

Brusel 13. března 2024
(OR. en)

7635/24

SOC 201
EMPL 110
JEUN 56
EDUC 89
SAN 153
ECOFIN 305

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Příjemce:	Delegace
Č. předchozího dokumentu:	7005/24
Předmět:	Budoucí politické priority Unie týkající se evropského pilíře sociálních práv – stanovisko Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu

Delegace naleznou v příloze stanovisko Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu ohledně „Budoucích politických priorit Unie týkajících se evropského pilíře sociálních práv“, které potvrdila Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele na zasedání dne 11. března 2024.

Stanovisko Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu k budoucím politickým prioritám Unie týkajícím se evropského pilíře sociálních práv

Úvod

1. **Ministři Španělska a Belgie, tj. zemí, které v období od poloviny roku 2023 do poloviny roku 2024 předsedají Radě EU, vyzvali dne 14. prosince 2023 Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu, aby vypracovaly společné stanovisko k budoucím politickým prioritám Unie v oblastech, na něž se vztahuje evropský pilíř sociálních práv.** Budoucnost politiky zaměstnanosti a sociální politiky Unie bude předmětem úvah na konferenci na vysoké úrovni o evropském pilíři sociálních práv, která se uskuteční ve dnech 15. a 16. dubna 2024 v La Hulpe, a na rok 2025 je naplánován přezkum akčního plánu pro tento pilíř. V této souvislosti bylo v souladu s pravomocemi obou výborů podle článků 150 a 160 Smlouvy o fungování EU¹ pro Radu vypracováno toto stanovisko.
2. **Od svého vyhlášení Evropským parlamentem, Radou a Komisí v roce 2017 slouží evropský pilíř sociálních práv jako vodítko pro řešení společných výzev v oblasti zaměstnanosti, dovedností a sociální oblasti a pro podporu sbližování pracovních a životních podmínek v Unii.** Jak znovu potvrdili vedoucí představitelé EU prostřednictvím *Portského prohlášení* v roce 2021, provádění pilíře na úrovni Unie a členských států je společným politickým závazkem a sdílenou politickou odpovědností, s náležitým ohledem na příslušné pravomoci a zásady subsidiarity a proporcionality². Dvacet zásad pilíře má být prováděno s náležitým přihlédnutím k rozdílné socioekonomické situaci, různorodosti systémů v jednotlivých členských státech a úloze a autonomii sociálních partnerů.

¹ Aniž je dotčen článek 240 Smlouvy o fungování EU.

² [Portské prohlášení](#) bylo vyhlášeno v návaznosti na *sociální summit v Portu* a související setkání vedoucích představitelů EU, které se konalo ve dnech 7. a 8. května 2021.

3. **Akční plán, který Komise představila v roce 2021, obsahoval řadu opatření EU, která se Komise zavázala přijmout na podporu členských států při provádění pilíře, a stanovil hlavní cíle EU pro rok 2030, které Evropská rada uvítala:** i) nejméně 78 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo být zaměstnáno; ii) nejméně 60 % všech dospělých osob by se mělo každý rok účastnit odborné přípravy a iii) počet osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením by se měl snížit nejméně o 15 milionů, z čehož nejméně 5 milionů by měly být děti³. Kromě toho Komise také navrhla revizi srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, který je od roku 2014 hlavním kvantitativním nástrojem pro monitorování vývoje v oblasti zaměstnanosti, dovedností a sociální oblasti, aby lépe odrážel zásady pilíře, přičemž Rada v červnu 2021 jeho novou strukturu schválila⁴. Aby přispěly k cílům EU, stanovily všechny členské státy s podporou Komise v průběhu roku 2022 rovněž odpovídající vnitrostátní cíle pro rok 2030⁵.

³ Dne 4. března 2021 zveřejnila Komise [Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv](#). Hlavní cíle EU, které jsou v něm obsaženy, uvítala Evropská rada ve svých [závěrech z 24. a 25. června 2021](#). Akční plán rovněž stanovil doplňkové cíle na úrovni EU týkající se snížení rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů, zvýšení poskytování formálního předškolního vzdělávání a péče, snížení počtu mladých lidí, kteří nejsou zaměstnaní ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy, zvýšení podílu dospělých s alespoň základními digitálními dovednostmi a omezení předčasných odchodů ze vzdělávání a odborné přípravy.

⁴ Viz [stanovisko Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu k návrhu Komise týkajícímu se revidovaného srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů](#), které Rada potvrdila dne 14. června 2021.

⁵ Viz [stanovisko Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu k procesu stanovení vnitrostátních cílů pro rok 2030](#), které bylo Radě předloženo dne 16. června 2022.

Obecné poznámky

4. **Od roku 2017 je pilíř politickým rámcem EU, který členským státům poskytuje společné směry týkající se způsobu, jak utvářet politická opatření a právní předpisy na vnitrostátní úrovni, převádět sociální práva do reality a zajišťovat rovné podmínky v celé Unii.** Odrazem komplexní povahy pilíře jsou četné iniciativy EU, které byly od jeho vyhlášení dohodnuty, přičemž doporučení Rady a další tzv. „měkké“ nástroje jsou vhodnými a účinnými nástroji pro poskytování pokynů členským státům v příslušných oblastech politiky, zatímco směrnice a nařízení EU mají přímější dopad na vnitrostátní právní předpisy. Monitorování pilíře bylo začleněno do evropského semestru, zejména sladěním hlavních směrů politik zaměstnanosti s jeho zásadami v roce 2018. Od té doby je možné sledovat provádění pilíře prostřednictvím společné zprávy o zaměstnanosti a výše uvedeného srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů a přispívat k formulaci doporučení pro jednotlivé země týkajících se zaměstnanosti, dovedností a sociálních výzev podle článku 148 Smlouvy o fungování EU.

5. **V posledních letech bylo provádění pilíře ohroženo bezprecedentní řadou krizí, jako byla pandemie covidu-19, důsledky útočné války Ruska proti Ukrajině a vysoká inflace.** Navzdory těmto faktorům dosáhla míra zaměstnanosti v EU na jaře 2023 rekordně vysoké hodnoty 75,4 % (70,2 % u žen a 80,5 % u mužů), nezaměstnanost klesla na 6 % (6,3 % u žen a 5,7 % u mužů) a podíl osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením zůstal v letech 2019–2022 víceméně stabilní (21,6 % v roce 2022). Nástroje pro mimořádné situace dohodnuté na úrovni Unie, jako je *Nástroj pro oživení a odolnost*⁶ a *evropský nástroj pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci* (SURE)⁷, v této souvislosti poskytly členským státům podporu při provádění zásad pilíře prostřednictvím konkrétních opatření v oblasti trhu práce a sociální politiky, aby se mohly rychle zotavit z hospodářského útlumu v roce 2020 způsobeného pandemií covidu-19, a to za účasti sociálních partnerů a ve spolupráci s občanskou společností.

