

V Štrasburgu 8. 3. 2016
COM(2016) 127 final

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

Otvorenie konzultácie týkajúcej sa európskeho piliera sociálnych práv

{SWD(2016) 50 final}
{SWD(2016) 51 final}

1. Úvod

Predseda Komisie Jean-Claude Juncker oznámil vypracovanie európskeho piliera sociálnych práv vo svojom prejave o stave Únie v Európskom parlamente 9. septembra 2015. Táto iniciatíva je súčasťou úsilia Komisie o vytvorenie prepracovanejšej a spravodlivejšej hospodárskej a menovej únie (HMÚ)¹ a súčasťou pracovného programu Komisie na rok 2016.

Predseda Juncker vo svojom prejave uviedol: *„Musíme zintenzívniť snahu o vybudovanie spravodlivého a skutočne celoeurópskeho pracovného trhu. (...) V rámci tohto úsilia budem presadzovať vytvorenie európskeho piliera sociálnych práv, ktorý by zohľadňoval meniacu sa realitu európskych spoločností a sveta práce a ktoré by slúžil ako kompas pre obnovenú konvergenciu v eurozóne. Európsky pilier sociálnych práv by mal dopĺňať to, čo sme už spoločne dosiahli v oblasti ochrany pracovníkov v EÚ. Očakávam, že sociálni partneri budú v tomto procese zohrávať ústrednú úlohu. Som presvedčený, že robíme dobre, ak túto iniciatívu začíname v eurozóne, pričom ostatné členské štáty EÚ majú možnosť sa k nej pripojiť, ak si to želajú.“*

V tomto oznámení sa načrtáva smerovanie európskeho piliera sociálnych práv. Stanovujú sa v ňom základné východiská tejto iniciatívy, rozoberá jej úloha, rozsah pôsobností a povaha a otvára sa rozsiahla konzultácia, ktorej cieľom je získať spätnú väzbu. Na uľahčenie diskusie je k tomuto oznámeniu pripojený prvý predbežný návrh piliera. K oznámeniu sú pripojené aj dva pracovné dokumenty útvarov Komisie: V prvom sú opísané kľúčové trendy v oblasti hospodárstva, trhu práce a sociálne trendy, na ktorých je pilier postavený a k riešeniu ktorých by mal prispieť, a v druhom sa pripomínajú najrelevantnejšie právne „acquis“ na úrovni EÚ².

2. Prečo je európsky pilier sociálnych práv potrebný

2.1. Vysoko konkurencieschopné sociálne trhové hospodárstvo

Opatrenia na úrovni EÚ odrážajú základné zásady Únie a vychádzajú z presvedčenia, že hospodársky rozvoj by mal viesť k väčšiemu sociálnemu pokroku a súdržnosti a že pri zabezpečení primeraných záchranných sociálnych sietí v súlade s európskymi hodnotami by sa aj sociálna politika mala vnímať aj ako produktívny faktor, ktorý znižuje nerovnosť, vytvára čo najviac pracovných miest a umožňuje ľudskému kapitálu Európy prosperovať. Toto presvedčenie potvrdzujú dôkazy o výkonnosti v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí. Členské štáty, ktoré z ekonomického hľadiska dosahujú najlepšie výsledky, vypracovali ambicióznejšie a efektívnejšie sociálne politiky, a to nielen v dôsledku ekonomického rozvoja, ale aj ako ústrednú časť svojho modelu rastu. Kľúčom k tomu je koncepcia systémov sociálneho zabezpečenia a inštitúcií trhu práce, ktoré plnia svoju úlohu a podporujú vytváranie pracovných miest.

Tento prístup je zároveň aj podstatou celkového hospodárskeho programu tejto Komisie, čo dokazuje jej ročný prieskum rastu na rok 2016. Vo svojom zameraní na podporu štrukturálnych reforiem, investícií a zodpovedných fiškálnych politík kladie Komisia dôraz na sociálne otázky a sociálnu spravodlivosť.

¹ Politické usmernenia pre budúcu Európsku komisiu, 15. júla 2014, „Nový začiatok pre Európu: moja agenda pre zamestnanosť, rast, spravodlivosť a demokratickú zmenu“.

² Pracovné dokumenty útvarov Komisie „Kľúčové trendy v oblasti hospodárstva, pracovného trhu a sociálne trendy, z ktorých vychádza európsky pilier sociálnych práv“, [SWD (2016) 51] a „Acquis EÚ v sociálnej oblasti“ [SWD(2016) 50] z 8. marca 2016.

