

„Samostatně výdělečně činné“ jsou všechny osoby, které vykonávají výdělečnou činnost na vlastní účet. Pojem „zaměstnané osoby“ se vztahuje jak na pracovníky, tak na osoby samostatně výdělečně činné. Je možné, že v průběhu konzultace bude potřeba oblast působnosti těchto pojmů ještě upřesnit.

Výběr a formulace zásad vycházejí mimo jiné ze stávajících pokynů obsažených v evropském semestru pro koordinaci hospodářských politik, ze sekundárního práva EU a pokynů k „měkkému“ právu, pokud existuje. Aby byly jednotlivé zásady lépe zasazeny do kontextu, jsou v tomto dokumentu nastíněny hlavní aktuální výzvy, poukazuje se na potenciální přidanou hodnotu každé zásady a případně se v rámečcích připomínají odpovídající práva podle primárního práva. Zásady by měly být v rámci procesu konzultace v široké míře projednány a zpřesněny s cílem vypracovat v roce 2017 konečný návrh evropského pilíře sociálních práv.

KAPITOLA I: ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A PŘÍSTUP NA TRH PRÁCE

1. Dovednosti, vzdělávání a celoživotní učení

Základní jazykové dovednosti, čtení, psaní, ovládnutí početních úkonů a informačních a komunikačních technologií, které jsou základním stavebním kamenem učení, představují pro značnou část populace (děti i dospělí) stále ještě výzvu. Aby bylo dosaženo kvalitnějších a relevantnějších výsledků vzdělávání, musí systémy vzdělávání a odborné přípravy dosáhnout vyšší účinnosti, musí být spravedlivější a lépe reagovat na potřeby trhu práce a společnosti. Rovný přístup ke vzdělávání bez ohledu na ekonomické prostředky pro získání základních dovedností a klíčových kompetencí v počátečním vzdělávání musí být doplněn kvalitními možnostmi pro dospělé získávat základní dovednosti a klíčové kompetence během celého života. Stárnutí obyvatelstva, delší produktivní život a nárůst přistěhovalců ze třetích zemí si žádají další opatření pro zvyšování kvalifikace a celoživotní učení, aby bylo možné se úspěšně přizpůsobit technologickým proměnám a rychle se měnícímu trhu práce.

- a) *Všichni lidé mají mít po celý život přístup ke kvalitnímu vzdělávání a odborné přípravě, aby si mohli osvojit přiměřenou úroveň základních dovedností a klíčových kompetencí pro aktivní účast ve společnosti a v zaměstnání. Je třeba mladé lidi a dospělé osoby v produktivním věku s nízkou kvalifikací povzbuzovat k tomu, aby si zdokonalovali své dovednosti.*

V článku 14 Listiny základních práv a svobod se stanoví: *Každý má právo na vzdělání a přístup k odbornému a dalšímu vzdělávání. Toto právo zahrnuje možnost bezplatné povinné školní docházky.*

V článcích 165 a 166 SFEU se stanoví, že Unie provádí politiku odborného vzdělávání a přispívá k rozvoji kvalitního vzdělávání podporou spolupráce mezi členskými státy podporováním a doplňováním jejich činnosti.

2. Pružné a jisté pracovní smlouvy

Pružné smlouvy mohou usnadnit vstup na trh práce, podporovat změny v profesním životě a zároveň dát zaměstnavatelům možnost reagovat na změny v poptávce. Digitální ekonomiky mění pracovní modely a vedou k novým formám práce, jako je samostatná výdělečná činnost. Tím se mohou otevírat různé způsoby vstupu na trh práce, což může přispět k tomu, aby lidé zůstali aktivní. V různých pracovních smlouvách však i nadále přetrvávají velké rozdíly v pracovních podmínkách.

Navíc existují „šedé zóny“, jako jsou „závislá“ a „předstíraná“ samostatná výdělečná činnost, které vedou k nejasným právním situacím a brání v přístupu k sociální ochraně. Tyto jevy skrývají nebezpečí, že vzniknou nejisté pracovní poměry a/nebo dvouúrovňové či segmentované trhy práce, jež způsobují pokles produktivity a vyloučení. Zaměstnání na dobu určitou může rizika nejistých pracovních poměrů zvýšit, a to z důvodu nízké úrovně ochrany před propuštěním, nízkých platů a omezeného přístupu k sociální ochraně a vzdělávání. Vývoj směrem k takovým typům smluv, které mají srovnatelné záruky a náklady, skýtá možnost, aby se zaměstnání na dobu určitou stalo odrazovým můstkem ke stabilnímu a jistému zaměstnání, a zároveň se zvýšila odolnost trhu práce vůči otřesům.

