

Příspěvek ČR do přípravy Akčního plánu **Evropského pilíře sociálních práv**

Úřad vlády České republiky



Úvod

Kontext veřejné konzultace

Návrh **Evropského pilíře sociálních práv** (EPSP) představila Evropské komise (EK) dne 26. dubna 2017 a dokument byl následně schválen 17. listopadu 2017 společnou proklamací na summitu v Göteborgu. EPSP vychází z 20 základních zásad, které lze rozdělit do 3 kategorií: rovné příležitosti a přístup na trh práce; spravedlivé pracovní podmínky; sociální ochrana a začleňování. Od schválení EPSP předložila EK několik iniciativ, které již mají za účel některé zásady EPSP naplňovat. Prostřednictvím sdělení *Silná sociální Evropa pro spravedlivou transformaci* představilo dne 14. ledna 2020 nové kolegium komisařek a komisařů plán své činnosti v oblasti zaměstnanosti a sociální politiky. Ve sdělení EK mimo jiné přislíbila připravit k EPSP prováděcí *Akční plán*, který EK plánuje předložit v roce 2021. Přijetí Akčního plánu předpokládá EK (podobně jako přijetí samotného EPSP) na úrovni Evropské rady a Evropského parlamentu společnou aklamací na summitu v době portugalského předsednictví v Radě v květnu 2021.

V rámci přípravy Akčního plánu zahájila EK **širokou konzultaci** se všemi členskými státy (ČS) a regiony EU a dalšími partnery. EK proto vyzvala sociální partnery a orgány na unijní, celostátní, regionální a místní úrovni, aby do 30. listopadu 2020 předložili své názory na potřebná další opatření a přijali své vlastní konkrétní závazky k provádění pilíře. V návaznosti na výzvu EK se vláda ČR rozhodla v koordinaci Úřadu vlády – Sekce pro evropské záležitosti a ve spolupráci s gesčními rezorty a zainteresovanými partnery vytvořit *Příspěvek ČR do přípravy Akčního plánu EPSP*, který předloží jako ucelený vstup do probíhající diskuze.

Pozice vlády

Pro vládu ČR je **vzestupná hospodářská a sociální konvergence** směrem k nevyspělejším zemím EU prioritou. V programovém prohlášení vlády je uvedeno: „*Budeme prosazovat větší využívání unijních nástrojů a politik za účelem sblížení mezd, životní úrovně a sociálních standardů napříč členskými státy.*“¹

V souladu s rámcovou pozicí ke sdělení *Silná sociální Evropa pro spravedlivou transformaci*² ČR vnímá pozitivně samotné sdělení a také zahájení široké celoevropské konzultace jako cesty k sestavení Akčního plánu EPSP s tím, že sociální politiky a systémy sociální ochrany členských států mají svá specifika a je třeba důsledně dbát na respektování principu subsidiarity a proporcionality a vytvoření podmínek pro zapojení sociálních partnerů.

V níže uvedených kapitolách je jako **příspěvek ČR** do přípravy Akčního plánu blíže specifikováno (v rámečcích), která další opatření na celoevropské úrovni jsou z pohledu ČR potřebná, mimo jiné v kontextu oživení hospodářství a zaměstnanosti po krizi způsobené onemocněním COVID-19. V tomto kontextu jsou níže též uvedena jistá vybraná opatření, kterými ČR přispívá k naplňování principů EPSP na národní úrovni. Další iniciativy na národní úrovni jsou pak popsány v každoročním *Národním programu reformy ČR* a v příslušných rezortních strategických dokumentech. ČR podporuje, aby Akční plán EPSP obsahoval také několik měřitelných cílů v oblasti zaměstnanosti a úsilí o sociální inkluzi a redukci chudoby. Akční plán by tak navázal na odpovídající cíle *strategie Evropa 2020*, jejíž přímé pokračování není připravováno.

Příspěvek ČR je členěný dle struktury EPSP a v záhlaví každé podkapitoly je pro přehlednost uvedena citace příslušného principu EPSP.

¹ Programové prohlášení vlády, schváleno vládou dne 27. června 2018, kapitola Zahraniční politika a Evropská unie.

² Rámcová pozice ke sdělení byla schválena dne 25. února 2020 Výborem pro EU na pracovní úrovni.

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 nabyt dovednosti, které mu umožní účastnit se plně na životě společnosti a úspěšně zvládat změny na trhu práce.

Opatření na úrovni EU, která by měla být součástí akčního plánu k EPSP, by měla zahrnovat **posilování programů směřujících k podpoře kvality vzdělávání**, což je v souladu s rozvojem a posílením rozpočtu na program Erasmus+. Akční plán EPSP by měl být dále navázán na aktivity připravované aktualizace *Akčního plánu digitálního vzdělávání*, jelikož snižování tzv. digitální propasti a zvyšování digitální gramotnosti žáků i pedagogů je nezbytným předpokladem pro zvyšování kvality vzdělávání. Rovněž je vhodné brát při tvorbě Akčního plánu EPSP na zřetel možnosti, které se při zvyšování kvality vzdělávání otevírají s implementací aktivit nové iniciativy Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost, kterou EK představila 1. července 2020 a doprovázené návrhem doporučení Rady o odborném vzdělávání a přípravě pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost. Oba tyto nástroje jsou zásadní k překonání nedostatků na trhu a zajištění pracovní síly s potřebnými dovednostmi. Tyto iniciativy provazují implementaci některých opatření s čerpáním z nového finančního nástroje Next Generation EU.

Vláda ČR schválila dne 19. října 2020 **Strategii vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+**, která je hlavním výchozím dokumentem pro naplňování této zásady pilíře. Strategie je zaměřena na modernizaci vzdělávání takovým způsobem, aby děti i dospělí obstáli v dynamickém a neustále se měnícím světě 21. století a na nastavení vzdělávacího systému, které nebude přispívat k rozvoji sociálních nerovností, ale naopak umožní přístup ke kvalitnímu vzdělávání všem, bez ohledu na jejich sociální status. Dokument obsahuje dva cíle. Prvním z nich je *Zaměřit vzdělávání více na získávání kompetencí potřebných pro aktivní občanský, profesní i osobní život*, druhý pak *Snížit nerovnosti v přístupu ke kvalitnímu vzdělávání a umožnit maximální rozvoj potenciálu dětí, žáků a studentů*.