V súlade so zásadou subsidiarity sú za vymedzenie politiky zamestnanosti a sociálnej politiky zodpovedné v prvom rade členské štáty. Patrí sem pracovné právo a organizácia systémov sociálneho zabezpečenia. Táto právomoc je uznaná v zmluvách EÚ, ktoré od vzniku Európskeho hospodárskeho spoločenstva takisto stanovujú, že úlohou EÚ je dopĺňať činnosti členských štátov. V článku 3 Zmluvy o Európskej únii sa odráža tento celkový cieľ, ktorým je *„usilovať sa o trvalo udržateľný rozvoj Európy založený na vyváženom hospodárskom raste a cenovej stabilite, o sociálne trhové hospodárstvo s vysokou konkurencieschopnosťou zamerané na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku, ako aj o vysokú úroveň ochrany životného prostredia a zlepšenie jeho kvality“*.

Práve preto je vytváranie a prehĺbovanie jednotného európskeho trhu sprevádzané rozvojom právneho „acquis“ v sociálnej oblasti na úrovni EÚ, aby sa zabezpečili rovnaké podmienky, obmedzilo riziko sociálneho dumpingu a „pretekov o dosiahnutie najnižšej úrovne“ a uľahčila hospodárska a sociálna integrácia. Je to zároveň aj dôvod, prečo sú zamestnanosť a sociálne otázky od roku 1990 základnou súčasťou procesu koordinácie hospodárskych politík na úrovni EÚ, v súčasnosti známeho ako európsky semester. Základné východiská európskeho piliera sociálnych práv sa riadia touto logikou a reagujú na dve potreby: prekonať krízu a sústrediť sa na budúcnosť a zároveň smerovať k prepracovanejšej a spravodlivejšej hospodárskej a menovej únii.

2.2. Prekonať krízu a sústrediť sa na budúcnosť

Európa sa spamätáva z najhoršej krízy za posledné desaťročia: každý členský štát a EÚ ako celok čelia jej politickým, hospodárskym a sociálnym dôsledkom, a zároveň sa snažia predvídať budúci vývoj. Kríza mala vážny a viditeľný vplyv na európsku spoločnosť a hospodárstvo. Systémy sociálneho zabezpečenia niektoré dosahy zmiernili, ale narástla nezamestnanosť, značná časť obyvateľstva je ohrozená chudobou, verejné financie sú napäté a výkonnosť jednotlivých členských štátov sa výrazne líši. Predovšetkým nezamestnanosť má veľmi vážne dôsledky pre jednotlivcov i spoločnosť na dlhé roky: takmer 22 miliónov ľudí je stále bez práce alebo si prácu hľadá (takmer 17 miliónov v eurozóne), z čoho 10 miliónov ľudí je v tejto situácii už vyše roka.

Kríza zároveň čiastočne zakryla niektoré zásadnejšie dlhodobé trendy a iné zdôraznila. Patria k nim napríklad zmeny v štruktúre spoločnosti, rodinných a pracovných modeloch; dlhší a pestrejší pracovný život; rozmanitejšie pracovné sily a rozširovanie nových foriem práce; paradox medzi zvyšujúcou sa úrovňou vzdelania a rozsiahlym nesúlalom medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami; zvyšujúca sa miera nerovnosti; nové potreby a príležitosti vyplývajúce zo zlepšenia strednej dĺžky života a starnutia obyvateľstva; technologické zmeny a digitalizácia spoločnosti a hospodárstva.

Rozsah a povaha výziev, ktorým čelí svet práce a spoločnosti vo všeobecnosti, sa v porovnaní s 20. storočím radikálne zmenili, pričom existuje mnoho nových trendov a vznikajú ďalšie, ktorým sa Európa bude musieť prispôbiť. Ciele sociálnej politiky a jej schopnosť priniesť výsledky prechádzajú významnou skúškou a to, či sa Európe podarí zabezpečiť dobre fungujúce a spravodlivé trhy práce a systémy sociálneho zabezpečenia, bude mať zásadný význam na jej schopnosť zvýšiť produktivitu, konkurovať v celosvetovom meradle, posilniť sociálnu súdržnosť a pokračovať vo zvyšovaní životnej úrovne svojich obyvateľov.

