

Brusel 4. prosince 2025
(OR. en)

16464/25

EMPL 544
SOC 830
SAN 812
ANTIDISCRIM 126
GENDER 211
TELECOM 460
CYBER 369
DIGIT 264
EDUC 490
MI 1019
COMPET 1307

PRŮVODNÍ POZNÁMKA

Odesílatel:	Martine DEPREZOVÁ, ředitelka, za generální tajemnici Evropské komise
Datum přijetí:	4. prosince 2025
Příjemce:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generální tajemnice Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2025) 944 final
Předmět:	SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ Plán pro kvalitní pracovní místa

Delegace nalezou v příloze dokument COM(2025) 944 final.

Příloha: COM(2025) 944 final



V Bruselu dne 4.12.2025
COM(2025) 944 final

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

Plán pro kvalitní pracovní místa

1. BUDOVÁNÍ KONKURENCESCHOPNOSTI EVROPY PROSTŘEDNICTVÍM KVALITNÍCH PRACOVNÍCH MÍST

Dnešní geopolitické a geoeconomické otřesy, globální konkurence, obchodní závislost a transformace evropské průmyslové základny zatěžují růst a stabilitu. Podniky se snaží udržet si konkurenceschopnost a pracovníci pocítují dopady globálních krizí, vyšších životních nákladů a rychlých změn, které ovlivňují jejich životy a kariéru.

Jedinečné sociálně tržní hospodářství EU již po desetiletí přináší dobré výsledky v oblasti obchodních příležitostí a ochrany pracovníků. Prokázalo odolnost vůči velkým otřesům – zejména pandemii COVID-19, energetické krizi, inflaci a nárůstu životních nákladů – a ochránilo miliony podniků, lidí a pracovních míst a dnes je míra zaměstnanosti rekordně vysoká. EU musí udělat vše pro to, aby zůstala nejlepším místem pro život, práci, investice a podnikání.

Strukturální změny vyžadují strukturální řešení pro konkurenceschopný a spravedlivý růst. Kvalitní pracovní místa jsou pro dosažení tohoto cíle klíčová. Jak bylo zdůrazněno v Draghiho zprávě o konkurenceschopnosti EU ⁽¹⁾, vyšší produktivita jde ruku v ruce s lepší kvalitou pracovních míst a vyšší účastí na trhu práce. Přístup ke kvalitním pracovním místům rovněž posiluje územní, hospodářskou a sociální soudržnost, neboť umožňuje jednotlivcům využívat „právo setrvat“ a prosperovat ve svých místních komunitách a podporuje dlouhodobou hospodářskou účast v regionech.

Plán pro kvalitní pracovní místa (dále jen „plán“) je obnoveným závazkem podporovat kvalitní pracovní místa v konkurenceschopné ekonomice. Nastiňuje iniciativy, které mají přizpůsobit politiku zaměstnanosti potřebám rychle se vyvíjející ekonomiky a zároveň zůstat v souladu se zásadami evropského sociálně tržního hospodářství, sociálního pokroku a plné zaměstnanosti. Ústřední roli v tomto úsilí hrají odbory a organizace zaměstnavatelů. Jak bylo potvrzeno v Paktu pro evropský sociální dialog ⁽²⁾, který byl podepsán 5. března 2025, Komise je i nadále odhodlána posilovat sociální dialog na všech úrovních.

Zapojení evropských sociálních partnerů do přípravy Plánu pro kvalitní pracovní místa

V období od dubna do června 2025 zahájila Komise bezprecedentní proces konzultací se sociálními partnery, a to jak na evropské, tak na vnitrostátní úrovni. Celkem se konzultace zúčastnilo přibližně 200 organizací v celé EU, vzniklo více než 100 písemných příspěvků a proběhlo více než 50 diskusí v celé Evropě ⁽³⁾.

Na úrovni EU proběhly konzultace se všemi 88 uznanými evropskými sociálními partnery prostřednictvím specializovaných schůzek, mezioborového výboru pro sociální dialog a 44 výborů pro sociální dialog v jednotlivých odvětvích EU, které vyústily v 11 společných a 32 jednostranných příspěvků.

⁽¹⁾ Draghi, M., [The future of European competitiveness](#) (Budoucnost evropské konkurenceschopnosti), září 2024.

⁽²⁾ Evropská komise a evropští mezioboroví sociální partneři, [Pakt pro evropský sociální dialog](#), 5. března 2025.

⁽³⁾ [EMPL – Knihovna](#) do úložiště se vstupy.

Neexistuje žádný univerzální přístup ke kvalitě pracovních míst. Složitost tohoto problému se odráží ve stanovisku Výboru pro zaměstnanost z června 2025 ⁽⁴⁾, které se zabývá mnoha aspekty kvality pracovních míst, včetně výdělků, pracovních podmínek, pokrytí kolektivním vyjednáváním, zvyšování kvalifikace a rekvalifikace.

Plán se zaměřuje na oblasti, v nichž je zapotřebí nejvíce opatření EU: vytváření a udržení kvalitních pracovních míst v EU, modernizace a spravedlnost ve světě práce. Usiluje o podporu odolného zvyšování produktivity prostřednictvím podpory kvalitních pracovních míst, která přitahují a udržují talenty všech generací, zejména v kontextu klimatických, technologických a demografických změn. Vzhledem k tomu, že důležitou dimenzí plánu je rozvoj kvalitních pracovních míst, podpora pracovníků v přechodném období a zajištění odolné produktivity Evropy bude plán oporou pro Kompas konkurenceschopnosti a bude působit jako podpůrný nástroj pro konkurenceschopnost Evropy.

Plán rovněž zdůrazňuje klíčové faktory příznivé pro podnikání, jako je prosazování stávajících sociálních práv, kvalitní služby ve všech regionech, odpovídající financování a posílení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání.

2. VYTVÁŘENÍ A UDRŽENÍ KVALITNÍCH PRACOVNÍCH MÍST V EU

V různých odvětvích čelí společnosti zrychlené transformaci, kterou ještě umocňuje roztržité globální prostředí a nepředvídatelné obchodní politiky, jež ohrožují hodnotové řetězce. Klíčem k udržení konkurenceschopnosti a suverenity v celosvětovém měřítku je silná a inovativní průmyslová základna, která se opírá o kvalifikovanou a přizpůsobivou pracovní sílu a závazek nakupovat evropské výrobky.

