

Diskusní materiály
k budoucnosti české
i evropské společnosti



PRÁCE – SOLIDARITA – LIDSKOST.
NOVÝ SOCIÁLNÍ STÁT
PRO NOVOU DOBU

**PROGRAMOVÝ DOKUMENT NĚMECKÉ SOCIÁLNÍ
DEMOKRACIE S PŘEDMLUVOU JANY MALÁČOVÉ**

M^da

PRÁCE – SOLIDARITA – LIDSKOST

NOVÝ SOCIÁLNÍ STÁT PRO NOVOU DOBU

ČÁST I: PRÁCE

Z německého originálu *Arbeit – Solidarität – Menschlichkeit. Ein neuer Sozialstaat für eine neue Zeit. Teil I: Arbeit* přeložila Zuzana Schwarzová.

Název: Práce – Solidarita – Lidskost. Nový sociální stát pro novou dobu.
Část I: Práce

Předmluva: Jana Maláčová

Jazyková redakce: Patrik Eichler, Kateřina Smejkalová

Sazba, grafický design: Burian a Tichák, s. r. o.

Tisk: Cíl, a. s.

Obálka: Tereza Melenová

© Masarykova demokratická akademie, z. s.

ISBN 978-80-87348-58-1 (tištěné vydání)

ISBN 978-80-87348-59-8 (elektronické vydání)

PŘEDMLUVA

Žijeme v rychlé a rychle se měnící době. Přicházejí převratné technologické změny kombinované se stárnutím společnosti. Čím dál urgentněji vidíme nutnost přechodu na udržitelnější způsob hospodaření. Destabilizace různého původu všude po světě způsobuje neočekávané přesuny obyvatelstva.

Ani náš trh práce v nadcházející době nebude ušetřen dalekosáhlých proměn a silných otřesů. Bude se měnit podoba jednotlivých profesí, některé zřejmě zaniknou zcela. Částečně budou ty zmizelé pravděpodobně nahrazeny novými, které si zatím stěží umíme představit. Jinak ale také může v budoucnu vypadat organizace a samotný výkon práce – již nyní zažívají rozmach digitální platformy zprostředkující jen jednotlivé úkoly, ale kupříkladu i coworkingové prostory pro tzv. nezávislé inovátory a start-upisty.

Někteří lidé budou chtít pracovat s prodlužující se délkou dožití déle, jiní naopak touží po kratší pracovní době, větší flexibilitě a lepších možnostech pro sladování s jinými důležitými oblastmi života, mnozí se budou nuceni requalifikovat, najít si úplně novou práci či překlenout období kratší či delší nezaměstnanosti. Budeme ale také muset být připraveni – a možná to budeme sami i čím dál tím nutněji potřebovat – zapojit lidi odjinud.

Jen z tohoto krátkého náčrtu toho, co by nás mohlo v blízké budoucnosti čekat, je zřejmé, že budeme muset nově promyslet rámec, ve kterém se u nás výdělečná práce odehrává, a zejména pak také sociální zabezpečení pracujících. Přicházející doba totiž zjevně bude turbulentní. Protože ale o nadcházejících výzvách leccos víme, můžeme je úspěšně zvládnout.

V uplynulých desetiletích se všude, sociálně demokratické programy nevyjímaje, sázelo hlavně na vlastní odpovědnost a přísnost jako principy, které lidi z obtížných a neočekávaných situací pomohou dostat. Nejpozději od minulé finanční a hospodářské krize jsme svědky toho, jak se všude v západním světě proti tomuto přístupu velké části společností bouří. Ona přísnost se totiž sice dlouhodobě a důsledně uplatňovala na ně, i když si své svízelné životní situace samy zavinily málokdy. Vyhýbala se ale velkým hráčům, kteří za ni svým společensky nezodpovědným chování mohli daleko spíš.

Tato nerovnoprávnost nyní vyhřezává v podobě strachu, hněvu a nenávisti vůči ještě slabším, které se projevují bezhlavými protestními volbami s dalekosáhlými důsledky jako v případě brexitu.

Sociální demokracie tedy začínají svůj dosavadní přístup postupně přehodnocovat. Konstatují, že se při vynucování flexibility, vlastní odpovědnosti a disciplinace materiální nouzí zašlo příliš daleko a bude pro budoucí výzvy potřeba hledat taková opatření, která se tomu vyhnou. Která budou víc sázet na solidaritu, jistotu, důstojnost a uznání životních zásluh. Budou zase více zohledňovat to, co člověka jako lidskou bytost definuje, co v životě pokládá za důležité a jak se v jakých sociálních situacích chová, a to včetně důsledků pro jeho politické postoje.

Přitom je třeba mít na paměti tradiční sociálně demokratický pohled na člověka: člověk je v principu tvor solidární a čínorodý, který po aktivním zapojení do společnosti touží, propůjčuje mu koneckonců naplnění a také svobodu, mimo jiné materiální. Přísná disciplinace a hrozba materiální nouze nikdy nic dobrého v člověku neprobudí, jen zatrpkne, bude nenávidět ty slabší i ty mocnější a bude společné soužití sabotovat, kdykoli se mu jen naskytne příležitost.

Právě na takových východiscích staví programový dokument německé sociální demokracie k reformě institucí světa práce a sociálního zabezpečení, jehož český překlad tímto ráda předkládám k programové debatě.

Sociálně demokratická strana Německa tímto dokumentem symbolicky skoncovává s neoliberální politikou Schröderovy reformy pracovního trhu a sociálních systémů s názvem Agenda 2010 přijatou v roce 2005. Jsem přesvědčena, že i naše společnost si může s velkými změnami, na jejichž počátku se nacházíme, uchovat stabilitu pouze, pokud bude soudržná, solidární, velkorysá a respektující k lidem, které změny zasáhnou více nebo kteří jsou hůře vybaveni jim čelit. Pokud se i nám podaří naše soužití podobným způsobem přetvořit, můžeme na konci na výzvách, které nás čekají, vydělat.

Dipl.-Pol. Jana Maláčová, MSc.

ministerně práce a sociálních věcí

místopředsedkyně ČSSD

PRÁCE – SOLIDARITA – LIDSKOST

NOVÝ SOCIÁLNÍ STÁT PRO NOVOU DOBU

ČÁST I: PRÁCE

Tento koncept přináší první z řady návrhů na reformu „sociálního státu pro novou dobu“. Následovat budou naše představy o dalších oblastech sociálního státu, jako je zajištění na stáří, zdraví, péče a podpora bydlení. Zde se zaměřujeme na zajištění šancí a ochrany v novém světě práce.