Takéto úvahy sa dostávajú do popredia na medzinárodnej úrovni, ako aj v jednotlivých členských štátoch³. Napriek neistote, pokiaľ ide o budúcnosť, existuje čoraz viac dôkazov a narastá globálny konsenzus v otázke potreby posilniť väzbu medzi hospodárskym, sociálnym a environmentálnym rozvojom, v názore, že nerovnosť bráni hospodárskemu rozvoju a v otázke potreby vybudovať inkluzívnejší model rastu, ako sa uvádza v cieľoch udržateľného rozvoja, ktoré prijala OSN v septembri 2015, ako aj v opätovne uvedených záveroch skupiny G20. Tento globálny program vychádza v značnej miere z veľkého objemu výskumu, ktorý realizovali medzinárodné organizácie ako Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), Svetová banka, Medzinárodná organizácia práce (MOP) a Medzinárodný menový fond (MMF).

V týchto publikáciách sa zdôrazňuje, že jedným z dôležitých mechanizmov prechodu medzi dlhodobým rastom, rovnosťou a pokrokom v sociálnej oblasti sú investície do ľudského kapitálu. Zároveň sa v nich potvrdzuje, že nerovnosť príjmov môže mať z dlhodobého hľadiska negatívny vplyv na potenciálny rast tým, že upevňuje a posilňuje existujúcu nerovnosť príležitostí, obmedzuje rozvoj zručností a bráni sociálnej a profesijnej mobilite. Vo vyspelých ekonomikách, ktoré svoju prosperitu zakladajú na raste produktivity a schopnosti inovovať, sú sociálna a hospodárska výkonnosť dvoma stranami rovnakej mince.

Moderná sociálna politika by sa mala opierať o investície do ľudského kapitálu, ktoré budú založené na rovnakých príležitostiach, prevencii a ochrane pred sociálnymi rizikami, existencii účinných záchranných sociálnych sietí a stimulačných opatreniach na podporu prístupu na trh práce, tak, aby ľudom umožnili dôstojný život, umožnili im zmeny osobného a profesionálneho statusu počas celého života a dali im príležitosť rozvíjať svoj talent.

2.3. Smerovať k prepracovanejšej a spravodlivejšej hospodárskej a menovej únii

Eurozóna sa poučila z krízy posledných rokov a začala s procesom ďalšej integrácie a konsolidácie. Jeho súčasťou je nevyhnutne aj sociálny rozmer. V správe piatich predsedov pod názvom Dobudovanie hospodárskej a menovej únie v Európe⁴ sa zdôrazňuje, že „*Európa by sa mala usilovať o to, aby si zaslúžila „najvyššiu známku za výsledky v sociálnej oblasti“*“ a že „*ak má byť HMÚ úspešná, pracovné trhy a systémy sociálnej starostlivosti musia vo všetkých členských štátoch eurozóny fungovať dobre a spravodlivo*“. Hoci sa v správe uznalo, že nie je možné uplatniť univerzálny vzor, zdôraznilo sa, že v členských štátoch sa často vyskytujú podobné problémy. Správa tiež vyzýva na silnejší dôraz v rámci procesu vzostupnej konvergenzie na výkonnosť v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí smerom k odolnejším hospodárskym štruktúram v rámci eurozóny.

³ Pozri napríklad MOP (2015), „Iniciatíva k stému výročiu - budúcnosť práce“; OECD (2016), „Politické fórum o budúcnosti práce“; Nadácia Bertelsmann Stiftung (2015), „Prepracovanie európskych sociálnych štátov – cesta vpred“; Spolkové ministerstvo práce a sociálnych vecí (Bundesministerium für Arbeit und Soziales), (2015), „Zelená kniha: Nový koncept práce. Práca 4.0“; Svetové ekonomické fórum (2016), „Budúcnosť zamestnanosti: stratégie zamestnanosti, zručností a pracovných síl pre štvrtú priemyselnú revolúciu“; OECD, MMF, Svetová banka a MOP (2015), „Nerovnosť príjmov a podiel príjmov zo zamestnania v rámci krajín G20: trendy, dosah a príčiny“.

⁴ „Dobudovanie európskej hospodárskej a menovej únie“, správa Jeana-Clauda Junckera vypracovaná v spolupráci s Donaldom Tuskom, Jeroenom Dijsselbloemom, Mariom Draghim a Martinom Schulzom, jún 2015. Napríklad Francúzsko a Nemecko vo svojom spoločnom príspevku k uvedenej správe zdôraznili potrebu posilniť spoluprácu a spoločné smerovanie v niektorých oblastiach, ako sú aktívne politiky trhu práce a systémy sociálneho zabezpečenia. Pozri tiež Európske centrum politickej stratégie (2015), „Sociálny rozmer hospodárskej a menovej únie“.

