

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.

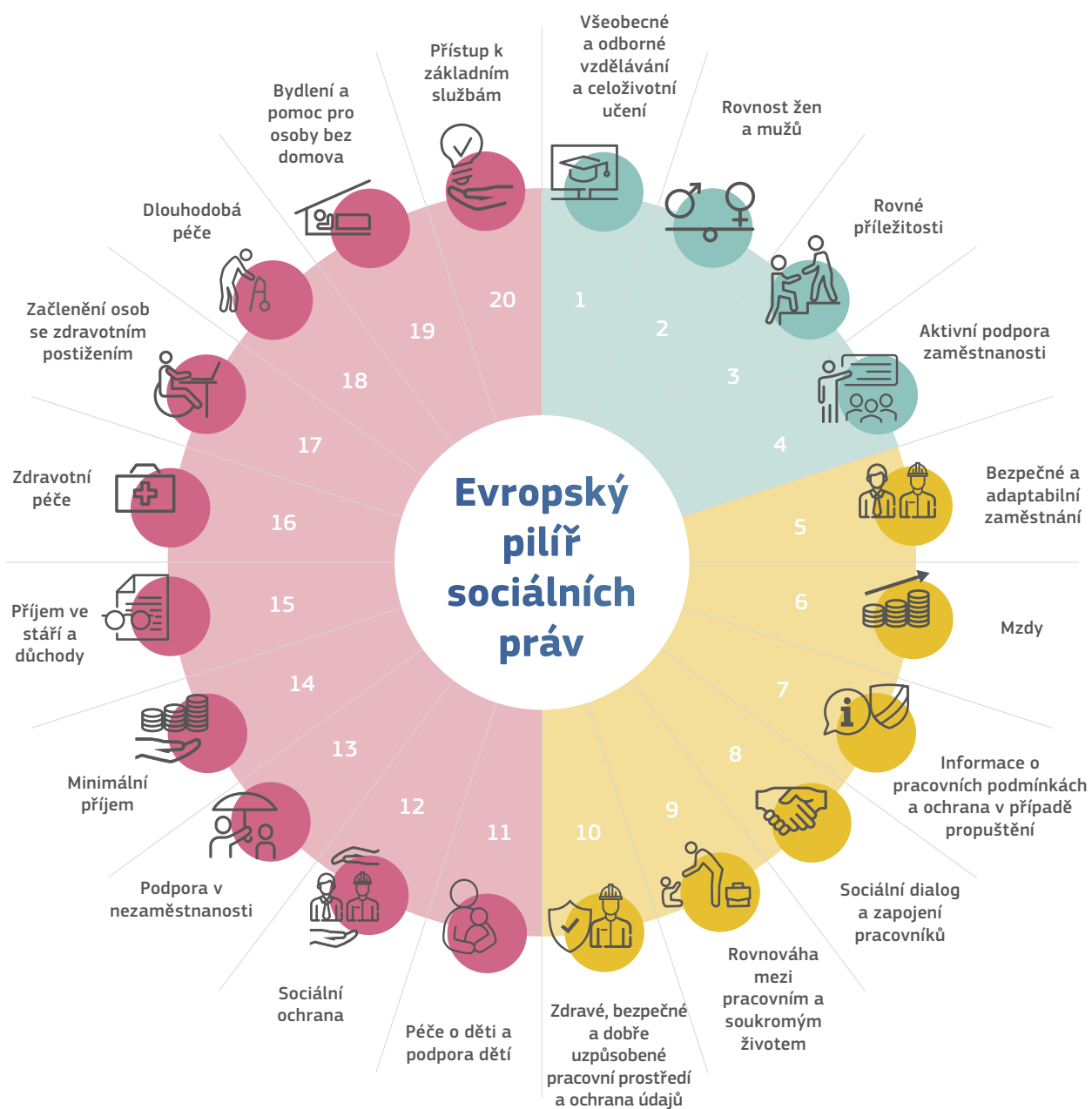
*Předsedkyně Evropské komise von der Leyenová,
proslov v Evropském parlamentu, 20. ledna 2021.*

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).*





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 udržitelnost¹ 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 Evropy².

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 ochranu³. 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.

- 1/ Jak je uvedeno v roční strategii pro udržitelný růst 2021, COM(2020) 575 final.
- 2/ COM(2020) 493 final ze dne 9. září 2020.
- 3/ Zvláštní průzkum Eurobarometru č. 509 o sociálních otázkách, březen 2021.

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 Smlouvách⁴. 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.

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.

