**III.**

**Veřejná konzultace k evropskému pilíři sociálních práv**

*Podkladový materiál pro vstup ČR do veřejné konzultace Komise k evropskému pilíři sociálních práv*

V návaznosti na oznámení zřízení evropského pilíře sociálních práv předsedou Evropské komise Jeanem-Claudem Junckerem[[1]](#footnote-1) vydala dne 8. března 2016 Komise sdělení, kterým zahájila veřejnou konzultaci o evropském pilíři sociálních práv[[2]](#footnote-2). K tomuto sdělení vypracoval Úřad vlády ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí rámcovou pozici, kterou schválil Výbor pro EU na pracovní úrovni dne 19. dubna 2016. Součástí sdělení je příloha, která nastiňuje budoucí podobu evropského pilíře sociálních práv z pohledu Komise.

Dle Komise není projekt evropské měny ve všech aspektech kompletní. Důsledky hospodářských krizí proto mají silně asymetrické dopady na jednotlivé státy eurozóny a vytvářejí makroekonomické nerovnováhy, které brzdí hospodářský růst. Další úspěch eurozóny proto závisí i na schopnosti členských států vyrovnávat se s hospodářskými výkyvy a reagovat na ně odolnými trhy práce nebo efektivním systémem sociálního zabezpečení. Účelem pilíře sociálních práv tak je primárně dosažení hlubší a spravedlivější integrace eurozóny. Měl by se stát referenčním bodem pro provádění reforem, které povedou k posílení konvergence eurozóny, budou se však do něj moci dobrovolně zapojit také ČS, které společnou měnou neplatí. Sociální pilíř nemá znamenat změnu stávajících práv, ale jejich specifikaci a stanovení několika základních principů.

Úřad vlády uspořádal k tématu dne 29. dubna 2016 jednání Národního konventu pro EU za účasti komisařky odpovědné za sociální věci Marianne Thyssen. Doporučení pro vládu vzešlá z Konventu osahují priority jako i) inkluzivita diskuze o sociální dimenzi, stejně jako o budoucí podobě evropského pilíře sociálních práv pro všech 28 členských států; ii) větší důraz na takovou sociální dimenzi, která povede k posílení tvorby pracovních míst, vyšší zaměstnanosti a zlepšení úrovně sociální ochrany; iii) evropské referenční hodnoty přispějí k dosažení stanovených cílů prostřednictvím zvyšování konkurenceschopnosti pomocí prováděných strukturálních reforem; iv) cíle by neměly být kompenzovány snižováním pracovních standardů či úrovně sociální ochrany.

Veřejná konzultace Komise je otevřena do 31. prosince 2016, vypracováním souhrnného vstupu za vládu České republiky byl pověřen Úřad vlády. V návaznosti na výstup veřejné konzultace chce Komise v roce 2017 představit návrh konkrétní podoby pilíře.

Veřejná konzultace obsahuje následující otázky:

**K sociální situaci a sociálnímu *acquis* EU**

* Co považujete v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti za nejnaléhavější priority?
* **Zvyšovat** **kvalifikaci** osob v EU, usnadnit přístup k celoživotnímu vzdělávání, zajistit jednoduchý přístup ke vzdělání pro mladé, zejména odstraňovat bariéry pro přechod ze základní na střední a ze střední na vysoké školy (tzn. bariéry finanční, dopravní dostupnost atp.), podporovat inovace, posilovat a aktualizovat základní dovednosti, zejména digitální dovednosti, a to včetně jejich propojení s učňovským školstvím (e-apprenticeship) a technicky zaměřenými obory, a zajistit jejich soulad s potřebami trhu práce.
* **Zvyšovat flexibilitu pracovní síly**, a to i) vnitrostátní i mezinárodní geografickou mobilitu, která se projevuje zejména odlišnými úrovněmi zaměstnanosti v různých regionech v rámci ČS i v EU; ii) profesní mobilitu, tedy odstraňovat mimoběžnost vzdělávacího systému, který neodpovídá potřebám trhu práce, a který by se měl více soustředit na rozvoj transversálních dovedností, včetně digitálních.
* **Snižovat chudobu** a rozevírající se nůžky v úrovni příjmů; zvyšovat mzdy, snižovat počet pracovníků, jejichž příjem z pracovní činnosti nepostačuje k pokrytí základních životních potřeb jejich a jejich rodin a z toho plynoucí počet „chudých pracujících“; snižovat počet osob/rodin žijících těsně nad hranicí chudoby;
* **Snižovat dlouhodobou nezaměstnanost** problematicky zaměstnatelných skupin;
* **Zajistit dlouhodobou udržitelnost** financování důchodových systémů a systémů zdravotní a dlouhodobé péče;
* Zajistit dostatek **přístupného bydlení**;
* Zajistit adekvátní **dlouhodobou péči** formální i neformální a podporovat ji i ve vztahu k výdělečné činnosti (tj. také blízkými osobami, které stále pracují)
* Jak lze vysvětlit odlišnosti situace v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti v rámci Evropy?

I přes snahy o sbližování států v těchto oblastech bude jistá rozdílnost existovat vždy. Každý ČS operuje s vlastní tradicí, kulturním, politickým a ekonomickým vývojem, strukturou ekonomiky a z toho plynoucími možnostmi lidských zdrojů, dále s vlastními přírodními zdroji i geografickou polohou. Rozdíly jsou dány také odlišným rozhodováním elit v krizových situacích (veřejné investice versus fiskální restrikce), odlišnými druhy tržních mechanismů (liberální versus koordinované ekonomiky), různou mírou vlivu sociálních partnerů. V neposlední řadě rozdíly prohlubuje globalizace a financializace trhu s bydlením, jejímž efektem je vznik extrémních nákladů na bydlení v některých regionech. Jedním z důvodů současných rozdílů je také slabá ekonomická výkonnost EU a nedostatek konkurenceschopnosti, která vedla ke zpomalení konvergence. Nerovnosti zvyšuje také nerovná prostorová dělba práce v rámci EU.

Kapacita států pro poskytování sociálních služeb závisí zejména na jejich bohatství, které v zásadě pramení z jejich schopnosti prodávat své výroby a služby ostatním státům. Pakliže se ocenění výrobků napříč EU různí, nelze očekávat skutečnou sociální konvergenci.

* Je EU *acquis* aktuální? Vidíte prostor pro další opatření na úrovni EU?

Odpovědnost za politiku zaměstnanosti a sociální politiku nesou primárně ČS v souladu s principem subsidiarity. Hlavním úkolem EU je koordinace a monitorování politik ČS a podpora ve sdílení osvědčených postupů, opatření na úrovni EU by proto měla být přijímána primárně ve formě doporučení, které by měly ČS zohlednit v národních strategiích. Tyto činnosti považujeme za užitečné, v jednotlivých případech je vhodné diskutovat o jejich posílení. Pozitivní je také vliv přerozdělování finančních prostředků EU na podporu soudržnosti a konvergence ČS. Je možné prozkoumat, zda na úrovni EU existuje při respektu principu subsidiarity prostor pro sekundární legislativní iniciativu, která by vhodným způsobem doplňovala či motivovala národní politiky za účelem dosažení konvergence.