⁶ Nástroj pro oživení a odolnost poskytuje podporu všem členským státům a zůstane aktivní až do prosince 2026. Podle [srovnávacího přehledu Nástroje pro oživení a odolnost](#) vyčlenily členské státy v průměru přibližně 28 % svých finančních prostředků z tohoto nástroje na podporu sociálních cílů.

⁷ Celkově nástroj SURE do prosince 2022 poskytl podporu 19 členským státům, zejména tím, že podpořil zavedení rozsáhlých a ambiciózních režimů zkrácené pracovní doby nebo podobných opatření na vnitrostátní úrovni. Podle [závěrečné zprávy o provádění nástroje SURE](#) zveřejněné v červnu 2023 se SURE v souladu s vývojem pandemie covidu-19 týkal přibližně 31,5 milionu osob v roce 2020, 9 milionů osob v roce 2021 a 350 000 osob v roce 2022.

6. **Do budoucna by měl pokrok v provádění pilíře zůstat jednou z klíčových priorit Unie a současných i budoucích členských států, neboť jeho zásady jsou i nadále základem pro usměrňování hospodářských a společenských megatrendů, utváření souvisejících politik, podporu vzestupné sociální konvergence v Unii – zejména s ohledem na blížící se další rozšíření EU – a pro podporu pokroku při plnění unijních a vnitrostátních cílů do roku 2030.** V kontextu složitosti digitální transformace podporuje provádění zásad zakotvených v pilíři nejen práva pracovníků v měnícím se digitálním prostředí, ale také rovné příležitosti pro změnu kvalifikace a prohlubování dovedností, spravedlivé pracovní podmínky a přiměřenou sociální ochranu a sociální začlenění. V souvislosti s ekologickou transformací by se měl pilíř stát vodítkem pro podporu spravedlivé transformace a zajistit, aby při úsilí o environmentální udržitelnost nikdo nezůstal opomenut. S ohledem na probíhající demografické změny poskytuje pilíř komplexní rámec pro přizpůsobení politik na podporu aktivního a zdravého stárnutí a řešení rozmanitých potřeb měnící se pracovní síly a starší populace, přičemž zároveň zajišťuje mezigenerační spravedlnost a solidaritu. V zájmu budování Unie rovnosti podporuje pilíř opatření ve prospěch genderové rovnosti, rovných příležitostí a sociálního začleňování. V této souvislosti bude vysoký počet iniciativ EU dohodnutých od roku 2017 vyžadovat další provedení ve vnitrostátním právu a odpovídající uplatňování, jakož i účinné sledování jejich trvalé účinnosti s ohledem na rychle se měnící ekonomiky a společnosti, přičemž ve vhodných případech bude třeba se zaměřit na snižování administrativní zátěže.

Rovné příležitosti a přístup na trh práce

7. První kapitola pilíře účinně utváří vnitrostátní politiky zaměstnanosti a politiky v oblasti dovedností a podporuje rovné příležitosti na unijním trhu práce a v širším smyslu v Unii:

- *Záruka pro mladé lidi* (přijata původně v roce 2013 a poté v posílené podobě v roce 2020) je obzvláště pozitivním příkladem iniciativy EU, která je schopna podnítit konkrétní opatření na vnitrostátní úrovni, včetně veřejných služeb zaměstnanosti, ke zlepšení vyhlídek mladých lidí na trhu práce, a přispět tak ke snížení nezaměstnanosti mladých lidí v Unii (z 25,2 % v roce 2013 na 14,5 % v roce 2022) a podílu osob NEET (z 16,4 % v roce 2013 na 11,7 % v roce 2022)⁸.
- Programy zaměstnanosti rovněž těžily z pokračujícího provádění *doporučení* z roku 2016 o *začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob*, které poskytlo pokyny ke zlepšení dosahu a rozšíření služeb zaměstnanosti směrem k osobám nejvíce vzdáleným trhu práce, a přispělo tak ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti v Unii (z 4,3 % v roce 2016 na 2,4 % v roce 2022)⁹.

⁸ [Doporučení Rady ze dne 30. října 2020](#) o mostu k pracovním místům – posílení záruk pro mladé lidi a o nahrazení [doporučení Rady ze dne 22. dubna 2013](#) o zavedení záruk pro mladé lidi. Od vydání prvního doporučení Výbor pro zaměstnanost a jeho podskupiny provádění záruk pro mladé lidi pravidelně vyhodnocují. Poslední přezkum proběhl ve dnech 20. a 21. listopadu 2023 a [klíčová sdělení](#), která z něj vzešla, potvrdí Rada dne 11. března 2024.

⁹ [Doporučení Rady ze dne 15. února 2016](#) o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce. Výbor pro zaměstnanost a jeho podskupiny provádění doporučení pravidelně monitorují. Poslední přezkum proběhl dne 14. listopadu 2022. [Klíčová sdělení](#), která z něj vzešla, potvrdila Rada dne 8. prosince 2022.

- Četná opatření v rámci *Evropské agendy dovedností na období 2020–2025* přispívají k podpoře kultury celoživotního učení a ke koncipování politik prohlubování dovedností a změny kvalifikace v členských státech. V některých případech v návaznosti na příslušná doporučení z roku 2022 vede zavedení nebo pilotní projekt *individuálních vzdělávacích účtů*¹⁰ a uznávání *mikrocertifikátů*¹¹ k podpoře získávání dovedností a kompetencí na vnitrostátní úrovni. Agenda dovedností rovněž vytvořila předpoklady k tomu, aby bylo období od května 2023 do května 2024 vyhlášeno *Evropským rokem dovedností*, v jehož rámci je organizována řada činností na unijní, vnitrostátní, regionální a místní úrovni s cílem přispět k cílům *agendy dovedností* a dále podporovat myšlení zaměřené na změnu kvalifikace a prohlubování dovedností¹².
- V poslední době se ukazuje, že *doporučení z roku 2022 ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu* je katalyzátorem koordinace roztržitého úsilí členských států na vnitrostátní úrovni zaměřeného na řešení těch aspektů ekologické transformace, které se týkají zaměstnanosti a sociální oblasti, mimo jiné přepracováním aktivních politik na trhu práce a veřejných služeb zaměstnanosti¹³.

¹⁰ [Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o individuálních vzdělávacích účtech](#). Jeho provádění bude v roce 2024 poprvé předmětem sledování ze strany Výboru pro zaměstnanost a jeho podskupin.

