

V Bruseli 6. júna 2025
(OR. en)

9417/25

SOC 316
EMPL 200
ECOFIN 602
EDUC 183
GENDER 95
SAN 308

POZNÁMKA

Od:	Výbor pre zamestnanosť
Komu:	Výbor stálych predstaviteľov/Rada
Predmet:	Stanovisko Výboru pre zamestnanosť k aspektom kvality pracovných miest – <i>prezentácia predsedu Výboru pre zamestnanosť</i>

Delegáciám v prílohe zasielame uvedené stanovisko s cieľom predložiť ho na zasadnutí Rady (EPSCO) 19. júna 2025.



5. júna 2025

Stanovisko Výboru pre zamestnanosť k aspektom kvality pracovných miest

1. Kontext

Výbor pre zamestnanosť (EMCO) so záujmom očakáva nadchádzajúcu iniciatívu týkajúcu sa plánu pre kvalitné pracovné miesta, ktorú má Európska komisia predložiť koncom roka 2025.

V súlade so strategickým programom na roky 2024 – 2029 Európska rada v apríli 2024 vyzvala na zabezpečenie integrovaného prístupu vo všetkých oblastiach politiky s cieľom zvýšiť produktivitu a udržateľný a inkluzívny rast v celej Európe. Ten by mal zahŕňať podporu kvalitných pracovných miest prostredníctvom intenzívnejšieho plnenia hlavných cieľov na rok 2030 s využitím posilneného sociálneho dialógu, zvýšeného zapájania sa do trhu práce, ako aj rekvalifikácie/zvyšovania kvalifikácie a celoživotného vzdelávania, a to s cieľom riešiť nedostatok zručností a pracovnej sily v kontexte súčasných demografických trendov.¹ Vo vyhlásení z Budapešti, ktoré lídri EÚ podpísali v novembri 2024², sa uvítala správa Maria Draghiho o budúcnosti európskej konkurencieschopnosti, v ktorej sa za kľúčové opatrenia na zlepšenie inovačného modelu EÚ označilo vytváranie kvalitných pracovných miest a riešenie nedostatku zručností.³ V kontexte európskeho semestra sa už v najnovších usmerneniach pre politiky zamestnanosti, ktoré Rada prijala v decembri 2024, zdôrazňuje, že členské štáty by mali uľahčovať a podporovať investície do vytvárania kvalitných pracovných miest.⁴

¹ [Záver Európskej rady](#) z 18. apríla 2024.

² [Vyhlásenie z Budapešti o novej dohode o konkurencieschopnosti Európy](#) z 8. novembra 2024.

³ Pozri najmä [časť A kapitoly 1 a 2](#) a [časť B oddiely 2.1 a 2.2](#) Draghiho správy z 9. septembra 2024.

⁴ [Rozhodnutie Rady \(EÚ\) 2024/3134](#) z 2. decembra 2024 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov.