Posílení kvality vzdělání bude probíhat prostřednictvím **revize rámcových vzdělávacích programů**, podporou individualizace a inovace ve vzdělávání. Zároveň bude kladen důraz na posilování digitálních kompetencí žáků i pedagogů. Zvyšování kvality odborného vzdělávání bude realizováno prostřednictvím inovace oborové soustavy středního a vyššího odborného vzdělávání a rovněž revizí kurikul pro odborné vzdělávání. Rovněž je kladen důraz na rozvoj dalšího vzdělávání, a to např. podporou zejména středních a vysokých škol v jejich roli poskytovatele dalšího vzdělávání, a na kariérové poradenství.

Rovný přístup ke kvalitnímu vzdělávání bude podporován **omezením vnější diferenciace školství**, a to mj. zkvalitněním výuky na druhém stupni základních škol. Klíčové je také omezování regionálních disparit v kvalitě vzdělávání, které bude podpořeno řadou nástrojů. Je nezbytné posílit regionální a finanční dostupnost zejména mateřských škol zejména ve strukturálně postižených regionech, kde se nachází vyšší množství oblastí postižených sociálním vyloučením. V těchto regionech a ve školách s horšími vzdělávacími výsledky je třeba zaměřit se na posílení a zkvalitnění pedagogického sboru. V regionech dlouhodobě vykazujících nižší vzdělávací výsledky je také klíčové rozvíjet kompetence pedagogů v oblastech, které směřují ke schopnosti vzdělávat různorodé kolektivy dětí a rozvíjet potenciál žáků se sociálním a jiným znevýhodněním. K posílení rovného přístupu ke vzdělávání musí přispět také důraz na snižování tzv. digitální propasti ve vzdělávání.

Cílem připravovaného **Operačního programu Jan Ámos Komenský** v programovém období 2021-2027 je rovněž podpora rozvoje otevřené a vzdělané společnosti založené na znalostech a dovednostech, rovných příležitostech a rozvíjející potenciál každého jednotlivce.

2. Rovnost mužů a žen

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.

ČR podporuje **odstraňování stávajících nerovností mezi muži a ženami** na vnitrostátní i evropské úrovni. Hlavními výzvami v oblasti rovnosti žen a mužů jsou z pohledu ČR nerovnosti v míře zaměstnanosti žen a mužů (v ČR způsobeny především propadem zaměstnanosti žen v době typické pro mateřství), rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů (v ČR dle dat ČSÚ z 2019 dosahuje neočištěný pay gap 18,8 % v neprospěch žen), rozdíl v průměrné výši starobního důchodu (v ČR aktuálně 18 % v neprospěch žen) a s tím související vyšší míra ohrožení chudobou žen v pokročilém věku, nízké zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a přetrvávající nedostatky v systémovém řešení domácího a genderově podmíněného násilí. Tyto priority jsou v souladu s aktuálními prioritami EU v oblasti rovnosti žen a mužů a měly by být reflektovány i v Akčním plánu EPSP.

EK již předložila a Rada EU s Evropským parlamentem schválily **směrnici ke sladění rodinného a pracovního života**. EK se bude také zabývat otázkou rozdílů v odměňování a důchodech. Z důvodu nedostatečné transparentnosti mnoho žen neví nebo nemůže prokázat, že jsou neadekvátně odměňovány. EK plánuje předložit do konce roku 2020 závazná opatření týkající se transparentnosti odměňování. ČR je připravena na základě výstupů z projektu 22 % k rovnosti podpořit připravovaný *návrh směrnice o platové transparentnosti*. V souladu s podmínkami formulovanými v příslušné rámcové pozici ČR také podporuje přistoupení EU k *Úmluvě Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí*.

ČR podporuje avizované **iniciativy EK** v rámci naplnění této zásady EPSP. ČR může zvážit podporu i pro navazující *Akční plán boje za odstranění gender pay gap* (nynější AP byl platný pro období 2017-2019).

V souladu s příslušnou rámcovou pozicí ČR obecně podporuje přijetí směrnice o zlepšení genderové vyváženosti řídicích a dozorčích orgánů společností kotovaných na burzách a o souvisejících opatřeních, která byla předložena již v roce 2012, nicméně od roku 2017 je v Radě EU zablokována. ČR podporuje obnovení dialogu nad touto směrnicí.

V rámci **veřejné konzultace o rovnosti žen a mužů** v EU v roce 2019 ČR podpořila přijetí samostatné evropské strategie pro rovnost žen a mužů, která by se kromě obvyklých témat (trh práce, genderově podmíněné násilí, účast žen v rozhodovacích pozicích, genderové stereotypy) zaměřovala i na nové výzvy (genderové dopady digitalizace trhu práce, dopady změny klimatu). Tato témata byla ve *strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020 - 2025*, kterou EK představila v březnu 2020, zahrnuta.³ ČR podpořila přijetí této strategie.

Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce (včetně kariérního růstu) je jednou z priorit stávající *Vládní strategie rovnosti žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020* a bude také jednou z prioritních oblastí připravované *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030*. V tomto úsilí hraje významnou roli

³ V březnu 2020 EK vydala sdělení *Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025*, které ČR vítá a podporuje. Za účelem odstranění strukturálních nerovností mezi ženami a muži založených na tradičních genderových rolích v oblasti pracovního a soukromého života plánuje EK vypracovat pokyny pro ČS ohledně možného dopadu vnitrostátních systémů daní a dávek na finanční faktory, které motivují druhou výdělečně činnou osobu v domácnosti k nástupu do zaměstnání, nebo ji od toho odrazují. V rámci provádění *strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020 – 2025* bude také kladen důraz na posílení postavení žen na trhu práce, podporu zastoupení žen v rozhodovacích pozicích a dosažení rovné účasti žen a mužů v rozličných ekonomických odvětvích.

Rada vlády pro rovnost žen a mužů, jako poradní orgán vlády ČR v oblasti zabezpečování rovnosti žen a mužů ve všech oblastech společenského života.

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 k veřejně dostupnému zboží a službám. Musí být podporovány rovné příležitosti nedostatečně zastoupených skupin.