¹¹ [Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o evropském přístupu k mikrocertifikátům pro celoživotní učení a zaměstnatelnost](#).

¹² [Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2023/936](#) ze dne 10. května 2023 o *Evropském roku dovedností*. Do 31. května 2025 předloží Komise hodnotící zprávu, včetně návrhů na další společné úsilí v oblasti dovedností s cílem vytvořit dlouhodobý odkaz Evropského roku dovedností.

¹³ [Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 ohledně zajištění spravedlivé transformace na klimatickou neutralitu](#). Sledováním jeho provádění se Výbor pro zaměstnanost a jeho podskupiny poprvé zabývaly ve dnech 26. a 27. října a Výbor pro sociální ochranu dne 24. října 2023. [Klíčová sdělení](#), která z něj vzešla, potvrdila Rada dne 27. listopadu 2023.

- Provádění právních předpisů EU, které dále prosazují zásady rovnosti žen a mužů a rovných příležitostí, bude přínosem jak pro trh práce, tak pro celou společnost v Unii. Zejména *směrnice o transparentnosti odměňování z roku 2023*, ač byla přijata teprve nedávno, již hraje významnou úlohu při podpoře úsilí jednotlivých členských států o řešení diskriminace v odměňování a přispívá k odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů¹⁴.

8. **Navzdory dobrým výsledkům na trhu práce v Unii a podnětům k podpoře dovedností mohou úplné realizaci pilíře bránit vysoký nedostatek pracovních sil, přetrvávající nerovnosti a nejistý dopad ekologické a digitální transformace.** Nedostatek pracovních sil má již deset let rostoucí tendenci, přičemž míra volných pracovních míst v Unii vzrostla z 1,3 % v roce 2013 na nejvyšší hodnotu 3 % v roce 2022, a to v důsledku silného hospodářského oživení po pandemii covidu-19. V roce 2023 nedostatek pracovních sil sice mírně klesl, zůstává však na historicky vysoké úrovni v důsledku strukturálních problémů, jako je úbytek pracovní síly způsobený demografickými trendy, přetrvávající nízká účast některých skupin obyvatel na trhu práce, nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi, jakož i špatné pracovní podmínky nebo nízké mzdy v některých odvětvích¹⁵. Nadále značné zůstávají v Unii rovněž rozdíly v zaměstnanosti a odměňování žen a mužů, přičemž u rozdílu v zaměstnanosti nebyl v posledním desetiletí zaznamenán významný pokrok (v období 2013 až 2022 došlo pouze k mírnému poklesu z 11,3 p.b. na 10,7 p.b.) a tento rozdíl se dále prohlubuje v důsledku stále vyššího podílu žen pracujících na částečný úvazek, což je způsobeno i omezeným přístupem ke kvalitním službám péče. Kromě těchto strukturálních výzev bude postupná ekologická a digitální transformace hospodářství EU v nadcházejících letech vyvolávat značné přesuny pracovních sil a potřeby v oblasti prohlubování dovedností, i když její rozsah a rychlost jsou i nadále nejisté.

¹⁴ [Směrnice Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2023/970](#) ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Členské státy musejí provést tuto směrnici ve vnitrostátním právu do června 2026.

¹⁵ Nedostatek pracovních sil, včetně jeho příčin, byl v letech 2022 až 2023 předmětem širokých diskusí v rámci Výboru pro zaměstnanost, a to i během třístranného zasedání Výboru pro zaměstnanost s unijními a vnitrostátními sociálními partnery, které se konalo dne 28. listopadu 2023. Nejnovější poznatky jsou k dispozici ve *společné zprávě o zaměstnanosti 2024* a ve [zprávě Komise o vývoji na trzích práce a vývoji mezd 2023](#).

9. **Bez ohledu na potřebu řešit tyto výzvy zaměřením se na provádění stávajících iniciativ by mohl existovat prostor pro další opatření EU na podporu členských států při naplňování zásad rovných příležitostí a přístupu na trh práce.** S ohledem na rozsáhlý nedostatek pracovních sil¹⁶ a nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi, které postihují všechny členské státy – a s cílem usnadnit jednotné uplatňování těchto zásad v rámci jednotného trhu, včetně doprovodné podpory souběžné transformace – jsou například zapotřebí další opatření podporující přístup celoživotního učení. Stejně tak jsou desetiletá pozitivní zkušenost se *zárukami pro mladé lidi* a opatření související s novým *doporučením Rady ohledně vypracování rámcových podmínek sociální ekonomiky*¹⁷ relevantní pro zkoumání toho, jak lépe podpořit osoby, které jsou trhu práce nejvíce vzdáleny, při hledání pracovních příležitostí. Kromě aktivace domácí pracovní síly by se navíc v zájmu dalšího řešení nedostatku pracovních sil mohly diskuse na úrovni EU zaměřit na pokračující integraci vysídlených osob z Ukrajiny¹⁸, na možnosti usnadnění mobility pracovních sil uvnitř EU a na iniciativy zaměřené na přilákání zahraničních talentů do EU v oblastech, kde je to zapotřebí, při současném zajištění spravedlivé mobility a ochrany pracovních a sociálních práv¹⁹. V neposlední řadě mají jak *Evropská agenda dovedností*, tak i *strategie EU pro rovnost žen a mužů* a další strategie EU v oblasti rovnosti skončit v roce 2025, což si žádá reflexi ohledně jejich dosažených výsledků a vyhodnocení případné potřeby nových strategií na podporu přechodu k celoživotnímu učení, dokončení rámců EU pro boj proti diskriminaci a rasismu a dosažení genderové rovnosti.

¹⁶ Dne 31. ledna 2024 Komise v návaznosti na [sociální summit ve Val Duchesse](#) oznámila, že na jaře 2024 předloží ve spolupráci se sociálními partnery akční plán pro řešení nedostatku pracovních sil a dovedností.

¹⁷ [Doporučení Rady ze dne 27. listopadu 2023](#) ohledně vypracování rámcových podmínek sociální ekonomiky.

¹⁸ Dne 4. března 2022 Rada v reakci na útočnou válku Ruska proti Ukrajině [aktivovala směrnici Rady ze dne 20. července 2001](#) („*směrnice o dočasné ochraně*“). Uvedená směrnice obsahuje ustanovení, která mají mimo jiné zajistit přístup k zaměstnání, vzdělání, sociálnímu zabezpečení, zdravotní péči a bydlení, jakož i právo na volný pohyb v rámci Unie za určitých podmínek. Původně platila do března 2024, v září 2023 se však Rada dohodla na prodloužení dočasné ochrany do 4. března 2025. Podle [prognózy Komise z podzimu 2023](#) si zaměstnání dosud našlo přibližně 33 % ze 4,2 milionu osob, které jsou v EU podle této směrnice registrovány. Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu koordinovaly v roce 2022 odpovědi členských států na šetření, jež zahájila Komise s cílem shromáždit informace o opatřeních, která byla přijata na vnitrostátní úrovni na podporu sociálního začlenění vysídlených osob z Ukrajiny a jejich začlenění na trh práce.