- a) *Je třeba zaručit rovné zacházení bez ohledu na pracovní smlouvu, není-li různé zacházení oprávněno objektivními důvody. Je třeba předcházet nesprávnému používání nebo zneužívání nejistých pracovních poměrů či pracovních poměrů na dobu určitou.*
- b) *Pružné pracovní podmínky mohou být branou na trh práce a zachovávat schopnost zaměstnanců rychle reagovat na změny v nabídce. Přesto by měl být zajištěn přechod ke smlouvám na dobu neurčitou.*

V článku 153 SFEU se uvádí, že Unie stanoví minimální požadavky a podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti pracovních podmínek.

3. Zajištění při přechodu mezi zaměstnáními

Produktivní život se stává stále rozmanitějším, to znamená více různých zaměstnání a různé formy zaměstnání, přerušení kariéry, větší mobilitu a profesní změny v pracovním životě jednotlivce. Aby se co nejlépe využily technologický rozvoj a rychle se měnící trhy práce, je třeba rychleji a lépe podporovat přechody mezi profesemi a zaměstnáními a také podporovat pravidelné zvyšování kvalifikace během celého profesního života.

Do zvyšování kvalifikace musejí investovat jak jednotliví pracovníci, tak také podniky a společnost. Některé nároky na sociální ochranu, jako je zaměstnanecké penzijní pojištění, podpora v nezaměstnanosti, zdravotní pojištění nebo nárok na další vzdělávání, nelze při změně zaměstnání vždy bezproblémově převádět, ani je nelze valorizovat nebo nabývat při zahájení podnikání. Naopak, některé nároky uchazečů o zaměstnání nebo neaktivních osob by neměly být demotivační pro znovuzahájení pracovní činnosti nebo zahájení podnikání.

- a) *Každý člověk v produktivním věku má mít přístup k individuální podpoře při hledání práce a je vybízen k tomu, aby absolvoval školení a zvyšoval si kvalifikaci, aby si zlepšil své vyhlídky na trhu práce či při zahajování podnikání a urychlil přechody mezi zaměstnáními a profesemi.*

- b) *Zajistí se, aby byly sociální nároky a nároky na vzdělávání nabyté během profesního života přenositelné a zůstaly zachovány za účelem usnadnění přechodu mezi zaměstnáními a profesemi.*

V článku 151 SFEU se stanoví, že Unie a členské státy mají za cíl podporu zaměstnanosti. V článku 153 SFEU se stanoví, že Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany pracovníků, boje proti sociálnímu vyloučení a modernizace systémů sociálního zabezpečení.

4. Aktivní podpora zaměstnanosti

Problém přetrvávající, opakované i dlouhodobé nezaměstnanosti vyžaduje zejména u mladých lidí a osob s nízkou kvalifikací vhodnou a cílenou podporu při (opětném) nástupu do práce, jakož i opatření zaměřená na rozvoj dovedností, kvalifikace nebo pracovních zkušeností, aby mohli nastupovat do nových profesí. Rychlý a účinný přístup k takovým opatřením může zabránit sociálnímu vyloučení a vyloučení z trhu práce.

- a) *Všichni lidé do 25 let mají do čtyř měsíců od ukončení formálního vzdělávání nebo od okamžiku, kdy se stali nezaměstnanými, získat kvalitní pracovní nabídku, nabídku dalšího vzdělávání, učňovské místo nebo stáž.*
- b) *Zajistí se rovněž, aby bylo registrovaným dlouhodobě nezaměstnaným osobám nejpozději v 18. měsíci jejich nezaměstnanosti nabídnuto důkladné individuální posouzení a poradenství a dohoda o pracovní integraci, která by měla zahrnovat individuální nabídku služeb a určení jednotného kontaktního místa.*

V článku 151 SFEU se stanoví, že Unie a členské státy mají za cíl podporu zaměstnanosti. V článku 153 se rovněž uvádí, že Unie stanoví minimální požadavky a podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí.

5. Rovnost žen a mužů a rovnováha pracovního a soukromého života

Ženy jsou, pokud jde o zaměstnanost, stále nedostatečně zastoupeny, avšak nadměrně jsou zaměstnávány na částečný úvazek a v odvětvích s nízkými příjmy; dostávají nižší hodinovou mzdu, ačkoli již předčí muže v dosaženém vzdělání. Podpora účasti žen na trhu práce je základním předpokladem pro zajištění rovných příležitostí a vzhledem ke stárnutí pracovní síly se stává hospodářskou nutností.

Chybějící přiměřená úprava pracovního volna a péče o děti a další závislé rodinné příslušníky může osoby odpovědné za péči, zejména ženy, odrazovat od toho, aby setrvaly v zaměstnání nebo se do zaměstnání vrátily. Účasti žen na trhu práce brání mimo jiné tyto překážky: nedostatečná opatření v oblasti rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, daňové faktory, které druhé výdělečně činné osoby v domácnosti odrazují od práce, nebo nadměrné zdanění práce a stereotypy týkající se studijních oborů a profesí.