Nie je to len politická alebo sociálna nevyhnutnosť, je to aj hospodárska nevyhnutnosť: skúsenosti z uplynulých 15 rokov ukázali, že pretrvávajúca nerovnováha v jednom alebo vo viacerých členských štátoch môže ohroziť stabilitu eurozóny ako celku, a že neschopnosť odstrániť tieto rozdiely môže viesť k ďalším nákladným odchýlkam. Po kríze v rokoch 2007 – 2008 sa eurozóna stala rôznorodejšou, pričom niektoré krajiny boli mimoriadne zasiahnuté, a potrvá určitý čas, kým sa túto rôznorodosť podarí znížiť. Je jasné, že úspech eurozóny v budúcnosti závisí v nemalej miere od efektívnosti vnútroštátnych trhov práce, systémov sociálneho zabezpečenia a od schopnosti hospodárstva absorbovať otrasy a prispôbiť sa im.

Výkonné a inkluzívne trhy práce musia účinne kombinovať prvky flexibility a istoty, ktoré môžu priniesť vyššiu úroveň zamestnanosti a schopnosti prispôbiť sa. Súvisiaci pojem „flexibilita“ nie je nový, avšak v dôsledku krízy a s ohľadom na meniaci sa svet práce nastal čas opätovne definovať, ako ho možno čo najlepšie uplatňovať v praxi. Podniky majú záujem o predvídateľné a právne bezpečné podnikateľské prostredie, schopnosť pritiahnuť kvalifikovaných a produktívnych pracovníkov, ale aj prispôbiť sa rýchlo sa meniacim trhovým podmienkam. Pracovníci chcú mať istotu práce a príjmu, aby mohli zosúladiť svoj pracovný a súkromný život, ale aj riešiť nové výzvy, prispôbovať sa počas celej kariéry a v celoživotnej perspektíve pokračovať v nadobúdaní zručností. Nezamestnané a neaktívne osoby často hľadajú spôsoby, ako sa dostať do sveta práce, ktoré nebudú pascou v podobe nízko kvalitných a slabo platených pracovných miest, ani nebudú porušovať ich základné sociálne práva. Pre hospodárstvo a spoločnosť, najmä v rámci eurozóny, sú prínosné lepšie rozvoj a využívanie zručností, väčšia agilita a odolnosť, sociálna súdržnosť a spravodlivé a účinné rozdelenie práv, povinností a príjmov, a to aj naprieč generáciami.

Zároveň však vysoká nezamestnanosť a demografické starnutie spolu s tlakom na verejné financie a potrebou minimalizovať účinky presahovania medzi jednotlivými krajinami, ktoré vyplývajú z makroekonomických nerovnováh, kladú do popredia otázku výkonnosti vnútroštátnych systémov sociálneho zabezpečenia z viacerých hľadísk: po prvé, pokiaľ ide o ich primeranosť a fiškálnu udržateľnosť v kontexte vyvíjajúcich sa sociálnych potrieb vrátane potreby zaoberať sa chudobou; po druhé, pokiaľ ide o ich vplyv na tvorbu pracovných miest, z hľadiska zamestnávateľa i uchádzača o zamestnanie vrátane ich schopnosti postarať sa o to, aby sa oplatilo pracovať a aby sa posilnili zručnosti ľudí a ich schopnosť plne sa zapojiť do života spoločnosti; a po tretie, čo je osobitne dôležité pre eurozónu, pokiaľ ide o ich schopnosť zmierniť makroekonomické otrasy a byť mechanizmom automatickej stabilizácie. Vysoká zamestnanosť, nízka nezamestnanosť a dobre navrhnuté systémy sociálneho zabezpečenia majú pre zdravé verejné financie zásadný význam, zatiaľ čo príliš veľké rozdiely v situácii na trhu práce a vo výkonnosti v sociálnej oblasti ohrozujú fungovanie eurozóny. Ako súčasť opatrení prijatých na zlepšenie fiškálneho dohľadu na úrovni EÚ viedli úvahy o kvalite verejných financií, v rámci ktorých sociálne systémy predstavujú veľkú časť, k zvýšenému dôrazu na otázky týkajúce sa spravodlivosti a efektívnosti verejných príjmov a výdavkov.