Vytváření kvalitních pracovních míst vyžaduje prostředí, v němž mohou podniky, včetně samostatně výdělečně činných osob, začínajících podniků a malých firem, inovovat, růst, přitahovat investice a talenty. Aby si podniky udržely konkurenceschopnost a zároveň dodržovaly vysoké pracovní standardy, potřebují jasný, přiměřený a k inovacím vstřícný regulační rámec. Znamená to snížení administrativní zátěže, zlepšení přístupu k informacím a podpůrným nástrojům a zároveň zajištění vysokých sociálních a pracovních norem. Klíčovou roli při hledání praktických řešení, která odpovídají potřebám podniků v celé Evropě, hrají také sociální partneři.

V tomto duchu Komise navrhla zjednodušení pravidel EU a snížení administrativní zátěže a zkoumá možnosti lepší podpory mikropodniků při prosazování práva EU. Navrhuje také opatření, která mají pomoci začínajícím podnikům a scaleupům v přístupu k talentům a vytváření kvalitních pracovních míst ⁽⁵⁾.

⁽⁴⁾ Rada Evropské unie, poznámka Výboru pro zaměstnanost, [Stanovisko Výboru pro zaměstnanost k důležitým aspektům kvality pracovních míst](#).

⁽⁵⁾ Evropská komise, [Strategie EU pro startupy a scaleupy](#), 28. října 2025.

Dohoda o čistém průmyslu je zaměřena na to, aby se dekarbonizace a oběhové hospodářství staly hnací silou růstu evropského průmyslu, včetně malých a středních podniků. V této souvislosti poskytly strategické dialogy EU s ocelářským, kovodělným, chemickým a automobilovým průmyslem zásadní podněty, neboť identifikovaly strukturální problémy, včetně globální nadměrné kapacity, nekalých obchodních praktik a vysokých nákladů na energii.

EU rovněž pracuje na opatřeních k posílení strategických kapacit EU, včetně balíčku Battery Booster, aktu o akceleratoru dekarbonizace průmyslu s prvním kritériem pro zadávání veřejných zakázek „made in Europe“ a balíčku opatření pro elektrizační soustavy. Cílem iniciativy „Zvolte si Evropu“ je navíc přilákat do EU špičkové vědce a inovátory.

Přechod mezi zaměstnáními povedou kvalifikovaní lidé

Klíčovou hnací silou růstu EU jsou dovednosti a kvalitní pracovní místa. Nedávno přijatý návrh doporučení Rady o lidském kapitálu ⁽⁶⁾ jako součást podzimního balíčku evropského semestru výslovně zdůrazňuje klíčovou úlohu lidského kapitálu a vzdělávání a dovedností orientovaných na budoucnost při zvyšování konkurenceschopnosti a strategické autonomie Unie, posilování připravenosti a podpoře udržitelné prosperity. Vyzývá členské státy, aby 1) zvrátily negativní trendy v oblasti základních dovedností, 2) upřednostnily přírodovědné, technické, inženýrské a matematické obory na všech úrovních vzdělávání a 3) investovaly do dat, aby získaly lepší informace o potřebách trhu práce. V této souvislosti je nezbytné využít potenciál více než 50 milionů lidí v EU, kteří jsou stále neaktivní na trhu práce – většinu z nich tvoří ženy. Úplné uvolnění této rezervy talentů by pomohlo EU udržet si konkurenceschopnost. Unie dovedností klade velký důraz na rovnost žen a mužů, zejména v oborech STEM (přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematika), a klade si za cíl, aby do roku 2030 studoval v programech STEM 1 milion studentek. Podpora starších lidí, aby si doplnili kvalifikaci, zůstali na trhu práce nebo předávali své zkušenosti, může demografické změny proměnit ve zdroj sociální soudržnosti a společné prosperity.

Záruka k získání dovedností pomůže pracovníkům v restrukturalizovaných nebo ohrožených odvětvích udržet si zaměstnání tím, že je podpoří při přechodu do strategických oblastí růstu. Tato iniciativa je způsobilá k získání podpory z Evropského fondu pro konkurenceschopnost a je pilotována v rámci složky Zaměstnanost a sociální inovace Evropského sociálního fondu plus (ESF+).

V hospodářských činnostech souvisejících s udržitelným designem výrobků, opětovným použitím, repasováním a recyklací materiálů, jakož i v oblasti čistých technologií a biohospodářství, bude stále větší potřeba kvalifikované pracovní síly. Akademie Nový evropský Bauhaus urychlí zvyšování a rekvalifikaci v celém stavebním ekosystému a vybaví odborníky dovednostmi potřebnými pro uhlíkově neutrální, oběhové a krásné stavební prostředí.

⁽⁶⁾ Evropská komise, [Doporučení Rady o lidském kapitálu v EU](#), 25. listopadu 2025.

Zásadní význam má také zajištění větší pružnosti na trhu práce prostřednictvím snadnějšího přeshraničního uznávání kvalifikací. Komise navrhne Iniciativu pro přenositelnost dovedností s cílem zjednodušit a usnadnit uznávání dovedností a kvalifikací, mimo jiné prostřednictvím posílené digitalizace, a to i pro státní příslušníky třetích zemí. EU zřídí rezervoár talentů a posílí Talentová partnerství, aby přilákala kvalifikované státní příslušníky třetích zemí v nedostatkových profesích. Přípravovaná Strategie EU v oblasti vízové politiky bude zahrnovat opatření, která usnadní příchod špičkových studentů, výzkumných pracovníků a kvalifikovaných pracovníků. Digitální dovednosti, včetně pokročilých digitálních dovedností, jsou zásadní pro konkurenceschopnost Evropy a vytváření kvalitních pracovních míst. EU se stále potýká s výrazným nedostatkem odborníků v oblasti informačních a komunikačních technologií, přičemž přetrvávají rozdíly mezi muži a ženami. Komise v rámci programu Digitální Evropa investovala 400 milionů EUR na rozšíření specializovaných programů vysokoškolského vzdělávání, krátkodobých školení a akademií digitálních dovedností. Kromě toho jsou v období 2021–2027 digitální dovednosti podporovány programem Erasmus+, jehož celkové investice by mohly přesáhnout 6 miliard EUR, a dále v rámci programu ESF+, z něhož je vynaložena částka ve výši 1,2 miliardy EUR. V rámci programu NextGenerationEU jsou digitální dovednosti podporovány částkou odhadovanou na 28 miliard EUR.

Restrukturalizační rámec a kolektivní zapojení pro důvěru a příležitosti

Včasná rozhodnutí o restrukturalizaci v kombinaci s předvídáním a opatřeními na zmírnění dopadů umožňují společnostem zůstat životaschopné na vyvíjejících se trzích.

Je třeba lépe uplatňovat rámec kvality EU pro předjímání změn a restrukturalizaci. V rámci Dohody o čistém průmyslu se Komise zavázala projednat se sociálními partnery rámec pro spravedlivé transformace, předvídání změn, rychlejší zásahy a provádění informačního a konzultačního rámce.

