

V Bruseli 4. decembra 2025
(OR. en)

16464/25

EMPL 544
SOC 830
SAN 812
ANTIDISCRIM 126
GENDER 211
TELECOM 460
CYBER 369
DIGIT 264
EDUC 490
MI 1019
COMPET 1307

SPRIEVODNÁ POZNÁMKA

Od: Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie

Dátum doručenia: 4. decembra 2025

Komu: Thérèse BLANCHETOVÁ, generálna tajomníčka Rady Európskej únie

Č. dok. Kom.: COM(2025) 944 final

Predmet: OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV
Plán pre kvalitné pracovné miesta

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2025) 944 final.

Príloha: COM(2025) 944 final



EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 4. 12. 2025
COM(2025) 944 final

**OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

Plán pre kvalitné pracovné miesta

1. BUDOVANIE KONKURENCIESCHOPNOSTI EURÓPY PROSTREDNÍCTVOM KVALITNÝCH PRACOVNÝCH MIEST

Dnešné geopolitické a geoeconomické otrasy, globálna hospodárska súťaž, obchodné závislosti a transformácia európskej priemyselnej základne zaťažujú rast a stabilitu. Keďže spoločnosti sa snažia udržať si konkurencieschopnosť, pracovníci pociťujú vplyv globálnych kríz, vyšších životných nákladov a rýchlych zmien, ktoré majú vplyv na ich životy a kariéru.

Jedinečné sociálne trhové hospodárstvo EÚ už desaťročia dosahuje dobré výsledky, pokiaľ ide o dobré podmienky na podnikanie a ochranu pracovníkov. Preukázalo odolnosť voči veľkým otrasom – najmä pandémie COVID-19, energetickej kríze, inflácii a prudkému nárastu životných nákladov – a ochránilo milióny podnikov, ľudí a pracovných miest, pričom miera zamestnanosti je dnes rekordne vysoká. EÚ musí urobiť všetko pre to, aby zostala najlepším miestom pre život, prácu, investície a podnikanie.

Štrukturálne zmeny si vyžadujú štrukturálne riešenia pre konkurencieschopný a spravodlivý rast. Kľúčové pre dosiahnutie tohto cieľa sú kvalitné pracovné miesta. Ako sa zdôrazňuje v Draghiho správe o konkurencieschopnosti EÚ ⁽¹⁾, vyššia produktivita ide ruka v ruku s lepšou kvalitou pracovných miest a vyššou účasťou na trhu práce. Prístup ku kvalitným pracovným miestam posilňuje aj územnú, hospodársku a sociálnu súdržnosť, pretože umožňuje jednotlivcom využívať „právo zotrvať“ a rozvíjať sa vo svojich miestnych komunitách a podporuje dlhodobú hospodársku účasť v regiónoch.

Plán pre kvalitné pracovné miesta (ďalej len „plán“) je obnoveným záväzkom podporovať kvalitné pracovné miesta v konkurencieschopnom hospodárstve. Načrtávajú sa v ňom iniciatívy na zosúladenie politiky zamestnanosti s potrebami rýchlo sa vyvíjajúceho hospodárstva, pričom sa naďalej opiera o zásady európskeho sociálneho trhového hospodárstva, sociálneho pokroku a plnej zamestnanosti. Ústrednú úlohu v tomto úsilí zohrávajú odbory a organizácie zamestnávateľov. Ako bolo potvrdené v pakte pre európsky sociálny dialóg ⁽²⁾, podpísanom 5. marca 2025, Komisia je naďalej odhodlaná posilňovať sociálny dialóg na všetkých úrovniach.

Zapojenie európskych sociálnych partnerov do prípravy plánu pre kvalitné pracovné miesta

V období od apríla do júna 2025 sa Komisia zapojila do bezprecedentného procesu konzultácií so sociálnymi partnermi na európskej aj vnútroštátnej úrovni. Celkovo sa na konzultácii zúčastnilo približne 200 organizácií v celej EÚ, vzniklo viac ako 100 písomných príspevkov a uskutočnilo sa viac ako 50 diskusií v celej Európe ⁽³⁾.

Na úrovni EÚ sa uskutočnili konzultácie so všetkými 88 uznanými európskymi sociálnymi partnermi prostredníctvom osobitných stretnutí, Výboru pre medziodvetvový sociálny dialóg

⁽¹⁾ Draghi M. [Správa o budúcnosti európskej konkurencieschopnosti](#), september 2024.

⁽²⁾ Európska komisia a európski medziodvetvoví sociálni partneri, [Pakt pre európsky sociálny dialóg](#), 5. marca 2025.

⁽³⁾ [EMPL – Knižnica](#) k úložisku so vstupmi.

a 44 výborov pre odvetvový sociálny dialóg EÚ, ktorých výsledkom bolo 11 spoločných a 32 jednostranných príspevkov.

Na vnútroštátnej úrovni boli zorganizované špecializované konzultácie vo všetkých 27 členských štátoch.

Neexistuje žiadne všeobecne platné riešenie ku kvalite pracovných miest. Komplexnosť tejto výzvy je zohľadnená v stanovisku Výboru pre zamestnanosť (EMCO) z júna 2025 ⁽⁴⁾, ktoré sa týka viacerých rozmerov kvality pracovných miest vrátane príjmov, pracovných podmienok, rozsahu kolektívneho vyjednávania, zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie.

Plán sa zameriava na oblasti, v ktorých sú opatrenia EÚ najviac potrebné: vytváranie a udržiavanie kvalitných pracovných miest v EÚ, modernizácia a spravodlivosť vo svete práce. Jeho snahou je podporovať odolné zvyšovanie produktivity prostredníctvom podpory kvalitných pracovných miest, ktoré priťahujú a udržiavajú talenty všetkých generácií, najmä v kontexte klimatických, technologických a demografických zmien. Plán bude vzhľadom na svoj dôležitý rozmer pre rozvoj kvalitných pracovných miest, podporu pracovníkov v prechodnom období a zabezpečenie odolnej produktivity Európy podporovať Kompas konkurencieschopnosti a bude pôsobiť ako nástroj na podporu konkurencieschopnosti Európy.

V pláne sa takisto zdôrazňujú kľúčové faktory podporujúce priaznivé podnikateľské prostredie, ako je presadzovanie existujúcich sociálnych práv, kvalitné služby vo všetkých regiónoch, primerané financovanie a posilnený sociálny dialóg a kolektívne vyjednanie.

2. VYTVÁRANIE A UDRŽIAVANIE KVALITNÝCH PRACOVNÝCH MIEST V EÚ

Spoločnosti v rôznych odvetviach čelia zrýchlenej transformácii, ktorú ešte zhoršuje roztrieštené globálne prostredie a nepredvídateľné obchodné politiky, ktoré ohrozujú hodnotové reťazce. Silná a inovatívna priemyselná základňa – podporovaná kvalifikovanou a prispôsobivou pracovnou silou a záväzkom nakupovať európske výrobky – je kľúčom k zachovaniu konkurencieschopnosti a suverenity na celom svete.

Vytváranie kvalitných pracovných miest si vyžaduje prostredie, v ktorom môžu podniky vrátane samostatne zárobkovo činných osôb, startupov a malých firiem inovovať, rásť, priťahovať investície a talenty. Aby si podniky udržali konkurencieschopnosť a zároveň dodržiavali vysoké pracovné normy, potrebujú regulačný rámec, ktorý je jasný, primeraný a priaznivý pre inovácie. To zahŕňa zníženie administratívnej záťaže, zlepšenie prístupu k informáciám a podporným nástrojom a zároveň zabezpečenie vysokých sociálnych noriem a noriem v oblasti zamestnanosti. Kľúčovú úlohu pri hľadaní praktických riešení, ktoré zodpovedajú potrebám podnikov v celej Európe, zohrávajú aj sociálni partneri.