2.4. Stavať na bohatých skúsenostiach

Európsky pilier sociálnych práv môže stavať na rozsiahlych skúsenostiach a postupoch: v mnohých oblastiach je v Európe možné nájsť výsledky patriace k najlepším na svete a riešenia sú dobre známe. No vzhľadom na rozsah súčasných výziev nie je spokojnosť a *status quo* na mieste. Je stále dosť toho, čo sa môžeme učiť od rýchlo sa meniacej reality na celom svete.

V kontexte piliera sa uznáva, že situácia v jednotlivých členských štátoch sa veľmi líši, pilier však môže vychádzať aj zo spoločných hodnôt a zásad zdieľaných na vnútroštátnej, európskej a medzinárodnej úrovni. Tieto hodnoty a zásady sú obsiahnuté v referenčných dokumentoch, napríklad v Zmluve o Európskej únii (ZEÚ), Zmluve o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ), Charte základných práv Európskej únie a judikatúre Súdneho dvora Európskej únie, ako aj v medzinárodných nástrojoch, akými sú sociálna charta prijatá Radou Európy a odporúčania MOP.

Takéto rámce často pokrývajú širokú škálu oblastí, kde vymedzujú všeobecné zásady a minimálne normy, ktoré sa majú dopĺňať na vnútroštátnej, regionálnej alebo miestnej úrovni. Kľúčovou otázkou teda v Európe nemusí byť uznávanie práv, ale skôr ich skutočné zavádzanie a uplatňovanie, vzhľadom na rýchle zmeny sociálneho, právneho a ekonomického prostredia.

V priebehu rokov prijala Komisia opatrenia na posilnenie úsilia týkajúceho sa naliehavých priorít a na aktualizáciu „*acquis*“ EÚ. Toto úsilie sa riadi logikou lepšej právnej regulácie: neznamená to menej právnych predpisov, ale pristupovanie k regulácii tak, aby v plnej miere zohľadňovala hospodársky, sociálny a environmentálny vplyv v praxi s cieľom zabezpečiť, aby každá iniciatíva dosiahla svoj cieľ tým najlepším spôsobom. Súčasná Komisia počas svojho mandátu zriadila európske štrukturálne a investičné fondy na roky 2014 – 2020, z ktorých 20 % sa mobilizuje prostredníctvom Európskeho sociálneho fondu. Podnikla kroky aj vo viacerých oblastiach, napríklad:

- väčší dôraz na sociálny rozmer európskeho semestra pre koordináciu hospodárskych politík, využitie sociálnych ukazovateľov v rámci takzvaného postupu pri makroekonomickej nerovnováhe, podpora „sociálneho benchmarkingu“ a posúdenie sociálneho dosahu nového programu na podporu stability v Grécku;
- začleňovanie sociálnych cieľov do hlavných iniciatív, ako je Investičný plán pre Európu, energetická únia a jednotný digitálny trh;
- predstavenie strategického záväzku pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019;
- prednostná finančná podpora pre členské štáty na to, aby zaviedli systém záruk pre mladých, podľa ktorého majú všetci mladí ľudia do 25 rokov dostať konkrétnu ponuku kvalitnej práce do 4 mesiacov po ukončení formálneho vzdelávania alebo strate zamestnania;
- vydávanie usmernení pre členské štáty týkajúcich sa začlenenia dlhodobo nezamestnaných do trhu práce;
- návrh európskeho aktu o prístupnosti, ktorým sa má uľahčiť prístup k základným tovarom a službám pre ľudí so zdravotným postihnutím v rámci jednotného trhu;
- návrh revízie smernice o vysielaní pracovníkov v záujme uplatňovania zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu na rovnakom mieste.

V roku 2016 prebieha práca, a bude pokračovať súbežne s konzultáciou týkajúcou sa piliera, aj na niekoľkých ďalších aspektoch týkajúcich sa: nového začiatku na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre pracujúcich rodičov; európskej agendy v oblasti zručností a dôkladného zhodnotenia 24 smerníc o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci, čo by malo pomôcť posúdiť ich relevantnosť, efektívnosť a koherentnosť v záujme zachovania vysokej úrovne ochrany zdravia a bezpečnosti pracovníkov vzhľadom na nové riziká, a zároveň zjednodušiť a zmodernizovať platné právne predpisy, okrem iného s cieľom uľahčiť ich uplatňovanie aj zo strany MSP. Tieto príklady ilustrujú podpornú, usmerňovaciu a rámcovú úlohu, ktorú môže EÚ zohrať v sociálnej oblasti, ako aj ďalšie opatrenia, ktoré môžu vyplývať z vytvorenia piliera.