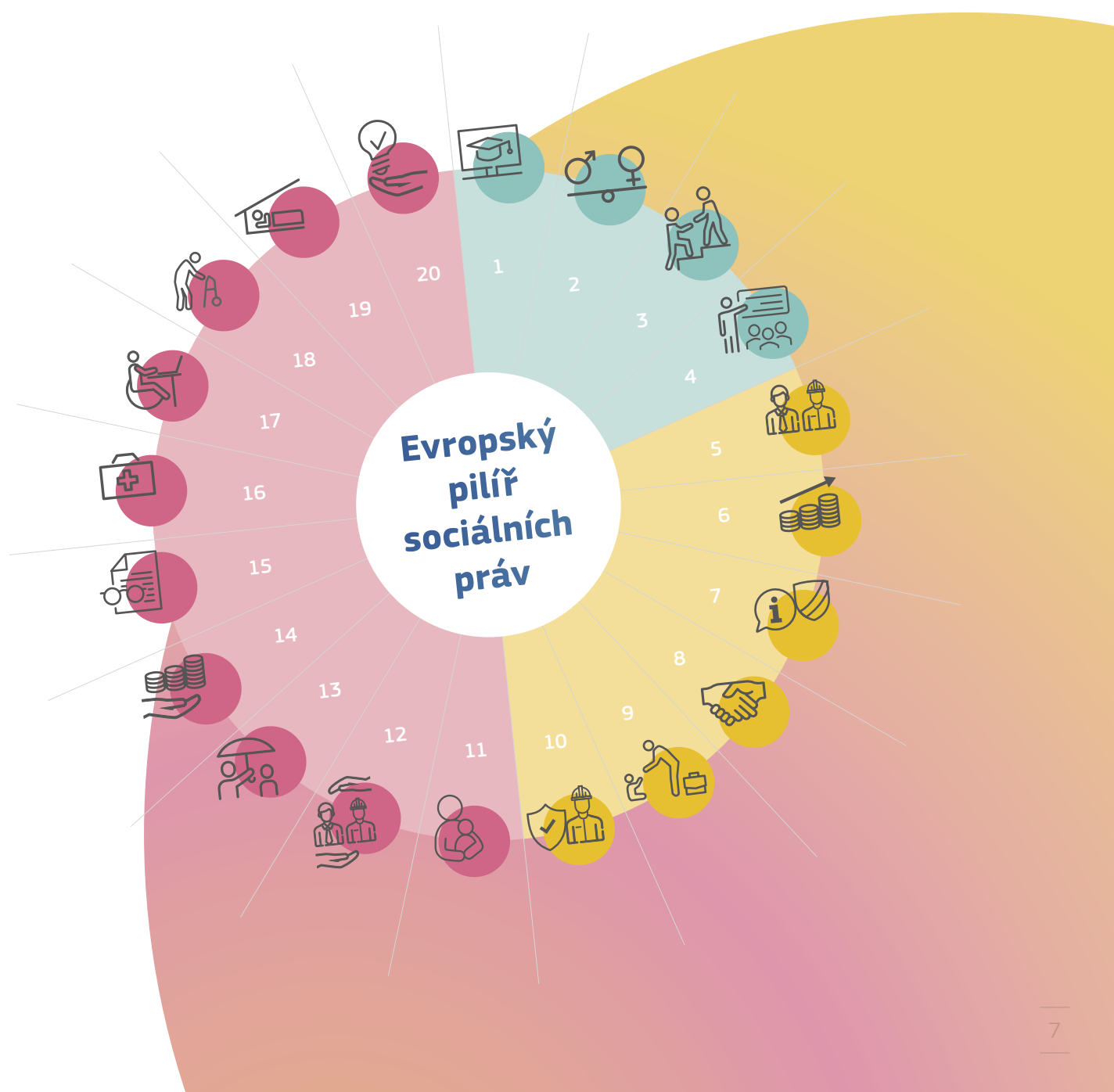
Účinné provádění evropského pilíře sociálních práv je nyní důležitější než kdy jindy a do značné míry závisí na odhodlání a činnosti členských států, které nesou hlavní odpovědnost za politiku v oblasti zaměstnanosti a dovedností a za sociální politiku.

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 představitelů⁵ a Evropského parlamentu.

Akční plán vychází z rozsáhlé konzultace, jež byla zahájena přibližně před rokem⁶ 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 společnosti⁷. 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 Göteborgu⁸. Rovněž předkládá tři cíle na úrovni EU, kterých má být dosaženo do roku 2030 a které pomohou řídit vnitrostátní politiky a reformy.

- 4/ Smlouva o Evropské unii a Smlouva o fungování Evropské unie 2016/2020-03-01, viz článek 3 a článek 9.
- 5/ Evropská rada, 20. června 2019, nová strategická agenda EU na období 2019–2024.
- 6/ COM(2020) 14 final ze dne 14. ledna 2020.
- 7/ Výsledky konzultace jsou uvedeny v pracovním dokumentu útvarů Komise přiloženém k tomuto sdělení (SWD(2021) 46).
- 8/ Průvodní pracovní dokument útvarů Komise (SWD(2021) 46) a příloha 1 tohoto sdělení tato opatření popisují.

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.





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 ovlivněn⁹. I když jsou dovednosti zásadní pro vybavení lidí na nová zelená a digitální pracovní místa a pomáhají chránit pracovníky před nezaměstnaností, 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 vzdělání¹⁰. 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.

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

10/ Podle údajů průzkumu PISA 2018 postrádá každý pátý mladý Evropan odpovídající dovednosti v oblasti čtení, matematiky nebo přírodních věd.

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 OSN¹¹. Spolu s cíli zakotvenými v zásadách pilíře a s finanční podporou z víceletého finančního rámce na období 2021–2027¹² a nástroje Next Generation EU¹³ 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 země¹⁴ 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,
- **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



Nejméně

78 %

obyvatelstva ve věku od
20 do 64 let **by mělo
být do roku 2030
zaměstnáno**

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

12/ https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-le-gal-acts_en

13/ https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_cs#nextgenerationeu

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

zaměstnanosti. Lidé, kteří jsou v současné době odrazováni od aktivního hledání zaměstnání, musí být povzbuzováni k účasti na trhu práce, aby se mohl 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 nedostatků 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**¹⁵, **doporučení Rady o odborném vzdělávání a odborné přípravě**¹⁶ a v **usnesení Rady o Evropském prostoru vzdělávání**¹⁷.

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

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.



