

V Bruseli 29. februára 2024
(OR. en)

7005/24

SOC 143
EMPL 79
JEUN 45
EDUC 66
SAN 122
ECOFIN 261

POZNÁMKA

Od:	Výbor pre zamestnanosť a Výbor pre sociálnu ochranu
Komu:	Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Predmet:	Budúce politické priority Únie v oblasti Európskeho piliera sociálnych práv – stanovisko Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu – schválenie

Delegáciám v prílohe zasielame uvedené stanovisko na účely jeho schválenia na zasadnutí Rady (EPSCO) 11. marca 2024.

Stanovisko Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu k budúcim politickým prioritám Únie v oblasti Európskeho piliera sociálnych práv

Úvod

- 1. Ministri Španielska a Belgicka, krajín predsedajúcich Rade EÚ od polovice roka 2023 do polovice roka 2024, vyzvali 14. decembra 2023 Výbor pre zamestnanosť (EMCO) a Výbor pre sociálnu ochranu (SPC), aby vypracovali spoločné stanovisko k budúcim politickým prioritám Únie v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje Európsky pilier sociálnych práv. O budúcnosti politiky Únie v oblasti zamestnanosti a sociálnej politiky sa bude uvažovať na konferencii na vysokej úrovni venovanej Európskemu pilieru sociálnych práv, ktorá sa uskutoční 15. – 16. apríla 2024 v La Hulpe a preskúmanie akčného plánu na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv je naplánované na rok 2025. Vzhľadom na uvedené sa toto stanovisko pre Radu vypracovalo v súlade s právomocami výborov podľa článkov 150 a 160 ZFEÚ¹.**
- 2. Európsky pilier sociálnych práv sa po tom, ako ho v roku 2017 vyhlásil Európsky parlament, Rada a Komisia, stal kompasom pri usmerňovaní riešenia spoločných výziev v oblasti zamestnanosti, zručností a sociálnych výziev a pri podpore konvergencie pracovných a životných podmienok v Únii. Ako potvrdili lídri EÚ prostredníctvom *Portského vyhlásenia* v roku 2021, vykonávanie uvedeného piliera na úrovni Únie a členských štátov je, s náležitým ohľadom na ich príslušné právomoci a zásady subsidiarity a proporcionality, spoločným politickým záväzkom a zodpovednosťou². Pri vykonávaní 20 zásad piliera sociálnych práv sa majú náležite zohľadňovať rôzne sociálno-ekonomické súvislosti, rozmanitosť vnútroštátnych systémov a úloha a autonómia sociálnych partnerov.**

¹ Bez toho, aby bol dotknutý článok 240 ZFEÚ.

² [Portské vyhlásenie](#) bolo vyhlásené v nadväznosti na *sociálny samit v Porte* a súvisiace zasadnutie vedúcich predstaviteľov EÚ, ktoré sa konali 7. – 8. mája 2021.

3. V akčnom pláne, ktorý Komisia predložila v roku 2021, sa stanovuje viacero opatrení EÚ, ktoré sa Komisia zaviazala prijať v snahe podporiť členské štáty pri vykonávaní piliera sociálnych práv a vytyčujú sa hlavné ciele EÚ do roku 2030, ktoré Európska rada uvítala: i) aspoň 78 % obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov by malo byť zamestnaných; ii) každoročne by sa na odbornej príprave malo zúčastňovať aspoň 60 % všetkých dospelých; iii) počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením by sa mal znížiť aspoň o 15 miliónov, z čoho by malo byť aspoň 5 miliónov detí³. Komisia okrem toho navrhla, aby sa vykonala aj revízia sociálneho prehľadu (ktorý je od roku 2014 hlavným kvantitatívnym nástrojom na monitorovanie vývoja v oblasti zamestnanosti, zručností a sociálnej situácie), čo by umožnilo lepšie zohľadniť zásady piliera sociálnych práv, pričom v júni 2021 schválila Rada jeho novú štruktúru⁴. V roku 2022 si všetky členské štáty s podporou Komisie stanovili aj zodpovedajúce národné cieľové hodnoty do roku 2030, ktoré majú prispieť k splneniu cieľov EÚ⁵.

³ Komisia uverejnila [akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv](#) 4. marca 2021. Hlavné cieľové hodnoty EÚ, ktoré obsahuje, uvítala Európska rada vo svojich [záveroch z 24. – 25. júna 2021](#). Akčný plán obsahuje aj doplnujúce cieľové hodnoty na úrovni EÚ týkajúce sa zníženia rozdielu v zamestnanosti žien a mužov, zvyšovania miery poskytovania formálneho vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, znížovania počtu mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), zvýšenia podielu dospelých aspoň so základnými digitálnymi zručnosťami a zníženia miery predčasného ukončovania vzdelávania a odbornej prípravy.

⁴ Pozri [stanovisko Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu k návrhu Komisie na revidovaný sociálny prehľad](#), ktoré Rada schválila 14. júna 2021.

⁵ Pozri [stanovisko Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu k procesu stanovovania národných cieľových hodnôt na rok 2030](#), ktoré bolo Rade predložené 16. júna 2022.

Všeobecné poznámky

4. **Pilier sociálnych práv predstavuje od roku 2017 politický rámec EÚ, na základe ktorého sa členským štátom poskytujú spoločné usmernenia, ako formovať politické opatrenia a právne predpisy na vnútroštátnej úrovni, ako premietat' sociálne práva do reality a zabezpečiť rovnaké podmienky v celej Únii.** Vzhľadom na komplexný charakter uvedeného piliera vznikli od jeho vyhlásenia mnohé iniciatívy EÚ: odporúčania Rady a iné nezáväzné nástroje, ktoré sú vhodnými a účinnými pomôckami na poskytovanie usmernení členským štátom v príslušných oblastiach politiky, ako aj smernice a nariadenia EÚ, ktoré priamejšie ovplyvňujú vnútroštátne právne predpisy. Monitorovanie piliera sa stalo súčasťou európskeho semestra, najmä potom, ako sa v roku 2018 jeho zásady zosúlادili s usmerneniami pre politiky zamestnanosti. Odvtedy sa vykonávanie piliera sociálnych práv monitoruje na základe spoločnej správy o zamestnanosti a uvedeného sociálneho prehľadu, ktoré sa využívajú aj pri vypracúvaní odporúčaní pre jednotlivé krajiny týkajúcich sa výziev v oblasti zamestnanosti, zručností a sociálnych výziev podľa článku 148 ZFEÚ.

5. **V posledných rokoch je vykonávanie piliera ohrozené nevídaným radom kríz, ako je pandémia ochorenia COVID-19, dôsledky útočnej vojny Ruska proti Ukrajine a nástup vysokej inflácie.** Napriek tomu dosiahla miera zamestnanosti v EÚ na jar 2023 historicky najvyššiu úroveň 75,4 % (70,2 % u žien a 80,5 % u mužov), nezamestnanosť klesla na 6 % (6,3 % u žien a 5,7 % u mužov) a podiel ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením zostal v rokoch 2019 – 2022 vo všeobecnosti stabilný (21,6 % v roku 2022). Pri vykonávaní zásad piliera sociálnych práv prostredníctvom konkrétnych opatrení trhu práce a sociálnej politiky zameraných na rýchle zotavenie sa z hospodárskeho poklesu v roku 2020 spôsobeného pandémiou COVID-19 využívali členské štáty v tejto súvislosti podporu z núdzových nástrojov dohodnutých na úrovni Únie, ako je *Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti* (RRF)⁶ a *európsky nástroj dočasnej podpory na zmiernenie rizík nezamestnanosti v núdzovej situácii* (SURE)⁷, so zapojením sociálnych partnerov a v spolupráci s občianskou spoločnosťou.

⁶ Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti poskytuje podporu všetkým členským štátom a bude aktívny do decembra 2026. Podľa [hodnotiacej tabuľky Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti](#) vyčlenili členské štáty na podporu sociálnych cieľov v priemere približne 28 % svojich finančných prostriedkov z uvedeného mechanizmu.