Přehled:

1. ŠANCE A OCHRANA V NOVÉM SVĚTĚ PRÁCE

(str. 10)

- **Posílit hodnotu práce – více sociálního dialogu a větší pokrytí kolektivními smlouvami**
 - zvýšit minimální mzdu výhledově na 12 eur
 - posílit pokrytí kolektivními smlouvami
 - více zaměstnaneckého spolurozhodování v podnicích

- **Zabezpečit nové formy výdělečné činnosti**
 - osoby samostatně výdělečné činné ochránit ve stáří
 - zrychlit zjišťování charakteru výdělečné činnosti
 - vypracovat novou definici zaměstnankyně/zaměstnance a podniku

- **Větší autonomie zaměstnanců při rozhodování o pracovní době: práce odpovídající potřebám v jiných oblastech života**
 - rozšíření přechodného částečného úvazku
 - zavedení rodičovské pracovní doby spolu s rodinným příspěvkem
 - zavedení osobního konta odpracované doby
 - právo na mobilní práci a ochrana před stíráním hranic mezi prací a volnem

- Více šancí ve světě práce
 - rozpracovat stávající *Zákon o šanci na kvalifikaci* v právo na další vzdělávání a garanci kvalifikace
 - financování třetího rekvalifikačního roku
 - rozvoj Spolkové agentury práce (Bundesagentur für Arbeit¹) ve Spolkovou agenturu práce a kvalifikace

- Uznání celoživotní práce v rámci solidárního sociálního zabezpečení
 - dostat více lidí pod ochranu sociálního zabezpečení
 - prodloužit podporu v nezaměstnanosti v případě kvalifikace
 - vyplácet podporu v nezaměstnanosti déle podle celoživotních zásluh

2. ZABEZPEČIT DĚTI A UMOŽNIT JIM VZDĚLÁNÍ A SPOLEČENSKÉ ZAČLENĚNÍ: VYPRACOVAT SOCIÁLNĚ DEMOKRATICKÉ ZÁKLADNÍ ZABEZPEČENÍ DĚTÍ

(str. 17)

- „Zákon pro silnou rodinu“ jako milník
- Sociálně demokratické základní zabezpečení dětí
 - 1. pilíř: finanční potřeby dítěte
 - 2. pilíř: příspěvky na infrastrukturu dětské péče a výchovy
 - vyčlenit děti ze systému dávek pro nezaměstnané²

3. OBČANSKÝ PLAT³ – VĚTŠÍ JISTOTA A RESPEKT

(str. 20)

- Větší šance na získání práce a uznání celoživotních zásluh
 - participace díky sociálnímu pracovnímu trhu
 - právo na doplnění si odborného vzdělání

¹ Obdoba českého úřadu práce.

² V současnosti děti nezaměstnaných dostávají určitý podíl výše příspěvku v nezaměstnanosti dospělého.

³ Jedná se o název plánované dávky, která má nahradit současnou paušální podporu v nezaměstnanosti „Arbeitslosengeld II“. Tu člověk dostává, jakmile ztratí nárok na prvotní podporu odvozenou z výše jeho dosavadních příjmů. V českém systému je tak nejspíše srovnatelná s institucí životního, respektive existenčního minima (není však podmíněna žádnou prací) a odpovídajících doplňkových doplatků.

- bonus k základnímu zabezpečení⁴ na další vzdělávání
 - odpovědnost Spolkové agentury práce i za lidi s nízkým příjmem, kteří mají nárok na doplátky ze sociálních systémů
- Respekt a vlídnost vůči občanům při pobírání občanského platu
- 2 roky ochranné doby před zohledněním majetku při výpočtu výše podpory a kontrolou velikosti obývaného bytu nezaměstnaných
 - reforma příspěvku na bydlení
 - nová podoba dohody o začlenění⁵
 - zachovat povinnost zapojit se do řešení své situace ze strany nezaměstnaných, ale odstranit nesmyslné a nedůstojné sankce
 - snadná dostupnost služeb a vstřícný přístup

Svět práce se mění vysokou rychlostí. Digitalizaci si už nelze odmyslet z žádné oblasti života a svět, v němž žijeme, mění dramatickým tempem. Obrovsky se zrychluje technologická proměna světa práce – poháněna je především obchodními modely založenými na datech a umělou inteligencí. Práce se také mění novými představami o povoláních, skrze nové modely pracovní doby a prostřednictvím proměněných nároků na kvalifikaci. Pro mnohé se tím otevírají nové možnosti a také nová práce. Současně to však vede k tomu, že se lidé obávají ztráty zaměstnání a toho, že už najdou jen špatně placenou a nejistou práci. Zároveň zažíváme proměnu společenských hodnot. Očekávání kladená na práci, pracovní dobu a fáze dalšího vzdělávání a jejich slučitelnost s různými životními modely a aktuálními životními situacemi se mění. Je tedy čas od základu aktualizovat rámec, ve kterém práci vykonáváme.

Německo je a zůstane společností práce. Technologickou proměnou práce nezmizí, pouze se bude výrazně a stále rychleji měnit. Naší odpovědí je „právo na práci“. To znamená, že solidární společenství se zaváže postarat se o každého jednotlivce a každému umožní

⁴ Tzv. základní zabezpečení (Grundsicherung) je synonymem pro paušální dávku „Arbeitslosengeld II“ (také Hartz IV) – viz. poznámka pod čarou č. 3.

⁵ Jedná se o smlouvu, kterou nezaměstnaní uzavírají s úřadem práce, ve které je stanoveno, v jakém rozsahu se musí vzhledem ke své situaci snažit o nalezení nového pracovního místa (např. stanovení počtu za měsíc odeslaných životopisů), respektive v jakých intervalech musí svou situaci s úřadem konzultovat.

pracovat a zapojit se – místo toho, aby se snažilo z této odpovědnosti vykoupit základním nepodmíněným příjmem. I nám leží na srdci, aby vznikla jistota výdělku v průběhu života a větší samostatnost při určování pracovní doby. Základní nepodmíněný příjem však považujeme za nesprávný, protože nesplňuje potřeby většiny lidí. Z „práva na práci“ pro jedince na rozdíl od toho vyplývá řada konkrétních nároků, které odpovídají jeho aktuální životní situaci. Důsledná realizace „práva na práci“ pro nás také znamená prověřit některé pravdy uplynulých dvaceti let a nově pojmut sociální stát. Toto jsou nové hlavní principy:

- Hlavními pilíři našeho příslibu sociálního státu jsou práce, solidarita a lidskost.
- To v první řadě znamená: sociální stát na jedné a občany a občanky na druhé straně spojují vzájemná práva a povinnosti.
- Dále to znamená: Příspěvky sociálního státu jsou sociálními právy, která občanům a občankám přísluší. Oni jsou držitelkami a držiteli těchto práv, žádnými prosebníky.
- Kromě toho to znamená: Sociální stát tyto příspěvky aktivně poskytuje, nečeká, až si o ně občanky a občané řeknou.
- Nakonec to znamená: Sociální stát musí respektovat jedince a jeho osudy. Musí vytvořit nástroje, které budou odpovídat individuálním nárokům a různým problémům, s nimiž se lidé potýkají.