Minimálně

60 %

všech dospělých osob by se mělo každý rok **účastnit odborné přípravy**



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

15 milionů

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

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

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

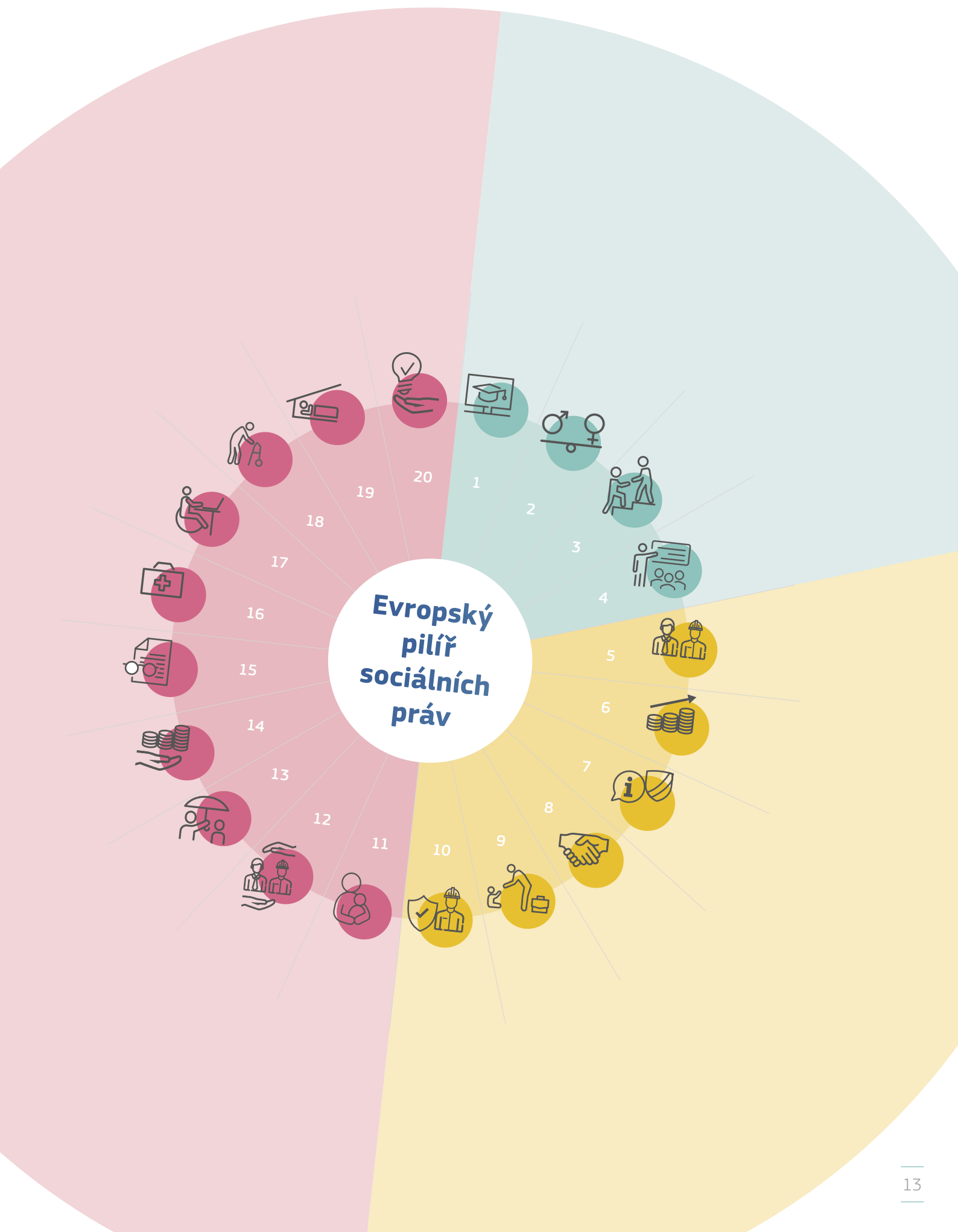
Tyto tři hlavní cíle pro rok 2030 jsou považovány za ambiciózní a zároveň realistické. Ačkoli míra nejistoty spojená s pandemií a jejími důsledky pro naše společnosti a ekonomiky neumožňuje plně předpovědět pokroky očekávané v příštích letech, navrhované cíle odrážejí nejnovější ekonomické prognózy a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

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.

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





Provádění zásad sociálního pilíře

Od vyhlášení sociálního pilíře na vrcholné schůzce v Göteborgu v roce 2017 již byla přijata významná opatření¹⁹ 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 EU²⁰. 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.

Více kvalitních pracovních míst

Vytváření pracovních příležitostí v reálné ekonomice

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 pan-

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

20/ Viz pracovní dokument útvarů Komise (SWD(2021) 46), který je přiložen k tomuto sdělení, a příloha 1 sdělení.

demie a měly by zůstat v platnosti, pokud to bude nutné. Evropský nástroj pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci (SURE)²¹ 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 nezbytně nutné 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 zaměstnanosti²², 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.**

V tomto procesu změn jsou spolupráce se službami zaměstnanosti a dialog mezi sociálními partnery zásadní pro podporu sociálně odpovědné restrukturalizace²³. 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 úrovni²⁴ pravidla na ochranu práv pracovníků v restrukturalizačních procesech. Tyto předpisy musí dodržovat vnitrostátní orgány i sociální partneři. Lze předpokládat, že budou stanoveny konkrétní způsoby,

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

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

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

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

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 lidi²⁵ poskytují pokyny pro stabilní začleňování na trh 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 lidí²⁶. 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 strategií²⁷ a akčním plánem EU pro oběhové hospodářství²⁸, 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 podniky²⁹. 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 neučinily. Samotné odvětví služeb, v němž malé a střední podniky převládají, představuje přibližně 70 % hrubého domácího produktu (HDP) a 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.

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

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

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

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

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

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 fóra³⁰.

Přizpůsobení pracovních norem budoucnosti práce

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

30/ https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/dialogue-expert-advice_en

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 pracovněprávních 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 mzdy³¹ 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 platformy 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 platformy. V souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování EU zahájila Komise v únoru 2021 konzultaci se sociálními partnery o možném směřování opatření EU³². V červnu 2020 Komise rovněž zahájila iniciativu³³, 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 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 odpojení³⁴. Dne 21. ledna 2021 přijal Evropský parlament usnesení založené na

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

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

33/ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237 a https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex_21_23

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

35/ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.pdf

legislativní zprávě z vlastního podnětu o právu odpojit se³⁵. 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 partnery, 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 partnery v jejich úsilí, jakož i usnadňovat diskuse a určovat osvědčené postupy. Budoucí zpráva o provádění směrnice o pracovní době³⁶ 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 platforem**,
- 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,
- 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.

36/ Směrnice 2003/88/ES ze dne 18. listopadu 2003.