Osoby samostatně výdělečně činné nebo pracovníci, kteří nepracují na plný úvazek a mají smlouvu na dobu určitou, stále ještě nemají stejný přístup k placené dovolené z rodinných důvodů nebo k systémům pojištění. Navíc úlohu žen jako osob primárně odpovědných za péči posilují nedostatečné možnosti a chybějící stimuly pro muže k vybírání dovolené, což má negativní účinky na zaměstnanost žen.

Možnosti flexibility v organizaci práce se zlepšily částečně díky digitálnímu prostředí a kombinaci několika profesí v rámci ekonomiky sdílení nebo ekonomiky založené na spolupráci. K lepší rovnováze mezi pracovním a osobním životem mohou přispět také pružné pracovní úvazky, které jak zaměstnancům, tak podnikům umožňují přizpůsobit pracovní plány a pracovní modely svým potřebám.

- a) *Rovnost žen a mužů na trhu práce a v oblasti vzdělávání se podpoří tím, že se zajistí rovné zacházení ve všech oblastech, včetně odměňování, odstraní překážky bránící účasti žen na trhu práce a zabrání segregaci na pracovním trhu.*
- b) *Všichni rodiče a lidé odpovědní za péči o děti a další závislé rodinné příslušníky mají mít přístup k přiměřené úpravě pracovního volna a k pečovatelským službám¹. Podpoří se vyvážené využívání pracovního volna ze strany obou pohlaví, například nabídkou placené rodičovské dovolené, a to jak pro muže, tak pro ženy.*
- c) *Na základě dohody mezi zaměstnavateli a pracovníky se umožní a podpoří pružné pracovní úvazky, mimo jiné i z hlediska pracovní doby, přičemž se zohlední potřeby jak pracovníků, tak také zaměstnavatelů.*

¹ V souladu se zásadami 17 a 18 níže.

V článku 33 Listiny základních práv a svobod se stanoví: *V zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte.*

V článku 153 SFEU se uvádí, že Unie stanoví minimální požadavky a podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti pracovního prostředí, pracovních podmínek, jakož i rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti.

V článku 24 Listiny základních práv se navíc 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.*

V článku 3 SEU se stanoví, že Unie bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci. Kromě toho se v článku 8 SFEU stanoví, že Unie usiluje o odstranění nerovností mezi ženami a muži a podporuje rovnost mezi nimi. V článku 19 SFEU se stanoví, že Unie může přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. V článku 153 SFEU se uvádí, že Unie stanoví minimální požadavky a podporuje a doplňuje činnost členských států, pokud jde o zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí, jakož i o podporu rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti.

6. Rovné příležitosti

V celé Unii platí zákaz diskriminace na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Přesto mají některé skupiny osob při vstupu na trh práce problémy. V zaměstnání jsou méně zastoupeni především státní příslušníci třetích zemí a národnostní menšiny, kteří jsou tak vystaveni vyššímu riziku chudoby a sociálního vyloučení. Je důležité odstraňovat překážky, které těmto lidem brání v účasti na trhu práce; může se jednat o jazykové bariéry nebo mezery v uznávání dovedností a kvalifikace. Pokud jde o diskriminaci na základě státní příslušnosti nebo etnického původu, zkušenosti z praxe ukazují, že zaměstnavatelé nemají dostatečné povědomí o nediskriminačních postupech zaměstnávání a ani diskriminované osoby nevědí mnoho o svých právech.

Podpora jejich účasti na trhu práce je základním předpokladem pro zajištění rovných příležitostí a vzhledem ke stárnutí pracovní síly se stává hospodářskou nutností.

a) Je třeba zvýšit účast málo zastoupených skupin na trhu práce, přičemž se ve všech oblastech zajistí rovné zacházení, mimo jiné zvyšováním povědomí a řešením problému diskriminace.

V článku 21 Listiny základních práv se stanoví: *Zakazuje se jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku nebo sexuální orientaci.*

V článku 3 SEU se stanoví, že Unie bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci. Kromě toho se v článku 8 SFEU stanoví, že Unie usiluje o odstranění nerovností mezi ženami a muži a podporuje rovnost mezi nimi. V článku 19 SFEU se stanoví, že Unie může přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. V článku 153 SFEU se uvádí, že Unie stanoví minimální požadavky a podporuje a doplňuje činnost členských států, pokud jde o zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí, jakož i o podporu rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti.