Pro sociální stát v našem novém, proměněném světě práce to konkrétně znamená:

- Musíme systém a aparát uzpůsobit flexibilním, stále se měnícím podmínkám světa práce.
- Sociální stát má život lidí usnadňovat a zabezpečovat. Musí tedy být co možná nejméně byrokratický, transparentní, spolehlivý a dostupný bez překážek.
- Sociální stát chceme utvářet z perspektivy těch, kteří ho potřebují – ne z perspektivy těch, kteří ho zneužívají. Nezaměstnanost je jen zřídka osud, který si volíme sami.
- Sociální stát musí respektovat důstojnost jedince. Potřebuje-li někdo pomoc, nesmí to nikdy být považováno za stigma.
- Je třeba více uznávat celoživotní zásluhy. Sociální stát musí působit proti strachu ze sociálního propadu a umožňovat nové možnosti vzestupu.

-
- Nový sociální stát musí být spravedlivý k oběma pohlavím stejně a musí co nejlépe podporovat partnerský život.
 - Nový sociální stát je inkluzivním sociálním státem.
 - Dokáže zapojit přiměřeně všechny do jeho financování – i v době digitálních koncernů.

Považujeme za svůj úkol a máme ambice za takový sociální stát bojovat a umožnit novou solidární společnost. Ve vládě již důležité kroky tímto směrem uskutečňujeme – ale ještě nejsme u cíle.

1. ŠANCE A OCHRANA V NOVÉM SVĚTĚ PRÁCE

„Právo na práci“ nás staví před nejdůležitější úkol zvýšit hodnotu práce a posílit pozici zaměstnankyň a zaměstnanců. Klíčem k nezávislému životu zůstávají i v budoucnosti férové mzdy a dobré pracovní podmínky. Byly a jsou garantem sociální participace zaměstnankyň a zaměstnanců.

Abychom úspěšně formovali proměnu světa práce, musíme vyvážit zájmy zaměstnanec-kých a zaměstnavatelských organizací. Proto musíme **v Německu oživit sociální dialog**. Pokud ale jde o požadavky kladené na další vzdělávání a kvalifikaci, individuální samostatnost při určování pracovní doby a také nové formy práce, je nenahraditelným úkolem státu více se jim věnovat: stát musí zaměřit nový svět práce směrem k novým šancím a větší ochraně pro všechny.

POSÍLIT HODNOTU PRÁCE – VÍCE SOCIÁLNÍHO DIALOGU A POKRYTÍ KOLEKTIVNÍMI SMLOUVAMI

Ekonomicky a sociálně úspěšní budeme jen tehdy, pokud budeme o jednotlivých existujících zájmech jednat jako rovný s rovným. Ekonomický vývoj v ostatních zemích ukázal, že polarizace společnosti vede v konečném důsledku ke stagnaci. V době digitální změny potřebujeme **více sociálního dialogu a pokrytí kolektivními smlouvami**. Silné kolektivní smlouvy vedou k lepším mzdám a pracovním podmínkám a k vyrovnání zájmů jsou vhodnější než zadání ze strany státu.

Co chceme:

Zavedení zákonné minimální mzdy byl obrovský posun⁶. Musí ale dále růst. Sociální partneři proto potřebují lepší rámec, aby se mohli zhostit svého úkolu vyjednat v komisi pro minimální mzdu její přiměřenou výši. Zákon o minimální mzdě v roce 2020 zhodnotíme a rozpracujeme dál, jak jsme slíbili. Naším cílem je výhledové navýšení hodinové **minimální mzdy na 12 eur**. Dobrým příkladem by měla jít veřejná sféra a výši mezd zohledňovat při zadávání veřejných zakázek. Chceme proto na celostátní úrovni

⁶ Zákonem stanovená německé minimální mzda byla v Německu zavedena v roce 2015, do té doby byla stanovena pro jednotlivá odvětví v kolektivním vyjednávání. Pro rok 2019 činí 9,19 eur, a je tak oproti české minimální mzdě nominálně trojnásobná, při započítání zčásti nižších cen v ČR dvojnásobná.

vytvořit **zákon o dodržování kolektivních smluv** s minimální mzdou 12 eur, který by to zajistil.

K posílení sociální Evropy chceme navíc prosadit závazný rámec pro minimální mzdy a systém základního zabezpečení v rámci EU. To zajistí soudržnost a spravedlivou soutěž.

Minimální mzda ale může být vždy pouze dolní hranicí. Cílem jsou přiměřené tarifní mzdy. Sociální partnerství je veřejný statek, zajišťuje nejen spravedlivé vyrovnávání zájmů, ale také posiluje sociální soudržnost a hospodářskou stabilitu. Stát nemůže nahradit práci sociálních partnerů, ale musí vytvořit takové rámcové podmínky, aby sociální partnerství opět posílil.

Vítáme rozhodnutí Spolkového pracovního soudu, že kolektivní smlouvy mohou v zásadě zvýhodňovat členy odborů. Představuje tak impuls, avšak žádný nátlak, ke vstupu do odborů. Sociální partnerství je v ekonomickém i sociálním zájmu naší země. Budeme tedy spíše **daňově zvýhodňovat podniky vázané kolektivními smlouvami** než ty bez kolektivních smluv. Zato zrušíme zaměstnavatelské právo veta při rozšiřování působnosti kolektivní smlouvy⁷, aby ho už zaměstnavatelé nemohli blokovat. **Posílíme** zaměstnanecké **spolurozhodování** coby demokratický princip a stabilní oporu německé ekonomiky. Potlačování snah zaměstnaných v podnicích spolurozhodovat bude přísněji trestáno.

Zasazujeme se o to, aby se třicet let po pádu berlínské zdi vyrovnaly mzdy a pracovní podmínky na východě a západě země.

ZABEZPEČIT NOVÉ FORMY VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI

Proměna světa práce přináší vznik nových forem výdělečné činnosti a činní jednotlivé individuální kariéry v průběhu let rozmanitější. Otevírá nové perspektivy, nové šance a nové možnosti jejich utváření. Odměňování, pracovní podmínky a praxe individuálního zabezpečení jsou u nových samostatně výdělečně činných osob tak rozdílné, že jim nelze všem měřit stejným metrem. Zejména u vysoce kvalifikovaných osob už je flexibilní projektová práce po omezených časových úsecích neodmyslitelnou součástí jejich životů, stejně jako smíšené týmy interních a externích pracujících a expertek a expertů na volné noze, třeba ve start-upech nebo v oboru inovací a informačních a komunikačních technologií. Napro-

⁷ Německé ministerstvo práce a sociálních věcí má za určitých podmínek pravomoc rozšířit působnost dojednané kolektivní smlouvy (která je v Německu vždy sektorového, ne podnikového charakteru) i na podniky z vymezené branže a lokality, na které se dosud smlouva nevztahovala.

sto jinak vypadá nízkopříjmový sektor v oblasti služeb vykonávaných osobami samostatně výdělečně činnými. Musíme začít aktivně působit hlavně u samostatně výdělečně činných jednotlivců, abychom i jim umožnili šance šité na míru a i jim zajistili nutnou ochranu.