⁽⁴⁾ Rada Európskej únie, poznámka Výboru pre zamestnanosť, [Stanovisko Výboru pre zamestnanosť k aspektom kvality pracovných miest](#).

V tomto duchu Komisia navrhla zjednodušiť pravidlá EÚ a znížiť administratívnu záťaž a skúma možnosti lepšej podpory mikropodnikov pri presadzovaní práva EÚ. Navrhuje aj opatrenia na pomoc startupom a scaleupom pri prístupe k talentom a vytváraní kvalitných pracovných miest ⁽⁵⁾.

Priemysel budúcnosti

Dohoda o čistom priemysle je zameraná na premenu dekarbonizácie a obehového hospodárstva na hnaciu silu rastu európskeho priemyslu vrátane malých a stredných podnikov. V tejto súvislosti poskytli strategické dialógy EÚ s oceliarskym, kovospracujúcim, chemickým a automobilovým priemyslom zásadný prínos tým, že identifikovali štrukturálne výzvy vrátane celosvetovej nadmernej kapacity, nekalých obchodných praktík a vysokých nákladov na energiu.

EÚ pracuje aj na opatreniach na posilnenie strategických kapacít EÚ vrátane balíka na podporu výroby batérií, aktu na urýchlenie rozvoja priemyslu s prvým kritériom verejného obstarávania „made in Europe“ a balíka opatrení pre európske elektrizačné systavy. Okrem toho je cieľom iniciatívy „Vyberte si Európu“ prilákať do EÚ špičkových vedcov a inovátorov.

Kvalifikované osoby na vytváranie zmien pracovných miest

Zručnosti a kvalitné pracovné miesta sú kľúčovými hnacími silami rastu EÚ. V nedávno prijatom návrhu odporúčania Rady o ľudskom kapitáli ⁽⁶⁾, ktoré je súčasťou jesenného balíka Európskeho semestra, sa výslovne zdôrazňuje kľúčová úloha ľudského kapitálu a vzdelávania a zručností orientovaných na budúcnosť pri zvyšovaní konkurencieschopnosti a strategickej autonómie Únie, posilňovaní pripravenosti a podpore udržateľnej prosperity. Členské štáty sa v ňom vyzývajú, aby 1. zvrátili negatívne trendy v oblasti základných zručností, 2. uprednostnili vedu, technológiu, inžinierstvo a matematiku na všetkých úrovniach vzdelávania a 3. investovali do údajov s cieľom získať lepšie informácie o potrebách trhu práce. V tejto súvislosti je nevyhnutné využiť potenciál viac ako 50 miliónov ľudí v EÚ, ktorí zostávajú mimo pracovnej sily – väčšinu z nich tvoria ženy. Úplné uvoľnenie tohto zdroja talentov by pomohlo EÚ udržať si konkurencieschopnosť. Únia zručností kladie veľký dôraz na rodovú rovnosť, najmä v oblastiach STEM (veda, technológia, inžinierstvo a matematika), a jej cieľom je do roku 2030 zapojiť do programov STEM 1 milión študentiek. Podpora starších ľudí, aby si doplnili svoje zručnosti, zostali na trhu práce alebo odovzdávali svoje skúsenosti, môže premeniť demografické zmeny na zdroj sociálnej súdržnosti a spoločnej prosperity.

Záruka zručností pomôže pracovníkom v reštrukturalizovaných alebo rizikových odvetviach udržať si zamestnanie tým, že ich podporí pri prechode do strategických oblastí rastu. Táto iniciatíva je oprávnená získať podporu z Európskeho fondu pre konkurencieschopnosť (ECF) a pilotne sa realizuje v rámci zložky „Zamestnanosť a sociálna inovácia“ (EaSI) Európskeho sociálneho fondu (ESF+).

⁽⁵⁾ Európska komisia, [Stratégia EÚ pre startupy a scaleupy](#), 28. októbra 2025.

⁽⁶⁾ Európska komisia, [Odporúčanie Rady o ľudskom kapitáli v EÚ](#), 25. novembra 2025.

Bude narastať potreba kvalifikovanej pracovnej sily v hospodárskych činnostiach súvisiacich s udržateľným dizajnom výrobkov, opätovným použitím, repasovaním a recykláciou materiálov, ako aj v oblasti čistých technológií a biohospodárstva. Akadémia Nového európskeho Bauhausu urýchli zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu v celom stavebnom ekosystéme a poskytne odborníkom zručnosti potrebné pre uhlíkovo neutrálné, obehové a krásne zastavané prostredie.

Zároveň je nevyhnutné zabezpečiť väčšiu pružnosť na trhu práce prostredníctvom jednoduchšieho cezhraničného uznávania zručností. Komisia navrhne iniciatívu na zaistenie prenosnosti zručností s cieľom zjednodušiť a uľahčiť uznávanie zručností a kvalifikácií, a to aj prostredníctvom posilnenej digitalizácie, takisto pre štátnych príslušníkov tretích krajín. EÚ vytvorí okruh talentov a posilní partnerstvá zamerané na talenty s cieľom prilákať kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín v povolaniach s nedostatkom pracovnej sily. Pripravovaná stratégia vízovej politiky EÚ bude zahŕňať opatrenia na uľahčenie príchodu špičkových študentov, výskumných pracovníkov a kvalifikovaných pracovníkov. Digitálne zručnosti vrátane pokročilých digitálnych zručností sú nevyhnutné pre konkurencieschopnosť Európy a vytváranie kvalitných pracovných miest. EÚ stále čelí výraznému nedostatku odborníkov v oblasti IKT, pričom pretrvávajú rozdiely medzi mužmi a ženami. Komisia na tento účel investovala 400 miliónov EUR prostredníctvom programu Digitálna Európa na rozšírenie špecializovaných programov vysokoškolského vzdelávania, krátkodobých školení a akadémií digitálnych zručností. V období 2021 – 2027 sú navyše digitálne zručnosti podporované programom Erasmus+ s celkovými investíciami, ktoré by mohli presiahnuť 6 miliárd EUR a 1,2 miliardy EUR v rámci ESF+. V rámci programu NextGenerationEU sa digitálne zručnosti podporujú odhadovanou sumou 28 miliárd EUR.

Rámec reštrukturalizácie a kolektívne zapojenie pre dôveru a príležitosti

Včasné rozhodnutia o reštrukturalizácii v kombinácii s opatreniami na predvídanie a zmierňovanie zmien umožňujú spoločnostiam udržať si životaschopnosť na vyvíjajúcich sa trhoch.

Je potrebné lepšie uplatňovať Rámec kvality EÚ pre predvídanie zmien a reštrukturalizácie. V rámci Dohody o čistom priemysle sa Komisia zaviazala diskutovať so sociálnymi partnermi o rámci pre spravodlivé transformácie, predvídanie zmien, rýchlejší zásah a vykonávanie informačného a konzultačného rámca.

Komisia vypracuje štúdiu o postupoch reštrukturalizácie podnikov s cieľom posúdiť, či a do akej miery platné pravidlá umožňujú startupom, scaleupom a inovatívnym spoločnostiam prispôsobiť sa a inovovať.