KAPITOLA II: SPRAVEDLIVÉ PRACOVNÍ PODMÍNKY

7. Pracovní podmínky

U nových forem pružných pracovních úvazků je třeba pečlivě stanovit povahu, objem a dobu trvání zaměstnání, určit zaměstnavatele a související úroveň sociální ochrany a zabránit protiprávnímu využívání ve zkušební době. Decentralizované, samostatně organizované formy práce mohou posílit nezávislost pracovníků a podpořit rozvoj podnikání, zároveň však mohou vést k menšímu povědomí o právech a nejistotě zaměstnavatelů ohledně informační povinnosti. Stávající právní předpisy EU o povinnosti informovat zaměstnance o pracovních podmínkách neplatí od počátku zaměstnání a jejich uplatňování je ve stále více nadnárodních, mobilních, digitálních a delokalizovaných modelech organizace podnikání stále složitější. Kvůli složitým, nákladným a neurčitým předpisům týkajícím se ukončení pracovních poměrů na dobu neurčitou podniky váhají se zaměstnáváním a také dochází k nejednotnému prosazování platných pravidel.

- a) *Každý pracovník má být před zahájením zaměstnání písemně informován o svých právech a povinnostech, které vyplývají z pracovního poměru.*
- b) *Případná zkušební doba má trvat přiměřenou dobu; pracovníci obdrží informace o podmínkách zkušební doby před jejím zahájením.*
- c) *Propuštění pracovníka musí být odůvodněné, předchází mu přiměřená výpovědní lhůta a je spojeno s odpovídající náhradou, případně s přístupem k systému pro řešení sporů, u něhož lze rychle a účinně podat odvolání.*

V článku 30 Listiny základních práv se stanoví: *Každý pracovník má v souladu s právem Unie a s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo na ochranu před neoprávněným propuštěním.*

V článku 153 SFEU se uvádí, že Unie přijme směrnice stanovující minimální požadavky a podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti pracovních podmínek a ochrany pracovníků při skončení pracovního poměru.

8. Mzdy

Přiměřená minimální mzda zajišťuje pracovníkům a jejich rodinám dostatečnou životní úroveň a přispívá k řešení problému chudoby pracujících. Široké pokrytí brání zkreslením, která vedou k rozdělování trhu práce do dvou kategorií. Předvídatelný vývoj mezd je důležitý pro stabilní podnikatelské prostředí. Výše minimální mzdy musí být stanovena tak, aby pracovníci s nízkou kvalifikací měli i nadále vyhlídky na zaměstnání a aby se nezaměstnaným a neaktivním osobám vyplatilo pracovat. Ukázalo se, že pro konkurenceschopnost, především v rámci eurozóny, je důležité udržet vývoj mezd v souladu s produktivitou.

- a) *Každé zaměstnání má být spravedlivě odměněno a umožňovat dostatečnou životní úroveň. Minimální mzda se stanovuje transparentním a předvídatelným mechanismem takovým způsobem, který zaručí přístup k zaměstnání a motivaci hledat si práci. Mzdy se vyvíjejí v souladu s produktivitou, přičemž se konzultují sociální partneři a zohledňují vnitrostátní postupy.*

9. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Méně stabilní pracovněprávní vztahy, nové pracovní modely a stárnoucí pracovní síla přinášejí nové výzvy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Účinná ochrana všech pracovníků před pracovními úrazy a nemocemi z povolání bez ohledu na formu zaměstnání a řešení „šedých zón“, jako jsou „závislá“ a „předstíraná“ samostatná výdělečná činnost, které vedou k nejasné právní situaci, hrají důležitou úlohu při omezování nejistoty, snižování sociálních nákladů a zvyšování produktivity podniků. Zaměstnavatelé musí být více zapojeni do rekvalifikací nebo přizpůsobování pracovišť, aby posílili snahy o opětovné začlenění a rehabilitaci. Ovšem prosazování preventivních a nápravných opatření v malých podnicích je i nadále velmi složité.

- a) *Zajistí se dostatečná úroveň ochrany před všemi potenciálními riziky na pracovišti a podpora provádění v praxi, zejména v mikropodnicích a malých podnicích.*

V článku 31 Listiny základních práv se stanoví: *Každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.*

V článku 153 SFEU se uvádí, že Unie může přijmout směrnice stanovující minimální požadavky a podporovat a doplňovat činnost členských států v oblasti zlepšování pracovního prostředí, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků.

10. Sociální dialog a zapojení pracovníků

Pro dobře fungující sociální dialog jsou zapotřebí autonomní a reprezentativní sociální partneři, kteří jsou schopni uzavírat kolektivní smlouvy. Vzhledem k poklesu organizační hustoty a reprezentativnosti musí sociální partneři dále rozvíjet své kapacity, aby mohli vést lépe fungující a účinný sociální dialog. Pro úspěšnou koncepci a provádění hospodářské a sociální politiky, včetně opatření k zajištění zaměstnanosti v obdobích hospodářského útlumu, je nezbytné zapojit sociální partnery na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni. Nové formy organizace práce, například k odvětví služeb nebo v digitální ekonomice, navíc vedou nerovnoměrnému zapojení pracovníků a jejich informování a konzultování je stále složitější.