Platformy jsou v organizaci práce relativně novým fenoménem, můžeme je ale chápat jako posly nových ekonomických struktur. Mění klasický hierarchický princip organizace v podnicích směrem k síťové struktuře. Setkáváme se s jejich různými formami, jak ve vysoce kvalifikovaném zaměstnaneckém segmentu, kde se pracuje v „agilních“ týmech, tak v oblasti prekérního zaměstnávání jako u „klasických“ posílkovských platforem.

Všechny mají společné rušení jasných hranic organizace do jednoho podniku se zásadními důsledky pro zaměstnance: zdánlivě nezávislá činnost, smlouvy o dílo, agenturní zaměstnávání nebo smlouvy na dobu určitou se v ekonomice platforem stále více rozmáhají. Současně zažíváme, že se práce a život stále více prolínají, čímž ve světě práce vznikají nové druhy zátěže. S tím důsledkem, že ochranná funkce pracovního práva už v těchto vysoce flexibilních formách podnikové a pracovní organizace nefunguje.

Co chceme:

„Právo na práci“ pro nás znamená zajistit ochranu i pro nové formy výdělečné činnosti. Chceme sociálně zajištěnou nezávislou činnost a zároveň chceme bojovat proti vykořisťování samostatně výdělečných jednotlivců, např. v ekonomice platforem. Proto jsme již snížili na polovinu minimální příspěvek na zdravotní pojištění pro osoby samostatně výdělečně činné a tyto **osoby také zapojíme do zákonného zabezpečení na stáří**. Jedině tak můžeme v této rostoucí skupině v našem světě práce zabránit chudobě ve stáří. Zjištění, zda někdo pracuje v závislé či nezávislé činnosti (**zjišťování charakteru činnosti**), je centrálním bodem, jak zabránit švarcsystému a nastolit transparentnost v sociálních právech a právu na ochranu práce. Musí zůstat zachováno individuální posuzování jednotlivých případů, aby bylo spravedlivé. O charakteru činnosti ale musí mít rychle jasno zaměstnanci i podniky, a to již před vlastním zahájením činnosti. To je důležité právě pro samostatně výdělečné jednotlivce. Proto se musí zjišťování charakteru činnosti, které je také v jejich zájmu, zrychlit.

Ekonomika platforem nás staví hned před dvojnásobnou výzvu: Podporujeme jednak obchodní modely, které mají za cíl udržitelný ekonomický úspěch, nikoliv vykořisťování osob samostatně výdělečně činných nebo zaměstnanců. Platformy, které neutíkají před veškerou společenskou etikou, ale naopak dostávají své zaměstnavatelské zodpo-

vědnosti, podpoříme inteligentním právním rámcem. Platformy nejsou žádné neutrální „třetí strany“, jsou to zaměstnavatelé jako jiné podniky. Proto jasně definujeme, že platformy jsou regulérní firmy. Vypracujeme **novou definici podniku**, která zohlední změny směrem k sítím a objasní funkci takového zaměstnavatele.

V ekonomice platformem ale také vzniká stále více hybridních pracovních poměrů, které se nacházejí na pomezí mezi nezávislou a závislou činností. V Rakousku a Francii byly pro podobné typy nové nezávislé činnosti vytvořeny rámcové právní podmínky. Tyto modely prověříme a předložíme návrhy na **novou definici zaměstnance**. Cílem je zajistit pro pracující v ekonomice platformem pracovní práva a určité minimum pracovních podmínek, minimální odměňování nebo sociální ochranu.

Sociální práva a férové hospodaření musí mít svůj význam i v ekonomice platformem. Naši vůdčí myšlenkou je digitalizace namísto vykořisťování.

VĚTŠÍ AUTONOMIE ZAMĚSTNANÝCH V URČOVÁNÍ PRACOVNÍ DOBY, KTERÁ BUDE ODPOVÍDAT JEJICH POTŘEBÁM V OSTATNÍCH OBLASTECH ŽIVOTA

Práce musí být přizpůsobena životu. Stále více lidí si z nejrůznějších důvodů přeje mít více vlády nad svým časem. Potřebujeme znát odpovědi na jejich požadavek flexibility ve prospěch rodiny, ošetřování, péče, ale i dalšího vzdělávání nebo sociální angažovanosti. Nejde o nic menšího než nový kompromis ohledně flexibility v digitálním věku a v novém světě práce, v němž si lidé chtějí organizovat osobní změny ve svém životě samostatně.

Co chceme:

Již **přechodným částečným úvazkem** (tedy možností pracovat dočasně na částečný úvazek s právem se vrátit na plný úvazek) jsme zavedli právo na částečný úvazek. Zejména pak ženy, které pracují na částečný úvazek častěji, díky tomu nekončí tak často v profesní slepé uličce. Proto chceme úspěšný model přechodného částečného úvazku výrazně rozšířit, otevřít ho pro více pracujících v Německu a provázat s podněty k dalšímu vzdělávání a kvalifikaci. Jde ale také o větší svobodu pracujících při sladování osobního a pracovního života. Podle Německého institutu pro ekonomický výzkum (DIW) by teoreticky mohlo 40 % pracujících v Německu pracovat z domu. Pouze 12 % pracujících se jejich přání flexibilní práce splní. Podniky se musí otevřít – pokud se tak již nestalo – inovativním

formám práce, které využívají možnosti digitálních technologií, i pokud jde o nároky pracujících. Dobré firmy zde jdou příkladem: new work už je pro ně realita. Našly regulaci pro mobilní práci nebo home office, která je v souladu s ochranou zdraví a sladováním práce s osobním životem. Ty budeme podporovat. Ukotvíme v zákoně **právo na mobilní práci a home office**, aby mohli zaměstnankyně a zaměstnanci profitovat z digitálních výhod. Pracující ale budeme chránit také před jejich přílišným využíváním a neustálou dostupností nebo přítomností vyžadovanou zaměstnavatelem. Budeme chránit právo na nezastižitelnost a podpoříme pracovní modely, které posílí zdraví pracujících. Chceme umožnit převoditelnost konta odpracované doby při změně firmy.

Stále více žen a mužů si chce výdělečnou práci a práci v rodině mezi sebou rozdělit, ale mnozí selhávají kvůli překážkám všedního dne a pracovního trhu, který stále ještě předpokládá ideál mužské pracovní síly na plný úvazek. Proto podpoříme partnerské modely pracovní doby, aby bylo možné aktivní otcovství a aby mohli být oba rodiče profesně úspěšní.