Podpora kvality pracovných miest je má rozhodujúci význam pri plnení záväzku EÚ vytvoriť vysoko konkurencieschopné sociálne trhové hospodárstvo zamerané na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku (článok 3 ZEÚ). Vytváranie kvalitných pracovných miest a rozvoj vysokokvalifikovanej pracovnej sily sú takisto kľúčovými faktormi konkurencieschopnosti a rastu EÚ prostredníctvom zvyšovania potenciálu Únie v oblasti produktivity a odolnosti a posilňovania špecializácie v odvetviach s vysokou pridanou hodnotou. Zásady Európskeho piliera sociálnych práv zdôrazňujú potrebu zabezpečiť spravodlivé mzdy a pracovné podmienky a zároveň podporovať rovnaké príležitosti a chrániť ľudí pred sociálnymi rizikami. Pracovná sila, ktorá je kvalifikovaná a motivovaná počas celého pracovného života, má lepšie predpoklady na splnenie požiadaviek rýchlo sa meniaceho trhu práce formovaného zelenou a digitálnou transformáciou, ktoré si vyžadujú, aby pracovníci mali zručnosti potrebné v ekologickom hospodárstve a vyrovnali sa s nepretržitým zavádzaním nových technológií. Keďže sa z dôvodu starnutia obyvateľstva v nadchádzajúcich desaťročiach bude znižovať počet obyvateľov EÚ v produktívnom veku, zvýšenie kvality pracovných miest môže zároveň podporiť zmenu zamestnania a účasť na trhu práce a prispieť k predĺženiu pracovného života, čím sa zabezpečí, že podniky budú mať prístup k talentom, ktoré potrebujú na udržanie si konkurencieschopnosti v celosvetovom meradle, čo bude prínosom aj pre pracovníkov a spoločnosť ako celok. K zabezpečeniu kvalitných pracovných miest môžu prispieť iniciatívy na všetkých úrovniach – od miestnej cez národnú až po európsku úroveň. Vzhľadom na záväzok týkajúci sa konkurencieschopnosti EÚ by sa mala náležite zvážiť proporcionalita a subsidiarita nových iniciatív. Okrem toho by každá iniciatíva na úrovni EÚ mala náležite zohľadňovať rôznorodosť vnútroštátnych systémov a úlohu a autonómiu sociálnych partnerov.

Výbor EMCO začiatkom roka 2025 na základe svojej predchádzajúcej práce a práce svojej skupiny pre ukazovatele zväžil potrebu lepšie skoncipovať aspekty „kvality pracovných miest“ vzhľadom na súčasný sociálno-ekonomický kontext.⁵ Skupina pre ukazovatele sa vyzýva, aby na základe politických aspektov uvedených v tomto stanovisku a zhrnutých v prílohe do prvého štvrtého roka 2026 aktualizovala existujúci rámec monitorovania s cieľom určiť najvhodnejšie ukazovatele na meranie politických aspektov kvality pracovných miest, a to v spolupráci s podskupinou pre ukazovatele Výboru pre sociálnu ochranu, pokiaľ ide o rozmer sociálnej ochrany. Komisia sa vyzýva, aby toto stanovisko zohľadnila v rámci príprav nadchádzajúceho *plánu pre kvalitné pracovné miesta* a nového *akčného plánu na implementáciu Európskeho piliera sociálnych práv*, ktoré sa majú predložiť do konca roka.

2. Kľúčové aspekty kvality pracovných miest

Kvalita pracovných miest je viacrozmerový pojem zahŕňajúci rôzne faktory, ktoré ovplyvňujú dobré podmienky a práva jednotlivcov na pracovisku, čo má vplyv na hospodárske a spoločenské výsledky, pokiaľ ide o produktivitu, konkurencieschopnosť, príjmy a sociálnu súdržnosť. Ovpľývajú ju štrukturálne zmeny na trhu práce vrátane narastajúcej digitalizácie práce, ekologizácie hospodárstva, vývoja pracovných zmlúv a foriem práce, vyvíjajúcej sa kultúry na pracovisku a širších spoločenských hodnôt a cieľov, ako je nediskriminácia a rovnaké príležitosti. Tieto dynamické prvky ovplyvňujú tradičné aspekty kvality pracovných miest, ako sú mzdy, pracovné podmienky, istota zamestnania a prístup k sociálnej ochrane, ale aj aspekty, ako sú rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, stres a psychosociálne riziká, autonómia, prístup k odbornej príprave a príležitostiam profesijného rozvoja, ako aj dynamika kolektívneho vyjednávania. Nedávny technologický pokrok zmenil povahu práce zavedením nových foriem automatizácie úloh, modelov práce na diaľku a hybridných pracovných modelov, umelej inteligencie a algoritmického riadenia, ktoré ovplyvňujú aj modely pracovného času, autonómiu pracovníkov a zručnosti potrebné na vykonávanie ich úloh, čo k úvahám o kvalite pracovných miest pridáva ďalší aspekt. Pokročilé digitálne technológie, ako je umelá inteligencia, môžu zároveň pracovníkom priniesť nové príležitosti a tým zvýšiť spokojnosť jednotlivcov a kvalitu ich pracovných miest.