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**³⁷.

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 EURES³⁸, přezkum pravidel pro vysílání pracovníků³⁹, revize pravidel pro koordinaci sociálního zabezpečení⁴⁰, politické pokyny⁴¹ a nová sociální pravidla pro mobilní pracovníky v silniční dopravě (včetně vysílání řidičů)⁴², boj proti nehlášené práci a vytvoření Evropského orgánu pro pracovní záležitosti⁴³. 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.

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

38/ Portál EURES.

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

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

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

42/ Nařízení (EU) 2020/1054 ze dne 15. července 2020.

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

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 sil⁴⁴. Komise přijala pokyny o volném pohybu pracovníků⁴⁵ a sezónních pracovníků⁴⁶ 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 zaměstnávání⁴⁷.

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

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

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

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

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

47/ Směrnice 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008.

Rady⁴⁸, 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 otevrou nové pracovní příležitosti související se zelenými technologiemi.

Cílem akčního plánu digitálního vzdělávání na období 2021–2027⁴⁹, 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 2020⁵⁰, akční plán digitálního vzdělávání a doporučení Rady o odborném vzdělávání a přípravě pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost⁵¹. Evropský výzkumný prostor je rovněž základním kamenem pro konkurenceschopnou a udržitelnou Evropu a pro příležitosti prostřednictvím inovací⁵².

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 plus⁵³ s rozpočtem ve výši 88 miliard EUR⁵⁴ bude i nadále důležitým zdrojem financování dovedností, vzdělávání a odborné přípravy a Erasmus +⁵⁵ se zvláštním rozpočtem ve výši více než 26 miliard EUR⁵⁶ 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 podporu⁵⁷ 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 dovednosti⁵⁸, 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

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

49/ Akční plán digitálního vzdělávání 2021–2027.

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

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

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

53/ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/IP_21_225

54/ V cenách roku 2018.

55/ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/IP_20_2317

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

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

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

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 azylu⁵⁹, 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 prostředí⁶⁰.

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,
- 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 pobývajících rezidentů 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 unijních cílů stanovených v **doporučení Rady o odborném vzdělávání a přípravě** a aby realizovaly příslušná opatření a investice,

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

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

- členské státy, aby vypracovaly komplexní politiky zajišťující **přístup ke kvalitnímu vzdělávání** pro všechny v souladu s příslušnými doporučeními Rady 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 zaměstnání⁶² a směrnice o rasové rovnosti⁶³ 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 všem⁶⁴.

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, práva a hodnoty prosazovat rovnost žen a mužů, rovné zacházení a rovná práva všech, a podporovat tak demokratičtější, rozmanitější a otevřenější společnosti⁶⁵.

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 2020–2025⁶⁶ 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 2012⁶⁷. **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 mechanismů⁶⁸.** 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

61/ 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.

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

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

64/ 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.

65/ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex_20_2491

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

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

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

rodičovskou dovolenou mezi muže a ženy. V souladu se směrnicí o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem⁶⁹ 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 2010–2020⁷⁰ 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 spolu s tímto akčním plánem novou strategii práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030⁷¹, 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**⁷²,
- členské státy, aby přijaly a provedly návrh **doporučení Rady o rovnosti, začlenění a účasti Romů**⁷³,
- 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**,

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

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

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

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

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

- 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**⁷⁴,
- společnosti, aby zavedly mechanismy **boje proti diskriminačním praktikám** při náboru, výběru a kariérním postupu pracovníků a podporovaly rozmanitost na pracovišti.

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 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 vzdělávání⁷⁵ 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 přizpůsobení místního nebo regionálního přístupu, mnoho zúčastněných stran požaduje⁷⁶ evropský impuls k ukončení bezdomovectví v celé EU do roku 2030. Energetická chudoba se navíc týká téměř 34 milionů Evropanů, kteří si nemohou dovolit vytápět domácnost, což poukazuje na nedostatečný přístup mnoha rodin k cenově dostupnému kvalitnímu bydlení. Provádění Zelené dohody prostřednictvím iniciativy Renovační vlna⁷⁷, doporučení Komise o energetické chudobě⁷⁸, budoucí revize směrnice o energetické účinnosti⁷⁹ a vedení a pokyny k místním opatřením Střediska pro sledování energetické chudoby EU⁸⁰ přispějí ke zmírnění energetické chudoby a ke zvýšení kvality bydlení, zejména pro domácnosti se středními a nízkými příjmy.

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

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

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

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

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

79/ Směrnice 2012/27/EU ze dne 25. října 2012.

80/ <https://www.energypoverty.eu/>

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 výjimkách⁸¹ 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,
- 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.

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

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 unie⁸² se zabývá odolností, dostupností a účinností zdravotnických systémů v EU. Opatření zlepší 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 Evropu⁸³ a evropského plánu boje proti rakovině⁸⁴. 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 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 stárnutí⁸⁵ 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.

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

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

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

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

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 ochraně⁸⁶.