Model zkrácené rodičovské pracovní doby tak usnadní flexibilnější rozdělení času mezi práci, děti a rodinu, ale také péči, a příspěvkem pro rodinu současně zabezpečí dělení mezi partnery a ekonomickou stabilitu.

Aby vzniklo více volnosti při utváření vlastního života, navrhujeme, aby stát zřídil pro každého občana konto odpracované doby. Nejen bohatí dědicové by měli v průběhu ekonomicky aktivního života mít nárok na odvalu ke změnám. Myšlenka **osobního konta odpracované doby** vychází ze vzorů existujících v kolektivních smlouvách. Základ tohoto konta mají tvořit příspěvky pracujících, takže si na tomto kontě budou střídat čas, který mohou kolektivní smlouvy nebo stát dodatečně navýšit na zvláštní, podpory hodné účely, např. na celoživotní nebo další vzdělávání. Výhodou je, že se tímto způsobem přesčasy neztratí, nýbrž se promění v jakousi časovou poukázku, která v životě člověka zajistí více volnosti. Když tedy někdo změní podnik, jeho hodiny se neztratí, budou přenosné. Zůstanou na kontě a poputují, se státní garancí, k novému zaměstnavateli nebo do nového zaměstnání. Současně lze konto nabít startovním balíčkem hodin.

Osobní konto pracovní doby působí ve třech směrech: Zaprvé se usnadní udělat si čas na péči, opatrování, výchovu dětí, získávání kvalifikace nebo i zkrácení pracovní doby. Zadruhé tím zaměstnankyně a zaměstnanci získají možnosti zlepšení kvalifikace a dalšího vzdělává-

ní, které mohou využít nezávisle na zaměstnavateli. Pracující zatřetí ale získají také šanci na přípravu a realizaci vlastního podnikání.

VÍCE ŠANCÍ VE SVĚTĚ PRÁCE

Technologické změny náš svět práce obrovsky změní. OECD vychází z předpokladu, že se do roku 2030 zásadním způsobem promění přes 35 procent všech povolání. V některých odvětvích navíc vzroste poptávka po odborné pracovní síle, zatímco v jiných je už dnes pracovních sil přebytek. To vše od zaměstnankyň a zaměstnanců vyžaduje stále častější změnu činnosti. Vzdělání a profese, které po ukončení školy, odborného vzdělání, popř. studia předpokládaly výkon jednoho a téhož povolání, se budou vyskytovat stále méně. Je proto úkolem každého solidárního společenství co nejvíce podporovat jedince, aby si zvyšoval kvalifikaci v rámci svého zaměstnání, aby si rozšiřoval svůj profesní prostor a aby se mu na pracovišti dostalo co nejlepší ochrany zdraví a prevence. Dobrým příkladem je modelový projekt „kontrola nad 45“ – jde o to včas zjistit, zda člověk dokáže vydržet ve svém povolání, popř. zjistit zdravotní rizika s tím spojená. Zdravý pracovní život je rovněž předpokladem, aby lidé nesklouzli do nezaměstnanosti, nejen vzdělání a kvalifikace.

Z „práva na práci“ pro nás vychází, že solidární pracovní pojištění zajistí, aby k nezaměstnanosti vůbec nedošlo. **Zákon o šanci na kvalifikaci**, který vstoupil v platnost k 1. lednu 2019, je milníkem, protože zlepšuje podporu dalšího vzdělávání pro pracující, jejichž pracovní činnost mohou nahradit technologie. Spolu se Zákonem o šanci na kvalifikaci přichází již teď právo na poradenství o dalším vzdělávání.

Co chceme:

Právo na poradenství rozšíříme v zákonný **právní nárok na další vzdělávání**. To pracujícím v době strukturních změn pomůže zachovat si svou zaměstnatelnost. Pro ty, jejichž práce zmizí v důsledku technologických změn, navíc vytvoříme **garanci kvalifikace**. Jádrem této garance kvalifikace tvoří nárok na rekvalifikaci, pokud bude hrozit zrušení pracovního místa, spojený se zárukou náhrady mzdy. Chce-li se někdo kvalifikovat pro nové povolání, má se mu dostat podpory, nikoliv znevýhodňování prostřednictvím srážek ze mzdy.

Největším osobním rizikovým faktorem je dosud chybějící odborné vzdělání jak při ztrátě práce, tak při pozdějším pobírání dávek v nezaměstnanosti. Proto budeme financovat také **třetí rekvalifikační rok**.

Tímto způsobem krok po kroku vybudujeme zabezpečení v nezaměstnanosti v **solidární sociální zabezpečení**, které nepřijde ke slovu až při její ztrátě, ale pomůže, aby k nezaměstnanosti vůbec nedošlo. To si žádá vybudovat plošnou, kvalitní nabídku poradenství ze strany Spolkové agentury práce, která bude rozšířena ve **Spolkovou agenturu práce a kvalifikace**.

UZNÁNÍ CELOŽIVOTNÍCH ZÁSLUH V SOLIDÁRNÍM SOCIÁLNÍM ZABEZPEČENÍ

Mnozí se obávají sociálního propadu v případě ztráty práce. Bojí se, že budou po roce staveni na stejnou úroveň s lidmi, kteří nepracují již dlouho nebo vůbec. Považují za mimořádně nespravedlivé, že v tomto případě nezáleží na odvedené práci a délce období, po které přispívali do sociálního systému.

Nové formy práce, jako je projektová práce, nebo zlomy v důsledku strukturálních změn vedou k tomu, že lidé vykonávají práci nepravidelně a přerušovaně. Tomu se musí solidární sociální zabezpečení přizpůsobit, aby bylo pojištěním ochráněno více lidí. Proto jsme již rozšířili pojištění pro případ nezaměstnanosti, a poskytujeme nyní tedy více pracujícím čas, aby dosáhli na minimální ochrannou dobu.

Co chceme:

Ještě více usnadníme dostupnost ochrany poskytované podporou v nezaměstnanosti, a tím zabezpečíme více lidí, kteří pracují v nových formách zaměstnávání nebo mají nestálý způsob výdělků.

Navíc chceme zavést **solidární sociální zabezpečení, které bude více uznávat celoživotní práci a současně dá člověku nové šance na vstup na trh práce a na vzestup v jeho rámci**. K tomu patří výrazné prodloužení doby pobírání podpory v nezaměstnanosti (tzv. Arbeitslosengeld I, ALG I⁸), a to v dvojím ohledu.