⁵ V nadväznosti na diskusie v predchádzajúcich rokoch sa skupina pre ukazovatele v roku 2013 dohodla na doplnení modulu o kvalite pracovných miest do rámca spoločného hodnotenia, ktorý obsahuje súbor relevantných ukazovateľov. Tento modul bol zohľadnený vo [vydaní monitora výsledkov v oblasti zamestnanosti \(EPM\) za rok 2017](#).

Kvalita pracovných miest môže byť ovplyvnená aj ťažkosťami pri zabezpečovaní presadzovania pracovného práva, a to aj v súvislosti s mobilitou pracovnej sily. Pre zlepšenie pracovných a životných podmienok štátnych príslušníkov EÚ a tretích krajín vrátane odstránenia nedeklarovanej a poddeklarovanej práce má rozhodujúci význam schopnosť odhaľovať nedodržiavanie predpisov, podvody a zneužívanie, ako aj zvyšovanie kapacít a posilňovanie cezhraničnej spolupráce vnútroštátnych inšpektorátov práce, najmä v oblastiach subdodávateľskej, sprostredkovateľskej a agentúrnej práce. Je dôležité poskytovať zamestnancom vrátane mobilných pracovníkov EÚ, ako aj štátnych príslušníkov tretích krajín poradenstvo a podporu, aby mohli účinne uplatňovať svoje práva. Kvalita pracovných miest môže byť pod tlakom aj počas procesov reštrukturalizácie, kde sú predvídané a riadené zmeny, ako aj sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie nevyhnutné na zabezpečenie spravodlivej transformácie a zachovania a vytvárania kvalitných pracovných miest.

V tejto súvislosti si koncepcia kvality pracovných miest vyžaduje rámec, ktorý zahŕňa dlhodobé aj vznikajúce faktory. Na základe nedávnych diskusií, ktoré sa uskutočnili v rámci výboru EMCO, by pri hodnotení kvality pracovných miest na dnešnom trhu práce mali byť obzvlášť relevantné tieto politické aspekty:

- ***Primerané zárobky, spravodlivé mzdy a pracovné podmienky, rozvoj zručností, kariérny postup a istota pracovného miesta sú vzájomne závislé prvky, ktoré spoločne vytvárajú pozitívne prostredie pre posilnené postavenie jednotlivcov, produktivitu a hospodársky rast.***
 - i. Keď pracovníci dostávajú primerané zárobky a spravodlivé mzdy, ktoré odrážajú hodnotu ich práce, získajú silné sebavedomie, ale aj viac stimulov na ďalší rozvoj svojich zručností a na účasť na kvalitnej odbornej príprave, a to aj počas pracovného času, čo má ďalší pozitívny vplyv na ich produktivitu a kariérny postup, najmä v prípade nízkokvalifikovaných pracovníkov. Spravodlivé mzdové štruktúry a systémy odmen a uznávania zvyšujú motiváciu a spokojnosť s prácou. Kvalifikovaní pracovníci môžu podnikom takisto pomôcť zvýšiť produktivitu posilnením inovácií (napr. investovaním do nových zariadení a technológií) namiesto znižovania nákladov práce. Rozvoj zručností pracovníkov je kľúčovým faktorom produktívneho využívania pokročilých digitálnych technológií, ako je napríklad umelá inteligencia. Udržateľný rast produktivity zase podporuje udržateľný rast miezd.