⁷ Z nástroja SURE sa do decembra 2022 poskytla celkovo podpora 19 členským štátom, najmä na vytváranie rozsiahlych a ambiciózných režimov skráteného pracovného času alebo podobných opatrení na vnútroštátnej úrovni. Podľa [záverečnej správy o vykonávaní nástroja SURE](#) uverejnenej v júni 2023 sa z nástroja SURE v nadväznosti na vývoj pandémie COVID-19 podporilo v roku 2020 približne 31,5 milióna ľudí, v roku 2021 išlo o 9 miliónov ľudí a v roku 2022 sa z neho poskytla podpora 350 000 ľuďom.

6. **V budúcnosti by napredovanie vo vykonávaní piliera sociálnych práv malo pre Úniu a súčasne aj budúce členské štáty zostať kľúčovou prioritou, keďže zásady piliera naďalej poskytujú oporu pri usmerňovaní hospodárskych a spoločenských megatrendov, pri formovaní súvisiacich politík, podpore vzostupnej sociálnej konvergenzie v Únii (najmä v súvislosti s ďalším blížiacim sa rozširovaním EÚ) a pri podpore pokroku pri dosahovaní cieľov EÚ a národných cieľových hodnôt do roku 2030.** Vykonávaním zásad zakotvených v pilieri sociálnych práv sa v súvislosti so zložitou digitálnou transformáciou podporujú nielen práva pracovníkov vo vyvíjajúcom sa digitálnom prostredí, ale aj rovnaké príležitosti na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností, spravodlivé pracovné podmienky a primeraná sociálna ochrana a sociálne začlenenie. V kontexte zelenej transformácie by sa tento pilier mal stať kompasom pri podpore spravodlivej transformácie a zabezpečiť, aby sa v rámci úsilia o environmentálnu udržateľnosť na nikoho nezabudlo. Vzhľadom na prebiehajúce demografické zmeny poskytuje pilier komplexný rámec na úpravu politík na podporu aktívneho a zdravého starnutia a na riešenie rôznorodých potrieb meniacej sa pracovnej sily a staršieho obyvateľstva, pričom zároveň zabezpečuje medzigeneračnú spravodlivosť a solidaritu. V záujme vybudovania Únie rovnosti sa v rámci piliera podporujú opatrenia v prospech rodovej rovnosti, rovnakých príležitostí a sociálneho začlenenia. Vysoký počet iniciatív EÚ schválených od roku 2017 si tejto súvislosti bude vzhľadom na rýchlo sa meniace hospodárstva a spoločnosti vyžadovať ďalšiu transpozíciu a primerané vykonávanie, ako aj účinné monitorovanie ich aktuálnej efektivity, pričom v prípade potreby je potrebné zamerať sa na zníženie administratívnej záťaže.

Rovnaké príležitosti a prístup na trh práce

7. Prvá kapitola piliera sociálnych práv účinne formuje vnútroštátne politiky v oblasti zamestnanosti a rozvoja zručností, pričom podporuje rovnaké príležitosti na trhu práce EÚ aj v Únii v širšom zmysle:

- *Záruka pre mladých ľudí* (prijatá pôvodne v roku 2013 a neskôr v posilnenej verzii v roku 2020) je obzvlášť pozitívnym príkladom iniciatívy EÚ, ktorá dokázala podnietiť konkrétne opatrenia na vnútroštátnej úrovni (aj zo strany verejných služieb zamestnanosti), zlepšiť vyhliadky mladých ľudí na trhu práce, a tým prispieť k zníženiu ich nezamestnanosti (z 25,2 % v roku 2013 na 14,5 % v roku 2022) a k poklesu podielu mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) (zo 16,4 % v roku 2013 na 11,7 % v roku 2022) v Únii⁸.
- Programom zamestnanosti takisto prospelo ďalšie vykonávanie *odporúčania* z roku 2016 týkajúceho sa *integrácie dlhodobo nezamestnaných*, v ktorom sa poskytli usmernenia na zlepšenie dosahu a rozšírenia služieb zamestnanosti smerom k ľuďom, ktorí sú najviac vzdialení trhu práce, čo prispelo k zníženiu dlhodobej nezamestnanosti v Únii (zo 4,3 % v roku 2016 na 2,4 % v roku 2022)⁹.

⁸ [Odporúčanie Rady z 30. októbra 2020](#) o *moste k pracovným miestam – posilnení záruky pre mladých ľudí*, a ktorým sa nahrádza [odporúčanie Rady z 22. apríla 2013](#) o *zavedení záruky pre mladých ľudí*. Vykonávanie *záruky pre mladých ľudí* pravidelne posudzuje výbor EMCO a jeho podskupiny od vydania prvého odporúčania. Posledné preskúmanie sa uskutočnilo 20. – 21. novembra 2023 a výsledné [kľúčové posolstvá](#) schválila Rada 11. marca 2024.

⁹ [Odporúčanie Rady z 15. februára 2016](#) týkajúce sa *integrácie dlhodobo nezamestnaných do trhu práce*. Jeho vykonávanie pravidelne monitoruje výbor EMCO a jeho podskupiny. Posledné preskúmanie prebehlo 14. novembra 2022. Rada schválila výsledné [kľúčové posolstvá](#) 8. decembra 2022.

- Početné opatrenia *európskeho programu v oblasti zručností na roky 2020 – 2025* pomáhajú propagovať kultúru celoživotného vzdelávania a vytvárať politiky zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie v členských štátoch. V niektorých prípadoch sa v nadväznosti na príslušné odporúčania z roku 2022 zavedením alebo pilotným testovaním *individuálnych vzdelávacích účtov*¹⁰ a uznávaním *mikrocertifikátov*¹¹ podporuje nadobúdanie zručností a kompetencií na vnútroštátnej úrovni. *Program v oblasti zručností* takisto pripravil podmienky pre vyhlásenie obdobia od mája 2023 do mája 2024 za *Európsky rok zručností*, v rámci ktorého sa na úrovni Únie aj na vnútroštátnej, regionálnej a miestnej úrovni organizujú mnohé aktivity, ktoré majú pomôcť naplniť ciele *programu v oblasti zručností* a ďalej podporovať zmýšľanie zamerané na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností¹².
- V nedávnej minulosti sa *odporúčanie o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo* z roku 2022 osvedčilo ako katalyzátor pri koordinácii roztriešteného vnútroštátneho úsilia členských štátov o riešenie aspektov zamestnanosti a sociálnych aspektov zelenej transformácie, okrem iného aj vďaka pretváraniu aktívnych politík trhu práce a verejných služieb zamestnanosti¹³.

¹⁰ [Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022](#) týkajúce sa *individuálnych vzdelávacích účtov*. Jeho vykonávanie bude po prvýkrát monitorovať výbor EMCO a jeho podskupiny v roku 2024.

¹¹ [Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022](#) týkajúce sa *európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť*.

¹² Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady ([EÚ](#)) 2023/936 z 10. mája 2023 o *Európskom roku zručností*. Komisia do 31. mája 2025 predloží hodnotiacu správu vrátane podnetov na ďalšie spoločné úsilie v oblasti zvyšovania zručností, ktorým sa má vytvoriť dlhodobý odkaz Európskeho roka zručností.

¹³ [Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022](#) o *zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo*. Jeho vykonávanie po prvýkrát monitoroval výbor EMCO a jeho podskupiny 26. – 27. októbra a výbor SPC 24. októbra 2023. Rada schválila výsledné [kľúčové posolstvá](#) 27. novembra 2023.

- Vykonávanie právnych predpisov EÚ, ktorými sa ďalej podporujú zásady rodovej rovnosti a rovnakých príležitostí, má byť prínosom pre trh práce aj pre celú spoločnosť v rámci Únie. Ako najvýznamnejšiu treba uviesť smernicu o *transparentnosti odmeňovania* z roku 2023, ktorá, hoci bola prijatá len nedávno, už významne podnecuje vnútroštátny boj proti diskriminácii v odmeňovaní a prispieva k odstráneniu rozdielov v odmeňovaní žien a mužov¹⁴.