Komise provede studii o postupech restrukturalizace podniků s cílem posoudit, zda a do jaké míry umožňují platná pravidla začínajícím podnikům, scaleupům a inovativním společnostem přizpůsobit se a inovovat.

Silné zapojení zaměstnanců na podnikové úrovni je charakteristickým znakem evropské demokracie na pracovišti. Je klíčem ke spravedlivému řízení a předvídání změn. Je nutné účinně provádět právní rámec EU ⁽⁷⁾ ve všech členských státech. Komise shromažďuje důkazy o provádění směrnic o informování a projednávání, hromadném propouštění a převodech podniků, aby posoudila jejich účinnost při podpoře pracovníků a podniků během transformace.

⁽⁷⁾ [Směrnice 2002/14/ES](#), kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci Evropského společenství, 11. března 2002; [směrnice 98/59/ES](#) o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění, 20. července 1998; [směrnice 2001/23/ES](#) o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, 12. března 2001; směrnice 2009/38/ES, ve znění směrnice 2025/[čeká se na zveřejnění] o evropské radě zaměstnanců.

Rada dále potvrdila klíčová sdělení týkající se provádění doporučení Rady z roku 2022 ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu ⁽⁸⁾. Nová Evropská observatoř pro spravedlivou transformaci, která začne fungovat na začátku roku 2026, posílí důkazní základnu a zajistí aktivní dialog s klíčovými zúčastněnými stranami o aspektech spravedlivého přechodu.

Reformy a investice vedoucí ke kvalitním pracovním místům

Reformy a investice na podporu kvalitní zaměstnanosti vyžadují společné úsilí EU a členských států. Na základě stanoviska Výboru pro zaměstnanost z června 2025 k aspektům kvality pracovních míst Komise spolupracovala s poradními výbory Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele na aktualizovaném monitorovacím rámci včetně ukazatelů pro každý aspekt kvality pracovních míst, který byl zaveden od probíhajícího semestrálního cyklu 2025–2026. Tento monitorovací rámec by mohl podpořit vypracování hlavního cíle pro sledování pokroku při zlepšování pracovních podmínek v celé EU.

Vzhledem k tomu, že veřejné orgány vynakládají přibližně 15 % HDP EU, mohou být veřejné zakázky účinným nástrojem na podporu kvalitních pracovních míst a udržitelného růstu a zároveň na podporu strategických cílů politiky EU. Směrnice o zadávání veřejných zakázek z roku 2014 obsahují povinnost zajistit dodržování sociálního, pracovního a environmentálního práva při plnění veřejných zakázek prostřednictvím obecné doložky. Veřejní zadavatelé mohou vyloučit hospodářský subjekt z účasti v zadávacím řízení, pokud mohou prokázat, že hospodářský subjekt porušil platné environmentální, sociální nebo pracovněprávní povinnosti.

Kromě toho směrnice nabízejí nezávazné nástroje na podporu sociálně odpovědného zadávání veřejných zakázek, jako jsou vyhrazené zakázky (např. na integraci sociálních podniků) nebo přidělování bodů v rámci nejlepšího poměru ceny a kvality za splnění sociálních kritérií.

V EU však zůstává rozšířeným kritériem pro udělení zakázky pouze cena. V rámci revize směrnic EU o zadávání veřejných zakázek ohlášené na rok 2026 Komise prozkoumá, jak lépe podporovat sociálně odpovědné zadávání veřejných zakázek, včetně širšího využívání poměru nejlepší ceny a kvality a kolektivního vyjednávání.

Pravidla státní podpory mohou lépe motivovat průmysl k vytváření trvalých a kvalitních pracovních míst a k investicím do dovedností. V rámci probíhající revize obecného nařízení o blokových výjimkách Komise posoudí, zda a jak by mělo být aktualizováno, zejména pokud jde o pravidla podpory pro sociální podniky, vzdělávání a zaměstnanost a nábor znevýhodněných pracovníků. Komise vypracuje zvláštní pokyny, které členským státům pomohou při navrhování opatření státní podpory pro sociální podporu a sociální investice, a jejím cílem je výrazně snížit administrativní zátěž pro podniky i členské státy.

⁽⁸⁾ [Doporučení Rady 2022/C 243/04](#) ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu, 16. června 2022.

Společnosti, zejména malé a střední podniky, začínající podniky a scaleupy, potřebují prostředí příznivé pro inovace, které jim umožní růst a přilákat investice. V zájmu další minimalizace administrativní zátěže se silnějším filtrem pro nové iniciativy Komise stala nová kontrola malých a středních podniků a konkurenceschopnosti. Kontrola zahrnuje posouzení očekávaných dopadů na rozdíly v nákladech ve srovnání s mezinárodními konkurenty.

Daňové a důchodové reformy mohou významně přispět k dalšímu zvýšení účasti na trhu práce a posílení sociální ochrany. Například doplňkové důchody mohou zlepšit důchodové spoření pracovníků, zejména mobilních a těch, kteří provozují nestandardní formy práce. Strategie EU pro startupy a scaleupy se snaží zlepšit zacházení s opcemi na akcie pro zaměstnance, a tím pomoci začínajícím podnikům přilákat a udržet si špičkové talenty a podpořit vznik kvalitních pracovních míst. Zároveň je důležité odstranit daňové překážky pro přeshraniční zaměstnance pracující na dálku, aby se podpořil růst začínajících podniků a scaleupů, přičemž na doporučení v tomto směru se stále pracuje.

Usnadnění transformací v měnící se globální ekonomice

Evropský nástroj pro dočasnou **podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci** mobilizoval značné finanční prostředky na ochranu pracovních míst a podniků během specifických okolností pandemie Covid-19. V roce 2020 podpořil přibližně 32 milionů lidí a více než 2,5 milionu firem prostřednictvím programů zkrácených pracovních úvazků a podobných opatření, zejména pro malé a střední podniky v nejvíce postižených odvětvích. Umožnil také členským státům řešit náhlý nárůst výdajů souvisejících se zaměstnaností za účelem zachování zaměstnanosti s úsporou úroků odhadovanou na 9 miliard EUR.

V rámci příštího víceletého finančního rámce na období 2028–2034 Komise navrhla zavedení nového **mimořádného a dočasného mechanismu**, který by reagoval na důsledky vážných krizí, obtíží nebo jejich vážných hrozeb, které postihnou Unii nebo její členské státy. O aktivaci tohoto mechanismu rozhodne Rada EU po obdržení souhlasu Evropského parlamentu. Pokud bude aktivován, bude poskytovat půjčky financované z výpůjček EU a kryté roční zárukou z rozpočtu EU až do výše 0,25 % HND EU.