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

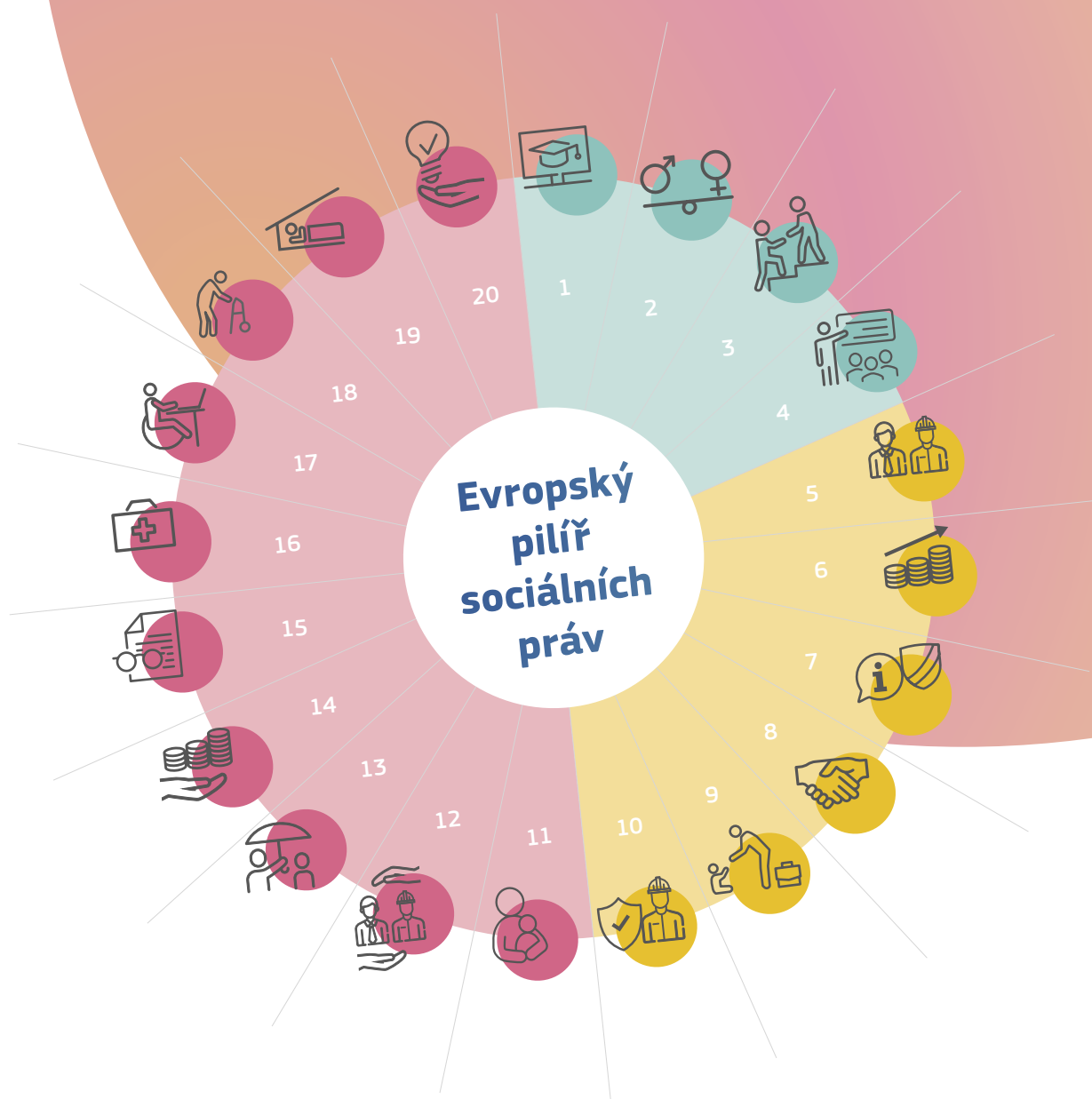
Komise:

- 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.

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





Spojení sil pro splnění úkolů

Naplnění 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 semestru⁸⁷. 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 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

87/ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/recovery-coronavirus/recovery-and-resilience-facility_en#documents.

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 vymezit 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 EU⁸⁸ tak, aby byly zahrnuty i jiné cíle udržitelnosti včetně sociálních cílů**,

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

- navrhne ve druhém čtvrtletí 2021 **revizi směrnice o vykazování nefinančních informací**⁸⁹, 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,
- 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 2021⁹⁰ 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 představitelé sociálních partnerů, přezkum odvětvového sociálního dialogu na úrovni EU a nový podpůrný rámec pro dohody sociálních partnerů na úrovni EU.

89/ Směrnice 2014/95/EU ze dne 22. října 2014.

90/ Viz také zpráva Andrey Nahlesové, zvláštní poradkyně komisaře pro zaměstnanost a sociální práva: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&ca-tid=89&newsId=9916&furtherNews=yes&pre-view=cHJldkVtcGxQb3J0Y-WwhMjAxMjAyMTVwcmV2a-WV3>.

Komise vyzývá:

- vnitrostátní orgány, sociální partnery, 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,
- **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 statistice⁹¹ 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:

- 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 práv⁹² a řešení sociálních rozdílů mezi členskými státy a západním Balkánem budou podle potřeby kandidátské země a potenciální kandidáti zahrnuti do příslušných akcí, platform, 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 regionu⁹³.

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 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 řetězcích⁹⁴ se Komise bude zabývat sociálním rozměrem mezinárodních opatření v reakci na pandemii, změny klimatu, nových technologií a Agendy OSN pro udržitelný rozvoj 2030⁹⁵. 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**.

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

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

94/ 13512/20 ze dne 1. prosince 2020.

