



Rada
Európskej únie

V Bruseli 29. novembra 2019
(OR. en)

14340/19

SOC 760
EMPL 574

POZNÁMKA

Od:	Predsedníctvo
Komu:	Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Predmet:	Budúcnosť sociálneho <i>acquis</i> EÚ v oblasti zamestnanosti a pracovnoprávných vzťahov – diskusia o smerovaní

Delegáciám v prílohe zasielame usmerňujúcu poznámku, ktorú vypracovalo predsedníctvo na účely uľahčenia rokovania Rady EPSCO 10. decembra 2019.

BUDÚCNOSŤ PRÁCE A SOCIÁLNEHO *ACQUIS* V OBLASTI ZAMESTNANOSTI A PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOV

Sme svedkami rýchlych zmien na trhoch práce a v pracovnoprávných vzťahoch, ktoré sú spôsobené okrem iného zmenou klímy, globalizáciou, migráciou a novými technológiami. V EÚ sa čoskoro začne nové legislatívne obdobie a nová Komisia sa ujme svojich funkcií. Je preto vhodný čas na výhľadovú diskusiu o možných potrebách rozvíjania sociálneho *acquis* v oblasti zamestnanosti a pracovnoprávných vzťahov. Vzhľadom na zmeny v pracovnom živote musíme identifikovať možné potreby aktualizácie existujúceho *acquis*, ako aj všetky zostávajúce nedostatky v právnych predpisoch. Je tiež nevyhnutné zlepšiť vykonávanie *acquis*.

Článok 153 Zmluvy o fungovaní Európskej únie umožňuje EÚ stanoviť okrem iného minimálne normy pre pracovné podmienky, informovanie pracovníkov a porady s pracovníkmi. V Európskom pilieri sociálnych práv sa vyhlásili minimálne sociálne práva, z ktorých sú už niektoré súčasťou *acquis*, zatiaľ čo iné musia EÚ a jej členské štáty spoločne zaviesť. Sociálny pilier pomáha určiť, v ktorých oblastiach je potrebné prijať opatrenia na posilnenie základných sociálnych práv.

EÚ nedávno výrazne pokročila v minimálnej harmonizácii ustanovenej v zmluvách, a to napríklad prijatím smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach. Napriek uvedeným zlepšeniam je potrebné zabezpečiť, aby sa uprostred týchto rýchlych zmien na nikoho nezabudlo a aby legislatívny rámec naďalej vyvážené slúžil pracovníkom aj podnikom.

Digitalizácia vrátane intenzívnejšieho využívania umelej inteligencie je dôležitou hybnou silou vytvárania nových pracovných miest. Vytvára tiež nové možnosti pružných spôsobov práce, pokiaľ ide o miesto výkonu práce, a to aj v situáciách s cezhraničným rozmerom. V niektorých prípadoch však digitalizácia sťažila zabezpečovanie dobrých pracovných podmienok pre všetkých pracovníkov, čo sa týka aj pracovníkov v platformovom hospodárstve. Existuje tiež riziko, že by služby mohli poskytovať fiktívne samostatne zárobkovo činné osoby. V situácii, keď technologický a digitálny vývoj vrátane umelej inteligencie menia svet práce, je v záujme dodržiavania sociálnych práv potrebné rozvíjať sociálne *acquis*.

Zvolená predsedníčka Komisie Ursula von der Leyenová označila minimálnu mzdu a pracovné podmienky pracovníkov v platformovom hospodárstve za oblasti, ktoré si vyžadujú ďalšiu pozornosť. V súvislosti s minimálnymi mzdami zdôrazňuje význam sociálneho dialógu medzi zamestnávateľmi a odborovými zväzmi – ľuďmi, ktorí svoje odvetvie a región poznajú najlepšie. Sociálny dialóg a kolektívne vyjednanie sú dôležitými nástrojmi na dosiahnutie dohody o pracovných podmienkach a na stanovovanie miezd. Právo pracovníkov platforiem na kolektívne vyjednanie je otázkou, ktorá nadobúda čoraz väčší význam.

Okrem primeraného pokrytia sociálnym *acquis* v oblasti zamestnanosti a pracovnoprávných vzťahov je potrebné zabezpečiť jeho účinné vykonávanie. Presadzovanie závisí najmä od dostatočných zdrojov a vysokej odbornosti osôb zodpovedných za monitorovanie vykonávania. Jedným zo spôsobov, ako zlepšiť vykonávanie, je výmena skúseností a osvedčených postupov medzi členskými štátmi a na medzinárodných fórach, ako je Medzinárodná organizácia práce (MOP).

Zvyšuje sa mobilita pracovnej sily v rámci EÚ a z tretích krajín. Aby bolo možné chrániť mobilných pracovníkov a ponúknuť im rovnaké zaobchádzanie na trhu práce, musia byť právne predpisy aktuálne. Pracovné normy a ich uplatňovanie, a to aj pokiaľ ide o pracovné podmienky v dodávateľských reťazcoch, sa môžu zlepšiť spoluprácou medzi členskými štátmi a s príslušnými tretími krajinami. Dobrým zdrojom príkladov a najlepších postupov môžu byť aj medzinárodné organizácie vrátane MOP a OECD.

Sociálny dialóg zohráva dôležitú úlohu tým, že pomáha podnikom a ich zamestnancom prispôbovať sa meniacemu sa trhu práce, a je preto predpokladom úspechu pri vykonávaní sociálneho *acquis*. Je potrebné riešiť súvisiace problémy v oblasti informovanosti pracovníkov a porád s pracovníkmi¹, ako aj v súvislosti s európskymi zamestnaneckými radami², ktoré zistila Komisia.

Na základe uvedeného sa ministri vyzývajú, aby sa vo svojich príspevkoch zamerali na tieto otázky:

- 1. Ako by sa okrem iniciatív plánovaných novou Komisiou malo v budúcnosti rozvíjať sociálne acquis v oblasti zamestnanosti a pracovnoprávných vzťahov?*
- 2. Aké sú hlavné výzvy pri vykonávaní sociálneho acquis a ako by sa mohlo zlepšiť jeho presadzovanie?*

¹ Pracovný dokument útvarov Komisie s názvom Kontrola vhodnosti právnych predpisov EÚ, pokiaľ ide o právo pracovníkov na informácie a konzultácie; 26. 7. 2013, SWD(2013) 293 final.

² Správa o vykonávaní smernice 2009/38/ES o zriaďovaní európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni Spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni Spoločenstva na účely informovania zamestnancov a porady s nimi (prepracované znenie) členskými štátmi; 14. 5. 2018, COM(2018) 292 final.