- a) ***Sociální partneři jsou konzultováni při koncepci a provádění politiky zaměstnanosti a sociální politiky. Jsou povzbuzováni k tomu, aby uzavírali kolektivní smlouvy o záležitostech, které se jich týkají, přičemž jsou respektovány tradice v jednotlivých členských státech, jejich nezávislost a právo na kolektivní opatření.***
- b) ***Zajistí se včasné informování a konzultování všech pracovníků, včetně těch, kteří pracují pomocí digitálních technologií a/nebo v jiných zemích, nebo jejich zástupců, zejména v případě hromadného propouštění, přerážení, restrukturalizace a fúzí podniků.***

V člancích 12 a 27 Listiny základních práv se stanoví: *Každý má právo na svobodu pokojného shromažďování a na svobodu sdružovat se s jinými na všech úrovních, zejména pokud jde o záležitosti politické, odborové či občanské, což zahrnuje právo každého zakládat na ochranu svých zájmů odbory a vstupovat do nich. Pracovníci nebo jejich zástupci musí mít na vhodných úrovních zaručeno právo na včasné informování a projednávání v případech a za podmínek, které stanoví právo Unie a vnitrostátní právní předpisy a zvyklosti.*

V článku 28 Listiny základních práv se stanoví: *Pracovníci a zaměstnavatelé či jejich příslušné organizace mají v souladu s právem Unie a vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi právo sjednávat a uzavírat na vhodných úrovních kolektivní smlouvy a v případě konfliktu zájmů vést kolektivní akce na obranu svých zájmů, včetně stávek.*

V článku 151 SFEU se stanoví, že Unie a členské státy mají za cíl podporu sociálního dialogu. V článku 152 SFEU se stanoví, že Unie uznává a podporuje úlohu sociálních partnerů a usnadňuje mezi nimi dialog. V článku 153 SFEU se uvádí, že Unie stanoví minimální požadavky a podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti informování pracovníků a konzultace s nimi a zastupování a kolektivní obrany zájmů pracovníků a zaměstnavatelů. Podle článků 154 a 155 SFEU mají sociální partneři úlohu v legislativním procesu.

KAPITOLA III: PŘIMĚŘENÁ A UDRŽITELNÁ SOCIÁLNÍ OCHRANA

11. Integrované sociální dávky a služby

V některých případech množství dávek a služeb, úřadů a postupů podávání žádostí ztěžuje lidem přístup k podpoře, kterou potřebují. Nedostatečná integrace dávek a služeb rovněž snižuje jejich účinnost v boji proti chudobě i při podpoře sociálního začleňování a začleňování na trh práce. Sociální dávky, aktivní podpora a sociální služby jsou tři složky, které je třeba sladit, aby byla podpora účinná. Toto sladění by se mělo týkat způsobilosti a pokrytí, koordinovaných nabídek podpory a zachování některých nároků při opětovném nástupu do práce nebo zahájení samostatné výdělečné činnosti. Lepší integrace dávek a služeb může zlepšit nákladovou efektivnost sociální ochrany.

- a) *Dávky sociální ochrany a sociální služby se v co nejširší míře integrují, aby se posílila konzistentnost a účinnost těchto opatření a podpořilo sociální začleňování a začleňování na trh práce.*

V článku 34 Listiny základních práv se stanoví: *Unie uznává a respektuje nárok na přístup k dávkám sociálního zabezpečení a k sociálním službám.*

V článku 151 SFEU se stanoví, že Unie a členské státy mají za cíl řádnou sociální ochranu a boj proti vyloučení. V článku 153 SFEU se stanoví, že Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany pracovníků, modernizace systémů sociálního zabezpečení a začlenění osob na trh práce.

12. Zdravotní péče a dávky v nemoci

Stárnutí obyvatelstva a vysoké náklady na zdravotní péči vyvíjejí stále větší tlak na finanční udržitelnost systémů zdravotní péče a jejich schopnost poskytovat všem lidem odpovídající zdravotní péči. Ukázalo se, že vysoké náklady na zdravotní péči v poměru k příjmu nebo příliš dlouhé čekací doby jsou hlavními důvody pro to, že lidé nemají přístup ke zdravotní péči. Aby byl zajištěn všeobecný přístup k vysoce kvalitní péči a zároveň byla zaručena finanční udržitelnost systémů zdravotní péče, podporována nákladová efektivnost poskytované péče a zdravotní osvěta a prevence nemocí, je třeba více usilovat o zvýšení odolnosti, účinnosti a účelnosti systémů zdravotní péče, a tím zlepšit schopnost těchto systémů se s problémy vypořádat. Všeobecný přístup ke zdravotní péči a odstranění nerovností v této oblasti posílí sociální soudržnost alepší ekonomické výsledky.