8. **Napriek tomu, že pilier sociálnych práv priniesol dobré výsledky v rámci trhu práce v Únii a dodal impulz podpore zručností, prekážkou jeho plného vykonávania môže byť veľký nedostatok pracovnej sily, pretrvávajúce nerovnosti a neistý výsledok zelenej a digitálnej transformácie.** Nedostatok pracovnej sily sa zvyšuje už vyše dekády, pričom miera voľných pracovných miest v Únii vzrástla z 1,3 % v roku 2013 a v roku 2022 dosiahla maximálnu hodnotu 3 % v dôsledku silného oživenia hospodárstva po pandémie COVID-19. Hoci v roku 2023 došlo k miernemu poklesu, nedostatok pracovnej sily zostáva na historicky vysokej úrovni v dôsledku štrukturálnych problémov, ako je pokles pracovnej sily spôsobený demografickými trendmi, pretrvávajúce nízke zapojenie niektorých skupín obyvateľstva do trhu práce, nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, ako aj zlé pracovné podmienky a/alebo nízke mzdy v niektorých odvetviach¹⁵. V Únii naďalej existujú značné rozdiely v zamestnanosti a odmeňovaní žien a mužov, pričom za posledné desaťročie sa nedosiahol výrazný pokrok (v rokoch 2013 – 2022 sa zaznamenal len mierny pokles z 11,3 percentuálneho bodu na 10,7 percentuálneho bodu) a situácia sa ešte väčšmi zhoršuje pre neustále narastajúci podiel žien pracujúcich na kratší pracovný čas, ktorý je okrem iného dôsledkom obmedzeného prístupu ku kvalitným službám starostlivosti. Popri týchto štrukturálnych výzvach by progresívna zelená a digitálna transformácia hospodárstva EÚ mala v nadchádzajúcich rokoch vyvolať významné prerozdelenie pracovnej sily a potrebu zvyšovať úroveň zručností, hoci je otázne, v akom rozsahu a ako rýchlo tieto zmeny prebehnú.

¹⁴ Smernica Európskeho parlamentu a Rady ([EÚ](#)) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa *posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania*. Členské štáty majú smernicu transponovať do júna 2026.

¹⁵ O nedostatku pracovnej sily vrátane jeho príčin sa v rokoch 2022 až 2023 intenzívne diskutovalo v rámci výboru EMCO, a to aj počas trojstranného stretnutia EMCO so sociálnymi partnermi z EÚ a členských štátov 28. novembra 2023. Najnovšie informácie sa uvádzajú v *Spoločnej správe o zamestnanosti na rok 2024* a v správe Komisie [o vývoji na trhu práce a vývoji miezd za rok 2023](#).

9. **Bez ohľadu na to, že je potrebné riešiť uvedené výzvy a zamerať sa na vykonávanie existujúcich iniciatív, by sa mohol nájsť priestor na ďalšie opatrenia EÚ, ktorými by sa členské štáty podporili pri realizácii zásad rovnosti príležitostí a prístupu na trh práce v praxi.** Napríklad vzhľadom na rozsiahly nedostatok pracovnej sily¹⁶ a nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami vo všetkých členských štátoch, a s cieľom uľahčiť jednotné uplatňovanie týchto zásad na jednotnom trhu (aj v rámci podpory dvojakej transformácie) sú potrebné ďalšie opatrenia, ktorými sa posilní povedomie o význame celoživotného vzdelávania. A podobne, ak chceme preskúmať, ako lepšie podporiť pri hľadaní pracovných príležitostí ľudí, ktorí sú od trhu práce najviac vzdialení, je dôležité vychádzať aj z desaťročných pozitívnych skúseností so *zárukou pre mladých ľudí* a z opatrení súvisiacich s novým *odporúčaním Rady týkajúcim sa vypracovania rámcových podmienok sociálneho hospodárstva*¹⁷. Diskusie na úrovni EÚ o ďalšom riešení nedostatku pracovnej sily by sa mohli zamerať nielen na aktiváciu domácej pracovnej sily, ale aj na pokračujúcu integráciu vysídlených osôb z Ukrajiny¹⁸, možnosti uľahčenia mobility pracovnej sily v rámci EÚ a na iniciatívy na prípadné prilákanie zahraničných talentov do EÚ a zároveň na zabezpečenie spravodlivej mobility a ochranu pracovných a sociálnych práv¹⁹. A napokon, v roku 2025 sa má ukončiť *Európsky program v oblasti zručností, stratégia EÚ pre rodovú rovnosť* a ďalšie stratégie EÚ v oblasti rovnosti, čo bude príležitosťou zamyslieť sa nad ich výsledkami a vyhodnotiť, či sú potrebné nové stratégie na podporu prechodu na celoživotné vzdelávanie, dopracovanie rámcov EÚ pre boj proti diskriminácii a rasizmu a dosiahnutie rodovej rovnosti.

¹⁶ Komisia 31. januára 2024 v nadväznosti na [sociálny samit vo Val Duchesse](#) oznámila, že na jar 2024 predloží v spolupráci so sociálnymi partnermi akčný plán na riešenie nedostatku pracovnej sily a zručností.

¹⁷ [Odporúčanie Rady z 27. novembra 2023](#) týkajúce sa vypracovania rámcových podmienok sociálneho hospodárstva.

¹⁸ Rada 4. marca 2022 v reakcii na útočnú vojnu Ruska proti Ukrajine aktivovala [smernicu Rady z 20. júla 2001 \(smernicu o dočasnej ochrane\)](#). Jej ustanoveniami sa okrem iného zabezpečuje prístup k zamestnaniu, vzdelávaniu, sociálnemu zabezpečeniu, zdravotnej starostlivosti a bývaniu, ako aj právo na voľný pohyb v rámci Únie za určitých podmienok. Smernica bola pôvodne platná do marca 2024, v septembri 2023 však Rada schválila predĺženie dočasnej ochrany do 4. marca 2025. Podľa [prognózy Komisie z jesene 2023](#) si doteraz našlo zamestnanie približne 33 % zo 4,2 milióna osôb zaregistrovaných v EÚ na základe uvedenej smernice. Výbory EMCO a SPC v roku 2022 koordinovali odpovede členských štátov na prieskum, v ktorom Komisia zhromažďovala opatrenia prijaté na vnútroštátnej úrovni na podporu sociálnej integrácie vysídlených osôb z Ukrajiny a ich integrácie do trhu práce.

¹⁹ Komisia 15. novembra 2023 [navrhla nariadenie EÚ, ktorým sa zriaďuje okruh talentov EÚ](#). O predmetnom návrhu v súčasnosti rokujú spoluzákonnodarcovia.

Spravodlivé pracovné podmienky

10. Pre vykonávanie druhej kapitoly piliera sociálnych práv je typická kombinácia tvrdých a mäkkých nástrojov na podporu spravodlivých pracovných podmienok v členských štátoch:

- Cieľom *smernice o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach* z roku 2019 je zaručiť všetkým pracovníkom v EÚ právo na získanie úplných informácií o základných aspektoch ich práce bez ohľadu na formu zamestnania²⁰.
- *Smernica o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami* z roku 2019 má za cieľ modernizovať právny rámec EÚ v oblasti dovoleniek z rodinných dôvodov a flexibilných foriem organizácie práce. Obsahuje právne ustanovenia, ktorými sa zavádza otcovská dovolenka, posilňuje rodičovská dovolenka, zavádza opatrovateľská dovolenka a právo požiadať o pružné formy organizácie práce sa rozširuje na pracujúcich rodičov a opatrovateľov. Okrem toho sa v smernici uvádzajú aj politické opatrenia, ktorými sa majú členské štáty podporiť pri vytváraní lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a rovnomernejšieho rozdelenia opatrovateľských povinností²¹.

²⁰ [Smernica Európskeho parlamentu a Rady \(EÚ\) 2019/1152](#) z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii. Členské štáty mali smernicu transponovať do augusta 2022. [Správa](#) o jej transpozícii bola vypracovaná v roku 2021.

²¹ [Smernica Európskeho parlamentu a Rady \(EÚ\) 2019/1158](#) z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ. Členské štáty mali smernicu transponovať do augusta 2022.

- *Strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027* predstavuje stratégiu EÚ na zlepšenie zdravia a bezpečnosti pracovníkov, pričom vychádza aj zo skúseností z pandémie COVID-19. Zameriava sa na zmeny vo svete práce, zlepšenie prevencie pracovných úrazov a zvýšenie pripravenosti na potenciálne budúce zdravotné krízy; okrem toho je kľúčovým nástrojom na koordináciu aktualizovania právnych rámcov členských štátov, ktoré môže v prípade potreby prebiehať v spolupráci so sociálnymi partnermi²².
- Cieľom *smernice o primeraných minimálnych mzdách* z roku 2022 je vytvoriť spoločný rámec pre primeranosť zákonných minimálnych miezd, podporovať kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd a skutočný prístup pracovníkov k právam na ochranu formou minimálnej mzdy, pričom sa plne rešpektuje autonómia sociálnych partnerov. Smernicou sa vytvára riadiaci rámec pre stanovovanie a aktualizáciu zákonných minimálnych miezd, ktorý sa riadi jasnými kritériami (kúpna sila minimálnych miezd, distribúcia a úroveň miezd, rast miezd a produktivita), a členské štáty, v ktorých je miera kolektívneho vyjednávania nižšia ako 80 %, majú vypracovať akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania²³.