¹⁹ Dne 15. listopadu 2023 předložila Komise [návrh nařízení EU, kterým se vytváří Rezervoár talentů EU](#). Návrh v současné době posuzují spoluzákonodárci.

Spravedlivé pracovní podmínky

10. Provádění druhé kapitoly pilíře se vyznačuje kombinací tzv. tvrdých a měkkých nástrojů podporujících spravedlivé pracovní podmínky v členských státech:

- Cílem *směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách* z roku 2019 je zaručit všem pracovníkům v EU právo na úplné informace o základních aspektech jejich práce bez ohledu na formu zaměstnání²⁰.
- Cílem *směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob* z roku 2019 je modernizovat právní rámec EU v oblasti pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání práce. Zahrnuje právní ustanovení zavádějící otcovskou dovolenou, posílení rodičovské dovolené, zavedení pečovatelské dovolené a rozšíření práva žádat o pružné uspořádání práce na pracující rodiče a pečující osoby. Kromě toho směrnice obsahuje i politická opatření, jimiž se členské státy mají podpořit při dosahování lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a rovnoměrnějšího rozdělení pečovatelských povinností²¹.

²⁰ [Směrnice Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2019/1152](#) ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Členské státy byly povinny provést tuto směrnici ve vnitrostátním právu do srpna 2022. V roce 2021 byla vypracována [zpráva](#) o provedení této směrnice.

²¹ [Směrnice Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2019/1158](#) ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Členské státy byly povinny provést tuto směrnici ve vnitrostátním právu do srpna 2022.

- *Strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027* představuje strategii EU pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, mimo jiné na základě poznatků získaných během pandemie covidu-19. Rámec, jehož cílem je zabývat se změnami ve světě práce, zlepšit prevenci pracovních úrazů a zvýšit připravenost na případné budoucí zdravotní krize, má zásadní význam pro koordinaci aktualizací právních rámců v členských státech, případně ve spolupráci se sociálními partnery²².
- Cílem *směrnice o přiměřených minimálních mzdách* z roku 2022 je vytvořit společný rámec pro přiměřenost zákonných minimálních mezd, podporu kolektivního vyjednávání o stanovování mezd a účinný přístup pracovníků k právům na ochranu formou minimální mzdy, aniž je dotčeno plné respektování autonomie sociálních partnerů. Směrnice stanoví rámec správy pro stanovení a aktualizaci zákonných minimálních mezd na základě jasných kritérií, která zahrnují jejich kupní sílu, rozdělení a úroveň mezd, růst mezd a produktivitu, a požaduje, aby členské státy, v nichž je míra kolektivního vyjednávání nižší než 80 %, vypracovaly akční plán na podporu kolektivního vyjednávání²³.

²² Sdělení Komise „[*Strategický rámec EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2021–2027 – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v měnícím se světě práce*](#)“, 28. června 2021.

²³ [Směrnice Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2022/2041](#) ze dne 19. října 2022 o *přiměřených minimálních mzdách v Evropské unii*. Členské státy musejí provést tuto směrnici ve vnitrostátním právu do listopadu 2024. V roce 2023 byla vypracována [zpráva](#) o provedení této směrnice.

- Nedávno přijaté *doporučení k posílení sociálního dialogu* z roku 2023 má za cíl mimo jiné poskytnout členským státům pokyny týkající se posílení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání na vnitrostátní úrovni²⁴. Doporučení doplňuje obnovené úsilí vyvíjené za účelem posílení sociálního dialogu na úrovni Unie²⁵, jakož i zvláštní finanční prostředky EU z *Evropského sociálního fondu plus* (ESF+) s cílem zlepšit budování kapacit sociálních partnerů v členských státech, v nichž tato otázka představuje významnou výzvu²⁶.

11. **Přestože uvedené iniciativy přispěly k rovnějším podmínkám v celé Unii, posouzení dopadu rychlého technologického vývoje na pracovní podmínky a vzniku nových rizik v oblasti práce spojených se změnou klimatu zůstávají klíčovými politickými prioritami.** Bez ohledu na příležitosti vyplývající z technologického pokroku však přetrvává nejistota ohledně pokračujícího nárůstu práce prostřednictvím platforem, umělé inteligence a algoritmického řízení dynamiky pracoviště. Stejně jako v posledních letech může tato nejistota nadále představovat rizika, pokud jde o výklad a řádné uplatňování vnitrostátních pracovněprávních předpisů, zejména v oblastech, jako je pracovní doba, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, přidělování úkolů a klasifikace postavení některých pracovníků v zaměstnání. Pokud jde o zdraví a bezpečnost, při dalších úpravách příslušných předpisů a rámců bude možná zapotřebí lépe zohlednit jak psychosociální rizika spojená s digitální transformací, včetně negativních dopadů na duševní zdraví, tak specifická rizika vyplývající ze změny klimatu (v případě pracovních míst spojených s expozicí extrémním povětrnostním podmínkám), a to podporou jejich prevence, jakož i rychlejším stanovením minimálních norem týkajících se nebezpečných látek.

²⁴ [Doporučení Rady ze dne 12. června 2023 k posílení sociálního dialogu v Evropské unii](#). Jeho provádění bude od roku 2025, kdy mají členské státy předložit první zprávu, sledovat Výbor pro zaměstnanost, ve spolupráci se sociálními partnery.

²⁵ Podrobně uvedeno ve sdělení Komise „[Posílení sociálního dialogu v Evropské unii: využití jeho plného potenciálu ke zvládnutí spravedlivých transformací](#)“, 25. ledna 2023.

²⁶ Viz [nařízení Evropského parlamentu a Rady \(EU\) 2021/1057](#) ze dne 24. června 2021, kterým se zřizuje *Evropský sociální fond plus* (ESF+) a zrušuje nařízení (EU) č. 1296/2013. V článku 9 se uvádí, že pokud je v příslušném doporučení pro jednotlivé země přijatém v rámci evropského semestru stanoveno budování kapacit sociálních partnerů, přidělí dotčený členský stát na tento účel alespoň 0,25 % svých zdrojů složky ESF+ v rámci sdíleného řízení.