Nová právně závazná opatření na úrovni EU by měla být přijímána primárně tam, kde se to ukáže jako nezbytné pro naplnění vnitřního trhu, sociálních cílů definovaných v SFEU a Chartě základních práv EU, prevenci vážných sociálních výkyvů s rizikem přenesení dopadů na ostatní ČS. Vidíme prostor pro zesílené úsilí při odstraňování bariér volnému pohybu pracovních sil, a zároveň pro řešení jeho sociálních dopadů. Změnu legislativy nebo test její účelnosti považujeme za vhodné také v případech, kdy je třeba revidovat a aktualizovat části acquis, které již neodpovídají aktuálním potřebám (směrnice z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s. o pracovní době nebo s. o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy). Přehodnocování sociálního acquis by mělo být v souladu s iniciativou REFIT.

Případné stanovení minimálních norem sociálního zabezpečení na úrovni EU musí být prováděno citlivě zejména s ohledem na rozdílnou ekonomickou vyspělost ČS. Inspiraci je možné čerpat v úmluvách MOP a Rady Evropy, které jsou již závazné v mnoha ČS. Míra a forma regulace musí umožňovat individualizovaný přístup k řešení problémů na všech úrovních sociálního zabezpečení.

**K budoucnosti práce a systémů sociálního zabezpečení**

* Které trendy (viz níže) mají podle vašeho názoru největší transformační potenciál? (max 3)

***demografické trendy*** *- změny ve struktuře rodiny - požadavky nových znalostí – technologie - zvyšování globální konkurenceschopnosti - zapojení žen do trhu práce - nové modely práce –* ***nerovnosti*** *–* ***jiné/jaké?: čtvrtá průmyslová revoluce***

* Jaká jsou hlavní rizika a příležitosti spojené s těmito trendy?

Demografickým rizikem je stárnutí populace a snižováni aktivní pracovní síly, související tlak na veřejné rozpočty a nedostatek pracovníků s požadovanými dovednostmi a znalostmi.

Sociální nerovnosti mohou vést k ohrožení sociální soudržnosti v důsledku teritoriálních disparit (prohlubování periferializace a vnitřních nerovností v úspěšných metropolitních regionech). Je třeba hledat modely, které zajistí základní práva v různých kontextech v rámci ČS i jejich regionů.

Velkou příležitostí a současně potenciálním rizikem je čtvrtá průmyslová revoluce a digitální ekonomika, která přinese zánik mnoha pracovních míst pro nízko kvalifikované pracovníky a zároveň zvýšenou poptávku po pracovnících s vyšší kvalifikací. Růst zaměstnanosti s vyšší kvalifikací by měl představovat nárůst parity kupní síly a s tím i spotřeby a blahobytu společnosti. Tento trend bude mít dopad na celkovou strukturu ekonomiky (rozvoj sektoru služeb, včetně služeb sociálních) a s největší pravděpodobností přinese i celkovou změnu v pohledu na práci a její rozdělení mezi disponibilní pracovní síly na trhu práce a na pracovní dobu. S ohledem na očekávatelné změny na trhu práce je nutné zaměřit se na podporu celoživotního učení, na schopnost adaptovat se na změny, důraz musí být také na podporu neformálního vzdělávání a jeho uznávání. Značným rizikem je nepřipravenost základního, středního, ale i vysokého školství na tyto změny.

Obecným rizikem je, že opatření jednotlivých politik nebudou sledovat cíl komplexního řešení těchto výzev a rizik.

* Jaké politiky či praxe v institucích nebo podnicích – aktuální nebo budoucí – můžete doporučit jako příklad?

Podpora odborného vzdělávání a učňovství, spojování učení a praxe v podnicích, spolupráce se zaměstnavateli; rozvoj digitálních dovedností; podpora mobility podnikatelů, učňů, studentů; principy flexicurity - slaďování rodinného a pracovního života zaměstnanců umožněním kratších pracovních úvazků či jiné vhodné úpravy pracovní doby zaměstnancům pečujícím o děti; zavádění pružného rozvržení pracovní doby s možností volby začátku nebo konce směn zaměstnancem; poskytování pracovního volna z osobních důvodů nad rámec osobních překážek v práci stanovených právními předpisy; iniciativy zaměřené na koordinovanou intervenci v různých tématech.

**K evropskému pilíři sociálních práv**

* Souhlasíte se zde nastíněným přístupem ke zřízení evropského pilíře sociálních práv?

Sociální pilíř EU ČR považuje za aktuální otázku. Vedle toho, že by některé jeho zásady mohly kompenzovat sociální dopady volného pohybu osob (prevence sociálního dumpingu), svojí povahou by mohl podporovat smysl evropské identity a fungovat jako nástroj vyrovnávající regionální disparity.

ČR proto nastíněné priority podporuje a považuje je za přínosné pro konvergenci nejen v eurozóně, ale v celé EU. ČR vítá otevřenost pilíře i pro ČS stojící v tuto chvíli mimo eurozónu, případné legislativní změny by se měly aplikovat na celou EU. V tomto kontextu ČR považuje za nezbytné zajistit, aby debaty o iniciativě a všech souvisejících otázkách byly transparentní a plně inkluzivní.

Vedle toho, že iniciativa poskytuje přehled stávající evropské legislativy v sociální oblasti, navrhuje určité teze, které rámec stávajících předpisů EU překračují. ČR uvítá diskusi o posílení koordinačních mechanismů v této oblasti (viz výše), v této chvíli však nepovažuje za vhodné provádět zásadní úpravy sociálního acquis EU, které by znamenaly přerozdělení kompetencí v této oblasti. Zejména ve spojení se zaměřením iniciativy pouze na státy eurozóny a státy, které se dobrovolně připojí, by tento krok byl problematický, neboť stávající sociální acquis se uplatňuje na všechny členské státy EU a jeho případná revize pouze pro omezený počet ČS je obtížně představitelná.

* Jsou některé aspekty prozatím vyjádřeny nebo pokryty nedostatečně?



Z hlediska rovných příležitostí jsou nedostatečně pokryty nerovnosti, demografické trendy a nové modely práce. Obsahově by mělo dojít k větší specifikaci některých pojmů. Nedostatečně je vzat v potaz fiskální aspekt, který je silně relevantní téměř ve všech zmíněných oblastech. Případná nová opatření či stanovení standardů musí doprovázet také vyčíslení fiskálních nákladů. Při stanovování principů pilíře musí být vzat v úvahu také dopad na konkurenceschopnost podniků. Návrh pokrývá mnoho oblastí, které je třeba prioritizovat, je vhodné se soustředit primárně na ty oblasti, které zároveň podporují růst a zaměstnanost.