²² Oznámenie Komisie s názvom [*Strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v meniacom sa svete práce*](#), 28. júna 2021.

²³ [*Smernica Európskeho parlamentu a Rady \(EÚ\) 2022/2041*](#) z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii. Členské štáty majú smernicu transponovať do novembra 2024. [Správa](#) o jej transpozícii bola vypracovaná v roku 2023.

- Cieľom najnovšieho odporúčania týkajúceho sa posilnenia sociálneho dialógu z roku 2023 je okrem iného usmerniť členské štáty pri posilňovaní sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania na vnútroštátnej úrovni²⁴. Odporúčaním sa dopĺňa obnovená snaha posilniť sociálny dialóg na úrovni Únie²⁵, ako aj osobitné financovanie EÚ z *Európskeho sociálneho fondu plus* (ESF+), ktorým sa má zlepšiť budovanie kapacít sociálnych partnerov v tých členských štátoch, kde predstavuje významnú výzvu²⁶.

11. **Hoci uvedené iniciatívy pomohli vyrovnať podmienky v rámci Únie, kľúčovými politickými prioritami je aj naďalej posudzovanie vplyvu rýchleho technologického vývoja na pracovné podmienky a vznik nových rizík pri práci súvisiacich so zmenou klímy.** Napriek tomu, že technologický pokrok prináša aj príležitosti, pretrváva neistota okolo čoraz častejšieho využívania práce cez platformy, umelej inteligencie a algoritmického riadenia dynamiky na pracovisku. Ako sme videli v posledných rokoch, táto neistota môže ďalej spôsobovať riziká v oblasti výkladu a správneho uplatňovania vnútroštátnych pracovnoprávných predpisov, najmä v oblastiach ako pracovný čas, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, pridelovanie úloh a klasifikácia zamestnaneckého postavenia určitých pracovníkov. V oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti môže byť potrebné, aby sa pri ďalšej adaptácii príslušných nariadení a rámcov lepšie zohľadnili psychosociálne riziká spojené s digitálnou transformáciou vrátane negatívnych vplyvov na duševné zdravie aj osobitné riziká vyplývajúce zo zmeny klímy (v prípade pracovných miest spojených s vystavením extrémnym poveternostným podmienkam) a aby sa podporovala ich prevencia, ako aj rýchlejšie stanovenie minimálnych noriem pre nebezpečné látky.

²⁴ [Odporúčanie Rady z 12. júna 2023](#) týkajúce sa posilnenia sociálneho dialógu v Európskej únii. Jeho vykonávanie bude monitorovať výbor EMCO v spolupráci so sociálnymi partnermi, a to od roku 2025, keď majú členské štáty predložiť prvé správy.

²⁵ Podrobnejšie v oznámení Komisie s názvom [Posilnenie sociálneho dialógu v Európskej únii: využitie jeho plného potenciálu na riadenie spravodlivej transformácie](#), 25. januára 2023.

²⁶ Pozri [nariadenie Európskeho parlamentu a Rady \(EÚ\) 2021/1057](#) z 24. júna 2021, ktorým sa zriaďuje *Európsky sociálny fond plus* (ESF+) a zrušuje nariadenie (EÚ) č. 1296/2013. V článku 9 sa uvádza, že ak sa v príslušnom odporúčaní pre danú krajinu prijatom v rámci európskeho semestra identifikuje potreba budovania kapacít sociálnych partnerov, dotknutý členský štát pridelí na tento účel najmenej 0,25 % svojich zdrojov zo zložky ESF+ podliehajúcej zdieľanému riadeniu.

12. **Na riešenie potenciálnych rizík vyplývajúcich zo zhoršenia pracovných podmienok budú možno okrem prípadných úprav predpisov v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti nevyhnutné aj iniciatívy EÚ, ktoré budú plne rešpektovať vnútroštátne modely trhu práce, ako aj väčšie zapojenie sociálnych partnerov a účinnejšie mechanizmy presadzovania.** Rada a Európsky parlament dosiahli vo februári 2024 dohodu o *akte o umelej inteligencii*, ktorým sa riešia niektoré riziká súvisiace s ďalšou digitalizáciou práce. Okrem toho môže byť potrebné aktualizovať právne predpisy EÚ²⁷, aby lepšie zodpovedali digitálnej ére a začleniť do nich napr. právo na odpojenie a pracovné podmienky pri práci cez platformy. K ďalšiemu zlepšeniu pracovných podmienok a k podpore spravodlivej mobility pracovnej sily v celej Únii môžu prispieť aj iniciatívy, ktorými sa zlepší schopnosť odhaľovať podvody a porušovanie predpisov a zároveň sa zvýšia kapacity vnútroštátnych inšpektorátov práce a zintenzívni ich cezhraničná spolupráca. Nadchádzajúce hodnotenie Európskeho orgánu práce predstavuje v tejto súvislosti príležitosť zamyslieť sa nad jeho ďalším vývojom²⁸. Pokiaľ ide o sociálny dialóg, cieľom *odporúčania* z roku 2023 je navodiť priaznivé prostredie pre bipartitný a tripartitný sociálny dialóg na všetkých úrovniach. Klesajúci trend hustoty odborových zväzov, nízky podiel pracovníkov podliehajúcich kolektívnym zmluvám vo väčšine členských štátov, klesajúca mzdová kvóta, ako aj pretrvávajúci nedostatok dohôd medzi sociálnymi partnermi EÚ na úrovni Únie si však môžu vyžadovať ďalšie úsilie v tomto smere²⁹. Na posilnenie aktívnej úlohy zamestnancov pri riadení a akceptácii súčasných a nadchádzajúcich významných zmien je nevyhnutné zvýšiť ich zapojenie do celého procesu, ako aj úlohu sociálnych partnerov. V tejto súvislosti možno v súlade s vnútroštátnymi postupmi okrem iného preskúmať, ako sa rozvíjajú opatrenia EÚ, ktorými sa má zlepšiť nedostatočné zastúpenie určitých kategórií v sociálnom dialógu.

²⁷ Napr. [smernicu 2003/88/ES z 18. novembra 2003](#) o niektorých aspektoch organizácie pracovného času a [smernicu 2002/14/ES z 11. marca 2002](#), ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve.

²⁸ [Európsky orgán práce \(ELA\) bol zriadený 20. júna 2019](#) s cieľom pomáhať členským štátom a Komisii účinne uplatňovať a presadzovať právo Únie týkajúce sa mobility pracovnej sily v Únii a pri koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia v rámci Únie. Prvé hodnotenie činností Európskeho orgánu práce predloží Komisia v roku 2024.

²⁹ V nadväznosti na [sociálny samit vo Val Duchesse](#) sa Komisia, belgické predsedníctvo Rady a európski sociálni partneri 31. januára 2024 dohodli na vytvorení nového *Paktu pre európsky sociálny dialóg*, ktorým sa má určiť, ako ďalej posilniť sociálny dialóg na úrovni Únie.