Strategie udržitelného růstu vyžaduje mobilizaci veřejného a soukromého kapitálu do produktivních investic ve prospěch občanů, podniků a odolného hospodářství. To zahrnuje například větší využívání penzijního připojištění k zajištění přiměřeného příjmu po odchodu do důchodu. To může podpořit hospodářský růst a konkurenceschopnost EU tím, že mobilizuje a nasměruje dlouhodobý kapitál do ekonomiky.

3. MODERNIZACE: PODPORA KVALITNÍCH PRACOVNÍCH MÍST A ZÁROVEŇ PODPORA DIGITÁLNÍCH INOVACÍ

Digitalizace má zásadní význam pro inovace a konkurenceschopnost EU. Může zvýšit produktivitu práce, zlepšit bezpečnost a ochranu zdraví při práci a pomoci řešit nedostatek pracovních sil. Většina Evropanů vnímá digitální technologie, včetně umělé inteligence, pozitivně pro jejich práci a kvalitu života, včetně rovnováhy mezi pracovním a soukromým

životem. Jak se uvádí ve Strategii pro využívání umělé inteligence ⁽⁹⁾, většina evropských pracovníků (67 %) se domnívá, že umělá inteligence (AI) jim pomáhá rychleji plnit jejich úkoly. Nicméně 84 % respondentů požaduje pečlivé řízení s cílem chránit soukromí a zajistit transparentnost, zatímco 77 % zdůrazňuje potřebu zapojení pracovníků a zastupitelských orgánů do navrhování a používání technologií na pracovišti ⁽¹⁰⁾.

Odpovědné používání algoritmického řízení

Algoritmické řízení se obecně chápe jako používání automatizovaných monitorovacích a rozhodovacích systémů využívajících algoritmy, které nahrazují funkce obvykle vykonávané vedoucími pracovníky, jako je přidělování úkolů, stanovení ceny jednotlivých úkolů, určování pracovní doby, vydávání pokynů, hodnocení vykonané práce, poskytování pobídek nebo nepříznivé zacházení.

Umělá inteligence a algoritmické řízení mohou zvýšit efektivitu a kvalitu práce, umožnit pracovníkům soustředit se na úkoly s vyšší hodnotou a zlepšit bezpečnost práce. Současně je pro zajištění důvěryhodného a rozšířeného využívání umělé inteligence ve světě práce nezbytná účinná ochrana před diskriminací, únikem dat nebo nadměrným dohledem a psychosociálními riziky.

Akt o umělé inteligenci ⁽¹¹⁾ a obecné nařízení o ochraně osobních údajů (nařízení GDPR) ⁽¹²⁾ představují komplexní rámec pro regulaci digitálních technologií na pracovišti. Ačkoli ne všechny systémy algoritmického řízení jsou založeny na umělé inteligenci, akt o umělé inteligenci klasifikuje jako „vysoce rizikové“ systémy umělé inteligence používané v souvislosti s náborem nebo výběrem fyzických osob, včetně systémů umělé inteligence, které přijímají rozhodnutí ovlivňující podmínky pracovních vztahů, přidělování úkolů a sledování a hodnocení výkonu.

Směrnice o práci prostřednictvím platformy zvyšuje transparentnost, spravedlnost, lidský dohled, bezpečnost a informovanost a konzultace v oblasti práce prostřednictvím platformy; přináší také právní jasnost pro digitální pracovní platformy organizující práci v celé EU.

Pravidla EU pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci ⁽¹³⁾ vyžadují zapojení zástupců zaměstnanců do rozhodování, které může vést k podstatným změnám v organizaci práce, včetně zavádění systémů algoritmického řízení.

Cesta vpřed se musí řídit dvěma vzájemně se podporujícími cíli: podporovat a umožňovat zavádění nástrojů umělé inteligence na pracovišti a chránit pracovníky před možnými riziky plynoucími z používání algoritmického řízení. Akt o umělé inteligenci a

⁽⁹⁾ [Sdělení Komise Evropskému parlamentu a Radě COM/2025/723 final](#), Strategie pro využívání umělé inteligence, 8. října 2025.

⁽¹⁰⁾ Evropská komise, [zvláštní průzkum Eurobarometr SP554: Umělá inteligence a budoucnost práce](#).

⁽¹¹⁾ [Nařízení Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2024/1689](#) ze dne 13. června 2024, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci.

⁽¹²⁾ [Nařízení Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2016/679](#) ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

⁽¹³⁾ [Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES](#) ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství.

nařízení GDPR poskytují zásadní a relevantní horizontální rámce, které je třeba provádět a prosazovat. Ani jeden akt nebrání členským státům nebo Unii, aby zachovaly nebo zavedly příznivější nebo specifická pravidla pro používání těchto systémů za účelem lepší ochrany pracovníků. V řadě členských států a odvětví sociální partneři přijali a uplatňují zvláštní pravidla v kolektivních smlouvách.

Veškerá opatření EU by se zaměřila na účinné provádění a prosazování stávající ochrany pracovníků ve všech členských státech, na další vyjasnění této ochrany a v případě potřeby by zvažila cílená doplňková opatření, která nejsou zahrnuta v současných pravidlech. To by muselo zaručit jasnou přidanou hodnotu, soulad s právním rámcem, zamezit duplicitám a podpořit rovné podmínky v celé EU. Dalším aspektem by bylo zjednodušení, pokud jde o administrativní zátěž pracovníků a podniků.

Přizpůsobení způsobu práce digitální realitě – právo odpojit se a práce na dálku

Digitální nástroje v práci nabízejí flexibilitu a přispívají ke spokojenosti s prací, ale mohou také podporovat kulturu „být neustále k dispozici“, kdy jsou pracovníci povzbuzováni nebo se cítí být pod tlakem, aby byli neustále v pohotovosti. Intenzifikace práce a stres související s prací mohou celkově ovlivnit pohodu pracovníků, což v konečném důsledku snižuje produktivitu a zvyšuje veřejné výdaje ⁽¹⁴⁾.

V roce 2024 bude každý pátý Evropan pracovat alespoň částečně z domova. Preference práce na dálku také rostou, neboť průzkum Eurofound z roku 2024 ukázal, že více než 50 % respondentů upřednostňuje práci z domova vícekrát týdně a 24 % si přeje pracovat výhradně z domova. Pracovníci na dálku se však často setkávají s nejasnostmi ohledně platných pravidel a jejich pracovních podmínek při práci na dálku, včetně přeshraničních situací, pokud jde o sociální zabezpečení a zdanění. Zaměstnavatelé se také potýkají s řízením rozptýlených týmů.