* Jaké z uvedených oblastí zásad by měly být nejdůležitější v rámci obnovené konvergence v eurozóně? (max. 5, seznam viz „jednotlivé oblasti“ níže)

Za nástroj s největším potenciálem považujeme **dovednosti, vzdělávání a celoživotní učení**. Pro obnovení konvergence v eurozóně je důležitý také rozvoj pozitivních opatření, která specificky cílí na problematiku pracovního trhu, včetně **rovných příležitostí** a **mezd** a **dostatečné nabídky flexibilních forem úvazků -** podstatné je vést diskuzi o společně sdílených principech spravedlivého ohodnocování práce a životního standardu, postupech stanovování minimálních mezd a sociálního dialogu i parametrech životní úrovně v evropském rámci. Důležité jsou také slaďování pracovního a rodinného života, rovné příležitosti, všeobecná dostupnost a přístup k bydlení a zajištění kvalitní **zdravotní a** **dlouhodobé péče**. Ve všech těchto oblastech se však jedná o souhrn složitých ekonomických, sociálních a politických vztahů a způsob řešení předpokládá hlubší analýzu zohledňující realitu v jednotlivých ČS.

* Jakým způsobem by měly být vyjádřeny a realizovány? Vidíte v některých oblastech prostor pro minimální normy nebo referenční kritéria nebo jejich přidanou hodnotu, a pokud ano, jaké?

Vhodný rámec pro rozvoj uvedených zásad představují procesy a nástroje evropského semestru, které umožňují porovnávání výsledků ČS v celoevropské perspektivě a současně specifickou reakci ČS na doporučení Rady v závislosti na jejich konkrétních podmínkách a možnostech. Dosavadní práce na rozvoji referenčních hodnot ukazují, že není jednoduché analyticky podložit stanovení referenčních kritérií, tj. prokázat příčinnou souvislost mezi parametry sociálních systémů a jejich výsledky. Stanovení referenčních kritérií navíc může jen obtížně odrážet specifické potřeby a podmínky jednotlivých ČS a zohledňovat provázanost politik.

Řešení nevidíme primárně v hledání nových nástrojů, ale v postupném zlepšování a lepším využívání nástrojů stávajících. Je třeba pokračovat v práci na zdokonalování analytických a monitorovacích procesů, aby byla politická doporučení podložena fakty. Dále je třeba rozvíjet diskuse a výměnu zkušeností zejména v oblastech nových výzev a jejich řešení (digitální ekonomika a potřeba nových dovedností a adaptability; nové formy práce a kolaborativní ekonomika; dopady stárnutí populace na sociální a zdravotní systémy a na trh práce a vzdělávání; rozvoj stříbrné ekonomiky apod.). Při vyjednávání a implementaci uvedených principů na národní úrovni je vhodné odpovídající zapojení sociálních partnerů a dotčených osob tak, aby bylo co možná nejvíce minimalizováno riziko, že půjde o jednání pouze formálního charakteru.

Uvedené zásady by tedy měly být po bližší specifikaci klíčových pojmů vyjádřeny formou doporučení na úrovni EU. Tato doporučení mohou být doplněna opodstatněnými minimálními normami, jež budou zohledňovat politickou dohodu a specifika jednotlivých zemí. Obecně je třeba přistupovat ke stanovení minimálních standardů prostřednictvím evropské legislativy obezřetně. Existující rámec je podle našeho názoru dostačující a měl by být doplněn jen v případě jeho zastaralosti a prokázaných mezer v nastavení rovných podmínek na vnitřním trhu (viz výše).

* Souhlasíte se zde nastíněnými výzvami? (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM**-NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

Se všemi výzvami souhlasíme.

Jednotlivé oblasti (s indikativním určením gestorů)[[3]](#footnote-3)

1. **Rovné příležitosti a přistup na trh práce**

*1) Dovednosti, vzdělávání a celoživotní vzdělávání (MŠMT)*

**Všichni lidé by měli mít v průběhu celého života přístup ke kvalitnímu vzdělávání, aby získali odpovídající úroveň základních dovedností a klíčových kompetencí pro aktivní účast ve společnosti a zaměstnání. Mladí lidé a dospělí s nízkým vzděláním by měli být povzbuzováni ke zvyšování svých dovedností.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM**-SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

Vzdělávací systém považujeme za nástroj s výrazným potenciálem pro dosažení sociální i hospodářské konvergence v EU. V souvislosti s rychle se rozvíjejícími technologiemi a inovacemi v ekonomice vzniká potřeba dostatečně motivačního a flexibilního vzdělávacího systému, který bude včas reagovat na měnící se podmínky a vybaví populaci zejména univerzálními dovednostmi (digitální, jazykové), tak, aby byla zvýšena jejich zaměstnatelnost v různých sektorech v průběhu jejich života. Tento systém je vhodné doprovodit také kvalitním a přístupným celoživotním vzděláváním.

Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM**-SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

Dovednosti a vzdělávání jsou součástí evropského semestru a strategického rámce Education & Training 2020, se současnou praxí ČR souhlasí. V současné době je projednáváno zavedení benchmarkingu, který se však v této oblasti nezdá být vhodnou formou koordinace. ČR vyzdvihuje význam finančních nástrojů EU na podporu implementace principu (ESF, Erasmus+ apod.).

*2) Flexibilní a jisté pracovní úvazky (MPSV)*

**Bez ohledu na typ pracovní smlouvy by mělo být zajištěno rovné zacházení, pokud není odlišné zacházení ospravedlnitelné na objektivním základě. Mělo by se zabraňovat zneužití nejistých a nestálých typů zaměstnání.**

**Flexibilita pracovních úvazků může vést k získání zaměstnání a udržení schopnosti zaměstnavatele reagovat na změny v poptávce, přesto by měl být garantován přechod ke smlouvám na dobu neurčitou.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM**-SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

Za nejnaléhavější prioritu v oblasti pracovněprávních vztahů ČR považuje opatření směřující k dalšímu prohlubování principu „flexicurity“ – tedy zvyšování flexibility smluvních pracovních vztahů a podmínek uplatňováním nových forem organizace práce (především zvyšování počtu kratších pracovních úvazků s adekvátním mzdovým ohodnocením, zavádění homeworkingu a teleworkingu) za současného prohlubování právní ochrany zaměstnanců v době trvání těchto vztahů i po jejich skončení, udržování a rozvíjení jejich kvalifikace a dovedností během zaměstnání a při přechodu do nového zaměstnání, a zajištění dostatečného příjmu v období přechodu do jiného zaměstnání. Základním principem musí být důsledná vyváženost jednotlivých opatření.