13. **Tret'ou kapitolou piliera sa prostredníctvom rôznych odporúčaní Rady a ďalších dôležitých iniciatív zameraných na ochranu ľudí a posilnenie ich postavenia pri zvládaní rozličných zraniteľných situácií podporujú politiky na posilnenie primeranej sociálnej ochrany a zlepšenie sociálneho začlenenia.**

- *Odporúčanie Rady z roku 2021 o Európskej záruke pre deti*³⁰ je kľúčovou iniciatívou na boj proti chudobe detí a podporu rovnakých príležitostí; stanovuje sa v ňom rámec pre politické reformy a na predchádzanie sociálnemu vylúčeniu a boj proti nemu od útleho veku naprieč generáciami, a to zabezpečením bezplatného a účinného prístupu pre deti, ktoré potrebujú rôzne služby, ako je vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve, vzdelávanie a školské činnosti, aspoň jedno zdravé jedlo každý školský deň a zdravotná starostlivosť. Jeho vykonávanie sa podporilo investíciami s účelovo vyčlenenými zdrojmi EÚ v kombinácii s rôznymi iniciatívami EÚ týkajúcimi sa detí, ako je napríklad *odporúčanie Rady z roku 2022 o revízii barcelonských cieľov v oblasti vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve*³¹, v ktorom sa stanovujú nové (vyššie) ciele na rok 2030.
- *Odporúčanie Rady z roku 2019 o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby*³² je hnacou silou, ktorá ovplyvňuje vnútroštátne politiky a opatrenia na prispôsobenie sa zmenám na trhoch práce a zabezpečuje prístup k sociálnej ochrane pre všetkých bez ohľadu na postavenie v zamestnaní. Vykonávanie tejto iniciatívy podporujú činnosti vzájomného učenia na úrovni Únie a zlepšovanie štatistiky EÚ prostredníctvom špecializovaného monitorovacieho rámca.

³⁰ [Odporúčanie Rady zo 14. júna 2021](#), ktorým sa zriaďuje Európska záruka pre deti.

³¹ [Odporúčanie Rady z 8. decembra 2022](#) o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve: *barcelonské ciele do roku 2030*.

³² [Odporúčanie Rady z 8. novembra 2019](#) o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby

- V odporúčaní Rady z roku 2023 o primeranom minimálnom príjme zaručujúcom aktívne začleňovanie³³ sa členské štáty vyzývajú, aby podporovali primeranú podporu príjmu ako súčasť pokračujúceho záväzku znížiť chudobu a sociálne vylúčenie v EÚ. Odporúčaním sa usmerňujú opatrenia na vnútroštátnej úrovni, ktoré majú za cieľ zlepšiť primeranosť, pokrytie a využívanie dávok v kombinácii s lepším prístupom k základným a podporným službám pre tých, ktorí sú najviac vzdialení trhu práce, vrátane aktívnych opatrení politiky trhu práce a cielených a personalizovaných sociálnych služieb.
- Európska stratégia v oblasti starostlivosti³⁴ z roku 2022 spolu so zodpovedajúcim odporúčaním Rady o cenovo dostupnej vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti³⁵ vytvára rámec pre reformy a investície na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni, ktorými sa majú zabezpečiť kvalitné, cenovo dostupné a prístupné služby starostlivosti v celej EÚ a zlepšiť situácia príjemcov starostlivosti, ako aj ľudí, ktorí sa o nich starajú. V odporúčaní Rady o dlhodobej starostlivosti sa členské štáty vyzývajú, aby zlepšili prístup k cenovo dostupnej a vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti pre všetkých, ktorí ju potrebujú a aby na tento účel zabezpečili primeranú sociálnu ochranu v súvislosti s dlhodobou starostlivosťou, nepretržite prispôbovali ponuku služieb potrebám, zabezpečili vysokokvalitné normy vo všetkých prostrediach bez ohľadu na typ poskytovateľov starostlivosti, podporovali kvalitné zamestnanie a spravodlivé pracovné podmienky v tomto odvetví, riešili potreby v oblasti zručností a nedostatok pracovníkov a podporovali pôsobenie neformálnych opatrovateľov.

³³ [Odporúčanie Rady z 30. januára 2023 o primeranom minimálnom príjme zaručujúcom aktívne začleňovanie](#).

³⁴ Oznámenie Komisie o [európskej stratégii v oblasti starostlivosti](#), 7. septembra 2022.

³⁵ [Odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 týkajúce sa prístupu k cenovo dostupnej, vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti](#).

- *Stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030*³⁶ vydaná v roku 2021 obsahuje ambiciózny súbor opatrení a hlavných iniciatív v rôznych oblastiach, ktorými sa riešia aj riziká sociálneho vylúčenia, ktorým čelia osoby s viacnásobným zdravotným postihnutím. Realizácia týchto iniciatív pomôže znížiť diskrimináciu, podporí osoby so zdravotným postihnutím, aby mohli v plnej miere využívať svoje sociálne práva a umožní im dosiahnuť väčšiu nezávislosť, čím sa budú môcť lepšie podieľať na živote spoločnosti a na trhu práce. Ich sociálne začlenenie v celej Únii podporí aj nedávno navrhnutý *európsky preukaz osoby so zdravotným postihnutím a európsky parkovací preukaz pre osoby so zdravotným postihnutím*³⁷.

³⁶ Oznámenie Komisie s názvom [*Únia rovnosti: Stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030*](#), 3. marca 2021.

³⁷ [COM/2023/512, návrh smernice](#) Európskeho parlamentu a Rady, ktorou sa *ustanovuje európsky preukaz osoby so zdravotným postihnutím a európsky parkovací preukaz pre osoby so zdravotným postihnutím*.

- Ďalšie opatrenia na úrovni EÚ, ako napríklad pravidelné predkladanie *správy o primeranosti dôchodkov*³⁸ a *správy o dlhodobej starostlivosti*³⁹, ktoré uľahčujú výmenu informácií a postupov a dopĺňajú správu štruktúr Rady ECOFIN o starnutí obyvateľstva, prispievajú k monitorovaniu politického vývoja v súlade s usmerneniami politik zamestnanosti a sú inšpiráciou pre politické reformy. *Európska platforma na boj proti bezdomovectvu*⁴⁰, ktorá bola spustená v roku 2021, zohráva na úrovni EÚ kľúčovú úlohu pri posilňovaní zberu faktov o bezdomovectve a jeho monitorovaní a podpore vzájomného učenia v oblasti presadzovania politik založených na integrovanom prístupe zameranom na človeka a na bývanie a pri skúmaní prístupu k financovaniu vrátane financovania EÚ. Ako sa pripomína vo všetkých iniciatívach, dôležitú úlohu v rámci systémov sociálneho zabezpečenia zohráva vo všeobecnosti poskytovanie podporných služieb, ktoré dopĺňajú rôzne dávky. Okrem toho sa v *oznámení o zlepšení posudzovania distribučného vplyvu politik členských štátov*⁴¹ poskytujú členským štátom usmernenia o tom, ako čo najlepšie vykonávať posúdenia distribučného vplyvu na príjmy rôznych sociálno-ekonomických skupín a ako ich začleniť do svojich procesov tvorby politik, pričom sa v ňom tiež stanovuje proces ďalšieho rozvoja existujúcich metodík v spolupráci s členskými štátmi.

³⁸ Najnovšie vydanie trojročnej [správy o primeranosti dôchodkov](#) za rok 2021.

³⁹ [Správa o dlhodobej starostlivosti za rok 2021](#), ktorú spoločne vypracovali Európska komisia a Výbor pre sociálnu ochranu.

⁴⁰ Lisabonská deklarácia o [európskej platforme na boj proti bezdomovectvu](#) z 21. júna 2021.

⁴¹ Oznámenie Komisie s názvom [Zlepšenie posudzovania distribučného vplyvu politik členských štátov](#), 28. septembra 2022.