Stávající a plánované aktivity v této oblasti na úrovni EU korelují s cíli již implementovaných politik na národní úrovni v oblasti vzdělávání, rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením (OZP) nebo starších osob. ČR podporuje Komisi navržené rozšíření antidiskriminační směrnice. ČR souhlasí se směřováním návrhu směrnice o sbližování právních a správních předpisů členských států týkajících se požadavků na přístupnost u výrobků a služeb (antidiskriminační směrnice).

Akt o přístupnosti OZP ke službám a zboží na vnitřním trhu již byl schválen (viz níže v podkapitole č. 17).

EK také plánuje vydání iniciativy pro rovnost a inkluzi Romů do společnosti (na konci tohoto roku), což ČR vítá.

K dosažení cílů této zásady EPSP je potřeba nadále zajišťovat **dostatečnou kapacitu a odbornost všech zúčastněných aktérů**: nezávislého *equality body* (v ČR veřejný ochránce práv), relevantních orgánů veřejné správy včetně orgánů kontrolních, a organizací občanské společnosti, které svou činností prosazují a hájí rovnost anebo poskytují služby znevýhodněným jednotlivcům, skupinám a komunitám. Je potřebné posilovat principy participace osob ohrožených nerovným přístupem na rozhodování a podporovat orgány a mechanismy na všech úrovních, které tuto participaci zajišťují (např. na vládní úrovni Rada vlády pro národnostní menšiny, Rada vlády pro záležitosti romské menšiny a Vládní výbor pro osoby se zdravotním postižením). Je potřeba posílit naplňování příslušných národních strategických dokumentů přijatých na národní úrovni a využít k tomuto cíli efektivně fondy EU a další zdroje z EU.

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 vzdělávání.

Nezaměstnaní mají právo na personalizovanou, kontinuální a konzistentní pomoc. Dlouhodobě nezaměstnaní mají právo na hloubkové individuální posouzení jejich situace nejpozději 18 měsíců od ztráty zaměstnání.

Vzhledem k omezené legislativní pravomoci EK v předmětné oblasti je vítána především navrhovaná **koordinační role na úrovni EU** a navrhované nelegislativní aktivity, a to s ohledem na sdílení dobré praxe a finanční intervence prostřednictvím fondů EU. V oblasti podpory v nezaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti byl ve spolupráci EK a ČS (v rámci Výboru pro zaměstnanost) rozvinut systém referenčních hodnot (benchmarking).

Zlepšení může přinést schválená revize rozhodnutí Rady a EP č. 573/2014 o posílené spolupráci mezi veřejnými službami zaměstnanosti, jakož i další posílení úlohy sítě EURES.

Dne 1. července 2020 EK již vydala **balíček na podporu zaměstnanosti mladých**, který obsahuje návrh opatření k řešení situace mladých lidí na trhu práce, i s ohledem na dopady pandemie a zhoršení situace mladých lidí na trhu práce. Hlavní součástí balíčku je návrh doporučení Rady o mostu k pracovním místům – posílení záruk pro mladé lidi (*Bridge to Jobs - Reinforcing the Youth Guarantee*), které by mělo nahradit současné doporučení Rady o zavedení záruk pro mladé lidi z roku 2013. K tomuto doporučení se ČR kloní pozitivně a podpořila jeho přijetí.

V listopadu 2019 došlo ke schválení Doporučení Rady o **přístupu všech pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně**, jehož součástí je mimo jiné právo na přenositelnost již získaných práv. V únoru 2016 bylo přijato Doporučení Rady o integraci dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce a v dubnu 2019 EK vydala zprávu ohledně jeho implementace. V rámci evropského semestru je problematika podpory zaměstnanosti pravidelně řešena prostřednictvím tematických přezkumů a doporučení pro jednotlivé země (pro ČR například ohledně efektivity aktivní politiky zaměstnanosti).

V tomto směru již ČR neočekává další unijní aktivity na podporu aktivní politiky zaměstnanosti, která zůstává v kompetenci členských států. ČR nicméně zdůrazňuje **potřebu podpory antidiskriminačních opatření na trhu práce** v rámci Doporučení Rady o integraci dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce, zejména ve vztahu k národnostním nebo etnickým menšinám, které jsou často vylučovány ze strany zaměstnavatelů a značně se jim tak omezují možnosti uspokojivé reintegrace do pracovního života.

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 vzniku pracovních poměrů vedoucích k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv. Zkušební doba by měla mít přiměřenou délku.

Prvkem tohoto principu, který má jednoznačnou podporu ČR, je **podpora profesní mobility v rámci EU** a odstraňování stále existujících překážek pro volný pohyb pracovních sil na vnitřním trhu. ČR také souhlasí s potřebou podpory inovativních forem práce, podnikání a samostatně výdělečné činnosti, a to zejména u těch skupin obyvatelstva, jejichž podnikatelský potenciál není zatím plně využit. ČR také zdůrazňuje potřebu adaptovat organizaci práce na možnosti starších osob z hlediska důrazu na profesní rozvoj celoživotního vzdělávání a doplňování kvalifikace a s ohledem na zdravotní stav a individuální faktory u každého člověka. ČR podpoří zahrnutí této problematiky např. do připravovaného Akčního plánu pro sociální podnikání, zelené knihy o stárnutí, případně dalšího sdělení zaměřeného na stříbrnou ekonomiku.

ČR respektuje, že **pracovněprávní ochraně pracovníků** je věnována podstatná část unijního práva, do budoucna podporuje v této oblasti především nelegislativní aktivity EU, např. stanovení referenčních ukazatelů v rámci evropského semestru, vzájemnou výměnu příkladů dobré praxe či výkladová sdělení EK ke sjednocení judikatury SD EU. V tomto kontextu je důležité dbát na přeshraniční aspekt této problematiky a důsledné dodržování zásad volného pohybu čtyř svobod na vnitřním trhu EU. Ochrana zaměstnanců nesmí zejména v nadměrné míře omezovat či zabráňovat přeshraničnímu poskytování služeb a vytvářet neopodstatnitelné nové administrativní překážky v oblasti vysílání pracovníků.

V červnu 2019 byla přijata **směrnice 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii**, u které nyní běží tříletá transpoziční lhůta. Na třetí čtvrtletí tohoto roku byl plánován summit pro práci v rámci online platform (platform work summit) a ve 4. čtvrtletí EK plánuje předložit návrh **Aktu o digitálních službách**. Předsedkyně nové EK slíbila ve svém programovém prohlášení věnovat pozornost ochraně pracovních podmínek pracovníků platform, zejména se zaměřením na jejich dovednosti a vzdělání, což ČR podporuje.