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



Další postup

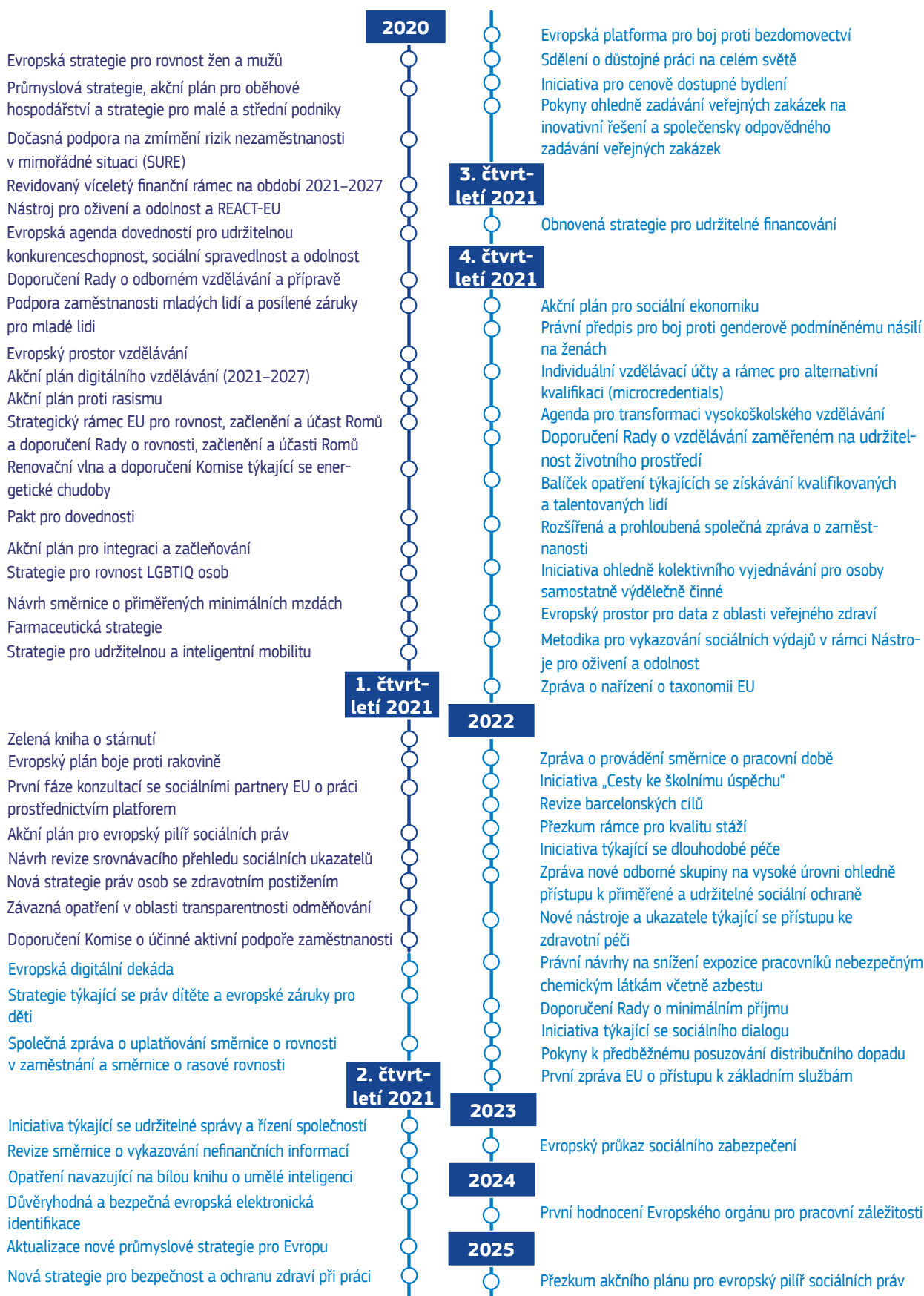
Tento akční plán předkládá opatření na úrovni EU pro další provádění evropského pilíře sociálních práv s cílem vybudovat silnější sociální Evropu pro spravedlivou transformaci a oživení. Aby mohli občané EU plně požívat práv a zásad pilíře, jsou z velké části zapotřebí opatření na vnitrostátní, regionální 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.

PŘÍLOHA 1: KLÍČOVÁ OPATŘENÍ KOMISE



PŘÍLOHA 2: REVIDOVANÝ SROVNÁVACÍ PŘEHLED SOCIÁLNÍCH UKAZATELŮ

	Hlavní ukazatele	Sekundární ukazatele	Cíl udržitelného rozvoje (SDG)
Rovné příležitosti	Účast dospělých na vzdělávání během posledních 12 měsíců** Podíl osob předčasně odcházejících ze vzdělávání a odborné přípravy Úroveň digitálních dovedností jednotlivců Míra mladých lidí (ve věku 15–29 let), kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (NEET) Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů Koeficient příjmové nerovnosti (S80/S20)	Dosažení terciárního vzdělání Slabé výsledky ve vzdělávání (včetně digitálních dovedností)** Účast dospělých s nízkou kvalifikací na vzdělávání** Podíl dospělých nezaměstnaných s nedávnou zkušeností získanou během vzdělávání** Rozdíly v oblasti slabých výsledků mezi nejnižší a nejvyšší čtvrtinou socio-ekonomického indexu (PISA)** Rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů na částečný úvazek Neočištěné rozdíly v odměňování žen a mužů Podíl 40 % nejchudšího obyvatelstva na příjmech (SDG)**	4. Kvalitní vzdělávání 5. Rovnost žen a mužů 10. Méně nerovností
Spravedlivé pracovní podmínky	Míra zaměstnanosti Míra nezaměstnanosti Míra dlouhodobé nezaměstnanosti Růst hrubého disponibilního příjmu domácností na obyvatele	Míra ekonomické aktivity Míra nezaměstnanosti mladých lidí Zaměstnání podle délky současného pracovního poměru Míra přechodu ze smluv na dobu určitou na smlouvy na dobu neurčitou Podíl nedobrovolných dočasných zaměstnanců** Smrtelné pracovní úrazy na 100 000 pracovníků (SDG)** Míra ohrožení chudobou u zaměstnaných osob	8. Důstojná práce a ekonomický růst
Sociální ochrana a začleňování	Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením (AROPE) Míra ohrožení chudobou nebo vyloučením u dětí (ve věku 0–17 let)** Vliv sociálních transferů (kromě důchodů) na snižování chudoby Rozdíly v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením** Zatížení příliš vysokými náklady na bydlení** Děti do tří let věku ve formální péči o děti Subjektivně neuspokojená potřeba zdravotní péče	Míra ohrožení chudobou (AROP) Míra silné materiální a sociální deprivace (SMSD) Osoby žijící v domácnosti s velmi nízkou intenzitou práce Závažná deprivace v oblasti bydlení (vlastník a nájemce) Mediánový propad příjmů** Míra příjemců dávek [podíl osob ve věku 18–59 let pobírajících sociální dávky (jiné než dávky ve stáří) na počtu obyvatel ohrožených chudobou]** Celkové sociální výdaje podle funkce (% HDP): sociální ochrana, zdravotní péče, vzdělávání, dlouhodobá péče** Pokrytí dávkami v nezaměstnanosti [u krátkodobě nezaměstnaných]** Pokrytí potřeb dlouhodobé péče** Agregovaný náhradový poměr u důchodů Podíl populace, která si nemůže přiměřeně vytápět domácnost (SDG)** Index digitální ekonomiky a společnosti – aspekt konektivity Děti ve věku od tří let do věku povinné základní školní docházky ve formální péči o děti** Přímé výdaje na zdravotní péči Střední délka života prožitá ve zdraví ve věku 65 let: ženy a muži Standardizovaná preventabilní a léčitelná úmrtnost (SDG)**	1. Konec chudoby 3. Zdraví a kvalitní život