- ii. Istota zamestnania – a to aj pokiaľ ide o riziko nedobrovoľnej práce na kratší pracovný čas a zabezpečenie prechodu na trvalú pracovnú zmluvu – a primeraná sociálna ochrana posilňujú toto prostredie znížením rizika nezamestnanosti a neistoty/variability príjmov pracovníkov. Môže to tiež poskytnúť väčšiu motiváciu zapojiť sa do odbornej prípravy a rozvoja zručností vďaka lepším vyhliadkam na kariérny postup a menším obavám z hospodárskej zraniteľnosti.
 - iii. Toto prostredie – v rámci ktorého primerané zárobky a spravodlivé mzdy, kvalitné príležitosti na odbornú prípravu a istota zamestnania podporujú rozvoj zručností, zvyšujú zamestnateľnosť a kariérny postup – zvyšuje spokojnosť jednotlivcov a môže prispieť k inkluzívnejšiemu a udržateľnejšiemu hospodárskemu rastu. Dosahuje sa to najmä tým, že sa pracovná sila stane motivovanejšou, produktívnejšou a dynamickejšou, v súlade s potrebou uľahčiť prerozdelenie pracovnej sily do rýchlo sa rozvíjajúcich odvetví a držať krok so zavádzaním vznikajúcich technológií vo vysoko konkurenčnom hospodárstve.
- ***Bezpečné a zdravé pracovné prostredie v kombinácii s dobrými podmienkami na pracovisku, optimálnym režimom pracovného času, rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom a autonómiou práce tvoria základ osobného aj profesionálneho rozvoja, ako aj úspechu organizácie.***
- i. Dôsledné dodržiavanie pravidiel bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci chráni jednotlivcov počas celého pracovného životného cyklu pred pracovnými rizikami, pracovnými úrazmi a dlhodobými zdravotnými rizikami (ako je vystavenie škodlivým látkam alebo extrémne poveternostné podmienky) a komplexné opatrenia na predchádzanie obťažovaniu a riadenie psychosociálnych rizík zase chránia duševné zdravie pri práci.

- ii. Ak je pracovný čas štruktúrovaný tak, že umožňuje predvídateľné rozvrhnutie pracovného času, poskytuje pracovníkom primeranú flexibilitu a právo odpojiť sa, pracovníci sú schopní lepšie udržiavať rovnováhu medzi pracovnými povinnosťami a osobným životom.
Keď sa zamestnancom okrem toho poskytne autonómia a flexibilita pri riadení úloh, podporí sa tým ich tvorivosť a zodpovednosť, čo môže ďalej zvýšiť spokojnosť s prácou a produktivitu znížením úrovne stresu. Vzhľadom na technologický vývoj, a to aj v kontexte algoritmického riadenia, je nevyhnutné naďalej zabezpečovať, aby sa pri monitorovaní a dohľade plne rešpektovali práva pracovníkov.
- iii. Tieto vzájomne prepojené faktory prispievajú k zníženiu absencií, pracovných úrazov a výskytu syndrómu vyhorenia, čo môže následne viesť k zníženiu verejných výdavkov na zdravotnú starostlivosť a k rozvíjaniu pracovného prostredia počas celého pracovného života, ktoré lepšie je priaznivejšie pre inováciu a rast produktivity.
- ***Zastupovanie kolektívnych záujmov, rodová rovnosť a rovnaké príležitosti a prechod od nedeklarovanej a poddeklarovanej práce k formálnemu zamestnaniu sú kľúčovými horizontálnymi faktormi pre vytvorenie spravodlivého a inkluzívneho trhu práce, ktorý uznáva a odmeňuje prínos všetkých.***
 - i. Kolektívne vyjednávanie a sociálny dialóg si vyžadujú silných a nezávislých sociálnych partnerov. Práva pracovníkov a ich zástupcov na informácie, konzultácie a účasť na spolurozhodovaní sú nevyhnutné na podporu inkluzívnej adaptácie na súčasné a nadchádzajúce výzvy na európskom trhu práce, aby dokázali zohrávať aktívnu úlohu pri predvídaní a riadení digitálnej a zelenej transformácie a prispievať k spravodlivému rozdeleniu hospodárskych prínosov vyplývajúcich z vyššej produktivity dosiahnutej prostredníctvom kolektívneho vyjednávania. Účinné kolektívne zastupovanie záujmov zamestnancov a ich zapojenie je kľúčom k uľahčeniu všetkých aspektov kvalitných pracovných miest.