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.

ČR považuje otázku mezd za podstatnou mj. pro dosažení hlubší integrace a sblížení sociálně ekonomických podmínek ČS, které by neměly uplatňovat uvedené zásady izolovaně a bez ohledu na zájem o sblížování v širším evropském rámci.

Druhá fáze konzultací se sociálními partnery na úrovni EU podle článku 154 Smlouvy o zajištění spravedlivé minimální mzdy pro všechny pracovníky v EU skončila 4. září 2020 a nevedla k dohodě sociálních partnerů ve smyslu článku 154 odst. 4 Smlouvy. EK proto dne 28. října 2020 předložila návrh směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU. K návrhu EK vláda nyní připravuje rámcovou pozici.⁴

Formulování minimálních unijních standardů pro existenci **národních procedur pro stanovení minimální mzdy** (bez explicitního stanovení výše minimální mzdy) v členských státech může podle názoru ČR přispět k naplnění cílů zásady č. 6 EPSP – zajištění důstojné životní úrovně a odstranění chudoby pracovníků v EU. Stanovení konkrétní výše minimální mzdy by však mělo vždy patřit do působnosti ČS a přihlížet k vnitrostátním hospodářským a sociálním podmínkám každého ČS.

ČR souhlasí s dosavadní politickou koordinací problematiky odměňování v rámci **evropského semestru**, kde EK vyzývá ČS (kde to považuje za žádoucí) k přiměřenému růstu mezd a současně přitom podporuje koncept *making work pay* (práce musí být odměňována na takové úrovni, aby se pracovníkům vyplatilo setrvat na trhu práce a nezůstávat v nezaměstnanosti s čerpáním sociálních dávek).

Nad rámec diskuse o minimálních standardech a stávajících aktivit v rámci evropského semestru, ČR nevidí nutnost dalších opatření pro naplnění této zásady na evropské úrovni.

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.

Směrnice č. 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v EU byla přijata dne 20. června 2019 a nyní běží tříletá transpoziční lhůta. Problematika individuální výpovědi, přiměřené výpovědní doby, ochrany v případě neoprávněného propuštění a řešení pracovních sporů prozatím nebyla v právu EU upravena.

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.

⁴ Text uvedený zde v Příspěvků ČR nepředjímá detailní pozici ČR k návrhu směrnice, jak bude formulována v připravované rámcové pozici.

ČR v posledních letech **posílila intenzitu konzultací se sociálními partnery** a podporuje jejich dialog na regionální, národní i evropské úrovni. ČR podporuje zapojení a konzultace se sociálními partnery na evropské úrovni včetně jejich zapojení do činnosti Výboru pro sociální ochranu, Výboru pro zaměstnanost či v rámci konaných konferencí (např. Sociálního summitu) za účelem prezentace jejich stanovisek a jejich promítnutí do závěrů a případných iniciativ EK.

Pokud jde o **právo na informování pracovníků** při převodu, restrukturalizaci a fúzi podniku a hromadném propouštění, ČR doposud preferovala zachování současného právního stavu daného příslušnými směrnici (považovala jej za dostačující) a nepodporuje rekodifikaci unijní úpravy.

ČR rovněž podpoří posílení sociálního dialogu a kapacit sociálních partnerů z úrovně EU k vedení účinného a konstruktivního kolektivního vyjednávání s cílem zajištění co nejširšího osobního rozsahu vyjednaných kolektivních smluv – včetně pracovníků platform a dalších pracovníků v nestandardních pracovněprávních vztazích dosud kolektivními smlouvami nepokrytých.

ČR také podporuje pokračování naplňování tohoto principu EPSP v rámci evropského semestru, v jehož rámci EK navrhuje členským státům doporučení směřující k podpoře a posílení sociálního dialogu na národní úrovni.

V ČR pravidelně probíhají **konzultace se sociálními partnery o zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje** na úrovni celostátní i regionální tripartity. Tuto aktivitu je zapotřebí neustále posilovat začleněním většího spektra projednávaných témat společného zájmu sociálních partnerů a prohloubením diskuze na pracovní i formální úrovni. Větší důraz bude kladen i na tripartitní sociální dialog na regionální úrovni jako prostředek na vyhledávání nových témat sociálního dialogu s meziregionálním či celostátním přesahem.

ČR podporuje **zvyšování kapacity sociálních partnerů** prostřednictvím pravidelného ročního příspěvku na rozvoj sociálního dialogu a na podporu vzájemných jednání na celostátní a krajské úrovni. Klíčová role sociálních partnerů při prevenci rizik vzniku poškození zdraví zaměstnanců následkem pracovního úrazu či nemoci z povolání bude posílena zavedením samostatného příspěvku na prevenci a přijímání inovativních opatření v této oblasti ve vzájemné spolupráci sociálních partnerů.

9. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

Rodiče a osoby s pečovatelskými povinnostmi mají právo na odpovídající dovolenou, pružné pracovní podmínky a přístup k pečovatelským službám. Ženy a muži musí mít rovný přístup k mimořádnému volnu, aby mohli plnit své pečovatelské povinnosti, a musí být motivováni k vyváženému využití tohoto typu dovolené.

Vytváření **podmínek pro sladění pracovního a soukromého života** představuje jeden z klíčových nástrojů pro podporu rovnosti žen a mužů. ČR podporovala přijetí Směrnice (EU) 2019/1158 **o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob** a v současnosti připravuje její transpozici. V rámci implementace této zásady považuje ČR za žádoucí podporu neformálních pečovatelů.

ČR podmínky pro sladění pracovního a soukromého života klade důraz ve své stávající *Vládní strategii rovnosti žen a mužů v ČR na léta 2014 – 2020* i v rámci připravované nové strategie. Přestože rodičovský příspěvek mohou čerpat oba rodiče (a mohou se v čerpání střídát), je zastoupení mužů mezi osobami čerpajícími tento příspěvek dlouhodobě v ČR velmi nízké (méně než 2 %). Novou dávku otcovské poporodní péče (podpůrčí doba sedm kalendářních dnů) čerpá přibližně 40 % možných příjemců. Na vnitrostátní i evropské úrovni ČR považuje za důležité podporovat aktivní otcovství a rovnoměrné sdílení péče mezi ženami a muži.