12. **Kromě možných úprav předpisů v oblasti zdraví a bezpečnosti může řešení potenciálních rizik zhoršení pracovních podmínek vyžadovat iniciativy EU, které budou plně respektovat vnitrostátní modely trhu práce, jakož i větší zapojení sociálních partnerů a účinnější mechanismy prosazování.** V zájmu řešení některých rizik souvisejících s další digitalizací práce dosáhly Rada a Evropský parlament v únoru 2024 dohody o *aktu o umělé inteligenci*. Kromě toho může být zapotřebí aktualizovat právní předpisy EU²⁷ tak, aby jejich ustanovení lépe odpovídala digitální éře, jako je právo odpojit se a pracovní podmínky při práci prostřednictvím platform. K dalšímu zlepšování pracovních podmínek, mimo jiné v souvislosti s podporou spravedlivé mobility pracovních sil v celé Unii, mohou rovněž přispět iniciativy zaměřené na zlepšení schopnosti odhalovat podvody a zneužívání, jakož i posílení kapacity a přeshraniční spolupráce vnitrostátních inspektorátů práce. V tomto ohledu představuje nadcházející hodnocení Evropského orgánu pro pracovní záležitosti příležitost k zamyšlení nad jeho dalším vývojem²⁸. Pokud jde o sociální dialog, cílem *doporučení* z roku 2023 je zajistit příznivé prostředí pro dvoustranný a trojstranný sociální dialog na všech úrovních. Trend klesající hustoty odborové organizovanosti, nízký podíl pracovníků, na něž se vztahují kolektivní smlouvy ve většině členských států, klesající podíl mezd, jakož i přetrvávající nedostatek dohod mezi sociálními partnery EU na úrovni Unie si však mohou vyžadovat další úsilí v tomto směru²⁹. Má-li být podpořena aktivní úloha při zvládání a přijímání stávajících a nadcházejících významných změn, je nezbytné posílit zapojení zaměstnanců a úlohu sociálních partnerů. V této souvislosti může být mimo jiné prozkoumáno vypracování opatření EU s cílem zlepšit zastoupení nedostatečně zastoupených kategorií v sociálním dialogu, a to v souladu s vnitrostátními postupy.

²⁷ Jako jsou [směrnice 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby](#) a [směrnice 2002/14/ES ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství](#).

²⁸ [Evropský orgán pro pracovní záležitosti \(ELA\) byl zřízen dne 20. června 2019](#), aby napomáhal členským státům a Komisi při účinném uplatňování a prosazování práva Unie v oblasti mobility pracovních sil v celé Unii a při koordinaci systémů sociálního zabezpečení v rámci Unie. V roce 2024 předloží Komise první hodnocení činností orgánu ELA.

²⁹ V návaznosti na [summit sociálních partnerů ve Val Duchesse](#) se Komise, belgické předsednictví Rady a evropští sociální partneři dne 31. ledna 2024 dohodli na zahájení nového *Paktu pro evropský sociální dialog* s cílem určit, jak dále posílit sociální dialog na úrovni Unie.

Sociální ochrana a začleňování

13. Ve třetí kapitole pilíře jsou podpořeny politiky, které posilují přiměřenou sociální ochranu a sociální začlenění prostřednictvím různých doporučení Rady a dalších důležitých iniciativ zaměřených na ochranu jednotlivců a posílení jejich postavení za účelem zvládání různých zranitelných situací.

- *Doporučení Rady o evropské záruce pro děti*³⁰ z roku 2021 je jednou z klíčových iniciativ, pokud jde o řešení dětské chudoby a podporu rovných příležitostí, která stanoví rámec pro reformy příslušné politiky a pro předcházení sociálnímu vyloučení napříč generacemi od raného věku a boj proti němu zajištěním bezplatného a účinného přístupu dětí v nouzi k různým službám, jako je předškolní vzdělávání a péče, vzdělávání a školní činnosti, alespoň jedno zdravé jídlo každý školní den a zdravotní péče. Jeho provádění bylo podpořeno investicemi s účelově vázaným přidělováním zdrojů EU v kombinaci s různými iniciativami EU týkajícími se dětí, jako je například doporučení Rady o revizi barcelonských cílů v oblasti předškolního vzdělávání a péče³¹ z roku 2022, které stanoví nové (vyšší) cíle pro rok 2030.
- *Doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně*³² z roku 2019 dalo impuls k tomu, aby byly vnitrostátní politiky a opatření přizpůsobeny změnám na trzích práce a byl zajištěn přístup k sociální ochraně pro všechny bez ohledu na zaměstnanecký status. Provádění iniciativy je podporováno činnostmi vzájemného učení na úrovni Unie a zajišťováním kvalitnějších statistik EU prostřednictvím zvláštního monitorovacího rámce.

³⁰ [Doporučení Rady ze dne 14. června 2021](#), kterým se zavádí evropská záruka pro děti.

³¹ [Doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022](#) o předškolním vzdělávání a péči: barcelonské cíle pro rok 2030.

³² [Doporučení Rady ze dne 8. listopadu 2019](#) o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně.

- V doporučení Rady o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění ³³ z roku 2023 se členské státy vyzývají, aby v rámci stávajícího závazku omezit chudobu a sociální vyloučení v EU prosazovaly přiměřenou podporu příjmu. Slouží jako vodítko pro opatření na vnitrostátní úrovni zaměřená na dosažení lepší přiměřenosti, pokrytí a čerpání dávek v kombinaci s lepším přístupem k základním a podpůrným službám pro osoby nejvíce vzdálené trhu práce, včetně opatření aktivní politiky na trhu práce a cílených a individualizovaných sociálních služeb.
- Evropská strategie v oblasti péče ³⁴ z roku 2022 spolu s příslušným doporučením Rady o cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči ³⁵ poskytují rámec pro reformy a investice na úrovni EU i na vnitrostátní úrovni s cílem zajistit kvalitní, cenově dostupné a přístupné pečovatelské služby v celé EU a zlepšit situaci příjemců péče i osob, které o ně pečují. V doporučení Rady o dlouhodobé péči se členské státy vyzývají, aby zlepšily přístup k cenově dostupné a vysoce kvalitní dlouhodobé péči pro všechny osoby, které ji potřebují, a to zajištěním odpovídající sociální ochrany pro dlouhodobou péči, soustavným přizpůsobováním nabídky služeb potřebám, zajištěním vysoce kvalitních standardů ve všech prostředích, v nichž je péče poskytována, bez ohledu na druh poskytovatelů, podporou kvalitních pracovních míst a spravedlivých pracovních podmínek v tomto odvětví, řešením potřeb v oblasti dovedností a nedostatku pracovníků a podporou neformálních pečovatелů v jejich pečovatelských činnostech.