Zaprvé chceme zavést **nárok na kvalifikaci, tzv. podporu v nezaměstnanosti Q** (Arbeitslosengeld Q, ALG Q): Všichni, kdo po třech měsících ALG I nenajdou práci, získají

⁸ Jedná se o prvotní podporu v nezaměstnanosti, jejíž výše se orientuje podle výše dosavadního příjmu – tvoří zpravidla jeho 60–70 procent. Délka jejího pobírání nyní vychází z odpracované doby a pohybuje se v rozmezí 6 až 12 měsíců, u nezaměstnaných nad 58 let věku to může v současnosti být až 24 měsíců.

nárok na dávky na cílenou podporu kvalifikace a na s tím spojenou ALG Q, jejíž výše bude odpovídat ALG I. ALG Q se po dobu 12 měsíců nebude připočítávat k době pobírání ALG I, potom bude možné připočíst nárok na polovinu ALG I. Další vzdělávání s podporou ALG Q může být poskytnuto až po dobu 24 měsíců.

Pro ty, kteří se rekvalifikují, se tím výrazně prodlouží nárok na ALG I – a také se zvýší šance, že najdou nové pracovní místo. Zadržujeme ještě navíc k platné regulaci **dobu pobírání podpory v nezaměstnanosti více vztahovat k celoživotní práci**, a to tak, že pracujícím, kteří odváděli příspěvky na pojištění pro případ nezaměstnanosti po dlouhá léta, zajistíme **delší nárok na pobírání podpory v nezaměstnanosti**. Nezávisle na věku se nárok na podporu zvýší u těch, kteří přispívali alespoň 20 let, o další tři měsíce, od 25 let přispívání o šest měsíců a od 30 let o devět měsíců. Při nároku na podporu v nezaměstnanosti o délce přes 24 měsíců se bude doba ALG Q započítávat degresivně tak, že celková maximální délka možného pobírání podpory bude činit 36 měsíců. Model má mít takovou podobu, aby na straně zaměstnavatelů nevznikl falešný impuls vytlačovat starší zaměstnankyně a zaměstnance z podniků – např. započítáváním odstupného.

2. ZABEZPEČIT DĚTI A UMOŽNIT JIM VZDĚLÁNÍ A ZAPOJENÍ DO SPOLEČNOSTI: SOCIÁLNĚ DEMOKRATICKÉ ZÁKLADNÍ ZABEZPEČENÍ DĚTÍ

Většinu dětí a mladistvých v Německu se daří dobře: Chodí do dobrých zařízení předškolní péče a dobrých škol, dostávají se jim intenzivní podpory od rodičů, sportují, hrají na nástroje a spolu s přáteli objevují svět – ve svém bezprostředním okolí, na internetu i na cestách.

Pravdou ale také je, že každé páté dítě je postiženo různými druhy chudoby. Děti kvůli nezaměstnanosti rodičů a skutečnosti, že jejich rodiče málo vydělávají, zažívají chudobu a sociální vyloučení. Finanční chudoba rodin jde často ruku v ruce s horšími šancemi dětí na vzdělání a zapojení do společnosti. Téměř polovina dětí z rodin pobírajících podpo-

ru v nezaměstnanosti (Arbeitslosengeld II, ALG II⁹) pochází z domácností samoživitelek či samoživitelů.

My máme jasno: V bohaté zemi jako je Německo nesmí žádné dítě vyrůstat v chudobě – a děti nesmějí být pro rodiče rizikem upadnutí do chudoby. Rodiny nesmějí sklouznout do nutnosti pobírat sociální dávky jen proto, že jejich výdělek nestačí i na potřeby dětí. Chceme ten nejlepší možný rozvoj pro všechny děti. A proto je nutné zajistit jak finanční potřeby, tak dobrou nabídku zapojení do společnosti a vzdělání.

Proto jsme uvedli do chodu **Zákon pro silnou rodinu**, který rozšiřuje vzdělávací a participační balíček pro děti z rodin pobírajících sociální dávky a pro děti rodičů pobírajících přídatky na dítě, navyšuje roční objem příspěvku na školní potřeby a zajišťuje bezplatné obědy a bezplatnou dopravu pro žáky. Přídatky na děti pro rodiny s nízkými příjmy se zvýší a rozšíří. Abychom lépe zahrnuli rodiny potřebující pomoc, umožníme přístup k přídatku na dítě pro mnohé, kteří na něj dnes nemají nárok, a současně je osvobodíme od poplatků za zařízení předškolní péče. Díky těmto opatřením pomůžeme přímo a rychle také samoživitelkám a samoživitelům.

Co chceme:

Chceme základní zabezpečení pro **všechny děti** v Německu, které jim umožní dobře a zdravě vyrůstat. Za tímto účelem dosavadní, jednotlivě vyplácené, jednotlivě žádané a zčásti i vzájemně započítávané dávky (příspěvek na dítě, daňové odečty na děti, dodatečný přírůstek na dítě, balíček na vzdělávání a participaci nebo dávky vycházející z podpory pro nezaměstnané – podle sociálního zákoníku SGB II¹⁰) sjednotíme v jedno základní zabezpečení dětí, a **system tak zjednodušíme**. Za tímto účelem chceme lépe sladit i prolínání s příspěvkem na bydlení a zálohovaným výživným. Z tohoto budou profitovat zejména děti samoživitelů a samoživitelek.

Naše sociálně demokratické základní zabezpečení všech dětí sestává **ze dvou pilířů**: Neorientuje se pouze podle finančních potřeb dítěte, ale zohledňuje také **infrastruktur-**

⁹ Podporu v nezaměstnanosti „Arbeitslosengeld II“ člověk dostává, jakmile ztratí nárok na prvotní podporu odvozenou z výše jeho dosavadních příjmů. V českém systému je tak nejspíše srovnatelná s institucí životního, respektive existenčního minima (není však podmíněna obecně prospěšnými pracemi a odpovídajících doplňkových doplatků).

¹⁰ Odkaz na konkrétní Zákoník sociálního zákonodárství.

ní příspěvky na školku, školu, celodenní péči o děti a doučování. Nová dávka se skládá z obou pilířů – „individuálního základního zabezpečení“ a „podpory infrastruktury dětské péče a výchovy“. Chceme proto, aby bylo na úrovni státu, spolkových zemí i obcí více zařízení jako jsou školky, školy, zařízení celodenní péče, obědy a mobilita zdarma. Dostupná pro všechny ale musí být i kultura a zapojení se do ní. Sociální demokracii navíc obzvláště záleží na tom, aby žádné dítě s postižením kvůli němu nezažívalo znevýhodňování. Proto je nutné všechna tato zařízení uzpůsobit bezbariérově.

Chceme i nadále, aby byly **děti považovány za součást rodiny**. Základní zabezpečení dětí se proto řídí příjmy rodičů. Vychází z návrhů na zlepšení Zákona pro silnou rodinu a s nimi spojených lepších dodatečných přídavků na dítě a balíčku na vzdělání a participaci a krok po kroku je rozvíjí dále.