Ujednání týkající se dávek v nemoci a/nebo placené nemocenské se výrazně liší, pokud jde o čekací doby, trvání, výši náhrad a kontrolní mechanismy. Zajištění přiměřené minimální výše dávek v nemoci a podpora rehabilitace a opětovného začlenění, aniž by byla ohrožena finanční udržitelnost těchto režimů, zůstává i nadále výzvou.

- a) *Každý člověk má mít včasný přístup ke kvalitní preventivní a léčebné péči; potřeba zdravotní péče nesmí vést k chudobě nebo finanční tísní.*
- b) *Systémy zdravotní péče podporují nákladově efektivní poskytování péče a zároveň posilují zdravotní osvětu a prevenci nemocí s cílem posílit odolnost těchto systémů a jejich finanční udržitelnost.*
- c) *Bez ohledu na typ smlouvy mají všichni pracovníci získat během nemoci placenou nemocenskou v přiměřené výši; podpoří se účast osob samostatně výdělečně činných v systémech pojištění. Podpoří se také účinné opětovné začleňování a rehabilitace, aby bylo možné se rychle vrátit do práce.*

V článku 35 Listiny základních práv se stanoví: *Každý má právo na přístup k preventivní zdravotní péči a na obdržení lékařské péče za podmínek stanovených vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi. Při vymezování a provádění všech politik a činností Unie je zajištěn vysoký stupeň ochrany lidského zdraví. V článku 34 Listiny základních práv se stanoví: Unie uznává a respektuje nárok na přístup k dávkám sociálního zabezpečení ... v takových případech, jako je ... nemoc.*

V článku 151 SFEU se stanoví, že Unie a členské státy mají za cíl řádnou sociální ochranu. V článku 153 SFEU se stanoví, že Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany pracovníků a modernizace systémů sociálního zabezpečení.

V článku 168 se stanoví, že při vymezování a provádění všech politik a činností Unie je zajištěn vysoký stupeň ochrany lidského zdraví.

13. Důchody

Rostoucí dlouhověkost a snížení počtu obyvatel v produktivním věku přináší dvojí výzvu – zajištění finanční udržitelnosti důchodů při současném poskytování odpovídajícího příjmu v důchodu. Aby se zajistila dlouhodobá udržitelnost veřejných financí a zachovala mezigenerační spravedlnost, je důležité spojit věk odchodu do důchodu se střední délkou života a zmenšit rozdíl mezi skutečným a zákonem stanoveným věkem odchodu do důchodu odrazováním od předčasného odchodu z trhu práce.

V několika členských státech jsou další výzvou příliš nízké důchody. Ve většině zemí existuje také velký rozdíl ve výši důchodů mezi ženami a muži. Nižší příjmy a přerušování kariéry vedou u žen k nižším příspěvkům do systému důchodového zabezpečení, a tím k nižším důchodovým nárokům.

Také osoby samostatně výdělečně činné a osoby v atypických zaměstnaneckých poměrech jsou vystaveny většímu riziku nedostatečného důchodu a nižšímu pokrytí zaměstnaneckým penzijním pojištěním.

- a) *Důchody mají všem osobám v důchodovém věku zajistit dostatečnou životní úroveň. Přijmou se opatření, kterými se sníží rozdíl ve výši důchodů mezi ženami a muži, například vhodným započítáním období věnovaným péči. Podle specifické situace v jednotlivých státech se podpoří účast osob samostatně výdělečně činných v důchodových systémech.*
- b) *Důchodové systémy se zaměří na zajištění udržitelnosti a budoucí přiměřenosti důchodů, a to zajištěním širší příspěvkové základny, spojením věku odchodu do důchodu se střední délkou života a zmenšením rozdílu mezi skutečným a zákonem stanoveným věkem odchodu do důchodu odrazováním od předčasného odchodu z trhu práce.*

V článku 34 Listiny základních práv se stanoví: *Unie uznává a respektuje nárok na přístup k dávkám sociálního zabezpečení ... v takových případech, jako je stáří ... [a] ... právo na sociální pomoc ... pro všechny, kdo nemají dostatečné prostředky.*

V článku 151 SFEU se stanoví, že Unie a členské státy mají za cíl řádnou sociální ochranu a boj proti vyloučení. V článku 153 SFEU se stanoví, že Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany pracovníků, boje proti sociálnímu vyloučení a modernizace systémů sociálního zabezpečení.

14. Podpora v nezaměstnanosti

Dávky v nezaměstnanosti jsou účinné v tom, že umožňují hledání nového zaměstnání, přispívají ke sladění nabízených a požadovaných dovedností, poskytují ekonomické zabezpečení v obdobích nezaměstnanosti, předcházejí chudobě a umožňují automatickou stabilizaci při hospodářském útlumu. V některých případech je rozsah dávek v nezaměstnanosti velmi nízký z důvodu přísných požadavků na způsobilost. Problémem je doba vyplácení dávek v některých členských státech, jakož i prosazování podmínek pro hledání práce a zapojení do aktivních podpůrných opatření.