Silné zapojenie pracovníkov na podnikovej úrovni je charakteristickým znakom európskej demokracie na pracovisku. Je kľúčom k spravodlivému riadeniu a predvídaníu zmien. Je potrebné účinne vykonávať právny rámec EÚ ⁽⁷⁾ vo všetkých

(7) [Smernica 2002/14/ES](#), ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve, 11. marca 2002; [Smernica 98/59/ES](#) o aproximácii

členských štátoch. S cieľom posúdiť ich účinnosť pri podpore pracovníkov a podnikov v prechodnom období Komisia zhromažďuje dôkazy o vykonávaní smerníc o informovaní a poradách, hromadnom prepúšťaní a prevodoch podnikov.

Rada okrem toho schválila kľúčové posolstvá týkajúce sa vykonávania odporúčania Rady z roku 2022 o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo ⁽⁸⁾. Nové Európske stredisko pre monitorovanie spravodlivej transformácie, ktoré začne fungovať začiatkom roka 2026, posilní dôkazovú základňu a zabezpečí aktívny dialóg s kľúčovými zainteresovanými stranami o aspektoch spravodlivej transformácie.

Reformy a investície vedúce ku kvalitným pracovným miestam

Reformy a investície na podporu kvalitného zamestnania si vyžadujú spoločné úsilie EÚ a členských štátov. Na základe stanoviska EMCO z júna 2025 o aspektoch kvality pracovných miest Komisia spolupracovala s poradnými výbormi Rady pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti (Rada EPSCO) na aktualizovanom monitorovacom rámci vrátane ukazovateľov pre každý aspekt kvality pracovných miest, ktorý sa vykonáva od začiatku prebiehajúceho cyklu semestra 2025 – 2026. Týmto monitorovacím rámcom by sa mohlo podporiť vypracovanie hlavného cieľa na sledovanie pokroku pri zlepšovaní pracovných podmienok v celej EÚ.

Keďže verejné orgány vynakladajú približne 15 % HDP EÚ, verejné obstarávanie môže byť účinným nástrojom na podporu kvalitných pracovných miest a stimuly udržiavajúceho rastu, pričom zároveň podporuje strategické politické ciele EÚ. Smernice o verejnom obstarávaní z roku 2014 obsahujú povinnosť zabezpečiť dodržiavanie sociálneho, pracovného a environmentálneho práva pri plnení verejných zákaziek prostredníctvom všeobecnej doložky. Verejní obstarávatelia môžu vylúčiť hospodársky subjekt z účasti na postupe verejného obstarávania, ak verejný obstarávateľ môže preukázať, že hospodársky subjekt porušil platné povinnosti environmentálneho, sociálneho alebo pracovného práva.

Okrem toho smernice ponúkajú nezáväznú nástroje na podporu sociálne zodpovedného verejného obstarávania, ako sú vyhradené zákazky (napr. na integráciu sociálnych podnikov) alebo pridelovanie bodov v rámci najlepšieho pomeru ceny a kvality za splnenie sociálnych kritérií.

V rámci EÚ je však naďalej rozšíreným kritériom pre udelenie zákazky len cena. V rámci revízie smerníc EÚ o verejnom obstarávaní ohlásenej na rok 2026 Komisia preskúma, ako lepšie podporovať sociálne zodpovedné verejné obstarávanie vrátane širšieho využívania pomeru najlepšej ceny a kvality a kolektívneho vyjednávania.

Pravidlá štátnej pomoci môžu lepšie stimulovať priemysel, aby vytváral trvalé a kvalitné pracovné miesta a investoval do zručností. V rámci prebiehajúcej revízie

právných predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania, 20. júla 1998; [Smernica 2001/23/ES](#) o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov, 12. marca 2001; Smernica 2009/38/ES, zmenená smernicou 2025/[čaká sa na uverejnenie] o Európskej zamestnaneckej rade.

⁽⁸⁾ [Odporúčanie Rady 2022/C 243/04](#), Zabezpečenie spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo, 16. júna 2022.

všeobecného nariadenia o skupinových výnimkách Komisia posúdi, či a ako by sa malo aktualizovať, najmä pokiaľ ide o pravidlá týkajúce sa pomoci pre sociálne podniky, odbornej prípravy a zamestnanosti a prijímania znevýhodnených pracovníkov do zamestnania. Komisia vypracuje osobitné usmernenie na pomoc členským štátom pri navrhovaní opatrení štátnej pomoci na sociálnu podporu a sociálne investície a jej cieľom je výrazne znížiť administratívnu záťaž podnikov aj členských štátov.

Spoločnosti, najmä malé a stredné podniky, startupy a scaleupy, potrebujú prostredie priaznivé pre inovácie, ktoré im umožní rásť a prilákať investície. S cieľom ďalej minimalizovať administratívnu záťaž sa nová kontrola vhodnosti z hľadiska MSP a konkurencieschopnosti stala silnejším filtrom pre nové iniciatívy Komisie. Kontrola zahŕňa posúdenie očakávaných účinkov na rozdiely v nákladoch v porovnaní s medzinárodnými konkurentmi.

Daňové a dôchodkové reformy môžu významne prispieť k ďalšiemu zvýšeniu účasti na trhu práce a posilneniu sociálnej ochrany. Doplnkové dôchodky môžu napríklad zlepšiť dôchodkové úspory pracovníkov, najmä mobilných pracovníkov a pracovníkov s atypickou formou práce. Cieľom Stratégie EÚ pre startupy a scaleupy je zlepšiť zaobchádzanie so zamestnaneckými opциями na akcie, pomôcť startupom prilákať a udržať si špičkové talenty a podporiť kvalitné pracovné miesta. Odstránenie daňových prekážok pre cezhraničných zamestnancov pracujúcich na diaľku je zároveň dôležité pre podporu rastu startupov a scaleupov, pričom na odporúčani v tomto smere sa stále pracuje.

Uľahčovanie prechodných období v meniacom sa globálnom hospodárstve

V rámci Európskeho nástroja dočasnej **podpory na zmiernenie rizík nezamestnanosti v núdzovej situácii (nástroj SURE)** sa zmobilizovali značné finančné prostriedky na ochranu pracovných miest a podnikov počas špecifických okolností pandémie Covid 19. V roku 2020 sa z neho podporilo približne 32 miliónov ľudí a viac ako 2,5 milióna firiem prostredníctvom programov skráteného pracovného času a podobných opatrení, najmä pre MSP v najviac postihnutých odvetviach. Členským štátom takisto umožnil riešiť náhle zvýšenie výdavkov súvisiacich so zamestnanosťou s cieľom zachovať zamestnanosť, pričom úspory z úrokov sa odhadujú na 9 miliárd EUR.

V rámci budúceho viacročného finančného rámca na roky 2028 – 2034 Komisia navrhla zavedenie nového **mimoriadneho a dočasného mechanizmu**, ktorý by reagoval na dôsledky vážnych kríz, ťažkostí alebo ich vážnych hrozieb, ktoré postihujú Úniu alebo jej členské štáty. O aktivácii tohto mechanizmu rozhodne Rada EÚ po získaní súhlasu Európskeho parlamentu. Ak bude aktivovaný, bude poskytovať úvery financované z pôžičiek EÚ a kryté ročnou zárukou z rozpočtu EÚ do výšky 0,25 % HND EÚ.