³³ [Doporučení Rady ze dne 30. ledna 2023](#) o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění.

³⁴ Sdělení Komise o [Evropské strategii v oblasti péče](#), 7. září 2022.

³⁵ [Doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022](#) o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči.

- *Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030* ³⁶ z roku 2021 obsahuje ambiciózní soubor opatření a stěžejních iniciativ v různých oblastech, které se zabývají rovněž riziky sociálního vyloučení, jimž čelí osoby s vícenásobným zdravotním postižením. Uskutečněním těchto iniciativ se přispěje ke snížení diskriminace, podpoří se osoby se zdravotním postižením, aby mohly plně požívat svých sociálních práv, a umožní se posílit jejich nezávislost a zlepšit jejich zapojení do společnosti a na trhu práce. Sociální začlenění těchto osob v celé Unii podpoří nedávno navržený *evropský průkaz osob se zdravotním postižením a evropská parkovací karta pro osoby se zdravotním postižením* ³⁷.

³⁶ Sdělení Komise „[Unie rovnosti: Strategie práv osob se zdravotním postižením na období 2021–2030](#)“, 3. března 2021.

³⁷ [COM/2023/512: návrh směrnice](#) Evropského parlamentu a Rady, kterou se zavádí evropský průkaz osob se zdravotním postižením a evropská parkovací karta pro osoby se zdravotním postižením.

- Další opatření na úrovni EU přispívají ke sledování vývoje dotčené politiky v souladu s hlavními směry politik zaměstnanosti a slouží jako podnět k reformám dotčené politiky, jako je pravidelné předkládání *zprávy o přiměřenosti důchodů*³⁸ a *zprávy o dlouhodobé péči*³⁹, které usnadňují výměnu informací a postupů a doplňují zprávu o stárnutí obyvatelstva, kterou vypracovala linie Rady ECOFIN. *Evropská platforma pro boj proti bezdomovectví*⁴⁰, která byla spuštěna v roce 2021, hraje na úrovni EU klíčovou úlohu při zajišťování dalších faktů o bezdomovectví a jeho monitorování, při podpoře vzájemného učení s cílem prosazovat politiky založené na integrovaném přístupu zaměřeném na člověka a na bydlení a při zkoumání možností přístupu k financování, včetně finančních prostředků EU. Jak připomínají všechny iniciativy, poskytování podpůrných služeb v rámci systémů sociálního zabezpečení, které doplňuje různé dávky, obecně hraje důležitou roli. Kromě toho *sdělení o lepším posouzení distribučního dopadu politik členských států*⁴¹ poskytuje členským státům pokyny, jak nejlépe provádět posouzení distribučního dopadu na příjmy různých socioekonomických skupin a jak je začlenit do svých procesů tvorby politik a stanovuje postup pro další rozvoj stávajících metodik společně s členskými státy.

³⁸ Nejnovější vydání [zprávy o přiměřenosti důchodů](#), vydávané každé tři roky, z roku 2021.

³⁹ [Zpráva o dlouhodobé péči z roku 2021](#) vypracovaná Evropskou komisí a Výborem pro sociální ochranu.

⁴⁰ Lisabonské prohlášení o [Evropské platformě pro boj proti bezdomovectví](#) ze dne 21. června 2021.

⁴¹ Sdělení Komise „[Lepší posouzení distribučního dopadu politik členských států](#)“, 28. září 2022.

14. **Zatímco chudoba zůstala v průměru na stejné úrovni, aniž by došlo k výraznému zlepšení, a dětská chudoba mírně vzrostla, objevují se další výzvy v důsledku demografických trendů, změn na trhu práce, rostoucího počtu osob s problémy v oblasti duševního zdraví a rostoucích životních nákladů.** Udržitelnost sociálního státu je ohrožena pokračujícími demografickými megatrendy ve stárnoucí společnosti, v důsledku čehož je třeba uvést do souladu přiměřenost a udržitelnost, a to i v rámci důchodových a zdravotních systémů a systémů dlouhodobé péče. Změny na trhu práce, které vedou k rozmanitější, nelineární a roztržité profesní dráze nad rámec standardního uspořádání práce, přinášejí větší výzvy, pokud jde o zaručení přiměřené sociální ochrany pro všechny. Ekologická a digitální transformace představuje příležitost ke zlepšení sociální ochrany a poskytování sociálních služeb, ale také více ohrožuje účast osob ve zranitelném postavení na trhu práce a jejich sociální začleňování. Přetrvávají strukturální výzvy v souvislosti s bojem proti chudobě a nejistotě osob ve zranitelném postavení, zejména pokud jde o začlenění osob se zdravotním postižením a osob s problémy v oblasti duševního zdraví. Bezdomovectví zůstává v mnoha členských státech problémem, stejně jako cenová dostupnost bydlení, energetická chudoba a vysoké životní náklady, které mají dopad na širokou škálu osob, ale především na osoby s nízkými příjmy, což vyžaduje integrované strategie a následná opatření na úrovni EU. Má-li být přerušena mezigenerační přenos chudoby, je stále důležitější podporovat rodiny a chránit děti před chudobou a sociálním vyloučením, a proto mají klíčový význam opatření pro další provádění a monitorování *evropské záruky pro děti*. Přístup k sociálním službám (včetně péče o děti a dlouhodobé péče) má sice zásadní význam pro podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a řešení sociálního vyloučení, avšak v tomto ohledu přetrvávají výzvy, zejména pokud jde o oslovení nejvíce znevýhodněných skupin s cílem zlepšit jejich životní podmínky, zvýšit čerpání dávek sociální ochrany a usnadnit aktivaci. Stejně tak lidé ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením čelí obtížím v přístupu k základním službám.