14. **Hoci ukazovatele chudoby zostali stabilné, bez výrazného zlepšenia priemerných hodnôt a chudoba detí sa mierne zvýšila, vyvstávajú tu ďalšie výzvy v dôsledku demografických trendov, transformácie trhu práce, rastúceho počtu ľudí s problémami v oblasti duševného zdravia a rastúcich životných nákladov.** Udržateľnosť sociálneho štátu ohrozujú pretrvávajúce demografické megatrendy starnutia spoločnosti, ktoré prinášajú potrebu zosúladiť primeranosť a udržateľnosť – okrem iného aj dôchodkových systémov, systémov zdravotnej starostlivosti a systémov dlhodobej starostlivosti. Transformácia trhu práce, ktorá vedie k rôznorodejšej, nelineárnejšej a roztrieštenejšej kariére nezodpovedajúcej štandardným formám organizácie práce, spôsobuje väčšie výzvy pri zabezpečovaní primeranej sociálnej ochrany pre všetkých. Zelená a digitálna transformácia predstavujú príležitosť zlepšiť sociálnu ochranu a poskytovanie sociálnych služieb, ale pre ľudí v zraniteľných situáciách zároveň znamenajú zvýšenie ohrozenia z hľadiska ich účasti na trhu práce a sociálneho začlenenia. Štrukturálne výzvy pretrvávajú v súvislosti s bojom proti chudobe a neistotou ľudí v zraniteľných situáciách, najmä pokiaľ ide o začlenenie osôb so zdravotným postihnutím a osôb trpiacich problémami duševného zdravia. V mnohých členských štátoch je naďalej problémom bezdomovectvo spolu s výzvami v oblasti cenovej dostupnosti bývania, energetickej chudoby a vysokých životných nákladov, ktoré zasahujú širokú škálu ľudí, ale najmä ľudí s nízkymi príjmami, čo si vyžaduje integrované stratégie a následné opatrenia na úrovni EÚ. Na prelomenie medzigeneračného prenosu chudoby je čoraz dôležitejšia podpora rodín a ochrana detí pred chudobou a sociálnym vylúčením, preto kľúčovú úlohu zohrávajú opatrenia na ďalšie vykonávanie a monitorovanie *Európskej záruky pre deti*. Kľúčom k podpore rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a k riešeniu sociálneho vylúčenia je prístup k sociálnym službám (vrátane starostlivosti o deti a dlhodobej starostlivosti); v tejto oblasti stále pretrvávajú výzvy, keďže je potrebné najmä osloviť najviac znevýhodnené skupiny a zlepšiť ich životné podmienky, rozšíriť využívanie dávok sociálnej ochrany v týchto skupinách a uľahčiť ich aktiváciu. Prístup k základným službám je podobne problematický aj pre ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením.

15. **Hoci si široká škála existujúcich iniciatív vyžaduje dôkladné následné opatrenia a monitorovanie, odolnosť sociálnych štátov by mohlo zvýšiť aj ďalšie úsilie o ich vykonávanie spolu s možnými novými opatreniami.** V záujme riešenia demografických výziev by sa opatreniami na úrovni EÚ mohlo podporiť ďalšie zlepšenie cenovo dostupného a kvalitného poskytovania sociálnych služieb, pričom by sa zohľadnili vnútroštátne súvislosti a rozdelenie právomocí. V rámci toho by sa mohli riešiť aj potreby pracovnej sily v sektore starostlivosti, zohľadniť územné nerovnosti a preskúmať príležitosti v oblasti digitalizácie a vyvíjať úsilie o deinštitucionalizáciu. *Dobrovoľný európsky rámec pre kvalitu sociálnych služieb* si zasluhuje revíziu zameranú na zlepšenie jeho relevantnosti a využívania, pričom sa treba ďalej venovať aj prístupu k základným službám. Je tiež potrebné ďalej zlepšovať primeranosť dôchodkových systémov, najmä riešiť rodové rozdiely a zosúladiť rozmery primeranosti a fiškálnej udržateľnosti. Lepšia koordinácia medzi predkladaním *správy o starnutí obyvateľstva, správy o primeranosti dôchodkov a správy o dlhodobej starostlivosti* by viedla ku komplementárnosti a súdržnosti monitorovania. Dôraz na prístup založený na životnom cykle a na sociálne investície môže v súlade so *správou skupiny na vysokej úrovni pre budúcnosť sociálnej ochrany* pomôcť zlepšiť odolnosť celej EÚ⁴². Riešenie výziev v oblasti transformácie trhu práce si vyžaduje neustále zlepšovať vhodné vnútroštátne systémy sociálnej ochrany a modernizovať koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia v EÚ. Preto je kľúčovou prioritou zintenzívniť vzájomné učenie, monitorovanie a ďalšie vykonávanie *odporúčania Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby*, a to aj pokiaľ ide o príležitosti a výzvy digitalizácie v oblasti sociálnej ochrany, a zároveň rešpektovať rozmanitosť vnútroštátnych systémov sociálnej ochrany. Okrem toho by vykonávanie *odporúčania Rady o primeranom minimálnom príjme zaručujúcom aktívne začleňovanie* malo zohrávať úlohu pri ďalšom rozvoji záchranej sociálnej siete, ktorá zabezpečuje základnú ochranu aktívneho obyvateľstva, najmä počas hospodárskych otrasov, a zároveň uľahčovať hladký prechod na trh práce pre tých, ktorí môžu pracovať, a bojovať proti chudobe zamestnaných osôb.

⁴² [Správa](#) skupiny na vysokej úrovni o budúcnosti sociálnej ochrany a sociálneho štátu v EÚ bola dokončená v januári 2023.

Mali by sa prijať ďalšie kroky na rozvoj ambicióznej druhej fázy *stratégie v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím*, zatiaľ čo v prípade osôb s problémami v oblasti duševného zdravia by sme mohli ďalej stavať na *komplexnom prístupe k duševnému zdraviu*. Ďalšie opatrenia by sa mohli preskúmať v oblasti posilnenia metodík na posudzovanie vplyvu politík na chudobu, najmä pokiaľ ide o využívanie a šírenie posúdení distribučného vplyvu. Lepšie načasovanie a dostupnosť údajov a uľahčenie prístupu k nim by tiež mohlo zlepšiť monitorovanie sociálnej situácie v EÚ a podporiť rozvoj politiky založenej na dôkazoch.

Správa a riadenie

16. **Európsky semester by mal zostať kľúčovým rámcom na monitorovanie vykonávania piliera sociálnych práv, a to aj pokiaľ ide o pokrok dosiahnutý pri plnení cieľov EÚ do roku 2030 a národných cieľov v oblasti zamestnanosti, zručností a znižovania chudoby.** Ciele stanovené do roku 2030 významne pomáhajú určovať politické priority na vnútroštátnej úrovni a zviditeľniť sociálny rozmer Únie. Mnohé iniciatívy EÚ prijaté v posledných rokoch na vykonávanie zásad piliera sociálnych práv mali výrazné miesto v programe výborov EMCO a SPC, s ktorými Komisia často konzultovala o pripravovaných návrhoch. Okrem toho Rada poverila výbory EMCO a SPC, aby okrem prípravy výročných rokovaní Rady týkajúcich sa európskeho semestra podľa článku 148 ZFEÚ monitorovali aj vykonávanie mnohých odporúčaní. Do budúcnosti je dôležité, ako sa zdôrazňuje v *stanovisku Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu k pridanej hodnote sociálnych investícií a úlohe prípravných orgánov Rady EPSCO pri riadení európskeho semestra*, ktoré Rada schválila v novembri 2023⁴³, aby štruktúry Rady EPSCO a Rady ECOFIN účinne spolupracovali a spoločne uvažovali o budúcnosti európskeho semestra, a to aj vzhľadom na vykonávanie novej správy hospodárskych záležitostí EÚ v budúcnosti.

⁴³ Pozri [stanovisko Výboru pre zamestnanosť a Výboru pre sociálnu ochranu k pridanej hodnote sociálnych investícií a úlohe prípravných orgánov Rady EPSCO pri riadení európskeho semestra](#), ktoré Rada schválila 28. novembra 2023.

Na zachovanie mnohostranného charakteru semestra a zodpovednosti členských štátov za analýzy a odporúčania, ktoré sú v ňom uvedené, by si štruktúry Rady EPSCO mali v súlade s príslušnými ustanoveniami zmluvy zachovať koordinačnú úlohu vo vzťahu k príslušnému obsahu všetkých dokumentov v rámci semestra. Nadalej by sa malo skúmať, ako zlepšiť monitorovacie nástroje používané v rámci semestra vrátane sociálneho prehľadu bez toho, aby sa zvýšila administratívna záťaž⁴⁴. Cyklus európskeho semestra na rok 2024 v tejto súvislosti obsahuje pilotnú analýzu sociálnej konvergenzie, ktorá vychádza z prvkov rámca sociálnej konvergenzie, ako sa uvádza v *klúčových posolstvách* výborov EMCO a SPC predložených Rade v júni 2023⁴⁵.