Stratégia udržateľného rastu si vyžaduje mobilizáciu verejného a súkromného kapitálu do produktívnych investícií v prospech občanov, podnikov a odolného hospodárstva. To zahŕňa napríklad zvýšenie využívania doplnkových dôchodkov na zabezpečenie primeraného príjmu po odchode do dôchodku. Môže sa tým podporiť hospodársky rast a konkurencieschopnosť EÚ, a to mobilizáciou a nasmerovaním dlhodobého kapitálu do hospodárstva.

3. MODERNIZÁCIA: PODPORA KVALITNÝCH PRACOVNÝCH MIEST A ZÁROVEŇ PODPORA DIGITÁLNYCH INOVÁCIÍ

Digitalizácia má zásadný význam pre inovácie a konkurencieschopnosť EÚ. Môže zvýšiť produktivitu práce, zlepšiť bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci a pomôcť riešiť nedostatok pracovnej sily. Väčšina Európanov vníma digitálne technológie vrátane umelej inteligencie pozitívne z hľadiska ich pracovných miest a kvality života vrátane rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Ako sa uvádza v Stratégii využívania umelej inteligencie ⁽⁹⁾, väčšina európskych pracovníkov (67 %) sa domnieva, že umelá inteligencia (AI) im pomáha rýchlejšie vykonávať ich úlohy. 84 % však požaduje starostlivé riadenie na ochranu súkromia a zabezpečenie transparentnosti, zatiaľ čo 77 % zdôrazňuje potrebu zapojiť pracovníkov a zástupcov do navrhovania a používania technológií na pracovisku ⁽¹⁰⁾.

Zodpovedné používanie algoritmického riadenia

Algoritmické riadenie (AM) sa bežne chápe ako používanie automatizovaných monitorovacích systémov a automatizovaných rozhodovacích systémov riadených algoritmami, ktoré nahrádzajú funkcie, ktoré zvyčajne vykonávajú manažéri, ako sú pridelenie úloh, oceňovanie jednotlivých úloh, určovanie pracovného času, dávanie pokynov, hodnotenie vykonanej práce, poskytovanie stimulov alebo uplatňovanie nepriaznivého zaobchádzania.

AI a AM môžu zvýšiť efektivitu a kvalitu pracovných miest, umožniť pracovníkom sústrediť sa na úlohy s vyššou hodnotou a zlepšiť bezpečnosť pri práci. Zároveň je na zabezpečenie dôveryhodného a rozšíreného využívania umelej inteligencie vo svete práce nevyhnutná účinná ochrana pred diskrimináciou, porušením ochrany údajov alebo nadmerným dohľadom a psychosociálnymi rizikami.

Akt o umelej inteligencii ⁽¹¹⁾ a všeobecné nariadenie o ochrane údajov ⁽¹²⁾ predstavujú komplexný rámec pre reguláciu digitálnych technológií na pracovisku. Hoci nie všetky systémy AM sú založené na umelej inteligencii, v akte o umelej inteligencii sa klasifikujú ako „vysokorizikové“ systémy umelej inteligencie používané v súvislosti s náborm alebo výberom fyzických osôb vrátane systémov umelej inteligencie, ktoré prijímajú rozhodnutia ovplyvňujúce vzťahy súvisiace s pracovnými podmienkami, pridelenie úloh a monitorovanie a hodnotenie výkonu.

Smernicou o práci pre platformy sa zvyšuje transparentnosť, spravodlivosť, ľudský dohľad, bezpečnosť, informovanosť a konzultácie v oblasti práce pre platformy; prináša aj

⁽⁹⁾ [Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu a Rade COM\(2025\) 723 final](#), Stratégia využívania umelej inteligencie, 8. októbra 2025.

⁽¹⁰⁾ Európska komisia, [Osobitný prieskum Eurobarometra SP554: Umelá inteligencia a budúcnosť práce](#).

⁽¹¹⁾ [Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady \(EÚ\) 2024/1689](#) z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie.

⁽¹²⁾ [Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady \(EÚ\) 2016/679](#) z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov).

právnou zrozumiteľnosť pre digitálne pracovné platformy, ktoré organizujú prácu v celej EÚ.

Pravidlá EÚ o informovaní a poradách s pracovníkmi ⁽¹³⁾ si vyžadujú zapojenie zástupcov pracovníkov do rozhodnutí, ktoré môžu viesť k podstatným zmenám v organizácii práce vrátane zavádzania systémov AM.

Napredovanie sa musí riadiť dvoma vzájomne sa podporujúcimi cieľmi: podporovať a umožňovať zavádzanie nástrojov umelej inteligencie na pracovisku a chrániť pracovníkov pred možnými rizikami vyplývajúcimi z používania AM. Akt o umelej inteligencii a všeobecné nariadenie o ochrane údajov poskytujú základné a relevantné horizontálne rámce, ktoré sa musia vykonávať a presadzovať. Ani jeden z týchto aktov nebráni členským štátom ani Únii zachovať alebo zaviesť priaznivejšie alebo osobitné pravidlá používania takýchto systémov na lepšiu ochranu pracovníkov. V mnohých členských štátoch a odvetviach sociálni partneri prijali a uplatňujú osobitné pravidlá v kolektívnych zmluvách.

Akékoľvek opatrenia EÚ by boli zamerané na účinné vykonávanie a presadzovanie existujúcej ochrany pracovníkov EÚ vo všetkých členských štátoch, na ďalšie objasnenie tejto ochrany a v prípade potreby by sa zvažili cielené doplnkové opatrenia, na ktoré sa nevzťahujú súčasné pravidlá. Muselo by to zaručovať jasnú pridanú hodnotu, súlad s právnym rámcem, zamedziť duplicitu a podporiť rovnaké podmienky v celej EÚ. Ďalším aspektom by bolo zjednodušenie, pokiaľ ide o administratívnu záťaž pracovníkov a podnikov.

Prispôsobenie spôsobu práce digitálnej realite – právo na odpojenie sa a teleprácu

Digitálne nástroje v práci ponúkajú flexibilitu a prispievajú k spokojnosti s prácou, ale môžu takisto podporovať kultúru „permanentného pripojenia“, keď sú pracovníci povzbudzovaní alebo sa cítia byť pod tlakom, aby boli neustále k dispozícii v akomkoľvek čase. Zintenzívnenie práce a stres súvisiaci so zamestnaním môžu celkovo ovplyvniť pohodu pracovníkov, čo v konečnom dôsledku znižuje produktivitu a zvyšuje verejnú výdavky ⁽¹⁴⁾.

⁽¹³⁾ [Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES](#) z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve.

⁽¹⁴⁾ Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. a Nurski, L., [Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations](#) (Práca v digitálnej ére: Ako technológie menia prácu a povolania), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, 2025.

V roku 2024 pracoval každý piaty Európan aspoň čiastočne z domu. Stále viac sa uprednostňuje aj telepráca. Z prieskumu Eurofoundu z roku 2024 vyplýva, že viac ako 50 % respondentov uprednostňuje prácu z domu viackrát týždenne a 24 % chce pracovať výlučne z domu. Pracovníci na diaľku sa však často stretávajú s nejasnosťami v súvislosti s pravidlami platnými pre ich prácu na diaľku a s ich pracovnými podmienkami, a to aj v cezhraničných situáciách, pokiaľ ide o sociálne zabezpečenie a zdaňovanie. Zamestnávateľia takisto zápasia s riadením rozptýlených tímov.