- ii. Zabezpečenie rodovej rovnosti a rovnakých príležitostí – bez ohľadu na pôvod a osobné charakteristiky – umožňuje všetkým jednotlivcom prístup ku kvalitným pracovným miestam, zotrvanie v nich a kariérny rozvoj bez obáv z diskriminácie (napríklad na základe pohlavia, veku, zdravotného postihnutia, etnického pôvodu, náboženstva alebo sexuálnej orientácie), ako aj rovnakú odmenu za rovnakú prácu a rovnaké príležitosti na profesionálny a osobný rast. To zahŕňa aj prispôsobenie pracovísk tak, aby boli prístupné a inkluzívne pre osoby so zdravotným postihnutím, pričom sa zabezpečí, aby sa všetci pracovníci mohli plne zúčastňovať na dianí na pracovisku a prispievať k nemu, čím sa v konečnom dôsledku podporí dynamickejšie a inkluzívnejšie pracovné prostredie a spoločnosť.
 - iii. Keď pracovníci, ktorí predtým vykonávali nedeklarovanú alebo poddeklarovanú prácu, prejdú z neformálnej ekonomiky na formálnu, získajú prístup k právnej istote, právu na zastúpenie, dávkam sociálneho zabezpečenia a primeraným zárobkom a spravodlivým mzdám, čím sa zvýši ich osobné finančné zabezpečenie a dôstojnosť. Na spoločenskej úrovni tento posun zabezpečuje lepšie zákonné pracovné podmienky a daňové príjmy, čím podporuje spravodlivejšiu spoločnosť.
 - iv. Uvedené aspekty môžu zároveň vybudovať dôveru v zamestnávateľov aj vo verejné inštitúcie, čím sa popri podpore odolnosti trhu práce zároveň podporí silnejšia sociálna súdržnosť.
- **Stupeň a druh sociálnej ochrany, ktoré sú k dispozícii pre rôzne formy zamestnania, sú neoddeliteľnou súčasťou kvality pracovných miest. Kvalitné pracovné miesta takisto pomáhajú predchádzať chudobe pracujúcich, a to vo vhodných prípadoch aj prostredníctvom poskytovania dávok podpory v zamestnanosti.**
 - i. Sociálna ochrana zabezpečuje istotu príjmu a prístup k službám v prípadoch nedobrovoľnej nezamestnanosti, choroby, opatrovateľskej dovolenky, pracovných úrazov, chorôb z povolania a zdravotného postihnutia, ako aj pre pracovníkov na starobnom a invalidnom dôchodku v neskoršom období života.