Nutná je také **podpora rozšíření a dostupnosti služeb péče o děti** (především děti mladší tří let), sociálních služeb a služeb dlouhodobé péče, dále také podpora flexibilních forem práce – s využitím financování z evropských fondů ČR v tomto směru naplňuje doporučení, které jí bylo adresováno Radou EU v rámci evropského semestru. Konkrétně ČR využívá fondů ESI k podpoře sladění pracovního a soukromého života – např. k financování dětských skupin (jeslí), motivaci zaměstnavatelů nabízet flexibilní úvazky či realizaci genderových auditů.

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 aktivní účast na trhu práce.

Pracovníci mají právo na ochranu osobních údajů v kontextu zaměstnání.

ČR podporuje (v rámci mandátu současné EK) **komplexní revizi evropské politiky BOZP** (viz sdělení EK Bezpečnější a zdravější práce pro všechny – Modernizace právních předpisů a politiky EU v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, z ledna 2017).

V rámci implementace této zásady je možné akcentovat následující priority:

- Podpora digitalizace a využívání moderních komunikačních technologií v oblasti BOZP;
- Větší podpora zapojení ergonomie ke zvýšení kvality pracovního života a zdraví zaměstnanců;
- Psychosociální rizika a jejich akcentace při managementu rizik;
- Prevence muskuloskeletálních poruch v důsledku těžké fyzické práce;
- Rizika na pracovišti v kontextu protiepidemiologických opatření.

ČR se domnívá, že právo pracovníků na ochranu osobních údajů je odpovídajícím způsobem zajištěno **obecným nařízením o ochraně osobních údajů**, které s účinností od května 2018 nahradilo směrnici o ochraně osobních údajů. Soudě dle doprovodného dokumentu, EK nemá ambice spočívající v dalším posílení současného stavu.

V minulých letech došlo ke schválení několika balíčků revize směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice 2004/37/ES o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí karcinogenům nebo mutagenům při práci.

Právní předpisy zajišťující **ochranu zdraví zaměstnanců** ČR jsou koncipovány tak, aby ochrana byla v co nejvyšší možné míře dostupná pro každého zaměstnance. Již nyní ČR podporuje uzpůsobování pracovního prostředí za účelem podpory udržitelné a delší profesní dráhy v souladu s unijním právem. Na národní úrovni tedy považuje princip za naplněný.

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.

ČR vnímá odlišné podmínky a potřeby jednotlivých států ve vzdělávání, proto je toho názoru, že hlavní metodou pro implementaci principů pilíře v oblasti **péče o děti a podpory dětí** by měla být koordinace politik v rámci procesu evropského semestru. Za zásadní pro naplnění cíle pak ČR považuje především udržení, popř. posílení finanční podpory prostřednictvím fondů EU.

V květnu 2019 bylo přijato doporučení Rady o vysoce kvalitních systémech předškolního vzdělávání a péče. V tomto roce byla zahájena práce na tvorbě návrhu doporučení Rady *Záruka pro děti*, který by měl být předložen v roce 2021. Na přípravě této iniciativy, kterou ČR podporuje, se ČR aktivně podílí.

Podpoře služeb péče o děti je věnována pozornost v rámci evropského semestru a specifických doporučení Rady EU, kdy je ČR Radou EU vyzývána k **vyšší podpoře a navýšení počtu služeb péče o děti**, především dětí mladších tří let. Evropský semestr, otevřená metoda koordinace a finanční nástroje v rámci kohezní politiky EU jsou vhodnými nástroji pro implementaci této zásady.

Podpora cenově **dostupného a kvalitního vzdělávání v raném věku** je pro ČR prioritou, kterou vnímá jako nástroj snižování vzdělávacích nerovností a zlepšení kvality vzdělávacích výstupů v pozdějším věku. Žáci, kteří se dříve účastnili předškolního vzdělávání, dosahují v mezinárodních i národních šetřeních lepších výsledků. ČR proto chce zvýšit účast na předškolním vzdělávání u dětí ve věku 3 až 4 let. Vzdělávání v mateřských školách je svébytné vzdělávání provázející dítě v jeho vývojové životní etapě. Je vhodné, aby bylo zahájeno včas, bylo zaměřené na rozvoj kompetencí důležitých pro úspěch v dalším stupni vzdělávání a na rozvoj sociálních dovedností dětí.

ČR vnímá, že je třeba zaměřit se na opatření posilující předškolní přípravu dětí ze socioekonomicky znevýhodněného prostředí, která je zásadní pro úspěšné zvládnutí dalších stupňů vzdělávání, a také na podporu těchto žáků během celé docházky do základní i střední školy.

Klíčovým implementačním nástrojem pro oblast předškolního vzdělávání bude pro ČR karta opatření připravované *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+*, která si klade za cíl zvyšování kvality předškolního vzdělávání a zvyšování účasti na něm, a to prostřednictvím proměny obsahu vzdělávání s důrazem na klíčové kompetence, podporu pedagogů a individualizované práce s dětmi.

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.

Obsah zásady byl promítnut do **doporučení Rady o přístupu všech pracovníků a OSVČ k sociální ochraně (přijato v listopadu 2019)**. ČS mají v roce 2021 zpracovat a EK předložit národní Akční plány s opatřeními na plnění tohoto doporučení a EK v roce 2022 vydá Zprávu k implementaci doporučení. V rámci Výboru pro sociální ochranu je vyvíjen a pravděpodobně v tomto roce bude schválen monitorovací rámec k plnění doporučení k sociální ochraně. Potenciální další aktivity by měly být na evropské úrovni přijaty až po vyhodnocení implementace doporučení na konci roku 2022. Evropský semestr se v návaznosti na přijaté doporučení Rady jeví jako vhodný nástroj pro implementaci tohoto principu EPSP.