V januári 2021 prijal Európsky parlament podľa článku 225 ZFEÚ uznesenie o práve na odpojenie sa a telepráci, v ktorom požiadal EÚ o legislatívne opatrenia. Po neúspešných rokovaniach európskych medziodvetvových sociálnych partnerov v rokoch 2022 – 2023 o revidovanej dohode v týchto oblastiach Komisia v rokoch 2024 – 2025 uskutočnila formálne dvojfázové konzultácie so sociálnymi partnermi.

Sociálni partneri: V príručke „Právo na odpojenie sa“, ktorú vypracovala organizácia UNI Europa, sa stanovujú osvedčené postupy založené na vnútroštátnych predpisoch o odpojení sa.

Cieľom dohody o digitalizácii z roku 2022, ktorú dosiahli sociálni partneri ústredných orgánov štátnej správy, je zabezpečiť, aby digitálna transformácia vo verejnom sektore bola inkluzívna, zameraná na človeka a rešpektovala práva pracovníkov.

Úplným vykonávaním smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom zo strany členských štátov sa zabezpečia pracovné podmienky, ktoré rodičom a opatrovateľom uľahčia zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života.

4. SPRAVODLIVÉ, BEZPEČNÉ A ROVNOCENNÉ: ZÁKLAD ODOLNÝCH PRACOVNÝCH MIEST V EURÓPE

Prísne normy EÚ v oblasti práce a bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci chránia pracovníkov a organizovanú mobilitu pracovnej sily s cieľom budovať dôveru, mobilizovať talenty, podporovať rovnosť, predchádzať diskriminácii a zneužívaniu. Svet práce sa však mení a s ním aj tlak na naše systémy.

Podpora fyzického a duševného zdravia pri práci

Ochrana pracovníkov pred úrazmi, chorobami a úmrtiami je základom kvalitných pracovných miest. Napriek dosiahnutému pokroku každoročne v EÚ zomrie viac ako 170 000 ľudí na choroby súvisiace s prácou, utrpí približne 3 300 smrteľných úrazov a viac ako 220 000 vážnych nehôd bez smrteľných následkov, ktoré vedú k absencii dlhšej ako tri mesiace alebo k trvalej pracovnej neschopnosti ⁽¹⁵⁾. Ochrana dobrého zdravia zahŕňa fyzické aj duševné aspekty a zahŕňa prístup zohľadňujúci rodové hľadisko.

Silné politiky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) sú sociálnou a hospodárskou nevyhnutnosťou. Znižujú absenciu, umožňujú dlhší pracovný život

⁽¹⁵⁾ EU-OSHA (2023) *Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023* (Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v Európe: súčasný stav a trendy v roku 2023), [údaje Eurostatu](#) a [údaje Eurostatu](#).

a vedú k vyššej produktivite ⁽¹⁶⁾. Spoločenské náklady na pracovné úrazy a choroby z povolania predstavujú približne 3,3 % HDP EÚ, pričom každé euro investované do prevencie prináša návratnosť viac ako dve eurá ⁽¹⁷⁾.

Je dôležité, aby právne predpisy EÚ v oblasti BOZP boli v súlade s novými skutočnosťami. Komisia do polovice roka 2026 predloží správu o vykonávaní rámcovej smernice o BOZP a súvisiacich smerníc. Smernica o karcinogénoch, mutagénoch alebo látkach toxických pre reprodukciu prechádza šiestou revíziou. Komisia po konzultácii so sociálnymi partnermi preskúma aj smernicu o pracoviskách a smernicu o zobrazovacích jednotkách ⁽¹⁸⁾ s cieľom aktualizovať ochranu BOZP na moderných pracoviskách (vrátane práce na diaľku) a digitálne nástroje, a najmä lepšie riešiť psychosociálne a ergonomické riziká a zohľadniť riziká ovplyvňujúce pracovníkov so zdravotným postihnutím.

Každá tretia žena v EÚ zažila sexuálne obťažovanie v práci, pričom tento podiel sa medzi ženami vo veku 18 – 29 rokov zvyšuje na 41,6 %. Prebiehajú iniciatívy, ako je napríklad online nástroj EU-OSHA na online interaktívne hodnotenie rizík v oblasti sexuálneho obťažovania a násillia zo strany tretích osôb. Sociálni partneri takisto prijímajú dôležité opatrenia vrátane aktualizácie viacodvetvových usmernení v tejto oblasti do roku 2025.

Zlepšenie informovanosti a výskumu rizík súvisiacich s prácou vedie k informovanejším politikám, ktoré zlepšujú kvalitu pracovných miest. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) vydala v roku 2023 príručku „*Heat at Work – Guidance for Workplaces*“ (Horúčavy v práci – usmernenie pre pracoviská) ⁽¹⁹⁾. V rokoch 2026 – 2028 uskutoční kampaň Zdravé pracovisko zameranú na duševné zdravie a psychosociálne riziká pri práci.

Primerané mzdy na ochranu pracovníkov, rozvoj ľudského kapitálu a zníženie nedostatku pracovnej sily

Z primeraných miezd majú prínos pracovníci aj podniky. Podporujú sociálnu spravodlivosť a produktívne a inkluzívne hospodárstvo. Pomáhajú chrániť kúpnu silu pracovníkov, znižovať mzdovú nerovnosť a chudobu pracujúcich, podporovať domáci dopyt a posilňovať motiváciu pracovať. Smernicou o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii sa podporilo spravodlivejšie stanovovanie miezd. Od jej prijatia sa rozdiely medzi minimálnou a priemernou mzdou v členských štátoch zmenšili. Dôležité je aj to, že smernica pomohla znížiť rozdiely medzi najvyššími a najnižšími minimálnymi mzdami v členských štátoch, čím prispela k väčšej konvergencii miezd v celej Európe.

⁽¹⁶⁾ EU-OSHA, [Good OSH is good for business](#) (Dobrá bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je prínosom pre podniky).

⁽¹⁷⁾ ISSA, Výpočet medzinárodnej návratnosti prevencie pre spoločnosti: Náklady a prínosy investícií do bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, [záverečná správa 2013](#).

⁽¹⁸⁾ [Smernica 89/654/EHS](#) o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia na pracovisku, 30. novembra 1989; [Smernica 90/270/EHS](#) o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci so zobrazovacími jednotkami, 29. mája 1990.

⁽¹⁹⁾ OSH-Wiki, [Heat at work – guidance for workplaces](#) (Horúčavy v práci – usmernenie pre pracoviská), 1. júna 2023.

Treba zlepšiť situáciu mladých ľudí na trhu práce, najmä pokiaľ ide o neisté pracovné zmluvy, netypické formy práce a neformálne hospodárstvo. Kvalitné pracovné miesta sú nevyhnutné pre medzigeneračnú spravodlivosť.

Sociálni partneri: V rámci projektu SIDE-CIC, ktorý spoločne realizujú sociálni partneri EÚ v stavebníctve, sa podporuje používanie identifikačných preukazov sociálneho zabezpečenia s cieľom zvýšiť transparentnosť, monitorovať práva a kvalifikáciu pracovníkov a preskúmať spôsoby lepšieho prepojenia týchto nástrojov medzi spoločnosťami a krajinami.

Napriek tomu v roku 2024 chudoba pracujúcich stále postihovala takmer každého dvanásteho pracovníka, a to v nepomerne väčšej miere nízkokvalifikovaných pracovníkov, zamestnancov na kratší pracovný čas, dočasných pracovníkov a osamelých rodičov. Okrem toho je naďalej nevyhnutné riešiť podhodnotenie pracovných miest, ktoré vykonávajú prevažne ženy, a presadzovať transparentnosť odmeňovania s cieľom odstrániť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov prostredníctvom včasného zavedenia smernice o transparentnosti odmeňovania.