Kľúčovou prioritou tejto Komisie je aj podpora sociálneho dialógu na všetkých úrovniach. V nadväznosti na konferenciu na vysokej úrovni o novom začiatku pre sociálny dialóg na úrovni EÚ v marci 2015 sa sociálni partneri EÚ na medziodvetvovej úrovni dohodli na spoločnej hĺbkovej analýze zamestnanosti a spoločnom pracovnom programe na obdobie rokov 2015 – 2017. Začali sa rokovania o samostatnej rámcovej dohode v oblasti aktívneho starnutia; pripravujú sa spoločné závery o otázke rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a pracovná skupina sleduje, ako jej členovia uplatňujú predchádzajúce samostatné rámcové dohody. Odvetvoví sociálni partneri EÚ zastúpení v 43 rôznych odvetviach a predstavujúci 75 % pracovných síl plnili aj naďalej svoje príslušné spoločné pracovné programy.

3. Európsky pilier sociálnych práv: úloha, rozsah pôsobnosti a právna povaha

Cieľom piliera je vyjadriť niekoľko základných zásad na podporu dobre fungujúcich a spravodlivých trhov práce a systémov sociálneho zabezpečenia. Ako uviedol predseda Juncker, pilier bude vypracovaný v eurozóne, pričom ostatné členské štáty EÚ sa budú môcť dobrovoľne pripojiť.

Pilier bude teda vychádzať z existujúceho „*acquis*“ na úrovni EÚ v sociálnej oblasti a bude ho dopĺňať, pričom zásady, ktoré obsahuje, sa osobitne zamerajú na plnenie potrieb a výziev, ktorým čelí eurozóna. Po vypracovaní bude pilier slúžiť ako rámec na sledovanie výkonnosti zúčastnených členských štátov v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí, na podporu reforiem na vnútroštátnej úrovni a najmä na usmernenie obnoveného procesu konvergenzie v eurozóne.

3.1. Vymedzenie zásad odrážajúcich súčasnú i budúcu realitu

V prílohe k tomuto oznámeniu je predstavený prvý, predbežný návrh piliera na diskusiu. Zásady sa vyberali po zohľadnení jednak ich hospodárskeho významu a jednak ich sociálneho významu z hľadiska výkonnosti zúčastnených členských štátov.

Návrh je štruktúrovaný okolo troch hlavných okruhov:

- Rovnaké príležitosti a prístup na trh práce vrátane rozvoja zručností a celoživotného vzdelávania a aktívnej podpory zamestnanosti s cieľom zvýšiť počet pracovných príležitostí, uľahčiť prechod medzi rôznymi statusmi a zvýšiť zamestnateľnosť jednotlivcov;
- Spravodlivé pracovné podmienky, ktorými sa dosiahne primeraná a spoľahlivá rovnováha práv a povinností medzi pracovníkmi a zamestnávateľmi, ako aj rovnováha medzi prvkami flexibility a istoty, s cieľom uľahčiť vytváranie pracovných miest,

prijímanie pracovných ponúk a prispôsobivosť podnikov a podporovať sociálneho dialógu;

- Primeraná a udržateľná sociálna ochrana a prístup k vysoko kvalitným základným službám vrátane starostlivosti o deti, zdravotnej a dlhodobej starostlivosti s cieľom zabezpečiť dôstojný život a ochranu proti rizikám a umožniť jednotlivcom, aby sa plne zapojili do práce a všeobecnejšie do spoločenského diania.

Sú určené mnohé politické oblasti, ku ktorým sú priradené rôzne zásady. Tieto zásady vychádzajú z už uvedeného celého radu práv vyčlenených v EÚ a iných relevantných zdrojov a podrobnejšie stanovujú možné spôsoby, ako ich realizovať. Tieto formulácie sa takisto inšpirovali existujúcimi usmerneniami na úrovni EÚ, napr. v rámci koordinácie hospodárskej politiky, pričom sa snažili zachytiť najnovšie trendy.