Nové základní zabezpečení pro děti chceme **pojmut komplexně**: Proto se skládá z existenčního minima a potřeb pro rozvoj dítěte. Zákon pro silnou rodinu nejprve zajistí rodičům s nízkými příjmy existenční minimum ve výši 408 eur na dítě za měsíc v podobě dodatečného přídavku na dítě. Na tomto základě bude koncipováno sociálně demokratické základní zabezpečení dětí. Orientovat se bude podle příjmu rodičů. Výši příspěvku na potřeby rozvoje je třeba ještě v přiměřené míře určit.

Chceme děti **vymanit z pobírání dávek v nezaměstnanosti** (podle SGB II). Tento systém má za cíl starat se o osoby hledající práci a tu jim zprostředkovávat. Ani jedno se dětí a jejich potřeb netýká. Potřebují péči a podporu vhodnou pro děti, zaměřující se na vzdělání a možnosti participace. Proto nově definujeme i dosavadní model jednotky pobírající podporu, a tím lépe zohledníme konkrétní životy rodin.

Nejlepší cestou, jak zabránit dětské chudobě, je zprostředkovat jejich rodičům dobře ohodnocenou práci. I v případě základního zabezpečení dětí uznáváme hodnotu práce a práci oceňujeme. Chceme, aby se rodičům s nízkými příjmy vyplatil vyšší výdělek. Je pro nás důležité, aby rodiče kvůli dětem neupadli do chudoby.

Naše základní zabezpečení dětí bude nebyrokratická a snadno srozumitelná dávka, protože bude rodinám nabízena aktivně a bude možné o ni zažádat digitálně. „Digitální přídavek na dítě“, který bude zaveden v roce 2019, je k tomu prvním krokem.

Chceme, aby se prosadilo každé dítě. Proto je pro nás **každé dítě stejně hodnotné**. Rodiče s vyššími příjmy už v budoucnu nebudou moci pobírat na péči o děti a na jejich výchovu více peněz než rodiny s nižším příjmem.

3. OBČANSKÝ PLAT¹¹: VĚTŠÍ JISTOTA A RESPEKT VĚTŠÍ ŠANCE NA PRÁCI A UZNÁNÍ ZÁSLUH

Právo na práci pro nás znamená, že solidární společenství bude lidem, kteří chtějí pracovat, nabízet vytvořené pracovní pozice, a tím financovat práci namísto nezaměstnanosti. Proto jsme již zavedli **sociální pracovní trh**. Dlouhodobě nezaměstnaní tím získají novou perspektivu na práci s povinnými odvody na sociální pojištění a na zapojení do společnosti.

Co chceme:

Chceme zásadně změnit stávající základní zabezpečení a vytvořit prostřednictvím občanského platu nárok na dávku, která má člověka zabezpečit a umožnit mu zapojení (právo na práci). „Právo na práci“ pro nás znamená, že občanky a občané dostanou přesně pro ně uzpůsobenou nabídku dalšího vzdělávání/kvalifikace nebo i práce. Za tímto účelem výhledově rozšíříme sociální pracovní trh. Chceme také pro ty, kdo dostávají občanský plat a nemají dokončené odborné vzdělání, zavést zákonné **právo na podporu při dokončení odborného vzdělání**, které bude doprovázeno nabídkami možné podpory. Dosavadní úpravu, že podpora trvá pouhé dva roky, považujeme za nesmyslnou, protože řada oborů trvá tři roky. Proto chceme, aby kvalifikační opatření mohla podpořit i programy trvající déle než dva roky nebo aby obsáhla **kompletní odborné vzdělání**. K občanskému platu podle nás patří měsíční **bonus na další vzdělávání**.

Mnozí pracující jsou dnes kvůli nízkým příjmům nebo snížené pracovní době odkázáni na dorovnávání svých příjmů prostřednictvím ALG II. Mnozí denně pracující lidé to považují za nespravedlivé a vidí v tom nedostatek uznání jejich práce. Nikdo, kdo pracuje – a už vůbec nikdo, kdo pracuje na plný úvazek – by neměl mít zapotřebí dorovnávat svůj příjem dávkami. Každá vykonávaná práce je natolik hodnotná, aby se ze mzdy za ni dalo žít. To patří k základním sociálně demokratickým hodnotám. Je proto nutné zamezit nízkopříjmovému sektoru. Nejlepšími prostředky jsou vyšší minimální mzda, pokrytí

¹¹Jedná se o název plánované dávky, která má nahradit současnou paušální podporu v nezaměstnanosti „Arbeitslosengeld II“. Tu člověk dostává, jakmile ztratí nárok na prvotní podporu odvozenou z výše jeho dosavadních příjmů. V českém systému je tak nejspíše srovnatelná s institucí životního, respektive existenčního minima (není však podmíněna žádnou prací) a odpovídajících doplňkových doplatků.

kolektivními smlouvami a více možností práce na plný úvazek. Jakmile vzroste zákonná minimální mzda na 12 eur, vznikne také prostor, jak rozšířit možnosti přivýdělku v rámci solidárního občanského platu.

Kdo pracuje a přispívá na sociální pojištění v nezaměstnanosti, a přesto je odkázán na doplňkové dávky, by měl v budoucnu **spadat do agendy Spolkové agentury práce**. Zatím to platí jen pro ty, kterým nestačí ALG I. V budoucnu by měli do agendy Spolkové agentury práce patřit všichni výdělečně činní platící příspěvky.

RESPEKT A VSTRÍCNOST U OBČANSKÉHO PLATU

Podpora i v delší nezaměstnanosti je sociální právo – nikdo se kvůli tomu nesmí cítit stigmatizovaný. Občanský plat představuje nové chápání empatického, podporujícího sociálního státu, který má blízko k občanům – a toto nové chápání požaduje dalekosáhlé změny praxe, právě pokud jde o **respekt k celoživotní práci** jedince, vzájemný přístup při konfliktech a také o jazyk, poradenství, péči a transparentnost jednání.

Co chceme:

Při přechodu od ALG I¹² k občanskému platu je nutné lépe uznávat a chránit celoživotní práci. Přejídné pobírání občanského platu se nesmí okamžitě projevit na bydlení nebo nesmí nutit lidi, aby spotřebovali své úspory.

Chceme z lidí tyto starosti sejmout a podpořit je, aby se mohli soustředit na hledání práce. Proto těm, kterým skončí pobírání ALG I, **nebudeme po dva roky kontrolovat majetek a velikost bytu**. Chceme také rozšířit ochranu používaného majetku v bytě a sjednat patřičnou regulaci pro nájemníky. Nikdo, kdo je odkázán na pobírání občanského platu, nesmí být nucen v této době opustit svůj byt.