Na zabezpečenie toho, aby zlepšenie primeranosti miezd išlo ruka v ruke s konkurencieschopnosťou, je nevyhnutné zvýšiť produktivitu. V poslednom desaťročí však mnohé krajiny EÚ čelili trvalo slabému rastu produktivity práce, obmedzujúcemu potenciál pre vyššie mzdy, pričom priemerné reálne odmeny zamestnancov sa zvyšovali len približne o 0,5 % ročne. Z hľadiska budúcnosti predstavuje hospodárska transformácia, najmä digitálna transformácia, príležitosť na zvýšenie inovácií a produktivity, aby sa vytvoril väčší priestor pre rast miezd a dôstojnú životnú úroveň všetkých generácií.

Dobre fungujúce kolektívne vyjednávanie zabezpečuje, aby všetci pracovníci mali prospech z primeraných miezd a môže podporiť zavádzanie doplnkových dôchodkových systémov. Komisia bude naďalej podporovať primeranosť miezd a sociálny dialóg v celej EÚ. To zahŕňa monitorovanie správnej transpozície smernice vrátane požiadavky, aby členské štáty s rozsahom pod 80 % vytvorili rámec umožňujúci kolektívne vyjednávanie a akčný plán na jeho posilnenie.

Riešenie pracovného vykorisťovania

Ako sa zdôrazňuje v Lettovej správe, EÚ by mala riešiť tie praktiky **využívania subdodávateľov** alebo sprostredkovania práce, ktoré môžu **viest' k vykorisťovaniu a zneužívaniu pracovníkov** ⁽²⁰⁾. Využívanie subdodávateľov je legitímny obchodný model. Prostredníctvom využívania subdodávateľov majú spoločnosti prístup k špecializovaným odborným znalostiam a môžu sa rýchlo prispôbiť meniacim sa obchodným potrebám a udržať si konkurencieschopnosť. Napriek silnému ochrannému rámcu EÚ však niektorí pracovníci stále čelia zneužívaniu. Odvetvia ako stavebníctvo, doprava, poľnohospodárstvo a služby pre domácnosti sú vystavené väčšiemu riziku.

Lepšie a koordinovanejšie úsilie je naďalej nevyhnutné. Na účinný boj proti zneužívaniu je potrebné posilniť úsilie o presadzovanie príslušných právnych predpisov,

⁽²⁰⁾ Letta E., [Much more than a market report](#) (Správa s názvom Oveľa viac než len trh), 2024.

zvýšiť transparentnosť vnútroštátnych systémov (systém predbežnej kvalifikácie, národné registre alebo systém certifikácie) bez toho, aby sa ukladala zbytočná dodatočná záťaž, a posúdiť systémy zodpovednosti zamestnávateľov za nedodržiavanie práv pracovníkov. Európsky orgán práce (ELA) môže navyše ďalej podporovať výmenu vnútroštátnych postupov, štúdií a opatrení na presadzovanie práva.

Spol'ahlivosť subdodávateľov sa môže kontrolovať v rámci verejného obstarávania. Smernice o verejnom obstarávaní z roku 2014 obsahujú ustanovenia o predchádzaní alebo zmierňovaní nepriaznivých sociálnych vplyvov počas plnenia zmluvy. Komisia ohlásila revíziu smerníc v roku 2026 a v rámci príprav zverejnila hodnotenie v októbri 2025, ktoré sa bude okrem iného zaoberať otázkou využívania subdodávateľov vrátane zodpovednosti a kvalifikácie dodávateľov a transparentnosti dodávateľských reťazcov. **Zároveň je potrebné zlepšiť odhaľovanie a prevenciu pracovného vykorisťovania**, najmä v súvislosti s pracovníkmi z krajín mimo EÚ, vrátane obchodovania s ľuďmi. **V smerniciach o sankciách voči zamestnávateľom a o sezónnych pracovníkoch** sa zaviedli jasné pravidlá o zodpovednosti a sankciách vrátane spôsobov, ako zintenzívniť presadzovanie a lepšie chrániť práva štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí môžu byť vystavení zlým pracovným podmienkam často z dôvodu ich nelegálneho štatútu, najmä v odvetviach, ako je stavebníctvo, doprava, domáce služby a poľnohospodárstvo.

Nadchádzajúca **revízia mandátu ELA** by mohla pomôcť pri ďalšom riešení problémov súvisiacich so zneužívaním pracovných podmienok štátnych príslušníkov tretích krajín. ELA a národné inšpektoráty by takisto mohli posilniť úsilie v boji proti nedeklarovanej práci a posilniť spoluprácu s orgánmi presadzovania práva.

Podpora spravodlivej mobility pracovnej sily

Niektoré odvetvia s vysokou mierou mobility čelia osobitným výzvam. To sa týka napríklad pracovníkov v doprave. Vykonávaním balíka opatrení EÚ v oblasti mobility I, pokiaľ ide o cestnú dopravu, sa zabezpečí sociálna ochrana vodičov a sloboda prevádzkovateľov poskytovať cezhraničné dopravné služby. V správe Komisie o vhodných zariadeniach na odpočinok a bezpečných a chránených parkovacích ploch pre vodičov sa rieši to, ako zvýšiť ich dostupnosť ⁽²¹⁾. Komisia hľadá spôsoby, ako zmodernizovať pravidlá týkajúce sa kvalifikácie a odbornej prípravy vodičov autobusov a nákladných vozidiel, aby sa odborná príprava stala relevantnejšou a atraktívnejšou.

Preskúmanie nariadenia o leteckých dopravných službách bude zamerané na dobré fungovanie vnútorného trhu s leteckými službami a zároveň sa v ňom budú riešiť problémy pri presadzovaní pracovného práva pre mobilné posádky lietadiel.

V kultúrnych a kreatívnych odvetviach umelci a iní odborníci s vysokou mobilitou, ktorí sú s týmito činnosťami spojení, často čelia neistým pracovným a sociálnym podmienkam. Komisia uverejnila Kultúrny kompas pre Európu ⁽²²⁾, v ktorom oznámila budúcu Chartu umelcov EÚ, v ktorej sa majú stanoviť základné zásady, usmernenia a záväzky pre spravodlivé pracovné podmienky v tomto odvetví.

⁽²¹⁾ [EUR-Lex - 52025DC0703 - EN - EUR-Lex](#).

⁽²²⁾ Európska komisia, [Kultúrny kompas pre Európu](#).

S cieľom posilniť investície do výskumu a vývoja a podporiť obeh znalostí a talentov Komisia predloží Akt o Európskom výskumnom priestore, aby sa upevnila piata sloboda EÚ v oblasti výskumu a inovácií, zlepšila kariéra a pracovné podmienky výskumných pracovníkov a posilnila EÚ ako atraktívne prostredie.

Okrem toho Komisia v roku 2026 uverejní balík opatrení v oblasti spravodlivej mobility pracovnej sily. Balíkom sa zmodernizujú a zjednodušia pravidlá a postupy EÚ v oblasti koordinácie sociálneho zabezpečenia, pričom sa využije potenciál digitalizácie, a to aj s cieľom uľahčiť dočasné cezhraničné poskytovanie služieb a zároveň chrániť práva pracovníkov. Posilní ELA a zdigitalizujú sa ním postupy v rámci koordinácie sociálneho zabezpečenia s Európskym preukazom sociálneho zabezpečenia. Komisia takisto preskúma spôsoby, ako uľahčiť a urýchliť uznávanie kvalifikácií štátnych príslušníkov EÚ a tretích krajín s cieľom zvýšiť príťažlivosť EÚ pre talenty z celého sveta.