V prípade každej z týchto zásad sa situácia v Európe značne líši a existuje mnoho praktických problémov, veľkých aj malých, ktoré je potrebné riešiť. Zvyčajne sú medzi nimi zahrnuté rôzne záujmy jednotlivcov, podnikov a spoločnosti; možné kompromisy medzi krátkodobými a dlhodobými riešeniami; existencia nejednoznačných častí, a to aj v dôsledku nejasného pojmu práce; a otázka „kto za čo platí“ v závislosti od toho, či by malo zohrať úlohu súkromné alebo verejné financovanie. Jednoduché nie je ani navrhovanie nových noriem a postupov spôsobom, ktorý by mal byť v súlade s potrebami dynamického hospodárstva s cieľom udržať proces vzostupnej konvergenie v regiónoch a členských štátoch.

Logikou tohto piliera a diskusie vedúcej k jeho vytvoreniu nie je tieto spory a napätie zakrývať, ale odhaliť a riešiť ich novým spôsobom, ktorý zohľadňuje meniace sa prostredie sveta práce a rozdielnu situáciu v rámci Európy. Pilier by mal pritom pomôcť zmodernizovať, rozšíriť a prehĺbiť sociálne práva na pracovisku a v spoločnosti, a to uľahčením ich skutočného uplatňovania a podporou postupov, ktoré môžu byť prínosom z hľadiska jednotlivcov, podnikov a spoločnosti.

3.2. Pridaná hodnota pre eurozónu a EÚ ako celok

Pilier nepreberá ani neparafrázuje „*acquis*“ EÚ: podrobnejšie vysvetľuje zásady a záväzky, ktoré môžu viesť k väčšej konvergencii v eurozóne. A rovnako ako sa pilierom nenahrádza „*acquis*“, ani navrhovanými zásadami sa nenahrádzajú existujúce práva: ale poskytuje sa nimi spôsob posúdenia výkonnosti vnútroštátnych politik v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí a jej zlepšenia v budúcnosti.

Postup vedúci k vypracovaniu piliera by však mal byť zároveň príležitosťou na preskúmanie „*acquis*“. Súčasný „*acquis*“ sa vytváral postupne v rôznom čase, pričom niektoré oblasti pokrýva lepšie než iné. Konzultácia týkajúca sa piliera poskytuje príležitosť zaujať k „*acquis*“ komplexný postoj, aby bolo možné preskúmať jeho význam vzhľadom na nové trendy a určiť možné oblasti pre budúce opatrenia na príslušnej úrovni.

Toto hodnotenie by malo konkrétne slúžiť na zodpovedanie týchto otázok: Existujú nedostatky vo vykonávaní „*acquis*“? Existujú základné medzery v oblasti sociálnych práv stanovených na úrovni EÚ? Ako je možné tieto nedostatky a/alebo medzery vysvetliť? To je tiež dôvod, prečo bude konzultácia vedúca k vytvoreniu piliera otvorená všetkým členským štátom a mala by pomôcť štátom, ktoré nepatria do eurozóny, rozhodnúť sa, či sa do piliera zapoja.

Práce na vytvorení piliera budú doplnením ďalšieho prebiehajúceho úsilia o prehĺbenie HMÚ⁵ a mali by slúžiť ako príspevok k práci na bielej knihe o budúcnosti HMÚ v Európe plánovanej na jar 2017. Najmä v správe piatich predsedov o dobudovaní HMÚ sa poukázalo na potrebu pokračovať v procese konvergenzie smerom k odolnejším hospodárskym štruktúram a vo zvyšovaní záväznosti týchto procesov v strednodobom horizonte. Dosiahlo by sa to dohodou na súbore spoločných noriem na vysokej úrovni, ktoré by sa mali okrem iného zameriavať na trhy práce.

A napokon, v právnej povahe piliera sa bude musieť zohľadniť rozsah pôsobnosti a právnych obmedzení na úrovni EÚ aj na úrovni eurozóny. Napríklad v článku 153 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa jasne nestanovujú právomoci Únie v oblasti prijímania právnych predpisov týkajúcich sa „odmeny“.

Na účely vypracovania piliera sa môže zväziť využitie rôznych nástrojov, napríklad odporúčania, ale Komisia považuje za nevyhnutné zapojiť Parlament a Radu, ako aj ostatné inštitúcie EÚ, a získať širokú podporu jeho vykonávania.

4. Ciele konzultácie

Vypracovanie piliera je príležitosťou nasmerovať uvažovanie o existujúcich sociálnych právach, o konkrétnych potrebách eurozóny, o meniacom sa prostredí sveta práce aj o potrebných reformách na všetkých úrovniach. Konzultácia by preto mala byť čo najširšia.