Souhlasíme s tím, aby byla zajištěna alespoň přiměřená jistota v zaměstnání a byl kladen důraz na podporu pracovních poměrů na dobu neurčitou všude tam, kde to alespoň trochu umožňuje charakter podnikatelské činnosti – např. ve formě informování zaměstnance se smlouvou na dobu určitou zaměstnavatelem o možnosti úvazku na dobu neurčitou v rámci daného podniku/společnosti/instituce.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM**-SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

Podpora pružných a jistých úvazků je součástí evropského semestru, se současnou praxí ČR souhlasí. Zvažuje se posílení této oblasti formou benchmarkingu (stejně jako u ostatních oblastí flexicurity), dosavadní zkušenosti s rozvojem tohoto nástroje jsou však zatím omezené, bude náročné prokázat příčinné vazby mezi institucionálními faktory a segmentací trhu práce. Legislativně je řešena část tohoto principu – rovné zacházení mezi pracovníky bez ohledu na typ pracovní smlouvy; podpora přechodů na úvazky na dobu neurčitou by však legislativně na úrovni EU být řešena neměla.

*3) Bezpečné změny profesí (MPSV)*

**Všichni lidé v aktivním pracovním věku by měli mít přístup k individualizované asistenci při hledání práce a měli by být povzbuzováni ke zvyšování svých dovedností, což by zlepšilo jejich vyhlídky a zvýšilo možnosti pro změnu kariéry.**

**Mělo by být zajištěno zachování a přenositelnost sociálních a vzdělávacích oprávnění nashromážděných během kariéry, aby byla usnadněna změna kariéry.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM**-SOUHLASÍM**-NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

Rozvoj celoživotního učení, včetně dalšího profesního vzdělávání, posilující profesní mobilitu jakožto jeden z pilířů politiky flexicurity je jedním z předpokladů rozvoje národního hospodářství a posilování adaptability pracovní síly na měnící se podmínky trhu práce. Tomuto rozvoji do jisté míry brání některé systémové faktory (výše finančních nákladů, nutnost uvolňovat zaměstnance k účasti na odborném rozvoji, pochybnost zaměstnavatelů o pozitivním efektu rozvoje zaměstnanců). K řešení těchto faktorů je nutné motivovat jak zaměstnance, tak zaměstnavatele (daňové úlevy, podpora v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, atd.).

Aktuální trendy ve společnosti a na trhu práce vyžadují odpovídající reflexi ve vzdělávání, sociální oblasti i v politice zaměstnanosti. Individualizované kariérové poradenství při hledání práce je nástrojem, který pomáhá jedince připravit na tyto změny a umožnit jim využití jejich vlastního potenciálu a uplatnění ve společnosti.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM**-SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

Podpora individualizovaného poradenství je součástí evropského semestru a rovněž je rozpracována v procesu benchlearningu Sítě veřejných služeb zaměstnanosti (PES Network). Se současnou praxí ČR souhlasí, forma doporučení a referenčního srovnávání je zde plně vyhovující. V současné době neregistrujeme výrazné problémy s přenositelností sociálních a vzdělávacích práv v případě změny pracovního místa, proto nevidíme potřebu nových opatření na úrovni EU v této oblasti.

*4) Aktivní podpora zaměstnanosti (MPSV)*

**Každá osoba mladší 25 let by měl obdržet nabídku kvalitního zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovského vzdělávání, nebo stáže do čtyř měsíců poté, co se stane nezaměstnaným, nebo opustí formální vzdělávání.**

**Registrovaným dlouhodobě nezaměstnaným by mělo být nabídnuto hluboké individuální hodnocení, vedení, dohoda o integraci do pracovního procesu a měl by se jim určit jeden kontaktní bod, a to nejpozději do 18 měsíců v nezaměstnanosti.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM**-SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

S principy ČR souhlasí, oba vycházejí z doporučení Rady EU členským státům. Aktivní politiku zaměstnanosti však nelze omezovat na uvedené dvě skupiny uchazečů o zaměstnání, pozornost je třeba věnovat i dalším znevýhodněným skupinám.

Individuální přístup ke každému uchazeči o zaměstnání, zejména k dlouhodobě nezaměstnaným nebo problematicky zaměstnatelným, s ohledem na jejich potřeby, musí být pravidlem. Výzvou je však zajištění dostatku lidských zdrojů veřejných služeb zaměstnanosti a těsné spolupráce všech zúčastněných aktérů. Ti by měli přistupovat ke znevýhodněným skupinám obyvatel, zejména k osobám ohroženým diskriminací, se zvláštním zřetelem a citlivostí ke kulturním a sociálním odlišnostem a mělo by u nich být zvyšováno uvědomění o těchto odlišnostech. Současně by měla být posílena motivace jednotlivce ke zvyšování kvalifikace a své zaměstnatelnosti.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM**-SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

Obě zásady vycházejí z již dříve vydaných doporučení Rady členským státům a jejich naplňování je monitorováno v rámci evropského semestru. Se současnou praxí ČR souhlasí. ČR vyzdvihuje význam finanční podpory EU k posilování individualizovaných a kvalitních opatření aktivní politiky zaměstnanosti (zejména v rámci ESF).

*5) Genderová rovnost a rovnováha pracovního a soukromého života (ÚV-MLP, MPSV, MŠMT)*

**Měla by být podporována genderová rovnost na trhu práce a ve vzdělávání, s cílem garantovat rovné zacházení ve všech oblastech včetně mzdy, odstranit bariéry zapojení žen a zamezit pracovní segregaci.**

**Všichni rodiče a lidé s vyživovací povinností by měli mít při péči o děti či další závislé příbuzné přístup k odpovídajícím mechanismům podpory a k zařízením péče. Rovný přístup bez ohledu na pohlaví k těmto opatřením by měl být podporován mechanismy jako placená rodičovská dovolená pro muže i ženy.**

**Po dohodě mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a při respektu potřeb obou skupin by měly být umožněny a podporovány mechanismy pro zvýšení flexibility v zaměstnání, včetně v oblasti pracovní doby.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM**-NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

Namísto ideologicky zabarveného termínu „genderová rovnost“ by se měl používat právně určitý termín „nediskriminace“. Měla by být podporována zařízení péče o děti v předškolním věku umožňující rodičům přístup na trh práce a také instituty zajišťující kvalitní a plnohodnotnou účast na pracovním trhu pro pečující o děti a další závislé osoby. Měl by být kladen důraz na zajištění incentivních opatření, která motivují a podpoří zaměstnavatele pro/při zavádění využívání kvalitních flexibilních úvazků pro pracovníky s dětmi či dalšími závislými osobami a vytvoření odpovídajícího pracovního prostředí – školky, dětské skupiny, jesle, zkrácené úvazky, homeworking, atp. Genderová rovnost by měla být podporována také v oblasti rozhodovacích pozic ve veřejném i soukromém sektoru.