13. Podpora v nezaměstnanosti

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

Za účelem naplňování cíle této zásady může být dle názoru ČR na úrovni EU použita **koordinační metoda** s využitím referenčních ukazatelů. Legislativní iniciativa není pro tento princip preferovaným nástrojem. Doposud slouží k naplnění obsahu této zásady Doporučení Rady z roku 1992 o společných kritériích pro dostatečné zdroje a sociální pomoc v systémech sociální ochrany a Doporučení EK z roku 2008 o aktivním začleňování lidí vyloučených z trhu práce. Německé předsednictví nyní projednává v Radě návrh závěrů, kterými se EK vyzývá k revizi a aktualizaci uvedených doporučení. Principy aktivního začleňování z EPSP jsou rovněž promítnuty do návrhu rozhodnutí Rady o hlavních směrech politiky zaměstnanosti členských států na rok 2020 (EK předložila v únoru 2020, schválení se očekává v říjnu 2020).

V listopadu 2019 přijaté doporučení Rady o přístupu všech pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně se vztahuje také na pokrytí dávkami v nezaměstnanosti, resp. pojištěním pro případ nezaměstnanosti.

V rámci **evropského semestru** (tematických přezkumů a specifických doporučení Rady) je pravidelně vyhodnocována úroveň politik aktivního začleňování členských států včetně (dostatečně aktivační) úrovně dávek v nezaměstnanosti.

EK plánovala na konci roku 2020 vydat návrh nařízení k vytvoření evropského systému zajištění v nezaměstnanosti.⁵ ČR na vytvoření tohoto fiskálního stabilizačního nástroje zajištění v nezaměstnanosti dlouhodobě nahlíží spíše skepticky z obavy snížení tlaku na provádění potřebných strukturálních reforem v ČS.

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 ke (znovu)začlenění na trhu práce.

Dle ČR jsou **zajištění a sledování adekvátní úrovně minimálního příjmu** k zabránění chudoby a sociálního vyloučení v členských státech vhodné především nástroje evropského semestru koordinace hospodářských politik, otevřená metoda koordinace v oblasti politik sociální ochrany a evropská síť pro minimální příjem (včetně dobrovolného využívání metodiky referenčních rozpočtů) povzbuzující ČS k zavedení přiměřených, dostupných a udržitelných systémů minimálních příjmů. ČR takovouto spolupráci v rámci EU preferuje a dlouhodobě podporuje s ohledem na různorodost a komplexnost národních systémů sociální ochrany a sociální pomoci.

Pokyny (guidelines) k zajištění minimálního příjmu jsou promítnuty do návrhu **rozhodnutí Rady o hlavních směrech politiky zaměstnanosti členských států na rok 2020** (EK předložila v únoru 2020, schválení se očekává v říjnu 2020), jednoho z hlavních nástrojů unijní koordinace národních politik.

⁵ Vydání však bylo odloženo po přijetí dočasného nástroje v podobě nařízení Rady (EU) 2020/672 ze dne 19. května 2020 o zřízení evropského nástroje pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci (SURE) v důsledku rozšíření onemocnění COVID-19..

Na evropské úrovni dále funguje expertní pracovní skupina k minimálnímu příjmu (MINET), kde jsou vyměňovány příklady dobré praxe – ČR má ve skupině své zástupce, kteří se práce skupiny aktivně účastní. Pracovní skupina pro indikátory v rámci Výboru pro sociální ochranu vytvořila srovnávací rámec (benchmarking) pro minimální příjem pro nadcházející monitorování a hodnocení vývoje v EU v rámci evropského semestru.

ČR vnímá tuto problematiku jako oblast spadající z pohledu principu subsidiarity především do kompetence členských států. V rámci očekávané aktualizace dosavadních unijních standardů (viz výše k zásadě č. 13 - Doporučení Rady a Doporučení EK z let 1992 a 2008) je však ČR připravena diskutovat o vytvoření aktualizovaného, resp. nového unijního rámce pro rozvoj národních systémů zaručeného minimálního příjmu a principů aktivního začleňování. Takovýto unijní rámec by se mohl věnovat například zajištění adekvátnosti, přístupnosti (včetně služeb) a transparentnosti systému, využívání národních referenčních rozpočtů apod. Stanovení konkrétní výše zaručeného minimálního příjmu a další detaily systému by měly být ponechány k rozhodnutí členským státům.

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.

ČR by mohla podpořit opatření cílená na hlavní příčiny rozdílů ve výši starobních důchodů žen a mužů, zejména přetrvávající genderové nerovnosti na trhu práce (nižší míra zaměstnanosti žen, rozdíly v průměrných mzdách žen a mužů či nízká míra zapojení mužů do péče o děti).

V listopadu 2019 bylo přijato **doporučení Rady o přístupu všech pracovníků a OSVČ k sociální ochraně**, které se vztahuje na všechny důchodové dávky a sociální, resp. důchodové pojištění. ČS mají v roce 2021 předložit národní plány k implementaci doporučení.

EK chystá v příštím roce vydat **Zelenou knihu o stárnutí**, kde se bude zaměřovat na situaci starších osob, pravděpodobně i na jejich zajištění.

Výbor pro sociální ochranu chystá v roce 2021 vydat další pravidelnou *Zprávu o adekvátnosti důchodů*. Pracovní skupina pro indikátory pod Výborem pro sociální ochranu vytvořila **srovnávací rámec (benchmarking) pro přiměřenost důchodů**.

Bylo přijato nařízení EP a Rady (EU) 2019/1238 ze dne 20. června 2019 **o panevropském osobním penzijním produktu (PEPP)**, který zavádí dobrovolný důchodový osobní systém jako doplněk již k existujícím veřejným, zaměstnaneckým či soukromým důchodovým systémům.

Implementace této zásady je pravidelně sledována a vyhodnocována **v rámci evropského semestru**. ČR považovala výše uvedené aktivity v tuto chvíli za dostačující k naplnění zásady č. 15 EPSP.

Ovšem v souvislosti s pandemií COVID-19 bude nutné reagovat na aktuální nejistotu ekonomického a sociálního vývoje a vyhodnotit krátkodobé i dlouhodobé dopady na stabilitu důchodových systémů. ČS by měly po komplexním vyhodnocení stanovit možnou strategii flexibilně reagující na novou situaci a přistoupit k modernizaci důchodových systémů, aby odpovídaly měnícím se potřebám a podmínkám. Zároveň by tento proces měl vést k posílení zdravotního systému, protože právě senioři jsou nejvíce ohroženou skupinou. Cílem musí být také zabezpečit adekvátnost dávek, aby starší lidé v maximální možné míře nebyli ohroženi chudobou a mohli si zachovat přiměřenou životní úroveň i po odchodu do důchodu. Primárním prostředkem na úrovni EU by mělo být vzájemné sdílení dobré praxe v rámci otevřené metody koordinace.