15. **Široká škála stávajících iniciativ vyžaduje důkladná následná opatření a monitorování, přičemž další úsilí o jejich provádění by spolu s případnými novými opatřeními mohlo posílit odolnost sociálních států.** V zájmu řešení demografických výzev by pro další zlepšení cenově dostupného a kvalitního poskytování sociálních služeb mohla být přínosem opatření na úrovni EU, a to při současném zohlednění vnitrostátních souvislostí a rozdělení pravomocí. Tato opatření by mohla zahrnovat řešení potřeb týkajících se pracovní síly v odvětví péče, zohlednění územních nerovností, zkoumání příležitostí v oblasti digitalizace a úsilí o deinstitucionalizaci. *Dobrovolný evropský rámec kvality sociálních služeb* by měl být podroben revizi s cílem zlepšit jeho relevantnost a využívání, přičemž je rovněž zapotřebí další práce na přístupu k základním službám. Rovněž je třeba pokračovat v úsilí o zlepšení přiměřenosti důchodových systémů, zejména s cílem řešit rozdíly mezi ženami a muži a uvést do souladu rozměr přiměřenosti a fiskální udržitelnosti. Posílená koordinace při předkládání *zprávy o stárnutí obyvatelstva, zprávy o přiměřenosti důchodů a zprávy o dlouhodobé péči* by zajistila doplňkovost a soudržnost monitorování. V souladu se *zprávou skupiny EU na vysoké úrovni pro budoucnost sociální ochrany* může důraz na přístup zohledňující celý životní cyklus a na sociální investice přispět ke zlepšení odolnosti v celé EU⁴². K řešení výzev souvisejících se změnami na trhu práce je zapotřebí neustálého zlepšování odpovídajících vnitrostátních systémů sociální ochrany a modernizace koordinace systémů sociálního zabezpečení v EU. Jednou z klíčových priorit je tedy zintenzivnit vzájemné učení, monitorování a pokročit v provádění *doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně*, mimo jiné s ohledem na příležitosti a výzvy digitalizace v oblasti sociální ochrany, při současném respektování rozmanitosti vnitrostátních systémů sociální ochrany. Kromě toho by provádění *doporučení Rady o přiměřeném minimálním příjmu zajišťujícím aktivní začlenění* mělo hrát roli při dalším rozvoji záchranné sociální sítě zajišťující základní ochranu aktivního obyvatelstva – zejména během hospodářských otřesů – a současném usnadňování plynulého přechodu osob, které mohou pracovat, na trh práce a řešení chudoby pracujících.

⁴² [Zpráva](#) skupiny na vysoké úrovni pro budoucnost sociální ochrany a sociálního státu v EU byla dokončena v lednu 2023.

Měly by být podniknuty další kroky za účelem vypracování ambiciózní druhé fáze *Strategie práv osob se zdravotním postižením*, přičemž v případě osob s problémy v oblasti duševního zdraví bychom mohli dále vycházet z *komplexního přístupu k duševnímu zdraví*. Oblastí, v níž by bylo patrně možné prozkoumat další opatření, je posílení metodik pro posuzování dopadů politiky na chudobu, zejména využívání a šíření posouzení distribučního dopadu. Posílit monitorování sociální situace v EU a podpořit rozvoj fakticky podložené politiky by bylo rovněž možné zajištěním lepší aktuálnosti a dostupnosti údajů a usnadněním přístupu.

Řízení a správa

16. **Klíčovým rámcem pro monitorování provádění pilíře, mimo jiné pokud jde o pokrok dosažený při plnění unijních a vnitrostátních cílů v oblasti zaměstnanosti, dovedností a snižování chudoby do roku 2030, by měl být i nadále evropský semestr.** Cíle pro rok 2030 významně přispívají k podpoře určování politických priorit na vnitrostátní úrovni a k lepšímu zviditelnění sociálního rozměru Unie. Četné iniciativy EU přijaté v posledních letech za účelem provádění zásad pilíře byly zásadní součástí agendy Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu, které byly často konzultovány ohledně připravovaných návrhů ze strany Komise. Kromě toho Rada pověřila Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu, aby kromě přípravy každoročních jednání Rady týkajících se evropského semestru podle článku 148 SFEU monitorovaly provádění řady doporučení. Co se týče budoucnosti, jak bylo zdůrazněno ve *stanovisku Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu k přidané hodnotě sociálních investic a úloze linie Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele při řízení evropského semestru*, které Rada schválila v listopadu 2023⁴³, je důležité zajistit účinnou spolupráci a společné úvahy linie EPSCO a ECOFIN o evropském semestru, a to i s ohledem na budoucí provádění nové správy ekonomických záležitostí EU.

⁴³ Viz [stanovisko Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu k přidané hodnotě sociálních investic a úloze linie Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele při řízení evropského semestru](#), které Rada schválila dne 28. listopadu 2023.

Aby byla zachována mnohostranná povaha semestru a vlastní odpovědnost členských států za analýzu a doporučení v něm obsažená, měla by si linie Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele v souladu s příslušnými ustanoveními Smlouvy zachovat svou koordinační úlohu ve vztahu k příslušnému obsahu všech dokumentů v rámci evropského semestru. Mělo by se nadále zkoumat, jak zlepšit monitorovací nástroje používané v rámci semestru, včetně srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů, aniž by došlo ke zvýšení administrativní zátěže⁴⁴. V této souvislosti zahrnuje cyklus evropského semestru 2024 pilotní analýzu sociální konvergence založenou na prvcích rámce sociální konvergence, jak je popsáno v *klíčových sděleních* Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu předložených Radě v červnu 2023⁴⁵.

17. **Mimořádné otřesy, kterým Unie čelila v posledních letech – zejména pokud jde o pandemii covidu-19, útočnou válku Ruska proti Ukrajině, návrat vysoké inflace a závažnost přírodních katastrof v některých členských státech –, často stíraly hranice mezi jednotlivými oblastmi politiky a opětovně poukázaly na potřebu zajistit soudržnost politik na úrovni Unie a na vnitrostátní úrovni.**

⁴⁴ Jak je uvedeno v [příslušném stanovisku Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu](#), ačkoli revize srovnávacího přehledu sociálních ukazatelů z roku 2021 zlepšila pokrytí zásad pilíře v rámci hlavních ukazatelů srovnávacího přehledu, některé zásady dosud nejsou pokryty a je třeba dále jednat o tom, zda zahrnout ukazatele „sekundární“. Kromě toho se v [hodnocení strategie Evropa 2020 provedeném Výborem pro zaměstnanost a Výborem pro sociální ochranu](#) v roce 2019 zdůrazňuje, že je třeba zjednodušit a konsolidovat monitorovací nástroje těchto výborů, mimo jiné jejich lepším zviditelněním, přístupností a použitelností; v reakci na tuto výzvu se skupiny pro ukazatele při Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu v současné době zabývají používáním a složením uvedených monitorovacích nástrojů a nástrojů pro podávání zpráv.

⁴⁵ Viz [zpráva pracovní skupiny Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu o rámci sociální konvergence](#), jakož i [klíčová sdělení](#), která na základě uvedené zprávy schválil Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu. Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu posoudí dopad výše uvedené pilotní analýzy na své činnosti a na cyklus evropského semestru 2024.