Rovný přístup by měl být zajištěn: v právní úpravě rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku; podporou genderové rovnosti ve vzdělávání a na trhu práce; zajištěním minimálního standardu v oblasti slaďování pracovního, soukromého a rodinného života, včetně podpory péče o děti v předškolním věku, v oblasti aktivní účasti mužů na péči o děti a jiné závislé osoby; zajištěním genderově nestereotypního středního a univerzitního vzdělávání a podporou zvyšování rovnosti v odměňování žen a mužů. Součástí by měla být silná osvěta ve všech uvedených oblastech.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

Zajištění minimálních standardů by bylo vhodné na úrovni EU, neboť prosazování tématu genderové rovnosti pouze na úrovni jednotlivých ČS se dlouhodobě ukazuje jako málo funkční, neboť je příliš závislé na aktuálním politickém vývoji. Na úrovni evropské i lokální by měl být důraz kladen na prosazování principu gender mainstreamingu v dalších oblastech. Osvěta by měla být realizována jak na úrovni EU, na úrovni jednotlivých států. EU by mohla v této oblasti jednat také posílením finanční podpory v rámci ESI fondů, kterou by bylo možno využít pro větší podporu firemních i běžných školek a jeslí, případně podporou programů pro výměnu dobré praxe.

*6) Rovné příležitosti (ÚV-MLP, MPSV)*

**Účast podreprezentovaných skupin na pracovním trhu by měla být posílena, při zajištění rovného zacházení ve všech oblastech, také pomocí zvyšování uvědomění a boje proti diskriminaci.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

Mezi nejvíce znevýhodněné a podreprezentované skupiny lze zařadit starší osoby v předdůchodovém věku, mladé lidi bez pracovní zkušenosti, osoby pečující o osobu blízkou, zejména o dítě (resp. navracející se zpět na trh práce), osoby s nízkou kvalifikací, osoby se zdravotním postižením a osoby s dalšími, zejména sociálními hendikepy, přičemž míra znevýhodnění je umocněna u těch osob, kde je kumulováno současně více znevýhodnění.

Primárním cílem by mělo být využívání systémů nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti maximálně adresně na podporu právě těchto skupin osob. K posílení jejich aktivity na trhu práce je třeba propojit různé politiky. Je nutné zvyšovat povědomí všech subjektů působících na trhu práce, při zprostředkování zaměstnání, v oblasti vzdělávání a souvisejících oblastech, o zákazu diskriminace a nutnosti boje proti ní.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM**-NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

EU by měla podporovat inkluzi například např. formou doporučení, příruček s nastíněnými cestami, jak inkluze dosáhnout.

ii) ***Spravedlivé pracovní podmínky***

*7) Pracovní podmínky (MPSV)*

**Každý zaměstnanec by měl být před nástupem do zaměstnání informován písemnou formou o svých právech a povinnostech vyplývajících z povahy zaměstnaneckého vztahu.**

**Případná zkušební doba by měla mít rozumnou délku, před jejím začátkem by měl zaměstnanec obdržet informaci o jejích podmínkách.**

**Propuštění zaměstnance má být odůvodněné, předcházet by mu měla rozumná výpovědní lhůta. Mělo by být spojeno s odpovídající kompenzací a přístupem k rychlému a efektivnímu odvolání k nestrannému rozhodčímu systému.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

Do současné podoby návrhu by měla být doplněna povinnost zaměstnavatele uvést reálné důvody výpovědi a povinnost poskytnout adekvátní kompenzaci v případě, že zaměstnanec nebyl dosazen na své původní místo po vypořádaném soudním sporu. Rovněž zde chybí zmínka o právu zaměstnance na ochranu proti regresi. Podání informace pro zaměstnance týkající se jeho práv a povinností by měly být jasné a srozumitelné v každé konkrétní situaci.

ČR podporuje vyvážený přístup k principu flexikurity, bezpečnost pracovních úvazků je tedy nezbytné doplnit odpovídající flexibilitou, která je zdůrazněna v zásadě 2.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM**-SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

Úprava minimálních standardů základní ochrany zaměstnanců je již obsažena v úmluvách Mezinárodní organizace práce, nepovažujeme tedy za nutné, aby EU přijímala nějaká právně závazná opatření. Vhodná je aktivita ve formě doporučení atd.

*8) Mzdy (MPSV, MF)*

**Každé zaměstnání by mělo být spravedlivě ohodnoceno tak, aby umožnilo obstojný životní standard. Výše minimální mzdy by měla být stanovena transparentním a předvídatelným způsobem, který zabezpečí přístup k zaměstnání a motivaci hledat jej. Mzdy by se měly vyvíjet v souladu s produktivitou, v konzultaci se sociálními partnery a v souladu s národními postupy.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

Zásada akcentuje problematiku spravedlivého odměňování z hlediska minimálních sociálních standardů a naplňování alimentační funkce mzdy zejména z pohledu možného postupného odstraňování rozdílů. Vývoj mezd by se neměl vázat pouze na vývoj produktivity, ale měl by brát do úvahy i širší faktory ovlivňující konkurenceschopnost a rovněž potřebu ekonomické konvergence.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM**-NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

Bylo by vhodné nastavit metody a principy spravedlivého ohodnocování práce, postupy stanovování minimálních mezd a parametry životní úrovně v evropském rámci. Budou-li nadále ČS uplatňovat uvedené zásady bez ohledu na konvergenci jednotlivých parametrů v evropském rámci, ke sblížení sociálně ekonomických podmínek spíše nedojde. V tomto kontextu považujeme projekt sociálního pilíře za vhodný prostor pro debatu o postupném překonávání rozdílů odměňování v celoevropském měřítku. Debata by měla vést k nalezení rovnováhy mezi potřebou řešit některé negativní dopady vnitřního trhu zahrnujících ekonomiky na velmi rozdílných úrovních vývoje na jedné straně a reálnými ekonomickými možnostmi na straně druhé. Tato konvergence by měla být graduální, nikoliv skoková.

*9) Zdraví a bezpečnost v práci (MPSV, MZd)*

**Měla by být zajištěna odpovídající úroveň ochrany před všemi riziky, která v zaměstnání hrozí, a podporována její implementace, zejména v mikropodnicích a malých podnicích.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (**SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM-NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

ČR se ztotožňuje s principem, že odpovídající úroveň ochrany zdraví by měla být zajištěna pro všechny zaměstnance, tato zásada je stěžejní s ohledem na hodnotu lidského zdraví. V celé oblasti spravedlivých pracovních podmínek (principy 7-10) je nutné upřednostnit především ty zásady, které mají dopad na oblast lidského zdraví a životní úrovně.

Zajištění odpovídající úrovně ochrany před riziky v zaměstnání je základním předpokladem pro výkon jakéhokoli zaměstnání. I ze zkušenosti praxe v ČR se jeví jako účelné akcentovat podporu implementace této zásady v mikropodnicích a malých podnicích, kde tato zásada a z ní plynoucí povinnosti nemusejí být, ať už z ekonomických důvodů nebo z důvodu neznalosti právní úpravy, v praxi dodržovány. Obdobné podmínky ochrany zdraví při práci je třeba zajistit také v segmentu OSVČ.

Těžiště ochrany zdraví v tomto kontextu spočívá v primární prevenci, důležitým aspektem je propagační a osvětová činnost, provádění důsledných kontrol zaměstnavatelů a poskytování odborného poradenství.