17. **Výnimočné otrasy, ktoré zasiahli Úniu v posledných rokoch, najmä pandémie COVID-19, útočná vojna Ruska proti Ukrajine, návrat vysokej inflácie a závažnosť prírodných katastrof v niektorých členských štátoch často stierali hranice medzi oblasťami politiky, pričom pripomenuli, že je potrebné, aby politiky na úrovni Únie a na vnútroštátnej úrovni tvorili jeden celok.**

⁴⁴ Ako sa uvádza v [príslušnom stanovisku výborov EMCO a SPC](#), revíziou sociálneho prehľadu z roku 2021 sa síce zlepšilo pokrytie zásad piliera hlavnými ukazovateľmi sociálneho prehľadu, niektoré zásady ale zostávajú nepokryté a je potrebné ďalej rokovať o tom, či zahrnúť aj „sekundárne“ ukazovatele. V [posúdení stratégie Európa 2020 výbormi EMCO a SPC](#) z roku 2019 výbory okrem toho zdôraznili, že musia zjednodušiť a skonsolidovať svoje monitorovacie nástroje, okrem iného aj zlepšením ich viditeľnosti, prístupnosti a použiteľnosti; v reakcii na túto výzvu sa skupiny výborov EMCO a SPC zaoberajúce sa ukazovateľmi v súčasnosti zamýšľajú nad používaním a zložením svojich nástrojov na monitorovanie a podávanie správ.

⁴⁵ Pozri [správu výborov EMCO a SPC o rámci sociálnej konvergenzie](#), ako aj [klúčové posolstvá](#), ktoré výbory EMCO a SPC schválili na jej základe. Výbory EMCO a SPC preskúmajú vplyv uvedenej pilotnej analýzy na svoje činnosti a na cyklus európskeho semestra 2024.

V tejto súvislosti sa v rámci prebiehajúcich diskusií v štruktúrach Rady EPSCO o pridanej hodnote politík v oblasti sociálnych investícií v zmysle vymedzenia v súvisiacom stanovisku výborov EMCO a SPC z novembra 2023 uvítali dôkazy, z ktorých vyplýva, že ak sú reformy a investície založené na prístupe sociálnych investícií⁴⁶ správne navrhnuté, môžu mať podstatný vplyv na hospodársky rast, produktivitu a konkurencieschopnosť, a tak podporiť aj fiškálnu udržateľnosť a zároveň vykonávanie zásad piliera sociálnych práv. Na druhej strane, politiky a opatrenia, pri ktorých chýbajú *ex ante* posúdenia distribučného vplyvu, môžu mať malý alebo žiadny účinok, alebo v najhoršom prípade nepriaznivý účinok na príjmy domácností a ich nezamýšľaným dôsledkom môže byť zvýšenie rizika chudoby a sociálnych nerovností⁴⁷. V tejto súvislosti je na zabezpečenie súdržnosti politík na úrovni Únie a členských štátov nevyhnutné, aby medzi sebou jednotlivé štruktúry Rady účinne spolupracovali. Okrem toho môže byť vzhľadom na štrukturálne výzvy, ktoré prináša zelená a digitálna transformácia a starnutie obyvateľstva, na zachytenie uvedených účinkov potrebné znova sa usilovať zlepšiť tvorbu politík založenú na dôkazoch. Relevantnými oblasťami prieskumu na úrovni Únie zameraného na podporu administratívnej kapacity členských štátov by v tejto súvislosti mohlo byť okrem rozšírených možností vzájomného učenia aj vypracovanie spoločných usmerňujúcich zásad a noriem, ktoré by mohli členské štáty dobrovoľne využívať. Uvedené zásady a normy by sa mali zamerať na využívanie metódik posudzovania vplyvu a hodnotenia súvisiacich s politikami v oblasti sociálnych investícií a na lepšie využívanie administratívnych údajov pri zostavovaní časovo harmonizovaných, podrobných a lepšie rozčlenených štatistík EÚ a členských štátov a na uľahčenie prístupu k mikroúdajom pri zabezpečení súladu s nariadeniami o ochrane údajov.

⁴⁶ Ako sa pripomína v *stanovisku výborov EMCO a SPC o sociálnych investíciách* schválenom v novembri 2023, v rámci predchádzajúcej činnosti Rady – na ktorej by sa mohlo ďalej stavať, sa prístup zameraný na sociálne investície definoval ako koncipovanie politík v oblasti trhu práce, zručností a sociálnych politík tak, aby sa nimi posilnili súčasné a budúce schopnosti jednotlivcov s cieľom umožniť im rozvíjať svoje schopnosti riešiť sociálno-ekonomické riziká v priebehu celého života.

⁴⁷ V septembri 2022 Komisia uverejnila [oznámenie o zlepšení posudzovania distribučného vplyvu politík členských štátov](#). V tomto oznámení sa členským štátom poskytuje usmernenie, ako najlepšie vykonávať posúdenia príjmového rozdelenia v oblasti príjmov jednotlivých sociálno-ekonomických skupín 10 a začleniť ich do procesov tvorby politík. Stanovuje sa v ňom postup ďalšieho rozvíjania existujúcich metódik spoločne s členskými štátmi a predstavuje sa podpora, ktorú Komisia môže členským štátom poskytnúť.

18. **Členské štáty využívajú finančné prostriedky EÚ pri plánovaní a vykonávaní opatrení v oblastiach súvisiacich so zásadami piliera sociálnych práv; čerpali z ich aj v období po náhlej hospodárskej kríze vyvolanej pandémiou ochorenia COVID-19.** Programy politiky súdržnosti, a najmä ESF+, by mali naďalej prispievať k vykonávaniu zásad piliera sociálnych práv a odporúčaní pre jednotlivé krajiny vydaných v rámci semestra, a to v súlade s vnútroštátnymi okolnosťami a s cieľom podporiť opatrenia a investície najmä v menej rozvinutých regiónoch Európy. Význam fondov politiky súdržnosti postupom času vzrástol aj v dôsledku klesajúceho trendu verejných investícií v Únii v rokoch 2008 – 2019⁴⁸. Na základe prognóz Komisie sa v rámci cyklu rokov 2021 – 2027 má do roku 2027 vytvoriť 1,3 milióna dodatočných pracovných miest, pričom ročná miera návratnosti má dosiahnuť približne 3,4 % počas 25 rokov od začiatku programového obdobia a významné pozitívne účinky by mali presiahnuť aj do regiónov EÚ⁴⁹. Počas pandémie COVID-19 členské štáty využívali zvýšenú flexibilitu, ktorá im pomohla riešiť veľký tlak na služby zdravotnej starostlivosti a podporiť podniky, čím sa zabránilo ďalším stratám pracovných miest a stigmatizujúcim účinkom na pracovníkov postihnutých ochorením⁵⁰. Hospodársku obnovu ďalej posilnilo zriadenie nástroja *SURE a Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti* ako dočasných nástrojov Únie, pričom Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti je do roku 2026 súčasťou európskeho semestra a poskytuje sa z neho finančná podpora na reformy a investície, ktoré okrem iných priorít EÚ prispievajú aj k vykonávaniu zásad piliera sociálnych práv. Pri pohľade do budúcnosti a bez ohľadu na diskusiu o spôsobe jeho financovania⁵¹ možno zo skúseností s nástrojom *SURE* a jeho prebiehajúcim hodnotením vyvodiť ponaučenia o účinnosti budúcich systémov EÚ.

⁴⁸ Pozri [pracovný dokument útvarov Komisie s názvom *Súdržnosť v Európe do roku 2050 – ôsma správa o hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti*](#), uverejnený v roku 2022.

⁴⁹ Pozri [pracovný dokument útvarov Komisie s názvom *Súdržnosť na roky 2021 – 2027: budovanie čoraz silnejšej Únie – Správa o výsledkoch programovania politiky súdržnosti na roky 2021 – 2027*](#), uverejnený v apríli 2023.

⁵⁰ Prostredníctvom [Investičnej iniciatívy v reakcii na koronavírus \(CRII\)](#) a [Investičnej iniciatívy v reakcii na koronavírus Plus \(CRII+\)](#), ktoré boli prijaté v marci a apríli 2020.

⁵¹ Výbory EMCO a SPC sa domnievajú, že osobitný mechanizmus financovania z nástroja *SURE* prostredníctvom poskytovania úverov členským štátom za výhodných podmienok je v prvom rade záležitosťou štruktúr Rady ECOFIN.

Zásady Európskeho piliera sociálnych práv

Kapitola I – Rovnaké príležitosti a prístup na trh práce

1. Vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie

Každý má právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie, aby si udržal a získal zručnosti, ktoré mu umožnia plne sa zapojiť do života spoločnosti a úspešne zvládať zmeny postavenia na trhu práce.