** Nový ukazatel ve srovnání se stávající verzí srovnávacího přehledu (v závorkách rámec, v němž se v současné době používá)

Pozn.: K doplnění analýzy se sociální ukazatele srovnávacího přehledu v příslušných případech rozdělí podle věkové skupiny, pohlaví, země narození a statusu zdravotního postižení.

PŘÍLOHA 3: ZÁSADY PILÍŘE VYHLÁŠENÉ NA SUMMITU V GÖTEBORGU V ROCE 2017



1. Všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení

Každý má právo na kvalitní a inkluzivní všeobecné a odborné vzdělávání a celoživotní učení, aby si udržel a nabyl dovednosti, které mu umožní účastnit se plně na životě společnosti a úspěšně zvládat přechody na trhu práce.



2. Rovnost žen a mužů

- Rovnost zacházení a příležitostí pro ženy a muže musí být zajištěna a podporována ve všech oblastech, včetně účasti na trhu práce, podmínek zaměstnání a kariérního růstu.
- Ženy a muži mají právo na stejnou odměnu za rovnocennou práci.



3. Rovné příležitosti

Bez ohledu na pohlaví, rasu nebo etnický původ, náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci má každý právo na rovné zacházení a příležitosti, pokud jde o zaměstnání, sociální ochranu, vzdělávání a přístup ke zboží a službám dostupným veřejnosti. Musí být podporovány rovné příležitosti nedostatečně zastoupených skupin.



4. Aktivní podpora zaměstnanosti

- Každý má právo na včasnou a individuálně uzpůsobenou pomoc pro zlepšení vyhlídek na zaměstnání nebo na výkon samostatné výdělečné činnosti. Zahrnuto je právo na pomoc pro účely hledání pracovního místa a pro účely odborné přípravy a rekvalifikace. Každý má právo na převod nároků na sociální ochranu a odbornou přípravu v době přechodu mezi zaměstnáními.
- Mladí lidé mají právo na další vzdělávání, učňovskou přípravu, stáž nebo na nabídku pracovního místa dobré kvality do čtyř měsíců od ztráty zaměstnání nebo ukončení svého vzdělávání.
- Nezaměstnaní mají právo na personalizovanou, kontinuální a konzistentní pomoc. Dlouhodobě nezaměstnaní mají právo na hloubkové individuální posouzení své situace nejpozději 18 měsíců od ztráty zaměstnání.



5. Bezpečné a adaptabilní zaměstnání

- Bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě. Musí se podporovat přechod na formy pracovního poměru na dobu neurčitou.
- V souladu s právními předpisy a kolektivními smlouvami musí být zajištěna nezbytná flexibilita pro zaměstnavatele, aby se mohli rychle přizpůsobit změnám hospodářské situace.
- Musí se podporovat inovativní formy práce zajišťující kvalitní pracovní podmínky. Musí se podporovat podnikání a samostatná výdělečná činnost. Musí se usnadňovat profesní mobilita.
- Musí se zamezit pracovním poměrům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv. Zkušební doba by měla mít přiměřenou délku.



6. Mzdy

- Pracovníci mají právo na spravedlivou mzdu umožňující důstojnou životní úroveň.
- 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. Musí být zamezeno chudobě pracujících.
- Všechny mzdy musí být stanovovány transparentním a předvídatelným způsobem podle vnitrostátních zvyklostí a musí být uznávána samostatnost sociálních partnerů.



7. Informace o pracovních podmínkách a ochrana v případě propuštění

- Pracovníci mají právo být na začátku svého pracovního poměru písemně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, včetně zkušební doby.
- Před propuštěním mají pracovníci právo být informováni o jeho důvodech a musí jim být dána přiměřená výpovědní doba. Mají právo na přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a v případě neoprávněného propuštění mají právo na nápravu, včetně přiměřené kompenzace.



8. Sociální dialog a zapojení pracovníků

- Sociální partneři musí být při tvorbě a provádění hospodářské politiky, politiky zaměstnanosti a sociální politiky konzultováni podle vnitrostátních zvyklostí. Musí být podporováni ve sjednávání a uzavírání kolektivních smluv v záležitostech, které se jich týkají, přičemž je uznávána jejich samostatnost a právo na kolektivní akce. V příslušném případě musí být smlouvy uzavřené mezi sociálními partnery prováděny na úrovni Unie a jejích členských států.
- Pracovníci nebo jejich zástupci mají právo na včasné informování a projednávání v záležitostech, které se jich týkají, zejména v případě převodu, restrukturalizace a fúze podniku a hromadného propouštění.
- Musí být podporováno zvýšení kapacity sociálních partnerů posilovat sociální dialog.



9. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

Rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi mají právo na vhodnou dovolenou, pružné pracovní podmínky a přístup k pečovatelským službám. Ženy a muži musí mít rovný přístup ke zvláštním dovoleným, aby mohli plnit své pečovatelské povinnosti, a musí být motivováni k jejich vyváženému využití.



10. Zdravé, bezpečné a dobře uzpůsobené pracovní prostředí a ochrana údajů

- Pracovníci mají právo na vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Pracovníci mají právo na pracovní prostředí, které je uzpůsobené jejich profesním potřebám a které jim umožní prodloužit jejich účast na trhu práce.
- Pracovníci mají právo na ochranu svých osobních údajů v kontextu zaměstnání.