V lednu 2021 přijal Evropský parlament podle článku 225 SFEU usnesení o právu odpojit se a práci na dálku, v němž žádá o legislativní opatření EU. Po neúspěšných jednáních evropských meziodvětvových sociálních partnerů v letech 2022–2023 o revidované dohodě v těchto oblastech provedla Komise v letech 2024–2025 formální dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery.

Úplné provedení směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem členskými státy zajistí pracovní podmínky, které rodičům a pečujícím osobám usnadní sladění soukromého, rodinného a pracovního života.

Sociální partneři: příručka „Právo odpojit se“, kterou vypracovala organizace UNI Europa, stanoví osvědčené postupy na základě vnitrostátních pravidel pro odpojení.

Cílem dohody o digitalizaci z roku 2022, kterou uzavřeli sociální partneři ústředních orgánů státní správy, je zajistit, aby digitální transformace ve veřejném sektoru byla

⁽¹⁴⁾ Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. a Nurski, L., [Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations \(Práce v digitální éře: jak technologie mění práci a povolání\)](#), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk, 2025.

4. SPRAVEDLIVÁ, BEZPEČNÁ A PŘINÁŠEJÍCÍ ROVNOST: PÁTEŘ ODOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST V EVROPĚ

Přísné normy EU v oblasti práce a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci chrání pracovníky a organizovanou pracovní mobilitu, aby se budovala důvěra, mobilizovaly talenty, podporovala rovnost a předcházelo diskriminaci a zneužívání. Svět práce se však mění a s ním i tlak na naše systémy.

Podpora fyzického a duševního zdraví při práci

Ochrana zaměstnanců před úrazy, nemocemi a úmrtími je základem kvality práce. Navzdory dosaženému pokroku zemře v EU každoročně více než 170 000 lidí na nemoci související s prací, utrpí přibližně 3 300 smrtelných úrazů a více než 220 000 vážných, nikoli smrtelných, úrazů, které vedou k absenci delší než tři měsíce nebo k trvalé pracovní neschopnosti ⁽¹⁵⁾. Ochrana dobrého zdraví zahrnuje jak fyzické, tak duševní aspekty a zahrnuje přístup zohledňující pohlaví.

Silné politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) jsou společenskou a ekonomickou nutností. Snižují absenci, umožňují delší pracovní život a vedou k vyšší produktivitě ⁽¹⁶⁾. Společenské náklady na pracovní úrazy a nemoci z povolání dosahují přibližně 3,3 % HDP EU, přičemž každé euro investované do prevence přináší návratnost více než dvě eura ⁽¹⁷⁾.

Je důležité, aby právní předpisy EU v oblasti BOZP byly v souladu s novými skutečnostmi. Do poloviny roku 2026 předloží Komise zprávu o provádění evropské rámcové směrnice o BOZP a souvisejících směrnic. Směrnice o karcinogenech, mutagenech nebo reprotoxických látkách prochází šestou revizí. Po konzultaci se sociálními partnery Komise rovněž přezkoumá směrnici o pracovišti a směrnici o zobrazovacích jednotkách ⁽¹⁸⁾ s cílem aktualizovat ochranu BOZP na moderních pracovištích – včetně práce na dálku – a digitálních nástrojů, a zejména lépe řešit psychosociální a ergonomická rizika a zohlednit rizika, která se týkají pracovníků se zdravotním postižením.

Každá třetí žena v EU se setkala se sexuálním obtěžováním v práci, přičemž u žen ve věku 18–29 let je to až 41,6 %. V současné době probíhají iniciativy, jako je nástroj EU-OSHA pro online interaktivní hodnocení rizik týkající se sexuálního obtěžování a násilí ze strany třetích osob. Sociální partneři rovněž přijímají důležitá opatření, včetně aktualizace víceodvětvových pokynů v této oblasti do roku 2025.

⁽¹⁵⁾ EU-OSHA (2023), Occupational safety and health in Europe: (Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v Evropě): stav a trendy 2023, [údaje Eurostatu](#) a [údaje Eurostatu](#).

⁽¹⁶⁾ EU-OSHA, [Good OSH is good for business \(Dobrá úroveň BOZP je pro firmu přínosem\)](#).

⁽¹⁷⁾ ISSA, Výpočet mezinárodní návratnosti prevence pro společnosti: Náklady a přínosy investic do bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, [závěrečná zpráva 2013](#).

⁽¹⁸⁾ [Směrnice Rady 89/654/EHS](#) o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti, ze dne 30. listopadu 1989; [směrnice Rady 90/270/EHS](#) o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro práci se zobrazovacími jednotkami, 29. května 1990.

Zlepšení informovanosti o rizicích spojených s prací a výzkum na toto téma vedou k informovanějším politikám, které zlepšují kvalitu práce. Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) vydala v roce 2023 příručku „Heat at Work – Guidance for Workplaces“ (Horko při práci – pokyny pro pracoviště) ⁽¹⁹⁾. V letech 2026–2028 provede kampaň Zdravé pracoviště zaměřenou na duševní zdraví a psychosociální rizika při práci.

Přiměřené mzdy pro ochranu pracovníků, rozvoj lidského kapitálu a snížení nedostatku pracovních sil

Přiměřené mzdy jsou přínosem jak pro zaměstnance, tak pro podniky. Přispívají k sociální spravedlnosti a produktivní ekonomice podporující začlenění. Pomáhají chránit kupní sílu pracovníků, snižovat nerovnost mezd a chudobu pracujících, podporovat domácí poptávku a posilovat motivaci k práci. Směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU podpořila spravedlivější stanovení mezd. Od jeho přijetí se rozdíly mezi minimální a průměrnou mzdou v členských státech snížily. Důležité je, že směrnice rovněž pomohla snížit rozdíly mezi nejvyššími a nejnižšími minimálními mzdami v jednotlivých členských státech, což přispělo k většímu sblížení mezd v Evropě.

Je třeba zlepšit situaci mladých lidí na trhu práce, zejména pokud jde o nejisté smlouvy, netypické formy práce a neformální ekonomiku. Kvalitní pracovní místa jsou pro mezigenerační spravedlnost zásadní.

Přesto se v roce 2024 chudoba pracujících stále týkala téměř každého dvanáctého pracovníka, a to v nepřiměřené míře pracovníků s nízkou kvalifikací, pracovníků na částečný úvazek, dočasných pracovníků a rodičů samoživitelů. Kromě toho je i nadále zásadní řešit podhodnocování pracovních míst, která zastávají převážně ženy, a prosazovat platovou transparentnost s cílem odstranit rozdíly v této oblasti mezi ženami a muži, a to prostřednictvím včasného provedení směrnice o transparentnosti odměňování.