16. Zdravotní péče

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

Organizace a financování zdravotnictví spadají primárně do působností ČS, jak je uvedeno ve Smlouvě o fungování EU (čl. 168). Zachování národních kompetencí při organizaci zdravotní péče je nezbytné mít při tvorbě Akčního plánu neustále na paměti.

ČR je plně zavázána k dodržování principů *universal health coverage*. To pro ČR znamená **nízkou míru spoluúčasti, obzvláště u ekonomicky znevýhodněných osob** (příklad: limity na doplatky na léky u důchodců) a zajištění místní a časové dostupnosti zdravotních služeb, což ČR podporuje řadou dotačních titulů a bonifikací pro regionální poskytovatele zdravotních služeb. ČR se do budoucna zavazuje lépe monitorovat čekací doby, dojezdové vzdálenosti a další indikátory výkonosti a dostupnosti zdravotních služeb v ČR, a to v rámci projektu *Health System Performance Assessment (HSPA)*, ideálně ve spolupráci s EU.

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.

S ohledem na omezenou legislativní pravomoc EK v předmětné oblasti **je vítána především koordinační role na úrovni EU** s ohledem na sdílení dobré praxe a finanční intervence prostřednictvím fondů EU.

V dubnu 2019 byla přijata **směrnice EP a Rady (EU) 2019/882 o požadavcích na přístupnost u výrobků a služeb**, nyní běží obecná transpoziční lhůta do června 2022. Je připravována nastupující **Evropská strategie pro zdravotně postižené po roce 2020**, která by měla být vydána v roce 2021. Pro příští rok je plánováno vydání **Akčního plánu pro sociální podnikání**, které se může dotýkat začlenění zdravotně postižených osob do trhu práce. Diskutována také je a v pilotním projektu běží vydávání **Evropské karty pro osoby se zdravotním postižením**. Pro implementaci této zásady je využíván také evropský semestr a otevřená metoda koordinace za účelem výměny dobré praxe. ČR je připravena k diskusi nad aktivitami, které mohou vyplynout z výše zmíněných plánovaných strategií a akčních plánů.

Usnesením vlády ze dne 20. července 2020 č. 761 byl schválen *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025*. Národní plán je základním strategickým dokumentem zastřešujícím oblast **vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením** určujícím státní politiku v této oblasti. Jeho cílem je pokračovat v prosazování a podpoře integrace osob se zdravotním postižením a prostřednictvím konkrétních opatření naplňovat jednotlivé články Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením. V systému poskytování zdravotních služeb nejsou pacienti v ČR rozlišováni dle zdravotního stavu, náboženství, pohlaví, národnosti, aj. Osoby se zdravotním postižením mají tak definována práva zákonem č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, a to stejně jako další občané ČR. V ČR je z tohoto hlediska problematika inkluze osob se zdravotním postižením na národní úrovni dostatečně zohledněna.

Důležitým prvkem začlenění je **podpora participace osob se zdravotním postižením** na tvorbě politik, které se jich týkají (na všech úrovních), a podpora aktivit organizací občanské společnosti, které napomáhají osobám s postižením v překonávání překážek s využitím principu sebeobhajoby a vzájemné pomoci.

18. Dlouhodobá péče

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

Implementace zásady č. 18 formou **otevřené metody koordinace**, vzájemného učení a evropského semestru s dostatečnou podporou zejména finančních nástrojů kohezní politiky se jeví jako nejvhodnější. ČR se nedomnívá se, že by bylo v souvislosti s výše uvedeným vhodné vytvářet legislativu ze strany EK.

Výbor pro sociální ochranu připravuje **Zprávu k dlouhodobé péči**, kterou vydá v roce 2021. Pracovní skupinou pro indikátory v rámci Výboru pro sociální ochranu jsou připravovány indikátory dlouhodobé péče pro její monitorování. Pro implementaci této zásady je využíván evropský semestr a otevřená metoda koordinace za účelem výměny dobré praxe.

Již v roce 2010 byl ve Výboru pro sociální ochranu vypracován **Dobrovolný evropský rámec kvality sociálních služeb**.⁶ Od roku 2007 do roku 2013 vydávala EK dvouleté **Zprávy o sociálních službách v obecném zájmu**.⁷ V roce 2011 vydala EK Rámec kvality pro služby v obecném zájmu a v roce 2013 pak Vodítka (guidance) pro aplikaci EU pravidel veřejné pomoci, veřejných zakázek a vnitřního trhu na služby v obecném ekonomickém zájmu, zejména se zřetelem pro sociální služby ve veřejném zájmu.

V červnu 2019 byla přijata **směrnice č. 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob**, která zavádí nárok na pečovatelské volno v případě péče o osobu blízkou.

ČR může podpořit vydání **zelené knihy či obecné strategie k dlouhodobé péči v rámci EU** vycházející mimo jiné z očekávané Zprávy k dlouhodobé péči.

I v tomto případě musí být respektovány národní kompetence ČS ve způsobu zajištění dlouhodobé péče. Vzhledem k odlišným modelům zajištění dlouhodobé péče i možnostem úhrad z vlastních zdrojů obyvatelstva bude zřejmě obtížné pro tuto oblast nastavovat nějaké společné normy nebo kritéria.

V rámci nastavení **systému sociálně – zdravotního pomezí** ČR usiluje o nastavení komplexního systému pomoci, který umožní zlepšení dostupnosti služeb u osob, které potřebují kombinaci zdravotních a sociálních služeb (komplexního systému prostupné/integrované/ sociálně zdravotní péče). Tato integrovaná péče bude mít jasně nastavené standardy, pro její poskytování, síť a dostupnost služeb.

V souladu se **zákonem č. 372/2011 sb., o zdravotních službách** je všem občanům zajištěna kvalitní a dostupná péče. V rámci služeb dlouhodobé péče je na národní úrovni potřebné provázat zdravotní a sociální oblast z důvodu velmi úzké vzájemné návaznosti. Konkrétní opatření na národní úrovni musejí cílit na (1) vytvoření propojeného systému institucionálních, ambulantních i terénních služeb, který bude pružně a efektivně reagovat na měnící se potřeby osob s dlouhodobými zdravotními problémy, (2) analýzu současného stavu tvořící základnu pro plánování konkrétních dílčích opatření vedoucích k restrukturalizaci stávajícího systému, ke koordinaci a implementaci dlouhodobé péče do institucionálních, ambulantních i terénních služeb, k zajištění její kvality a dostupnosti, a (3) podporu formálních a neformálních pečovatelských sítí.