- a) *Opatření na podporu nezaměstnaných mají zahrnovat přiměřené dávky v nezaměstnanosti ve spojení s požadavkem aktivního hledání práce a zapojení do aktivních podpůrných opatření. Doba vyplácení dávek má zajistit dostatek času na hledání práce a zároveň zachovat pobídky k rychlému návratu do zaměstnání².*

² Jak je stanoveno v zásadě 3 výše.

V článku 34 Listiny základních práv se stanoví: *Unie uznává a respektuje nárok na přístup k dávkám sociálního zabezpečení ... v případě ztráty zaměstnání.*

V článku 151 SFEU se stanoví, že Unie a členské státy mají za cíl řádnou sociální ochranu a boj proti vyloučení. V článku 153 SFEU se stanoví, že Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany pracovníků, boje proti sociálnímu vyloučení a modernizace systémů sociálního zabezpečení.

15. Minimální příjem

Ve většině členských států, nikoli však ve všech, se poskytuje minimální příjem osobám ohroženým chudobou, které nemají jiné prostředky na obživu. V současné době zde však existují problémy, například nepřiměřená výše dávek, která příjemci nedává možnost chudobě uniknout, nízké pokrytí a nevyužití minimálního příjmu z důvodu složitého přístupu k těmto opatřením. U osob v produktivním věku mohou nedostatečné vazby na aktivní podpůrné služby a sociální služby, jakož i úplné zrušení dávek při návratu do zaměstnání vést k tzv. pasti sociálních dávek a být demotivační pro znovuzahájení pracovní činnosti. Jistota příjmu se vztahuje nedostatečně na ty osoby, které své dávky v nezaměstnanosti vyčerpaly, neboť dávky v nezaměstnanosti a dávky zaručující minimální příjem nejsou dostatečně koordinovány. Pro starší lidi bez jakýchkoli dalších příjmů není zajištění minimálního příjmu ve většině členských států dostatečné k tomu, aby se vymanili z chudoby.

- a) *Všem, kteří nemají k dispozici dostatek prostředků zaručujících dostatečnou životní úroveň, se má zajistit minimální příjem ve vhodné výši. U osob v produktivním věku je poskytnutí těchto dávek spojeno se zapojením do aktivních podpůrných opatření za účelem (opětovného) začlenění na trh práce.***

V článku 34 Listiny základních práv se stanoví: *Za účelem boje proti sociálnímu vyloučení a chudobě Unie uznává a respektuje právo na sociální pomoc a pomoc v oblasti bydlení, jejichž cílem je zajistit ... důstojnou existenci pro všechny, kdo nemají dostatečné prostředky.*

V článku 151 SFEU se stanoví, že Unie a členské státy mají za cíl boj proti vyloučení.

V článku 153 SFEU se stanoví, že Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti boje proti sociálnímu vyloučení a začlenění osob na trh práce.

16. Zdravotní postižení

Osoby se zdravotním postižením jsou chudobou a sociálním vyloučením ohroženy mnohem silněji než obecná populace. Chybí jim bezbariérová pracovní místa a potýkají se s diskriminací a demotivujícími daňovými opatřeními. Špatně navržené dávky pro osoby se zdravotním postižením mohou vést k tzv. pasti sociálních dávek, například když jsou jim dávky zcela odejmuty, jakmile (opět) nastoupí do zaměstnání. Dostupnost podpůrných služeb může také mít vliv na schopnost vykonávat zaměstnání a účastnit se společenského života.

- a) *Zajistí se, že osoby se zdravotním postižením mají k dispozici podpůrné služby a zaručený základní příjem, který jim umožňuje dostatečnou životní úroveň. Podmínky pro vyplácení dávek by neměly vytvářet překážky pro zaměstnávání.***

V článku 26 Listiny základních práv se stanoví: *Unie uznává a respektuje právo osob se zdravotním postižením na opatření, jejichž cílem je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti.*

V článku 151 SFEU se stanoví, že Unie a členské státy mají za cíl řádnou sociální ochranu a boj proti vyloučení. V článku 153 SFEU se stanoví, že Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany pracovníků, boje proti sociálnímu vyloučení a modernizace systémů sociálního zabezpečení.

17. Dlouhodobá péče

Stárnutí obyvatelstva, měnící se rodinné struktury a rostoucí účast žen na trhu práce vedou k větší poptávce po službách dlouhodobé péče. Mezery z důvodu nedostupných nebo nákladných služeb ústavní péče často zaplňují pečovatelé z řad rodinných příslušníků, obvykle ženy. Formální domácí péče, i když je mnoha osobami závislými na péči a jejich rodinnými příslušníky upřednostňována, není dosud dostatečně rozvinuta, takže pro mnoho rodin zůstává neformální péče jedinou možností, což pro dotčené představuje vysokou finanční zátěž. Aby se zajistil přístup k odpovídajícím službám dlouhodobé péče a zároveň zaručila finanční udržitelnost systémů dlouhodobé péče, musí se více usilovat o lepší poskytování a financování dlouhodobé péče.