Pro zajištění toho, aby zlepšení přiměřenosti mezd šlo ruku v ruce s konkurenceschopností, je nezbytné zvýšit produktivitu. V posledním desetiletí se však mnoho zemí EU potýkalo s trvale slabým růstem produktivity práce, což omezuje potenciál pro vyšší mzdy, přičemž průměrné reálné odměny zaměstnanců rostly pouze o přibližně 0,5 % ročně. Do budoucna představuje hospodářská transformace, zejména přechod na digitální technologie, příležitost k posílení inovací a produktivity, aby se vytvořil větší prostor pro růst mezd a důstojnou životní úroveň všech generací.

Dobře fungující kolektivní vyjednávání zajišťuje, aby všichni pracovníci měli prospěch z přiměřených mezd, a může motivovat zájem o doplňkové důchodové systémy. Komise bude i nadále podporovat přiměřenost mezd a sociální dialog v celé EU. To zahrnuje sledování správného provedení směrnice, včetně požadavku, aby členské státy s pokrytím nižším než 80 % zavedly rámec umožňující kolektivní vyjednávání a akční plán na jeho posílení.

Boj proti pracovnímu vykořisťování

⁽¹⁹⁾ OSH-Wiki, [Heat at Work – Guidance for Workplaces \(Horko při práci – pokyny pro pracoviště\)](#), 1. června 2023.

Jak je zdůrazněno v Lettově zprávě, EU by měla řešit ty praktiky týkající se **subdodávek** nebo zprostředkování práce, které mohou **vést k vykořisťování a zneužívání pracovníků** (20). Subdodávky jsou legitimním obchodním modelem. Díky subdodávkám mají

Sociální partneři: Projekt SIDE-CIC, který společně realizují sociální partneři EU ve stavebnictví, podporuje používání sociálních průkazů s cílem zvýšit transparentnost, sledovat práva a kvalifikaci pracovníků a hledat způsoby, jak tyto nástroje lépe propojit mezi společnostmi a

společnosti přístup ke specializovaným odborným znalostem a mohou se rychle přizpůsobit měnícím se obchodním potřebám a udržet si konkurenceschopnost. Navzdory silnému ochrannému rámci EU však někteří pracovníci stále čelí zneužívání. Odvětví, jako je stavebnictví, doprava, zemědělství a služby pro domácnosti, jsou vystavena většímu riziku.

Lepší a koordinovanější úsilí je i nadále nezbytné.

K účinnému boji proti zneužívání je nezbytné posílit úsilí o prosazování příslušných právních předpisů, zvýšit transparentnost vnitrostátních systémů (systém předběžného ověření způsobilosti, vnitrostátní registry nebo certifikační systém), aniž by se ukládala zbytečná dodatečná zátěž, a posoudit systémy odpovědnosti zaměstnavatelů za nedodržování práv pracovníků. Kromě toho může Evropský orgán pro pracovní záležitosti dále podporovat výměnu vnitrostátních postupů, studií a opatření v oblasti prosazování práva.

Spolehlivost subdodavatelů lze kontrolovat v rámci veřejných zakázek. Směrnice o zadávání veřejných zakázek z roku 2014 obsahují ustanovení o prevenci nebo zmírnění nepříznivých sociálních dopadů během plnění zakázky. Komise oznámila, že v roce 2026 provede přezkum směrnic, a v rámci příprav zveřejnila v říjnu 2025 hodnocení, které se bude mimo jiné zabývat otázkou subdodávek, včetně odpovědnosti a kvalifikace dodavatelů, a transparentností dodavatelských řetězců. **Je také třeba zlepšit odhalování a prevenci pracovního vykořisťování**, zejména ve vztahu k pracovníkům ze zemí mimo EU, včetně obchodování s lidmi. **Směrnice o sankcích vůči zaměstnavatelům a směrnice o sezónních pracovnících** zavedly jasná pravidla týkající se odpovědnosti a sankcí, včetně toho, jak posílit prosazování a lépe chránit práva státních příslušníků třetích zemí, kteří mohou být vystaveni obzvláště špatným pracovním podmínkám často z důvodu svého nelegálního statusu, zejména v odvětvích, jako je stavebnictví, doprava, domácí služby a zemědělství.

Nadcházející **revize mandátu Evropského orgánu pro pracovní záležitosti** by mohla pomoci tím, že se bude dále zabývat problémy souvisejícími se zneužíváním pracovních podmínek státních příslušníků třetích zemí. Evropský orgán pro pracovní záležitosti a národní inspektoráty by také mohly posílit úsilí v boji proti nehlášené práci a posílit spolupráci s orgány činnými v trestním řízení.

Podpora spravedlivé mobility pracovních sil

Několik vysoce mobilních odvětví čelí zvláštním výzvám. To se týká například pracovníků v dopravě. Provádění balíčku opatření v oblasti mobility I v silniční dopravě

(20) Letta, E., „[Much more than a market](#)“ (Mnohem více než jen trh), 2024.

EU zajistí jak sociální ochranu řidičů, tak svobodu provozovatelů poskytovat přeshraniční dopravní služby. Zpráva Komise o vhodných odpočívadlech a bezpečných a chráněných parkovacích plochách pro řidiče se zabývá tím, jak zvýšit jejich dostupnost ⁽²¹⁾. Komise hledá způsoby, jak modernizovat pravidla týkající se kvalifikace a odborné přípravy řidičů autobusů a nákladních vozidel, aby se odborná příprava stala relevantnější a atraktivnější.

Přezkum nařízení o leteckých službách se zaměří na dobré fungování vnitřního trhu leteckých služeb a zároveň se bude zabývat problémy při prosazování pracovního práva pro mobilní letecké posádky.

V kulturních a tvůrčích odvětvích se umělci a další vysoce mobilní pracovníci, kteří jsou s těmito činnostmi spojeni, často potýkají s nejistými pracovními a sociálními podmínkami. Komise zveřejnila Kulturní kompas pro Evropu ⁽²²⁾, v němž oznámila budoucí Chartu umělců EU, která má stanovit základní zásady, pokyny a závazky pro spravedlivé pracovní podmínky v tomto odvětví.

S cílem posílit investice do výzkumu a vývoje a podpořit pohyb znalostí a talentů předloží Komise akt o Evropském výzkumném prostoru, který má upevnit pátou svobodu EU pro výzkum a inovace, zlepšit kariéru a pracovní podmínky výzkumných pracovníků a posílit atraktivitu EU.