11. Péče o děti a podpora dětí

- Děti mají právo na cenově dostupné a kvalitní vzdělávání a péči v raném věku.
- Děti mají právo na ochranu před chudobou. Děti ze znevýhodněných prostředí mají právo na zvláštní opatření pro zvýšení rovných příležitostí.



12. Sociální ochrana

Bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají zaměstnanci a za srovnatelných podmínek osoby samostatně výdělečně činné právo na přiměřenou sociální ochranu.



13. Podpora v nezaměstnanosti

Nezaměstnaní mají právo na přiměřenou aktivační podporu od veřejných služeb zaměstnanosti, aby se mohli (znovu)začlenit na trhu práce, a na přiměřenou podporu v nezaměstnanosti po přiměřenou dobu v souladu se svými příspěvky a vnitrostátními pravidly způsobilosti. Tato podpora nesmí být demotivační pro rychlý návrat do zaměstnání.



14. Minimální příjem

Každý, kdo nemá dostatečné prostředky, má právo na přiměřené dávky zaručující minimální příjem, který mu umožní důstojný život ve všech etapách života a účinný přístup k podpůrnému zboží a službám. V případě osob, které mohou pracovat, by měly být dávky zaručující minimální příjem kombinovány s pobídkami k (znovu)začlenění na trhu práce.

**15. Příjem ve stáří a důchody**

- a. Pracovníci a osoby samostatně výdělečně činné v důchodu mají právo na důchod, který odpovídá jejich příspěvkům a zajišťuje přiměřený příjem. Ženy a muži musí mít rovné příležitosti nabývat důchodová práva.
- b. Každý má ve stáří nárok na prostředky zajišťující důstojný život.

**16. Zdravotní péče**

Každý má právo na včasný přístup k cenově dostupné a kvalitní preventivní a léčebné zdravotní péči.

**17. Začlenění osob se zdravotním postižením**

Osoby se zdravotním postižením mají právo na podporu zaručující příjem, který jim zajistí důstojný život, na služby, které jim umožní účast na trhu práce a na životě společnosti, a na pracovní prostředí uzpůsobené jejich potřebám.

**18. Dlouhodobá péče**

Každý má právo na cenově dostupné a kvalitní služby dlouhodobé péče, zejména služby domácí péče a komunitní péče.

**19. Bydlení a pomoc pro osoby bez domova**

- a. Osobám v nouzi musí být poskytnut přístup k sociálnímu bydlení nebo k pomoci v oblasti bydlení dobré kvality.
- b. Zranitelné osoby mají právo na vhodnou pomoc a ochranu před nuceným vystěhováním.
- c. Osobám bez domova musí být poskytnuto přiměřené přístřeší a služby, aby se podpořilo jejich sociální začlenění.

**20. Přístup k základním službám**

Každý má právo na přístup ke kvalitním základním službám, včetně vody, hygienického zařízení, energií, dopravy, finančních služeb a digitálních komunikací. Osobám v nouzi musí být k dispozici pomoc pro přístup k těmto službám.

Obraťte se na EU

Osobně

Po celé Evropské unii se nachází stovky informačních středisek Europe Direct. Adresu nejbližšího střediska naleznete na internetové stránce: https://europa.eu/european-union/contact_cs.

Telefonicky nebo e-mailem

Europe Direct je služba, která odpoví na vaše dotazy o Evropské unii. Můžete se na ni obrátit:

- prostřednictvím bezplatné telefonní linky: 00 800 6 7 8 9 10 11 (někteří operátoři mohou tento hovor účtovat),
- na standardním telefonním čísle: +32 22999696 nebo
- e-mailem prostřednictvím internetové stránky: https://europa.eu/european-union/contact_cs.

Vyhledávání informací o EU

On-line

Informace o Evropské unii ve všech úředních jazycích EU jsou dostupné na internetových stránkách Europa na adrese: https://europa.eu/european-union/index_cs.

Publikace EU

Publikace EU, ať už bezplatné, nebo placené, si můžete stáhnout nebo objednat na adrese:

<https://publications.europa.eu/cs/publications>. Chcete-li obdržet více než jeden výtisk bezplatných publikací, obraťte se na službu Europe Direct nebo na místní informační střediska (viz https://europa.eu/european-union/contact_cs).

Právo EU a související dokumenty

Právní informace EU včetně všech právních předpisů EU od roku 1952 ve všech úředních jazykových verzích jsou dostupné na stránkách EUR-Lex na adrese: <http://eur-lex.europa.eu>.

Veřejně přístupná data od EU

Portál veřejně přístupných dat EU (<http://data.europa.eu/euodp/cs>) umožňuje přístup k datovým souborům z EU. Data lze bezplatně stahovat a opakovaně použít pro komerční i nekomerční účely.



Úřad pro publikace
Evropské unie

Evropská komise neodpovídá za jakékoli následky plynoucí z opakovaného použití této publikace.

Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2021

© Evropská unie, 2021



Politika opakovaného použití dokumentů Evropské komise se provádí na základě rozhodnutí Komise 2011/833/EU ze dne 12. prosince 2011 o opakovaném použití dokumentů Komise (Úř. věst. L 330, 14.12.2011, s. 39).

Není-li uvedeno jinak, je opakované použití tohoto dokumentu povoleno v rámci licence Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). To znamená, že opakované použití se povoluje za předpokladu, že je řádně uveden zdroj a jakékoli změny.

K veškerému použití nebo reprodukci prvků, které nejsou ve vlastnictví Evropské unie, může být nutné získat svolení přímo od příslušných držitelů práv.

All images © European Union, unless otherwise stated. Icons © Shutterstock © Flaticon – all rights reserved.

Print ISBN 97892-76-30750-1
PDF ISBN 97892-76-30751-8

doi:10.2767/533398
doi:10.2767/01

KE-09-21-008-CS-C
KE-09-21-008-CS-N