Považujeme za vhodné specifikovat pojem „všechna rizika“, aby bylo jasné, že pokrývá nejen rizika související s prací (fyzikální, chemické, biologické a psychosociální rizikové faktory), ale i nově se objevující rizika související s rychlými změnami organizace práce, technologií apod.

Pilíř by měl zdůraznit také potřebu ochrany před riziky osob, které jsou zaměstnány v šedé ekonomice. Ta by měla být posílena zajištěním přechodu na legální trh práce a zvýšením kontrol bezpečnosti práce tam, kde je v současnosti vysoký výskyt nelegální práce.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM**-NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

Oblast je v zásadě dobře pokryta stávající legislativou EU. Je však možné zvážit zohlednění nových rizik a v tomto světle revizi příslušné legislativy (v rámci celé EU).

*10) Sociální dialog a zahrnutí zaměstnanců (MPSV)*

**Sociální partneři by měli být konzultováni při vytváření a implementaci politik zaměstnanosti a sociálních politik. Měli by být povzbuzováni k rozvoji kolektivních dohod v záležitostech pro ně relevantních, k rozvoji své autonomie a práva na kolektivní akci, při respektu tradic ČS.**

**Všem zaměstnancům, včetně těch pracujících digitálně a/nebo přeshraničně, nebo jejich zástupcům, by měly být včas zajištěny informace a konzultace, zejména v případech kolektivních propouštění, transferů, restrukturací a fúzí podniků.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

Zásady jsou vyjádřeny dostatečně. Správné a důsledné provádění směrnice 2009/38/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni EU (směrnice o evropských radách zaměstnanců), jakož i důsledné provádění směrnice 2002/14/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v EU, jsou klíčovou zárukou pro účinný sociální dialog na národní a evropské úrovni. Zásada neuvádí právo na sdružování se v odborech, rovněž není zmíněno právo na kolektivní vyjednávání. Právo na kolektivní akci by mělo být nejen respektováno, ale garantováno. Stejně tak dáváme na zvážení uvést právo na stávku.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

S ohledem na úzkou provázanost ekonomik eurozóny je pro vyrovnaný ekonomický vývoj a konvergenci směrem vzhůru třeba podporovat rozvoj sektorového sociálního dialogu na úrovni EU, resp. rozvoj nadnárodních kolektivních smluv v podnicích s působností na území EU/eurozóny.

1. ***Adekvátní a udržitelná sociální ochrana***

*11) Integrované sociální dávky a služby (MPSV, MF)*

**Služby a podpora v nezaměstnanosti by měly být co nejvíce integrovány, aby byla posílena jejich konsistence a efektivnost, a podpořena společenská integrace a zapojení do trhu práce.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

Koordinace politiky zaměstnanosti a politiky sociální ochrany a služeb je klíčovou aktivitou pro zachování adekvátní a udržitelné sociální ochrany. Je možné jej doplnit o zásadu, že rozdíl mezi příjmem z výdělečné aktivity a výše dávek by měl být takový, aby se vyplatilo pracovat. Zvyšování rozdílu mezi výší příjmu sociálního a příjmu ze zaměstnání by mělo podpořit motivaci uchazečů o zaměstnání k přijetí vhodných pracovních nabídek.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM**-SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

Spolupráce v této oblasti by měla pokračovat v rámci otevřené metody koordinace, formou doporučení a výměny příkladů dobré praxe.

*12) Zdravotní péče a nemocenské dávky (MZd, MPSV, MF)*

**Každý člověk má mít včasný přístup ke kvalitní preventivní a léčebné péči; potřeba zdravotní péče nesmí vést k chudobě nebo finanční tísni.**

**Systémy zdravotní péče podporují nákladově efektivní poskytování péče a zároveň posilují zdravotní osvětu a prevenci nemocí s cílem posílit odolnost těchto systémů a jejich finanční udržitelnost.**

**Bez ohledu na typ smlouvy mají všichni pracovníci získat během nemoci placenou nemocenskou v přiměřené výši; podpoří se účast osob samostatně výdělečně činných v systémech pojištění. Podpoří se také účinné opětovné začleňování a rehabilitace, aby bylo možné se rychle vrátit do práce.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

První zásadu považujeme za vhodné doplnit ve smyslu, že každý by měl mít včasný přístup také k „následné“ zdravotní péči, „která by měla být zajištěna dostatečným počtem specializovaných odborníků, odpovídajícími zdravotnickými prostředky a léčivy“. Je třeba řešit problém dostupnosti zdravotní péče v oblastech s nedostatkem zdravotnického personálu, bude zřejmě nezbytné soustředit se také na dostupnost vysoce specializované péče o pacienty s civilizačními chorobami, která je soustředěná do velkých měst.

Je otázkou, zda má zajištění adekvátní dávky pro případ nemoci platit „bez ohledu na typ smlouvy“. V ČR je považováno za důvodné, že existují typy pracovních vztahů a limity pro příjem, které nezakládají účast na pojištění.

Otázku „podpory OSVČ v systémech pojištění“ je nutno posuzovat v kontextu. S podporou jejich „aktivní účasti“ ve všech pojišťovacích systémech lze souhlasit. Účast v pojišťovacích schématech by měla být podporována také u cizinců (studenti, rodinní příslušníci zaměstnaných cizinců). Doporučujeme upřesnit, že se má jednat o „veřejné“ systémy pojištění.

Nezbytné je zajištění dlouhodobé udržitelnosti financování systémů zdravotní péče, s důrazem na transparentnost a nákladovou efektivitu těchto systémů při dodržení kvality jejich výstupů. Klíčem k finanční udržitelnosti zdravotnických systémů je efektivní primární a sekundární prevence. Podstatnou část nákladů na prevenci a kurativní péči musí nést ti, kteří zdravotní rizika generují (zaměstnavatelé, znečišťovatelé, výrobci tabákových výrobků apod.), náklady se nesmí přenášet pouze na daňového poplatníka.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM**-SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

Tyto otázky by měly zůstat primárně v působnosti ČS, vzhledem ke složitosti těchto systémů a specifičnosti jejich financování v jednotlivých ČS. Je však vhodné dále rozvíjet spolupráci v rámci otevřené metody koordinace. Potřebné reformy ve prospěch dlouhodobé udržitelnosti financování zdravotních systémů je vhodné nadále podněcovat prostřednictvím evropského semestru.