Kromě toho Komise v roce 2026 zveřejní balíček opatření v oblasti spravedlivé mobility pracovních sil. Balíček zmodernizuje a zjednoduší pravidla a postupy EU v oblasti koordinace sociálního zabezpečení, přičemž využije potenciál digitalizace, včetně usnadnění dočasného přeshraničního poskytování služeb, a zároveň ochrání práva pracovníků. Posílí Evropský orgán pro pracovní záležitosti a digitalizuje postupy v rámci koordinace sociálního zabezpečení s evropským průkazem sociálního zabezpečení. Komise rovněž prozkoumá způsoby, jak usnadnit a urychlit uznávání kvalifikací státních příslušníků EU a třetích zemí, aby se zvýšila atraktivita EU pro talenty z celého světa.

V souvislosti s mobilitou pracovních sil v rámci EU vznikají problémy s prosazováním práva v důsledku rostoucího vysílání státních příslušníků třetích zemí a přeshraničního poskytování služeb agenturami práce a zprostředkovateli nábory, včetně dlouhých a složitých subdodavatelských řetězců. Také v návaznosti na zprávu o vysílání pracovníků do roku 2024 ⁽²³⁾ se Evropský orgán pro pracovní záležitosti a Komise zabývají těmito výzvami s cílem posílit přeshraniční spolupráci a podpořit vnitrostátní opatření.

Zajištění spravedlnosti a flexibility pro osoby samostatně výdělečně činné

Kvalitní pracovní místa pro osoby samostatně výdělečně činné mají zásadní význam pro hospodářský růst podporující začlenění. Osoby samostatně výdělečně činné a nestandardní pracovníci by měli mít přístup k odpovídajícím sociálním dávkám, informacím, vzdělávání a zdravotní péči za srovnatelných podmínek jako zaměstnanci.

⁽²¹⁾ [EUR-Lex – 52025DC0703 – CS – EUR-Lex.](#)

⁽²²⁾ Evropská komise, [Kulturní kompas pro Evropu.](#)

⁽²³⁾ [Směrnice \(EU\) 2018/957](#) ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Toho lze dosáhnout řádným prováděním pokynů, které členskými státy poskytnou v rámci doporučení Rady z roku 2019 a 2003 o sociální ochraně a o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci osob samostatně výdělečně činných. Kromě toho by podle doporučení Komise⁽²⁴⁾ měly být samostatně výdělečně činným osobám a nestandardním pracovníkům poskytnuty stejné možnosti a výhody jako zaměstnancům, aby se mohli rozhodnout pro doplňkové penzijní systémy v rámci automatického zařazení.

Kolektivní vyjednávání pro osoby samostatně výdělečně činné může pomoci zlepšit jejich pracovní podmínky a ekonomické zabezpečení. Pokyny k uplatňování práva hospodářské soutěže EU na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek samostatně výdělečně činných osob, které byly přijaty v roce 2022, objasňují podmínky, za nichž se mohou zapojit do kolektivního vyjednávání, aniž by porušily antimonopolní pravidla EU.

5. UMOŽŇUJÍCÍ FAKTORY: ZACHOVÁNÍ A PODPORA KVALITNÍCH PRACOVNÍCH MÍST

Podporou konkurenceschopného trhu práce, který dodržuje pracovní práva a podporuje sociální dialog a kolektivní vyjednávání, může EU přilákat a udržet talentované pracovníky, uvolnit nové příležitosti a zajistit, aby pracovníci a podniky plně využívali výhod jednotného trhu. Pro vytvoření a udržení kvalitních pracovních míst je rovněž nezbytné odpovídající financování a kvalitní veřejné služby.

Účinné prosazování právních předpisů EU

Dodržování práv pracovníků je ústředním prvkem spravedlivých a konkurenceschopných trhů práce a součástí *acquis* EU. Prosazování práva je v jednotlivých členských státech stále nerovnoměrné. Zlepšení prosazování práv pracovníků vyžaduje sledování správného provádění, účinné řešení stížností a udržování trvalého dialogu s vnitrostátními orgány a sociálními partnery.

Je zapotřebí iniciativ, které zajistí, aby se sociální práva EU stala skutečností v praxi. Vytváření nástrojů a pokynů k pracovním právům v EU může posílit prosazování práva, zvýšit informovanost a vybudovat správní kapacitu, takže Komise bude na jejich vývoji úzce spolupracovat s agenturami EU, včetně Evropského orgánu pro pracovní záležitosti a agentury EU-OSHA, přičemž bude vycházet z dobrých příkladů, jako jsou například online interaktivní nástroje agentury EU-OSHA pro hodnocení rizik. Inspekce práce pomáhají zabránit nezákonným praktikám, přičemž budou zkoumány nové technologie, jako je umělá inteligence, aby byly cílenější a účinnější.

Zásadní je také sledovat kvalitu pracovních míst v celé EU. Sledování pokroku je společným úsilím Komise, členských států a sociálních partnerů EU. Nástroje a údaje poskytované agenturami EU nabízejí cenné poznatky. Současně bude sledování trendů, včetně spolehlivých demografických a územních údajů, prostřednictvím společného hodnotícího rámce Výboru pro zaměstnanost a evropského semestru sloužit jako vodítko pro tvorbu politiky založené na důkazech.

⁽²⁴⁾ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=PI_COM:C\(2025\)9300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=PI_COM:C(2025)9300).

Sociální dialog, včetně kolektivního vyjednávání, je pro kvalitu pracovních míst zásadní. Zajišťuje, aby se politiky na pracovišti mohly přizpůsobovat vyvíjející se ekonomické, technologické a sociální realitě a pomáhaly udržet konkurenceschopnost evropských podniků.

V mnoha členských státech jsou sociální dialog a kolektivní vyjednávání pod tlakem. Pokrytí kolektivním vyjednáváním se snížilo v 19 z 27 členských států, a to z přibližně 77 % v roce 2005 na 66 % v roce 2024 ⁽²⁵⁾. Ačkoli 80 % zaměstnanců v EU má přístup k nějaké formě kolektivního zastoupení, aby mohli vyjádřit své názory, mnoho z nich nemá formální kanály pro účast. Přetrvávají výrazné rozdíly mezi jednotlivými odvětvími: 56 % pracovníků v zemědělství nemá zastoupení, zatímco ve veřejné správě, vzdělávání a finančních službách je to 11 % nebo méně ⁽²⁶⁾. Komise bude i nadále podporovat sociální dialog a kolektivní vyjednávání prostřednictvím právních předpisů, politiky, administrativních a finančních prostředků EU. Podporuje Výbor pro zaměstnanost v jeho práci na zlepšení shromažďování údajů o sociálním dialogu a sdílení osvědčených postupů s cílem podpořit vzájemné učení a přispět k provádění doporučení Rady o posílení sociálního dialogu v Evropské unii do roku 2023. Kolektivní vyjednávání, pokud je podporováno sociálními podmínkami ve veřejném financování, umožňuje pracovníkům využívat podporu poskytovanou průmyslu.