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.

⁶ (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1169&langId=en>).

⁷ (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=794&langId=en>).

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.

Naplnění této zásady EPSP by mělo být ponecháno na každém ČS, nikoliv řešeno závaznou právní úpravou na úrovni EU. Podporu může EU poskytnout cestou **otevřené metody koordinace**, přičemž pro implementaci této zásady je úspěšně využíván evropský semestr. Podpora naplnění této zásady z fondů EU je pro ČR aktuálně klíčová – ERDF je již v tomto programovém období největším zdrojem investic do sociálního bydlení a z ESF jsou realizovány systémové i dílčí projekty v této oblasti.

K problematice sociálního bydlení a osobám bez domova jsou na úrovni Výboru pro sociální ochranu organizovány tematické přezkumy – výměny dobré praxe. V roce 2020 MPSV ČR organizuje expertní seminář (*peer review*) k tématu Role legislativy v případech vyloučení z bydlení (*Housing exclusion: the role of legislation*). Sdílení dobré praxe mezi členskými státy je pro efektivní řešení bydlení a pomoci osobám bez domova klíčová.

ČS se v důsledku specifického vývoje sociálních struktur, dlouhodobých trendů a odlišných tradic zajišťování bydlení pro znevýhodněné skupiny obyvatel potýkají s odlišnými výzvami v bydlení a pomoci lidem bez domova (od potřeby zajištění fungování poskytovatelů sociálního a dostupného bydlení či nutné revitalizace rozsáhlých komplexů sociálního bydlení až po situace, kdy segment sociálního bydlení v podstatě neexistuje nebo nestačí potřebám osob bez domova). Nejistota spojená také s probíhajícími spory EK s některými členskými státy je jednou z překážek pro nastavení dlouhodobých podpor a legislativních rámců pro sociální bydlení. EK by měla provést **výklad pravidel veřejné podpory či iniciovat jejich změnu tak, aby bylo možné podporovat sociální a dostupné bydlení pro všechny domácnosti**, které v kontextech svých zemí a regionů takovou pomoc potřebují.

Zajištění sociálního a dostupného bydlení dobré kvality je úzce propojené s problematikou energetické chudoby, spravedlivé transformace energetiky a nezbytné adaptace stávajícího bytového fondu na klimatické změny. Tyto výzvy se týkají všech bez ohledu na jejich vztah k bydlení (tenure) – vlastníků, družstevníků i nájemníků. EK přichází s řadou potřebných iniciativ a opatření včetně finančních, které na jednotlivé problémy reagují. V konečném důsledku je však účinné řešení těchto výzev závislé na zapojení vlastníků a správců bytového fondu (obcí, neziskových i ziskových společností, jednotlivců), pro které může být mnohost cílů, programů a podpor obtížně srozumitelná.

Vzhledem k ústřední pozici bydlení pro naplnění EPSP (bydlení jako základní podmínka sociálního začlenění a následného zapojení do práce, vzdělávání i uplatňování dalších občanských a sociálních práv), jeho ekonomickému významu (bydlení a s ním spojené služby jsou významnou částí spotřebního koše všech domácností) a roli pro dosažení klimatických cílů (bydlení jako sektor s vysokou uhlíkovou stopou a velkým potenciálem jejího snížení) by měla být vytvořena na evropské úrovni **strategie přístupů orientovaných na bydlení** (*housing-centred approach*) tak, aby vznikly inovativní nástroje/modely/postupy pro integrované řešení sociálních i environmentálních výzev v bydlení, byly sníženy byrokratické bariéry stávajících řešení apod. (např. provozování solární elektrárny na střeše bytového domu s více vlastníky a využívání této energie přímo v domě při dodržení všech pravidel v oblasti energetického trhu nyní vyžaduje vznik další právnické osoby a složité právní vztahy mezi spolu/vlastníky nemovitosti a dalšími osobami).

20. Přístup k základním službám

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

ČR vítá dosud schválené iniciativy na úrovni EU: Akt o přístupnosti ke službám a zboží (viz výše u zásady 17); iniciativa WiFi pro EU (podpora využití příležitostí digitální transformace); revize směrnice EP a Rady o jakosti vody k lidské spotřebě, která zavádí zajištění přístupu k pitné vodě pro zranitelné skupiny osob.

Při naplňování zásady č. 20 EPSP je dle ČR potřebné důsledně brát v potaz potřeby lidí s omezenou schopností pohybu a zohledňovat **standardy dostupnosti veřejných služeb**. Je třeba se zaměřit také na postavení obce/města v daném sídelním systému (resp. míru centrálního charakteru jednotlivých obcí) a také na jejich pozici na ose jádro – periferie. Proto ČR očekává např. předložení dlouhodobé vize pro venkovské oblasti, kterou by měla EK předložit na jaře 2021. ČR má pro rozvoj venkovských oblastí vizi a definovány jednotlivé rozvojové cíle v Konceptu rozvoje venkova.

ČR analyzuje běžný **standard dostupnosti jednotlivých služeb na svém území**.⁸ Průběžné výstupy výzkumného projektu ukazují, že prostorová dostupnost služeb je v ČR v mezinárodní perspektivě nadstandardní.

Dostupnosti veřejných služeb se v ČR systematicky věnuje mj. **Pracovní skupina pro dostupnost veřejných služeb**⁹, jejímž cílem je vytvořit dokument, který definuje veřejné služby a stanovuje gestory a spolugestory za jejich zachování a rozvoj.

⁸ Prostřednictvím výzkumného projektu TB050MMR001 "Změny vybavenosti venkovských obcí základními službami a dopady na jejich obyvatele", jehož řešitelem je Sociologický ústav Akademie věd ČR.

⁹ Zřízena Pokynem č.2/2017 náměstka ministra vnitra pro řízení sekce legislativy, práva, archivnictví a správních agend pověřeného řízením sekce veřejné správy dne 31. července 2017.