V této souvislosti byly v kontextu diskusí o přidané hodnotě politik sociálních investic, jak jsou vymezeny v souvisejícím stanovisku Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu z listopadu 2023, probíhajících v rámci linie Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele uvítány důkazy svědčící o tom, že pokud jsou reformy a investice využívající přístup založený na sociálních investicích⁴⁶ dobře koncipovány, mohou mít významný dopad na hospodářský růst, produktivitu a konkurenceschopnost, a tím také podporovat fiskální udržitelnost a zároveň prosazovat provádění zásad pilíře. Na druhé straně pak politiky a opatření, u nichž není k dispozici předběžné posouzení distribučního dopadu, mohou mít malé nebo nulové účinky nebo v nejhorším případě i nepříznivý dopad na příjmy domácností, s nezamýšlenými důsledky v podobě zvýšeného rizika chudoby a sociálních nerovností⁴⁷. V této souvislosti má pro zajištění soudržnosti politik na úrovni Unie a členských států zásadní význam účinná spolupráce v rámci jednotlivých linií Rady. S ohledem na strukturální výzvy, které přináší ekologická a digitální transformace a stárnutí obyvatelstva, může být rovněž zapotřebí obnoveného úsilí o zlepšení tvorby fakticky podložené politiky, aby bylo možné uведенé účinky a dopady zachytit. Kromě lepších možností vzájemného učení by oblastí, kterou by bylo relevantní na úrovni Unie prozkoumat s cílem podpořit správní kapacitu členských států v tomto ohledu, mohl být zejména rozvoj společných hlavních zásad a norem, které by mohly členské státy dobrovolně uplatňovat. Tyto zásady a normy by měly být zaměřeny na využívání metodik v oblasti posuzování dopadů a hodnocení souvisejících s politikami sociálních investic a na lepší využívání administrativních údajů s cílem sestavovat včasnější, harmonizovanější a podrobnější unijní a vnitrostátní statistiky s lépe členěnými údaji a usnadňovat přístup k mikrodátům při současném zajištění souladu s předpisy o ochraně údajů.

⁴⁶ Jak se připomíná ve *stanovisku Výboru pro zaměstnanost a Výboru pro sociální ochranu k sociálním investicím*, které bylo potvrzeno v listopadu 2023, předchozí činnost Rady, na níž by bylo možné dále stavět, definovala přístup založený na sociálních investicích jako koncipování politik v oblasti trhu práce, dovedností a sociálních politik s cílem posílit současné i budoucí schopnosti jednotlivců a se zaměřením na to, aby mohli rozvíjet svou kapacitu řešit socioekonomická rizika v celoživotní perspektivě.

⁴⁷ V září 2022 zveřejnila Komise [sdělení o lepším posouzení distribučního dopadu politik členských států](#). Toto sdělení poskytuje členským státům pokyny, jak nejlépe provádět posouzení distribučního dopadu na příjmy různých socioekonomických skupin a jak je začlenit do svých procesů tvorby politik. Stanoví postup pro další rozvoj stávajících metodik společně s členskými státy a představuje podporu, kterou může Komise členským státům poskytnout.

18. **Díky finančním prostředkům z EU, které členské státy využívaly, bylo podpořeno plánování a provádění opatření v oblastech souvisejících se zásadami pilíře, mimo jiné i po náhlé hospodářské krizi způsobené pandemií covidu-19.** Programy politiky soudržnosti, především ESF+, by měly i nadále přispívat k provádění zásad pilíře a doporučení pro jednotlivé země určených v rámci semestru, a to v souladu s vnitrostátními podmínkami, s cílem podpořit opatření a investice, zejména v méně rozvinutých regionech Evropy. Význam fondů politiky soudržnosti postupem času rostl, mimo jiné v důsledku trendu poklesu veřejných investic v Unii v období let 2008–2019⁴⁸. Na základě prognóz Komise má být do roku 2027 v rámci cyklu 2021–2027 vytvořeno 1,3 milionu dalších pracovních míst s roční mírou návratnosti ve výši přibližně 3,4 % během 25 let od začátku programového období a se značnými pozitivními vedlejšími účinky napříč regiony EU⁴⁹. Během pandemie covidu-19 využívaly členské státy větší flexibility, která jim pomohla řešit významný tlak na zdravotnické služby a podpořit podniky, čímž se zabránilo dalším ztrátám pracovních míst a trvalým negativním důsledkům pro dotčené pracovníky⁵⁰. Hospodářské oživení bylo dále posíleno zřízením nástroje *SURE* a *Nástroje pro oživení a odolnost* jako dočasných nástrojů Unie, přičemž Nástroj pro oživení a odolnost byl začleněn do evropského semestru až do roku 2026 s cílem poskytovat finanční podporu na reformy a investice, které přispívají k provádění priorit EU, mezi něž se řadí i zásady pilíře. Aniž jsou dotčeny diskuse o způsobu financování⁵¹ nástroje *SURE*, je možné ze zkušeností s tímto nástrojem a jeho probíhajícího hodnocení vyvodit do budoucna ponaučení, pokud jde o účinnost budoucích režimů EU.

⁴⁸ Viz [pracovní dokument útvarů Komise „Soudržnost v Evropě do roku 2050 – osmá zpráva o hospodářské, sociální a územní soudržnosti“](#) (Cohesion in Europe towards 2050 – Eight report on economic, social and territorial cohesion), zveřejněný v roce 2022.

⁴⁹ Viz [pracovní dokument útvarů Komise „Soudržnost 2021–2027: budování stále silnější Unie – zpráva o výsledcích tvorby programů politiky soudržnosti 2021–2027“](#) (Cohesion 2021–2027: forging an ever stronger Union – Report on the outcome of 2021–2027 cohesion policy programming), zveřejněný v dubnu 2023.

⁵⁰ Prostřednictvím [investiční iniciativy pro reakci na koronavirus \(CRII\)](#), přijaté v březnu 2020, a [investiční iniciativy pro reakci na koronavirus plus \(CRII+\)](#), přijaté v dubnu 2020.

⁵¹ Výbor pro zaměstnanost a Výbor pro sociální ochranu se domnívají, že zvláštní mechanismus financování v rámci nástroje SURE formou poskytování půjček členským státům za výhodných podmínek je především záležitostí linie Rady ECOFIN.

Zásady evropského pilíře sociálních práv**Kapitola I – Rovné příležitosti a přístup na trh práce****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.

Kapitola II – Spravedlivé pracovní podmínky

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.

Kapitola III – Sociální ochrana a začleňování

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 (znovu)začlenění na trhu práce.

15. Příjem ve stáří a důchody

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.

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

Osobám v nouzi musí být poskytnut přístup k sociálnímu bydlení nebo k pomoci v oblasti bydlení dobré kvality.

Zranitelné osoby mají právo na vhodnou pomoc a ochranu před nuceným vystěhováním.

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.