2. Rodová rovnosť

Rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí pre ženy a mužov musia byť zaručené a podporované vo všetkých oblastiach vrátane účasti na trhu práce, podmienok zamestnania a kariérneho rastu.

Ženy a muži majú právo na rovnaké odmeňovanie za prácu rovnakej hodnoty.

3. Rovnosť príležitostí

Bez ohľadu na pohlavie, rasový či etnický pôvod, náboženstvo či vieru, postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu má každý právo na rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí, pokiaľ ide o zamestnanie, sociálnu ochranu, vzdelanie a prístup k tovaru a službám dostupným pre verejnosť. Treba podporovať rovnosť príležitostí nedostatočne zastúpených skupín.

4. Aktívna podpora zamestnanosti

Každý má právo na včasnú a cieleňú pomoc na zlepšenie vyhliadok zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti. Patrí sem aj právo na pomoc pri hľadaní pracovného miesta, pri odbornej príprave a rekvalifikácii. Každý má právo preniesť si nárok na sociálnu ochranu a odbornú prípravu počas zmeny pracovného miesta.

Mladí ľudia majú právo na ďalšie vzdelávanie, učňovskú prípravu, stáž alebo ponuku kvalitného pracovného miesta do štyroch mesiacov od straty zamestnania alebo ukončenia vzdelávania.

Nezamestnaní majú právo na personalizovanú, trvalú a dôslednú podporu. Dlhodobo nezamestnaní majú právo na hĺbkové individuálne posúdenie najneskôr v čase, keď obdobie ich nezamestnanosti dosiahne 18 mesiacov.

Kapitola II – Spravodlivé pracovné podmienky

5. Bezpečné a adaptabilné zamestnanie

Bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie vzhľadom na pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave. Treba podporovať prechod na formy zamestnania na neurčitý čas.

V súlade s právnymi predpismi a kolektívnymi zmluvami treba zabezpečiť nevyhnutnú flexibilitu pre zamestnávateľov, aby sa mohli rýchlo prispôbiť meniacim sa hospodárskym podmienkam.

Treba podporovať inovatívne formy práce, ktoré zaručujú kvalitné pracovné podmienky. Treba podnecovať podnikanie a samostatnú zárobkovú činnosť. Treba uľahčovať pracovnú mobilitu.

Treba zamedziť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného zákazom zneužívania atypických zmlúv. Každá skúšobná lehota by mala trvať primeraný čas.

6. Mzdy

Pracovníci majú právo na spravodlivé mzdy, ktoré umožňujú dôstojnú životnú úroveň.

Treba zaručiť primerané minimálne mzdy, ktoré vzhľadom na vnútroštátne hospodárske a sociálne podmienky zabezpečia uspokojenie potrieb pracovníkov a ich rodín, pri zachovaní prístupu k zamestnanosti a stimulov na hľadanie práce. Treba zamedziť chudobe pracujúcich.

Všetky mzdy treba stanoviť transparentným a predvídateľným spôsobom v súlade s vnútroštátnou praxou a pri rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov.

7. Informácie o podmienkach zamestnania a ochrana v prípade prepustenia

Pracovníci majú na začiatku zamestnania právo na písomné informácie o právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, a to aj počas skúšobnej lehoty.

Pred každým prepustením majú pracovníci právo na informácie o dôvodoch prepustenia a právo na poskytnutie primeranej výpovednej lehoty. Majú právo na prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a v prípade bezdôvodného prepustenia majú právo na nápravu vrátane primeranej náhrady.

8. Sociálny dialóg a zapojenie pracovníkov

Pri navrhovaní a vykonávaní hospodárskych politík, politík zamestnanosti a sociálnych politík treba konzultovať so sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnou praxou. Treba ich motivovať k tomu, aby vyjednávali a uzatvárali kolektívne zmluvy v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné, rešpektujúc pritom svoju autonómiu a právo na kolektívnu akciu. Ak je to vhodné, zmluvy uzavreté medzi sociálnymi partnermi sa vykonávajú na úrovni Únie a jej členských štátov.

Pracovníci alebo ich zástupcovia majú právo na včasné informovanie a konzultovanie v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné, najmä v prípade prevodu, reštrukturalizácie a fúzie podniku a hromadného prepúšťania.

Treba motivovať podporu na zvýšenie kapacity sociálnych partnerov, aby mohli presadzovať sociálny dialóg.

9. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom

Rodičia a osoby s opatrovateľskými povinnosťami majú právo na primeranú dovolenku, pružné formy organizácie práce a prístup k opatrovateľským službám. Ženy a muži majú rovnaký prístup k osobitným dovolenkám, aby si mohli plniť svoje opatrovateľské povinnosti, a treba ich motivovať k tomu, aby ich vyvážené využívali.

10. Zdravé, bezpečné a prispôsobené pracovné prostredie a ochrana údajov

Pracovníci majú právo na vysokú úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Pracovníci majú právo na pracovné prostredie, ktoré je prispôsobené ich profesionálnym potrebám a ktoré im umožňuje predĺžiť ich účasť na trhu práce.

Pracovníci majú právo na ochranu osobných údajov v súvislosti so zamestnaním.

Kapitola III – Sociálna ochrana a inklúzia

11. Starostlivosť o deti a podpora detí

Deti majú právo na cenovo dostupné a kvalitné vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve.

Deti majú právo na ochranu proti chudobe. Deti zo znevýhodneného prostredia majú právo na osobitné opatrenia na podporu rovnosti príležitostí.

12. Sociálna ochrana

Bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci a za porovnateľných podmienok samostatne zárobkovo činné osoby právo na primeranú sociálnu ochranu.

13. Dávky v nezamestnanosti

Nezamestnaní majú právo na primeranú aktivačnú podporu verejných služieb zamestnanosti, aby sa mohli (opätovne) začleniť do trhu práce, a právo na primerané dávky v nezamestnanosti počas primeraného obdobia v súlade so svojimi príspevkami a vnútroštátnymi pravidlami oprávnenosti. Tieto dávky nemajú príjemcov odrádzať od rýchleho návratu do zamestnania.

14. Minimálny príjem

Každý, kto nemá dostatok prostriedkov, má právo na primerané dávky minimálneho príjmu, ktoré zaručujú dôstojný život vo všetkých etapách života, a na účinný prístup k podpornému tovaru a službám. Pre tých, ktorí nemôžu pracovať, by sa dávky minimálneho príjmu mali kombinovať so stimulmi na (opätovné) začlenenie do trhu práce.

15. Príjem v starobe a dôchodky

Pracovníci a samostatne zárobkovo činné osoby na dôchodku majú právo na dôchodok, ktorý zodpovedá ich príspevkom a zaručuje primeraný príjem. Ženy a muži musia mať rovnaké príležitosti na získanie dôchodkových práv.

Každý v starobe má právo na prostriedky, ktoré zaručujú dôstojný život.

16. Zdravotná starostlivosť

Každý má právo na včasný prístup k cenovo dostupnej a ku kvalitnej preventívnej a liečebnej zdravotnej starostlivosti.

17. Začleňovanie ľudí so zdravotným postihnutím

Ľudia so zdravotným postihnutím majú právo na podporu príjmu, ktorý zaručuje dôstojný život, na služby, ktoré im umožnia zapojiť sa do trhu práce a života spoločnosti, a na pracovné prostredie prispôsobené ich potrebám.

18. Dlhodobá starostlivosť

Každý má právo na cenovo dostupné a kvalitné služby dlhodobej starostlivosti, najmä domácu starostlivosť a komunitné služby.

19. Bývanie a pomoc pre bezdomovcov

Ľuďom v núdzi treba poskytnúť prístup ku kvalitnému sociálnemu bývaniu alebo ku kvalitnej pomoci pri bývaní.

Zraniteľné osoby majú právo na primeranú pomoc a ochranu proti nútenému vyst'ahovaniu.

Bezdomovcom treba poskytnúť primerané prístrešie a služby, aby sa podporilo ich sociálne začlenenie.

20. Prístup k základným službám

Každý má právo na prístup ku kvalitným základným službám vrátane dodávky vody, sanitácie, energie, dopravy, finančných služieb a digitálnych komunikácií. Ľuďom v núdzi treba poskytnúť podporu na prístup k týmto službám.