Reformou příspěvku na bydlení současně zamezíme, aby byl někdo odkázán na občanský plat pouze kvůli vysokým cenám za bydlení.

Občanský plat bude obsahovat regulaci, která umožní zvládnout speciální potřeby a potíže, třeba pro případ, že se náhle rozbije pračka a zároveň doslouží stará zimní bunda.

¹²Jedná se o prvotní podporu v nezaměstnanosti, jejíž výše se orientuje podle výše dosavadního příjmu – tvoří zpravidla jeho 60–70 procent. Délka jejího pobírání nyní vychází z odpracované doby a pohybuje se v rozmezí 6 až 12 měsíců, u nezaměstnaných nad 58 let věku to může v současnosti být až 24 měsíců.

Občanský plat je sociální občanské právo. Spočívá na principu solidarity a na základním předpokladu, že lidé sociální stát potřebují a že ho nezneužívají. Samozřejmě, že potřebujeme i **povinnost zapojit se**, protože práva a povinnosti jsou v solidárním společenství dvěma stranami téže mince. V občanském platu jsou podněty, cílená pomoc a povzbuzení důležitější než sankce. **Nesmyslné a nedůstojné sankce se musejí zrušit**. Přísnější sankcionování osob mladších 25 let je dokonce zjevně kontraproduktivní. Nikdo také kvůli sankcím nesmí mít strach, že přijde o střechu nad hlavou, proto chceme zrušit snižování příspěvku na bydlení. Kompletní odejmutí dávek už by nemělo existovat.

Každá občanka a každý občan má ze strany sociálního státu nárok na důstojný a respektující přístup, na partnerství rovného s rovným a na jednoduchý a srozumitelný postup. Konflikty zde nezřídka vznikají proto, že postup je občany považován za byrokratický a odmítavý a strany si vzájemně vyčítají nedostatečnou spolupráci a despekt, ale i svévolné rozhodování za dotčené. Pokud na tom nic nezměníme, vyzní všechna další opatření naprázdno, protože nebudou zajištěna samotná východiska společné snahy překonat potřebu pobírání podpory. Proto v krátké době přepracujeme formuláře, žádosti a vyznění a postupně je zjednodušíme do krátké, **srozumitelné a transparentní podoby**. Pokud to nebude stačit, budeme uvažovat o zavedení asistentů, kteří budou pomáhat při vyplňování formulářů a provedou žadatele procesem podávání žádosti. Především ale nahradíme dohodu o začlenění, základní smlouvu mezi žadatelem a pracovním úřadem, **dohodou o participaci**, která silněji zohlední zájmy osob pobírajících občanský plat a bude více odpovídat **partnerské dohodě rovného s rovným**. Také při poskytování dávek chceme zajistit pomocí určitého klíče dostatek personálu, který umožní intenzivnější péči a zabrání přehlcení. Zvýšením **limitu triviálních částek**¹³ chceme také do budoucna zabránit ekonomicky nesmyslnému zpětnému vymáhání, které pouze způsobuje konflikty na obou stranách.

Chceme takový sociální stát, který nebude možnosti vyplácení dávek tajit, ale bude fungovat jako asistent a vysvětlí občankám a občanům, kteří se obrátí na jeho instituce, jakou pomoc mohou dostat a jak. Jde o to neztěžovat lidem již tak těžkou situaci. Kdo potřebuje pomoc, připadá si často jako v administrativním bludišti. Tak to nemůže zůstat. Od občanek a občanů nelze očekávat a také není nutné, aby se zajímali o to, v jaké

¹³ Jde o limity, do kterých se nevymáhají zpět špatně vyměřené dávky.

právní oblasti včetně všech detailů se pohybují: Mají zkrátka nárok dostat jednoduchou a srozumitelnou odpověď. V lidském sociálním státě k tomu patří také to, že vyrozumění a korespondence s úřady probíhá ve srozumitelném jazyce. Chceme vytvořit nízkoprahové, vstřícné a **přehledné cesty, jak dostat odpovědi na všechny otázky ohledně sociálního státu**, které přinesou nebyrokratická vysvětlení a nezávislá poradenská místa. Navíc chceme **občanský plat realizovat digitálně a zpřístupnit ho online**, aby vznikla transparentnost, snížily se překážky a aby se s časem občanů a občanek i časem úředníků zacházelo efektivně. Nakonec zůstane víc času na to podstatné: na rozhovory o možnostech pomoci a na poradenství založené na důvěře a na společném vymýšlení možných řešení a perspektiv.

Přehled kategorií:

Nárok pro osoby hledající práci: podpora v nezaměstnanosti ALG I

Nárok na kvalifikaci: podpora v nezaměstnanosti ALG Q

Nárok dětí: základní zabezpečení dětí

Nárok na zajištění a participaci: občanský plat

V edici *Diskusní materiály k budoucnosti české i evropské společnosti* zatím vyšlo:

1. HEJDUK, R., SMEJKALOVÁ, K., ŠPIDLA, V.: Budoucnost práce. Oranžová kniha Masarykovy demokratické akademie (2017)
2. SMEJKALOVÁ, K.: Digitální nádeníci hledají svá práva. Texty o společnosti v časech systémové změny (2017)
3. ČEPELOVÁ, H., JAŠUREK, M.: Sociální demokracie hledá nové místo, příběh i tvář. Nizozemské volby 2017 (2018)
4. KOUBEK, J.: Volební chování českých velkoměst v historické perspektivě se zaměřením na výsledky levice (2019)
5. HARATYK, P.: Pokrok k přijetí eura ze strany Bulharska, Rumunska a Chorvatska (2019)

Všechny publikace jsou dostupné na www.masarykovaakademie.cz/publikace a v digitální knihovně issuu.com/mdakademie.

- Nikdo, kdo pracuje – a už vůbec nikdo, kdo pracuje na plný úvazek – by neměl mít zapotřebí dorovnávat svůj příjem dávkami.
- Příspěvky sociálního státu jsou sociálními právy, která občanům a občankám přísluší. Oni jsou držitelkami a držiteli těchto práv, žádnými prosebníky.
- Sociální stát chceme utvářet z perspektivy těch, kteří ho potřebují – ne z perspektivy těch, kteří ho zneužívají. Nezaměstnanost je jen zřídka osud, který si volíme sami.
- Sociální stát musí respektovat důstojnost jedince. Potřebuje-li někdo pomoc, nesmí to nikdy být považováno za stigma.

„Nový sociální stát pro novou dobu“ je programovým dokumentem, který v únoru 2019 přijalo předsednictvo německé sociální demokracie SPD. Vytýčuje hlavní programové směřování strany v blízké budoucnosti, předkládá hrubé obrysy nových konceptů a opatření. Na jeho základě by měl do konce roku 2019 vzniknout ve vnitrostranické diskuzi konsenzus na podrobnějším a konkrétnějším programu strany v této oblasti.