V súvislosti s mobilitou pracovnej sily v rámci EÚ vznikajú výzvy v oblasti presadzovania práva v dôsledku čoraz častejšieho vysielania štátnych príslušníkov tretích krajín a cezhraničného poskytovania služieb agentúrami dočasného zamestnávania a sprostredkovateľmi nábora, a to aj v rámci dlhých a zložitých subdodávateľských reťazcov. Aj v nadväznosti na správu o vysielaní pracovníkov z roku 2024 ⁽²³⁾ sa ELA a Komisia zaoberajú týmito výzvami s cieľom posilniť cezhraničnú spoluprácu a podporiť opatrenia na vnútroštátnej úrovni.

Zabezpečenie spravodlivosti a flexibility pre samostatne zárobkovo činné osoby

Kvalitné pracovné miesta pre samostatne zárobkovo činné osoby sú nevyhnutné pre inkluzívny hospodársky rast. Samostatne zárobkovo činné osoby a pracovníci s neštandardnou formou zamestnania by mali mať prístup k primeraným sociálnym dávkam, informáciám, odbornej príprave a zdravotnej starostlivosti za porovnateľných podmienok ako zamestnanci. Možno to dosiahnuť riadnym vykonávaním usmernení, ktoré členským štátom poskytujú odporúčania Rady z roku 2019 a 2003 o sociálnej ochrane a o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci pre samostatne zárobkovo činné osoby. Okrem toho, ako odporúča Komisia ⁽²⁴⁾, samostatne zárobkovo činným osobám a pracovníkom s neštandardnou formou zamestnania by sa mali poskytnúť rovnaké možnosti a výhody ako zamestnancom, aby sa mohli rozhodnúť pre doplnkové dôchodkové systémy v kontexte automatickej registrácie.

Kolektívne vyjednávanie samostatne zárobkovo činných osôb môže pomôcť zlepšiť ich pracovné podmienky a ekonomickú bezpečnosť. V usmerneniach o uplatňovaní práva hospodárskej súťaže EÚ na kolektívne zmluvy týkajúce sa pracovných podmienok samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré boli prijaté v roku 2022, sa objasňujú podmienky, za ktorých sa môžu zapojiť do kolektívneho vyjednávania bez porušenia antitrustových pravidiel EÚ.

⁽²³⁾ [Smernica \(EÚ\) 2018/957](#) z 28. júna 2018, ktorou sa mení smernica 96/71/ES o vysielaní pracovníkov v rámci poskytovania služieb.

⁽²⁴⁾ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=PI_COM:C\(2025\)9300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=PI_COM:C(2025)9300).

5. **PODPORNÉ FAKTORY: ZACHOVANIE A PODPORA KVALITNÝCH PRACOVNÝCH MIEST**

Podporou konkurencieschopného trhu práce, na ktorom sa dodržiavajú pracovné práva a podporuje sa sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie, môže EÚ prilákať a udržať si talenty, otvoriť nové príležitosti a zabezpečiť, aby pracovníci a podniky plne využívali prínosy jednotného trhu. Na vytvorenie a udržanie kvalitných pracovných miest je nevyhnutné aj primerané financovanie a kvalitné verejné služby.

Účinné presadzovanie právnych predpisov EÚ

Dodržiavanie práv pracovníkov je ústredným prvkom spravodlivých a konkurencieschopných trhov práce a súčasťou *acquis* EÚ. Presadzovanie práva je v jednotlivých členských štátoch naďalej nerovnomerné. Zlepšenie presadzovania práv pracovníkov si vyžaduje monitorovanie správnej transpozície, účinné riešenie sťažností a udržiavanie nepretržitého dialógu s vnútroštátnymi orgánmi a sociálnymi partnermi.

Sú potrebné iniciatívy na zabezpečenie toho, aby sa sociálne práva EÚ stali skutočnosťou v praxi. Vytvorením nástrojov a usmernení týkajúcich sa pracovných práv v EÚ sa môže posilniť presadzovanie práva, zvýšiť informovanosť a vybudovať administratívne kapacity, takže Komisia bude na ich vypracovaní úzko spolupracovať s agentúrami EÚ vrátane agentúry ELA a agentúry EU-OSHA, pričom bude vychádzať z dobrých príkladov, ako sú napríklad nástroje EU-OSHA na online interaktívne hodnotenie rizík. Inšpekcie práce pomáhajú zabrániť nezákonným praktikám a na ich cielenejšie a účinnejšie vykonávanie sa budú využívať nové technológie, ako napríklad umelá inteligencia.

Takisto je veľmi dôležité monitorovať kvalitu pracovných miest v celej EÚ. Sledovanie pokroku je spoločným úsilím Komisie, členských štátov a sociálnych partnerov EÚ. Nástroje a údaje, ktoré poskytujú agentúry EÚ, ponúkajú cenné poznatky. Zároveň sa prostredníctvom rámca spoločného hodnotenia EMCO a európskeho semestra bude pri tvorbe politiky založenej na dôkazoch sledovať vývoj, a to aj prostredníctvom spoľahlivých demografických a územných údajov.

Závazok EÚ k sociálnemu dialógu, naša spoločná sila a konkurenčná výhoda

Sociálny dialóg vrátane kolektívneho vyjednávania sú nevyhnutné pre kvalitu pracovných miest. Zabezpečujú, aby sa politiky na pracovisku mohli prispôbiť vyvíjajúcej sa hospodárskej, technologickej a sociálnej realite a pomáhajú udržať konkurencieschopnosť európskych spoločností.

V mnohých členských štátoch sú sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie pod tlakom. Rozsah kolektívneho vyjednávania sa znížil v 19 z 27 členských štátov, a to približne zo 77 % v roku 2005 na 66 % v roku 2024 ⁽²⁵⁾. Hoci 80 % zamestnancov v EÚ má prístup k nejakej forme kolektívneho zastúpenia, aby mohli vyjadriť svoje názory, mnohým chýbajú formálne kanály účasti. Pretrvávajú výrazné rozdiely medzi jednotlivými

⁽²⁵⁾ Databáza OECD/AIAS ICTWSS, [Policy brief, statistical annex \(september 2025\)](#) (Súhrnná správa: štatistická príloha) (september 2025).

odvetviami, pričom 56 % pracovníkov v poľnohospodárstve nemá zastúpenie, zatiaľ čo vo verejnej správe, vzdelávaní a finančných službách je to 11 % alebo menej ⁽²⁶⁾. Komisia bude naďalej podporovať sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie prostredníctvom právnych predpisov, politiky, administratívnych a finančných prostriedkov EÚ. Podporuje EMCO v jeho činnosti zameranej na zlepšenie zberu údajov o sociálnom dialógu a výmenu osvedčených postupov s cieľom podporiť vzájomné učenie, čím prispieva k vykonávaniu odporúčania Rady z roku 2023 týkajúceho sa posilnenia sociálneho dialógu v Európskej únii. Kolektívne vyjednávanie, ak je podporované prostredníctvom sociálnych kondicionalít vo verejnom financovaní, umožňuje pracovníkom využívať podporu poskytovanú priemyslu.