*13) Důchody (MPSV, MF)*

**Starobní důchod by měl všem lidem v důchodovém věku zajistit obstojný životní standard. Měla by být přijata opatření ke snížení genderového rozdílu mezi výší penzí, jako například adekvátní ocenění v období výpadku ze zaměstnání. V souladu s národními specifiky by mělo být povzbuzováno zapojení OSVČ do schémat penzijního pojištění.**

**Mělo by se usilovat o udržitelnost a budoucí přiměřenost penzijních systémů pomocí širokého základu pro odvody, propojením statutárního věku odchodu do důchodu se střední délkou života, a snížením rozdílu mezi efektivním a statutárním věkem odchodu do důchodu prostřednictvím zamezení předčasného odchodu do důchodu.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

Zabezpečení adekvátního příjmu pro osoby v důchodovém věku je zásada, kterou ČR plně sdílí a zároveň zdůrazňuje, že její nedílnou součástí musí být zvýšené úsilí o dlouhodobou finanční udržitelnost důchodových systémů. Návrhy v této oblasti je nezbytné posuzovat také s ohledem na dlouhodobou udržitelnost veřejných financí jako celku. Finanční udržitelnost je dosažitelná úpravou jednotlivých parametrů důchodového systému a kombinací více politik, z nichž primární musí být dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a zvýšené úsilí o zamezení předčasného odcházení z trhu práce. Na druhou stranu by v důchodovém systému měla být zajištěna dostatečná flexibilita, a tím svoboda volby jednotlivců ohledně  okamžiku odchodu z trhu práce a s tím související odvozené výše důchodu (dřívější odchod do důchodu spojený s nižší dávkou a naopak). Důchod (jako dávka z pojistného systému) by měl být v každém případě adekvátní k předchozím příjmům a době ekonomické aktivity s přiměřeným akcentem na příjmovou solidaritu a jeho cílem by mělo být efektivní omezení rizika chudoby ve stáří. Genderové rozdíly v odměňování je třeba maximálně eliminovat na trhu práce, čímž se docílí i snížení genderových rozdílů ve výši důchodů. Zvyšování věkové hranice pro obecný vznik nároku na důchod by mělo být doprovázeno zlepšením podmínek na trhu práce spojených s prosazováním celoživotního učení, přizpůsobením pracovních podmínek a účinným bojem proti věkové diskriminaci.

Vzhledem k rozdílnosti systémů důchodového zabezpečení jednotlivých členských států a rozdílné úrovni jejich ekonomik předpokládáme v této oblasti koordinaci politik prostřednictvím evropského semestru a jeho doporučení, nikoli opatřením na úrovni EU. Současnou úroveň spolupráce EU k naplnění těchto zásad – jednání pracovních skupin, doporučení, aktivity Výboru pro sociální ochranu (Zpráva o přiměřenosti důchodů, peer review), White paper, Green paper a další – považujeme za dostačující.

*14) Podpora v nezaměstnanosti (MPSV, MF)*

**Podpora nezaměstnaných by měla být podmíněna aktivním hledáním práce a účastí v aktivní podpoře v kombinaci s odpovídající výší podpory v nezaměstnanosti. Doba poskytování podpory by měla umožnit dostatečný prostor pro hledání práce a zároveň zachovat motivaci pro rychlý návrat do práce.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

ČR v zásadě souhlasí, doporučuje však stanovit dostatečný prostor pro hledání práce na základě věku uchazečů s ohledem na obtížnější podmínky pro uplatnění na trhu práce u starších obyvatel. Měl by se uplatňovat princip „making work pay“.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM**-SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

Vhodné nastavení systémů podpory v nezaměstnanosti je předmětem spolupráce v rámci evropského semestru, se současnou praxí ČR souhlasí. V současné době je rozvíjen systém benchmarkingu v této oblasti. ČR není v zásadě proti zavedení benchmarků v této oblasti, je však třeba dostatečně zohlednit rozdílné institucionální systémy ČS. „Country-specific“ analýza a doporučení v rámci evropského semestru zdají být vhodnějším typem koordinace na evropské úrovni.

*15) Minimální příjem (MPSV, MF)*

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

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

ČR se zásadou v obecné rovině souhlasí, je však třeba blíže vymezit pojmy jako „obstojný životní standard“ a „odpovídající zdroje“, připuštění jejich odlišné interpretace výrazně mění potenciální účinnost zásady, ale i fiskální dopady.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM**-NESOUHLASÍM**-**SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

Na poli EU by bylo vhodné mít společnou obecnou definici obstojného životního standardu a odpovídajících zdrojů. Reakce státu by však měla zůstat na jeho rozhodnutí bez stanovení minimálních standardů a podmínek nároku. EU by měla jednat ve formě měkkých opatření, výměny informací a sdílení příkladů dobré praxe.

*16) Dávky pro osoby se zdravotním postižením (MPSV,ÚV- MLP, MF)*

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

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

Osobám se zdravotním postižením by měla být poskytnuta zvýšená ochrana na trhu práce. Zaměstnavatelé by měli být zvýhodňováni při zaměstnávání zdravotně postižených osob (formou příspěvků, poradenství). Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením by měla být součástí aktivní politiky zaměstnanosti a měla by probíhat osvěta v této oblasti. Opět považujeme za vhodné vymezit pojem „obstojný životní standard“.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM**-SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

Jde o tvorbu sociální politiky v oblasti podpory zdravotně postižených osob, která by měla zůstat v kompetenci členských států.

*17) Dlouhodobá péče (MZd, MPSV, MF)*

**Měl by být zajištěn přístup ke službám kvalitní a dostupné dlouhodobé péče, včetně domácí péče, poskytované přiměřeně kvalifikovanými odborníky.**

**Zajištění a financování služeb dlouhodobé péče by mělo být posíleno a zlepšeno za účelem zajištění přístupu k odpovídající péči způsobem, který je dlouhodobě udržitelný.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

Poskytování dlouhodobé péče by mělo být rovnoměrně rozděleno mezi formální a neformální poskytovatele péče, přičemž neformální poskytovatelé (rodinní příslušníci, osoby blízké) by měli mít právo na sladění péče a pracovního života, např. ve formě pečovatelského volna, flexibilní pracovní doby apod.

Formální péče by neměla být poskytována pouze „přiměřeně kvalifikovanými odborníky“, ale specializovanými pracovníky, ať už se jedná o lékaře, nelékařské zdravotnické pracovníky nebo pracovníky v sociálních službách. Zároveň považujeme za vhodné zdůraznit, že by jich měl být dostatečný počet.

S ohledem na stárnutí populace a rostoucí poptávku po zdravotních a pečovatelských službách ČR upozorňuje, že zajištění těchto zásad z rozpočtových zdrojů by bylo velmi nákladné, což je aspekt, který je třeba zohlednit. Je proto nutné spravedlivě rozhodovat o úhradách z vlastních zdrojů pacienta. V případě ČR otázka mimo jiné souvisí s nižšími příjmy obyvatelstva vůči zbytku EU. Dokud budou na nízké úrovni, bude na nízké úrovni i ochota a možnosti obyvatel podílet se na úhradách dlouhodobé péče.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM**-SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

ČS by měly mít volnost 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. Potřebné reformy z hlediska dlouhodobé udržitelnosti financování dlouhodobé péče přitom bude vhodné nadále podněcovat prostřednictvím doporučení Rady členským státům v rámci evropského semestru. Vyzdvihujeme také finanční podporu v rámci ESI fondů, kterou je možno využít pro podporu rozvoje služeb dlouhodobé péče, a dalších aktivit v této oblasti.