- ii. Každý človek potrebuje v určitom období počas svojho pracovného života alebo po jeho skončení sociálnu ochranu. V praxi však nie všetky ekonomicky aktívne osoby môžu prispievať do systému sociálnej ochrany a mať k nemu prístup, keďže nároky bývajú tradične navrhnuté pre štandardné pracovnoprávne vzťahy. Samostatne zárobkovo činné osoby alebo osoby v neštandardných formách zamestnania môžu mať nedostatočné pokrytie v závislosti od kontextu konkrétnej krajiny. Prístup k primeraným a udržateľným dôchodkovým systémom je rozhodujúci pre zachovanie životnej úrovne a predchádzanie chudobe v starobe, a teda predstavuje jeden z aspektov kvality pracovných miest. Je preto nevyhnutné, aby v rámci dôchodkových systémov súvisiacich so zárobkami mohli všetci pracovníci vrátane samostatne zárobkovo činných osôb počas svojej kariéry nadobudnúť dostatočný nárok na dôchodok. Na podporu tých, ktorí nie sú dostatočne krytí systémami sociálneho zabezpečenia a sú vystavení väčšej neistote príjmu, je dôležité odstrániť medzery vo formálnom pokrytí a zabezpečiť, aby im vznikli nároky na sociálnu ochranu a aby k nim získali prístup. Systémy by mali poskytovať primeranú úroveň podpory včas a v súlade s vnútroštátnymi podmienkami, aby sa zabezpečila dôstojná životná úroveň a primeraná náhrada príjmu. Okrem toho by sa mala podporovať transparentnosť, zjednodušenie a uľahčenie zachovania, nadobúdania a prevoditeľnosti práv.
- iii. Aj podpora ľudí na pracovných miestach s nízkou intenzitou práce prostredníctvom dávok podpory v zamestnanosti môže v prípade potreby zvýšiť atraktivitu práce dočasným doplnením zárobkov o podporu príjmu, najmä počas krátkych dôb zamestnania.
- iv. Okrem nadobudnutia nároku na sociálnu ochranu a dostupnosti podpory príjmu má zásadný význam pre podporu účasti na trhu práce aj prístup k primeraným a cenovo dostupným podporným službám. Služby, ako je preventívna zdravotná starostlivosť — vrátane duševného zdravia — starostlivosť o deti, dlhodobá starostlivosť a programy v oblasti pohody pracovníkov, sú dôležitými aspektami kvality pracovných miest, ktoré je možné podporiť aj prostredníctvom zamestnaneckých výhod.

3. Další postup

Podpora kvality pracovných miest môže posilniť sociálne trhové hospodárstvo EÚ tým, že podporí implementáciu Európskeho piliera sociálnych práv, ako aj zvýšením produktivity, čo umožní pracovníkov aj podnikov prosperovať v konkurenčnom globálnom hospodárstve.

Ďalšie zlepšenie kvality pracovných miest na základe politických aspektov uvedených v tomto stanovisku by bolo prínosom pre pracovníkov a spoločnosť ako celok a mohlo by tiež zatriť trh práce EÚ pre talenty z Únie aj mimo nej, čo je kľúčové v kontexte demografických zmien, nedostatku pracovnej sily a globálneho súperenia o zručnosti. Keďže sa v nadchádzajúcich mesiacoch začne realizácia nového *akčného plánu na implementáciu Európskeho piliera sociálnych práv a plánu pre kvalitné pracovné miesta*, výbor EMCO so záujmom očakáva diskusiu o budúcich iniciatívach EÚ na podporu kvality pracovných miest a je – spolu so svojimi podskupinami – pripravený podporiť Radu a Komisiu pri koordinácii tohto úsilia, a to aj prostredníctvom finalizácie spolaľhivého rámca monitorovania kvality pracovných miest v kontexte európskeho semestra. Nové iniciatívy a opatrenia by sa zároveň mali navrhovať integrovaným spôsobom s cieľom maximalizovať ich pridanú hodnotu, pričom sa zohľadní ich komplementárnosť s existujúcimi politikami EÚ a potreba minimalizovať zbytočnú administratívu záťaž.

Príloha – Aktualizovaný rámec pre aspekty kvality pracovných miest

[Aktualizácie existujúceho rámca EMCO z roku 2017 sú podčiarknuté]

- i. Primerané zárobky a spravodlivé mzdy
 - ii. Istota zamestnania a kariéry
 - iii. Rozvoj zručností a kariérny postup
 - iv. Zamestnateľnosť
 - v. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
 - vi. Dobré podmienky na pracovisku
 - vii. Pracovný čas
 - viii. Autonómia
 - ix. Zastupovanie a organizácia kolektívnych záujmov
 - x. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom
 - xi. Rodová rovnosť a rovnosť príležitostí
 - xii. Sociálna ochrana
 - xiii. Nedeklarovaná alebo poddeklarovaná práca – práca, ktorá sa má odstrániť
-