- a) *Zajistí se přístup ke kvalitním a dostupným službám dlouhodobé péče, včetně domácí péče, poskytovaným přiměřeně kvalifikovanými odborníky.***
- b) *Poskytování a financování služeb dlouhodobé péče se posiluje a zlepšuje s cílem zajistit přístup k odpovídající péči za finančně udržitelných podmínek.***

V článku 34 Listiny základních práv se stanoví: *Unie uznává a respektuje nárok na přístup k dávkám sociálního zabezpečení a k sociálním službám zajišťujícím ochranu v takových případech, jako je ... závislost.*

V článku 151 SFEU se stanoví, že Unie a členské státy mají za cíl řádnou sociální ochranu. V článku 153 SFEU se stanoví, že Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany pracovníků a modernizace systémů sociálního zabezpečení.

18. Péče o děti

Službami péče o děti se zlepšuje kognitivní a sociální rozvoj dětí, zejména dětí ze znevýhodněných domácností, a zvyšují jejich vyhlídky na vzdělání a pozdější začlenění na trh práce. Formální péče o děti je navíc důležitým nástrojem pro zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, který podporuje zaměstnanost rodičů, především žen. Rozvoji dětí však nadále brání zásadní překážky, jako je omezení dostupnosti, přístupu, finanční dostupnosti a kvality. Také přístup dětí ze znevýhodněného prostředí k těmto službám zůstává i nadále problematický.

- a) *Všem dětem se zajistí přístup ke kvalitním a dostupným službám péče o děti poskytovaným přiměřeně kvalifikovanými odborníky.*
- b) *V rané fázi se přijmou opatření a preventivní strategie zaměřené na řešení chudoby dětí, včetně specifických opatření na posílení účasti dětí ze znevýhodněného prostředí.*

V článku 24 Listiny základních práv se stanoví: *Děti mají právo na ochranu a péči nezbytnou pro jejich blaho.*

V článku 151 SFEU se stanoví, že Unie a členské státy mají za cíl řádnou sociální ochranu. V článku 153 SFEU se stanoví, že Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany pracovníků, boje proti sociálnímu vyloučení a modernizace systémů sociálního zabezpečení.

19. Bydlení

Nedostatek vhodných možností bydlení a nejistá situace v oblasti bydlení zůstávají v celé EU závažným problémem, což vede k rostoucí ochotě podstupovat finanční riziko, častějším případům vystěhovávání, nedoplatkům na nájmu nebo splácení hypoték a v krajních případech také k bezdomovectví. Omezená nabídka možností bydlení a deformace trhu s nájemním bydlením přispívají k tomu, že bydlení není dostupné. Nedostatek vhodných možností bydlení navíc i nadále brání mobilitě pracovních sil, vstupu mladých lidí na trh práce, realizaci životních plánů a nezávislému životu.

- a) *Lidem v tísní se poskytne přístup k sociálnímu bydlení nebo pomoc při zajištění bydlení. Zranitelným osobám se zajistí ochrana před vystěhováním a podpoří se přístup domácností s nízkými a středními příjmy k vlastnímu bydlení.*
- b) *Osobám bez střechy nad hlavou se poskytne přístřeší; zároveň se jim umožní přístup k dalším sociálním službám, aby se podpořila jejich sociální integrace.*

V článku 34 Listiny základních práv se stanoví: *Za účelem boje proti sociálnímu vyloučení a chudobě Unie uznává a respektuje právo na ... pomoc v oblasti bydlení, jejichž cílem je zajistit ... důstojnou existenci pro všechny, kdo nemají dostatečné prostředky.*

V článku 151 SFEU se stanoví, že Unie a členské státy mají za cíl boj proti vyloučení. V článku 153 SFEU se stanoví, že Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti boje proti sociálnímu vyloučení.

20. Přístup k základním službám

Základní služby, jako jsou služby elektronických komunikací, doprava, energie (např. elektřina a vytápění) a finanční služby (např. bankovní účty), které zajišťují plné sociální začlenění lidí a zároveň rovné příležitosti v přístupu k zaměstnání, nejsou vždy dostupné každému, kdo je potřebuje. Překážkou v přístupu k těmto službám je mimo jiné finanční nedostupnost, chybějící infrastruktura nebo nesplnění požadavků na přístupnost pro osoby se zdravotním postižením.

- a) *Všem lidem se zajistí přístup k cenově dostupným základním službám, mimo jiné k službám elektronických komunikací, energii, dopravě a finančním službám. Lidem v tísní pomohou opatření, která jim usnadní přístup k těmto službám.*

V článku 151 SFEU se stanoví, že Unie a členské státy mají za cíl řádnou sociální ochranu a boj proti vyloučení.