Zásadní význam má zajištění autonomie a smluvní svobody sociálních partnerů. Finanční prostředky EU budou i nadále k dispozici evropským, národním a kandidátským sociálním partnerům, aby posílili svou kapacitu pro smysluplné zapojení a dohody, zejména prostřednictvím rozpočtu EU.

Od politiky k praxi: Fondy EU pro kvalitu pracovních míst

Financování ze strany EU hraje zásadní roli při převádění politik do konkrétních výsledků. ESF+ s rozpočtem 141,3 miliardy EUR na období 2021–2027 je hlavním nástrojem EU pro financování investic do lidí. Program InvestEU v rámci oblasti týkající se sociálních investic a dovedností podporuje sociální investice zejména do mikropodniků, vzdělávání a sociální infrastruktury prostřednictvím rozpočtových záruk. Program NextGenerationEU podporuje přímé investice do dovedností spolu se strukturálními reformami trhu práce, které zlepšují přístup ke kvalitním pracovním místům, přičemž členské státy na tyto účely vyčlenily 40,6 miliardy EUR. Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR) a mechanismus podpory talentů podporují zranitelné pracovníky ve znevýhodněných oblastech, digitalizaci a spravedlivý přechod prostřednictvím Fondu pro spravedlivou transformaci.

Navrhované plány národního a regionálního partnerství v příštím víceletém finančním rámci jsou navrženy tak, aby směřovaly k významným investicím podporujícím kvalitní zaměstnanost, například do rozvoje dovedností, ochrany zdraví a

⁽²⁵⁾ Databáze OECD/AIAS ICTWSS, [Policy brief, statistická příloha \(září 2025\)](#).

⁽²⁶⁾ Eurofound, [Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection \(Samostatně výdělečná činnost v EU: Kvalita pracovních míst a vývoj v oblasti sociální ochrany\)](#), 30. ledna 2024.

digitálních nástrojů. Komise navrhuje, aby minimálně 14 % prostředků z každého plánu národního a regionálního partnerství (s výjimkou vyhrazených částek pro zemědělství a Sociálního klimatického fondu) bylo věnováno sociálním cílům s cílem zachovat vysokou úroveň ambicí při financování akcí typu ESF. Kromě toho bude Evropský fond pro konkurenceschopnost podporovat investice do rozvoje dovedností, zejména ve strategických odvětvích.

Vytváření kvalitních pracovních míst je umožňováno také nástroji specifickými pro dané odvětví. Zemědělství a rybolov se potýkají s problémy v oblasti pracovních sil, jako je získávání mladých zemědělců a rybářů, zajištění spravedlivých pracovních podmínek a řešení rozdílů mezi muži a ženami. Komise přijala Vizi pro zemědělství a potraviny a navrhla jednodušší a cílenou SZP po roce 2027 s opatřeními, která zahrnují sociální podmíněnost na podporu dobrých pracovních podmínek a podporu služeb pomoci zemědělcům. Vize pro rybolov a akvakulturu do roku 2040 Evropského paktu pro oceány a strategie modré generační obměny podporují prosperující modrou ekonomiku a blahobyt lidí žijících v pobřežních oblastech.

Kvalitní služby pro všechny a napříč regiony

Kvalitní služby jsou klíčovým faktorem pro zaměstnanost a přechod na trh práce. Poskytováním dostupného předškolního vzdělávání a péče, dlouhodobé péče a zdravotní péče umožňují tyto služby milionům pracovníků – zejména ženám – zapojit se do placené práce a kariérního růstu. Robustní zdravotnické systémy s odpovídajícím personálem hrají zásadní roli při zajišťování zdraví a blahobytu komunit.

Odvětví zdravotnictví a péče umožňuje milionům lidí, rodičů, pečovatelů a pracovníků ve všech odvětvích plně se zapojit do trhu práce. Komise pracuje na ucelenějším rámci pro řešení problémů pracovníků v dlouhodobé péči a hodlá v roce 2027 předložit evropskou dohodu o péči. Prostřednictvím programu EU4Health navíc EU posiluje odolnost zdravotnického systému podporou plánování pracovních sil, udržení zdravotních sester a digitální transformace.

Pro kvalitní pracovní místa mají zásadní význam regiony a místní komunity. Z 26–27 milionů lidí pracujících ve veřejném sektoru je přibližně 17–19 milionů zaměstnáno na místní a regionální úrovni ⁽²⁷⁾. Tyto pozice zahrnují administrativu, vzdělávání a odbornou přípravu, veřejné služby, zdravotnictví, sociální péči, dopravu a tísňové služby. Podpora kvalitních pracovních míst v těchto oblastech podporuje atraktivitu a rozvoj regionu.

6. DALŠÍ POSTUP

Kvalitní pracovní místa se opírají o četná politická opatření. Jsou silným stavebním kamenem evropského sociálního modelu a evropského pilíře sociálních práv a klíčem k přilákání a udržení talentů v Evropě. Jak oznámila předsedkyně von der Leyenová v

⁽²⁷⁾ OECD, [Subnational Public Employment in OECD and EU Countries \(Veřejná zaměstnanost v zemích OECD a EU na nižší než národní úrovni\)](#) (listopad 2024).

projevu o stavu Unie v září 2025, **Komise navrhne akt o kvalitních pracovních místech**, který doplní opatření uvedená v plánu a posílí jejich dopad.

V souladu s čl. 154 odst. 2 Smlouvy o fungování EU zahajuje Komise **první fázi konzultací s evropskými sociálními partnery** s cílem získat jejich názory na možné směřování opatření EU k dalšímu zlepšení kvality pracovních míst. Doplní tak dvoufázovou konzultaci o právu odpojit se a práci na dálku, která byla dokončena v říjnu 2025. Akt o kvalitních pracovních místech mohou doprovázet nelegislativní iniciativy a bude zohledňovat rozmanitost vnitrostátních systémů. To umožní dostatečný prostor pro provedení u sociálních partnerů, respektování jejich autonomie a smluvní svobody a minimalizaci administrativní zátěže podniků v rámci snahy o konsolidaci a zjednodušení.

Akt o kvalitních pracovních místech spolu se zbytkem sociálního *acquis* EU zajistí, aby svět práce držel krok s moderní ekonomikou. Růst ekonomiky EU vyžaduje moderní trh práce, který zároveň zajišťuje talent, mobilitu, flexibilní, ale pevné základy dovedností a důvěryhodné prostředí, v němž se pracovníci cítí chráněni a dosahují svého nejlepšího možného potenciálu, čímž přispívají k odolnosti a konkurenceschopnosti EU.