*18) Péče o děti (MPSV, ÚV-MLP)*

**Všem dětem by měl být zajištěn přístup ke kvalitním a dostupným službám péče o děti, poskytovaný dostatečně vzdělanými odborníky.**

**Za účelem boje s dětskou chudobou by měla být přijata včasná a preventivní opatření, včetně specifických opatření za účelem zvýšení školní docházky dětí ze znevýhodněného prostředí.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (**SILNĚ SOUHLASÍM**-SOUHLASÍM-NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

Se zásadou ČR silně souhlasí. Služby péče o děti by měly být dostupné od nejútlejšího věku a umožňovat svobodnou volbu péče všem rodičům, což považujeme za prioritu a tato zásada, která je v souladu se slaďováním pracovního a rodinného života by neměla v pilíři sociálních práv chybět. Rovněž by měla být podporována mimoškolní zařízení působící jako prevence rizikového chování dětí. V rámci služeb péče a vzdělávání o děti by mělo být přihlíženo ke sladění pracovní doby a otvírací doby školních a mimoškolních zařízení.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM**~~-~~SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

Spolupráce na provádění tohoto principu je součástí evropského semestru, ČR se současnou praxí souhlasí. ČR v tomto ohledu vyzdvihuje úlohu finanční podpory EU (zejména ESF) na posilování kapacit služeb péče o děti.

*19) Bydlení (MMR, MPSV, MF)*

**Potřebným by měl být poskytnut přístup k sociálnímu bydlení nebo asistenci. Zranitelným osobám by měla být zajištěna ochrana proti vystěhování, a nízko a středně příjmovým domácnostem poskytnuta podpora pro přístup k vlastnímu bydlení.**

**Lidem bez domova by mělo být poskytnuto přístřeší, které by mělo být spojeno s dalšími sociálními službami, za účelem podpory společenského začlenění.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

ČR souhlasí se zásadami a doporučuje doplnit odkaz na „sociální bydlení, které hraje v jejich dosažení klíčovou úlohu. Zároveň je třeba brát v potaz rozpočtové dopady tohoto opatření.

Pokud jde o zajištění ochrany proti vystěhování zranitelným osobám, nedoporučujeme zařadit mezi práva ochranu proti vystěhování, ale ochranu proti ztrátě bydlení, nikoli tedy konkrétního bytu, ale prevence bezdomovectví. Vystěhován může být za jistých podmínek každý, nelze připustit, že by pro osoby, které by byly označeny za zranitelné, neplatila obecná pravidla. V případě poskytnutí podpory pro přístup k vlastnímu bydlení pro nízko a středně příjmové domácnosti je třeba rozlišovat mezi vlastním bydlením a vlastnickým bydlením. Nízkopříjmové domácnosti by měly mít možnost pořídit si vlastní bydlení například formou pronájmu, nemusí jej však vždy vlastnit. Za podstatnější, než vlastnickou formu, považujeme důstojnost a stabilitu bydlení. Také záleží na formě podpory (zda je myšlena podpora finanční, poradenská, nebo sociální práce). Středněpříjmové domácnosti by neměly patřit do cílové sociální skupiny.

Poskytnutí přístřeší lidem bez domova by nemělo vést jen k podpoře společenského začlenění, ale především k získání a udržení stabilního bydlení.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM**-SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

Zajištění institutu sociálního bydlení ČR považuje za vhodnou prevenci před bezdomovectvím resp. jako opatření k zajištění důstojného bydlení pro všechny, bylo by vhodné měkkými metodami podporovat v zavedení podobného nástroje všechny ČS. Dosavadní aktivity v oblasti bezdomovectví považuje ČR za dostačující, EU by v nich měla pokračovat. ČR nepovažuje za vhodné tuto zásadu právně vymahatelně uchopit v rámci EU.

*20) Přístup k základním službám (MPSV, MPO, MD, MF, případně další resorty)*

**Každý by měl mít zajištěn přístup k základním službám, včetně elektronické komunikace, energie, dopravy a finančních služeb. Podpora v přístupu k těmto službám by měla být k dispozici potřebným.**

* Souhlasíte se zde nastíněnými zásadami (SILNĚ SOUHLASÍM-**SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM-SILNĚ NESOUHLASÍM)?

V obecné rovině se ČR domnívá, že základní služby by měly být v principu finančně i místně dostupné všem skupinám obyvatelstva, nebo by alespoň měly být zohledněny diferencované potřeby daných skupin. Je však třeba definovat, o jaké služby se má jednat. Přístup ke službám by měl být umožněn nejen potřebným, ale také zranitelným.

Přístup k elektronické komunikaci je v ČR uspokojivě řešen, a to zakotvením v aktuálně platných právních normách (tzv. univerzální služba je dostupná ve stanovené kvalitě všem koncovým uživatelům na celém území státu za dostupnou cenu; dostupnou cenou se rozumí cena zohledňující úroveň spotřebitelských cen a příjmy obyvatel).

Co se týče finančních služeb, ČR neuvažuje o tom, že by právo na základní platební účet, který může být přiměřeně zpoplatněn, zajišťovala vyplácením sociálních dávek nebo úhradou bankovních poplatků. Podobně přístup k dopravě považuje ČR za adekvátně zajištěný již nyní (slevy pro důchodce atp.).

V oblasti energetiky je třeba rozlišovat přístup k dodávkám energie, který musí být zajištěn (jedná se o zajištění energetické infrastruktury a bezpečnosti dodávek energie), a cenovou dostupnost energie. ČR odmítá regulaci koncových cen energie, souhlasí však, že je třeba řešit otázku energetické chudoby, a to v rámci sociálního systému, tedy mimo tarifní systém plateb za energii.

* Měla by EU přijmout kroky k realizaci této zásady? (SILNĚ SOUHLASÍM-SOUHLASÍM-**NESOUHLASÍM**-SILNĚ NESOUHLASÍM), případně jak?

ČR podporuje zachování pravomocí v působnosti ČS, i vzhledem k decentralizaci v některých oblastech na národní úrovni (např. oblast dopravy). Principy jsou již v zásadě vtěleny do řady existujících norem či běžné praxe, nepovažujeme proto za nezbytnou dodatečnou regulaci.

1. Politické směry pro příští Evropskou komisi: Nový začátek pro Evropu: Moje agenda pro zaměstnanost, růst, spravedlnost a demokratickou změnu. [↑](#footnote-ref-1)
2. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - Zahájení veřejné konzultace o evropském pilíři sociálních práv, COM (2016) 127 final. [↑](#footnote-ref-2)
3. Detailněji jsou rozvedeny v příloze zmíněného sdělení *Evropský pilíř sociálních práv – první předběžný nástin*, http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15274&langId=en [↑](#footnote-ref-3)