Je nevyhnutné zaručiť autonómiu a zmluvnú slobodu sociálnych partnerov. Finančné prostriedky EÚ budú aj naďalej k dispozícii európskym sociálnym partnerom, národným sociálnym partnerom a sociálnym partnerom z kandidátskych krajín na posilnenie ich schopnosti zmysluplne sa angažovať a uzatvárať dohody, najmä prostredníctvom rozpočtu EÚ.

Od politiky k praxi: Fondy EÚ na podporu kvality pracovných miest

Financovanie EÚ zohráva kľúčovú úlohu pri pretváraní politík na konkrétne výsledky. ESF+ s rozpočtom 141,3 miliardy EUR na roky 2021 – 2027 je hlavným nástrojom EÚ na financovanie investícií do ľudí. Segment sociálnych investícií a zručností v rámci programu InvestEU podporuje sociálne investície najmä do mikropodnikov, vzdelávania a sociálnej infraštruktúry prostredníctvom rozpočtových záruk. Program NextGenerationEU podporuje priame investície do zručností spolu so štrukturálnymi reformami trhu práce, ktoré zlepšujú prístup ku kvalitným pracovným miestam, pričom členské štáty na toto úsilie vyčlenili 40,6 miliardy EUR. Európsky fond regionálneho rozvoja (EFRR) a Mechanizmus podpory talentov podporujú zraniteľných pracovníkov v znevýhodnených oblastiach, digitalizáciu a spravodlivú transformáciu prostredníctvom Fondu na spravodlivú transformáciu.

Navrhované plány národného a regionálneho partnerstva v budúcom viacročnom finančnom rámci sú určené na riadenie významných investícií na podporu kvalitného zamestnania, napríklad na rozvoj zručností, ochranu zdravia a digitálne podporné prostriedky. Komisia navrhuje, aby sa minimálne 14 % finančných prostriedkov z každého plánu národného a regionálneho partnerstva (okrem vyčlenených súm pre poľnohospodárstvo a Sociálno-klimatický fond) venovalo sociálnym cieľom s cieľom zachovať vysokú úroveň ambícií pri financovaní typov akcií ESF. Okrem toho sa z Európskeho fondu pre konkurencieschopnosť podpora investície do rozvoja zručností najmä v strategických odvetviach.

Nástroje špecifické pre jednotlivé odvetvia sú aj nástroje na podporu kvalitných pracovných miest. Poľnohospodárstvo a rybnárstvo čelia výzvam v oblasti pracovnej sily, ako je prilákanie mladých poľnohospodárov a rybárov, zabezpečenie spravodlivých

⁽²⁶⁾ Eurofound, [Self-employment in the EU Job quality and developments in social protection](#) (Samostatná zárobková činnosť v EÚ: Kvalita pracovných miest a vývoj v oblasti sociálnej ochrany), 30. januára 2024.

pracovných podmienok a riešenie rodových rozdielov. Komisia prijala víziu pre poľnohospodárstvo a potravinárstvo a navrhla jednoduchšiu a cieleňú SPP po roku 2027 s opatreniami, ktoré zahŕňajú sociálnu kondicionalitu na podporu dobrých pracovných podmienok a podporu služieb výpomoci pre poľnohospodárske podniky. Vízia oceánskeho paktu pre rybárstvo a akvakultúru do roku 2040 a Modrá stratégia generáčnej obnovy podporujú prosperujúce modré hospodárstvo a blahobyť ľudí žijúcich v pobrežných oblastiach.

Kvalitné služby pre všetkých a vo všetkých regiónoch

Kvalitné služby sú kľúčovým faktorom pre zamestnanosť a zmeny postavenia na trhu práce. Poskytovaním dostupného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, dlhodobej starostlivosti a zdravotnej starostlivosti umožňujú tieto služby miliónom pracovníkov – najmä ženám – zapojiť sa do platenej práce a kariérneho rastu. Silné zdravotnícke systémy s primeraným počtom pracovníkov v zdravotníctve zohrávajú rozhodujúcu úlohu pri zabezpečovaní zdravia a blahobytu komúnit.

Odvetvie zdravotníctva a starostlivosti umožňuje miliónom ľudí, rodičov, opatrovateľov a pracovníkov vo všetkých odvetviach plne sa zapojiť do trhu práce. Komisia pracuje na vytvorení súdržnejšieho rámca na riešenie problémov týkajúcich sa pracovnej sily v oblasti dlhodobej starostlivosti a jej cieľom je predložiť Európsku dohodu o starostlivosti v roku 2027. Okrem toho EÚ prostredníctvom programu EU4Health posilňuje odolnosť systému zdravotnej starostlivosti podporou plánovania pracovnej sily, udržania zdravotných sestier a digitálnej transformácie.

Regióny a miestne komunity sú pre kvalitné pracovné miesta kľúčové. Z 26 – 27 miliónov ľudí pracujúcich vo verejnom sektore je približne 17 – 19 miliónov zamestnaných na miestnej a regionálnej úrovni ⁽²⁷⁾. Tieto úlohy zahŕňajú administratívu, vzdelávanie a odbornú prípravu, verejné služby, zdravotníctvo, sociálnu starostlivosť, dopravu a záchranné služby. Presadzovaním kvalitných pracovných miest v týchto oblastiach sa podporuje prít'azlivosť a rozvoj regiónu.

6. ĎALŠIE KROKY

Kvalitné pracovné miesta sú založené na mnohých politických opatreniach. Tvoria pevný základ európskeho sociálneho modelu a európskeho piliera sociálnych práv a sú kľúčom k prilákaniu a udržaniu talentov v Európe. Ako oznámila predsedníčka von der Leyenová v prejave o stave Únie v septembri 2025, **Komisia navrhne akt pre kvalitné pracovné miesta**, ktorý doplní opatrenia uvedené v pláne a posilní ich vplyv.

V súlade s článkom 154 ods. 2 ZFEÚ Komisia začína **prvú fázu konzultácie s európskymi sociálnymi partnermi** s cieľom získať ich názory na možné smerovanie opatrení EÚ na ďalšie zlepšenie kvalitných pracovných miest. Doplní tak dvojfázovú konzultáciu o práve na odpojenie sa a telepráci, ktoré boli ukončené v októbri 2025. Akt pre kvalitné pracovné miesta môžu sprevádzať nelegislatívne iniciatívy a zohľadní sa

⁽²⁷⁾ OECD, *Subnational Public Employment in OECD and EU Countries (November 2024)* (Zamestnanosť na nižšej ako národnej úrovni v krajinách OECD a EÚ) (november 2024).

v ňom rozmanitosť vnútroštátnych systémov. Poskytne sa tým dostatočný priestor na vykonávanie zo strany sociálnych partnerov a bude sa rešpektovať ich autonómia a zmluvná sloboda, pričom sa minimalizuje administratívna záťaž podnikov v snahe o konsolidáciu a zjednodušenie.

Akt pre kvalitné pracovné miesta spolu s ostatnými ustanoveniami sociálnych *acquis* EÚ zabezpečí, aby svet práce držal krok s moderným hospodárstvom. Rast hospodárstva EÚ si vyžaduje moderný trh práce, ktorý zároveň zabezpečuje talent, mobilitu, flexibilné, ale pevné základy zručností a dôveryhodné prostredie, v ktorom sa pracovníci cítia chránení a dosahujú svoj najlepší možný potenciál, čím prispievajú k odolnosti a konkurencieschopnosti EÚ.