4.1. Navrhované výsledky

Konzultácia má tri hlavné ciele:

- Prvým cieľom je vyhodnotiť súčasné „*acquis*“ EÚ. Konzultácia by mala predovšetkým pomôcť určiť, do akej miery sa uplatňujú existujúce práva a či sú stále relevantné z hľadiska súčasných a budúcich výziev a/alebo či by sa mali zväziť nové spôsoby zabezpečenia uplatňovania týchto práv;
- Druhým cieľom je zohľadniť nové trendy v organizácii práce a spoločnosti v dôsledku demografických trendov, nových technológií a ďalších faktorov dôležitých pre pracovný život a sociálne podmienky. Aktívne by sa malo podporovať hľadanie najlepších postupov a skúseností z oblasti sociálnej inovácie;
- Tretím cieľom je zhromažďovať názory a získať spätnú väzbu v oblasti návrhu samotného európskeho piliera sociálnych práv. Konzultácia by mala slúžiť na diskusiu o jeho rozsahu pôsobnosti a obsahu, ako aj o jeho úlohe ako súčasť sociálneho rozmeru HMÚ, na zamyslenie sa nad konkrétnymi potrebami eurozóny, na diskusiu o špecifickosti navrhovaných zásad a na preskúmanie súvisiacich výziev. Konzultácia by mala zároveň pomôcť členským štátom, ktoré nepatria do eurozóny, rozhodnúť sa, či sa do piliera zapoja.

Z konzultácie, ktorá by sa mala ukončiť do 31. decembra 2016, by mal vychádzať konečný návrh piliera, ktorý Komisia predloží začiatkom roka 2017.

⁵ COM(2015) 600 z 21. októbra 2015 „Na ceste k dobudovaniu hospodárskej a menovej únie“.

4.2. Podnecovanie diskusie

V nasledujúcich mesiacoch bude Komisia aktívne spolupracovať s ostatnými inštitúciami EÚ, národnými orgánmi a parlamentmi, odborovými zväzmi a podnikateľskými združeniami, MVO, poskytovateľmi sociálnych služieb, odborníkmi z akademickej obce, ako aj s verejnosťou. Na vnútroštátnej úrovni sprostredkuje Komisia diskusie prostredníctvom svojich zastúpení v členských štátoch, sociálni partneri EÚ budú vyzvaní, aby pri vytváraní piliera zohrali aktívnu úlohu. Komisia požiada o stanovisko aj Európsky hospodársky a sociálny výbor a Výbor regiónov.

4.3. Štruktúrovaná spätná väzba

Okrem verejnej konzultácie budú podkladom pre diskusiu aj tri pracovné okruhy, jeden okruh pre každý navrhovaný výsledok uvedený vyššie:

- „*acquis*“ EÚ v sociálnej oblasti: hodnotenie.
- Budúcnosť práce a systémov sociálneho zabezpečenia: výzvy a príležitosti.
- Úloha európskeho piliera sociálnych práv ako súčasti prepracovanejšej a spravodlivejšej HMÚ.

Komisia usporiada do konca roka 2016 európsku konferenciu s cieľom získať spätnú väzbu.

4.4. Informovanie o diskusii

Na účely konzultácie bola vytvorená špecializovaná webová stránka na adrese: <http://ec.europa.eu/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights>

Stránka bude obsahovať:

- toto oznámenie a sprievodný pracovný dokument útvarov Komisie;
- súbor informačných prehľadov vypracovaný útvarmi Komisie, ktorý podrobnejšie predstaví ekonomické a právne odôvodnenie oblastí stanovených v návrhu piliera, ktorý je pripojený k tomuto oznámeniu;
- prehľad činností plánovaných v rámci jednotlivých pracovných okruhov uvedených vyššie;
- zoznam stretnutí a podujatí plánovaných v nadchádzajúcich mesiacoch na úrovni EU a na vnútroštátnej úrovni.

5. Otázky v rámci konzultácie

Komisia vyzýva všetky zainteresované strany, aby **do 31. decembra 2016** odpovedali na otázky uvedené v tomto oznámení, spolu s prípadnými ďalšími poznámkami.

Možno to urobiť vyplnením online dotazníka, ktorý je dostupný na vyššie uvedenej špecializovanej webovej stránke, zaslaním informácií elektronickou poštou na túto e-mailovú adresu:

EMPL-EUROPEAN-PILLAR-OF-SOCIAL-RIGHTS@ec.europa.eu

alebo poštou na adresu:

EUROPEAN COMMISSION
Directorate-General Employment, Social Affairs and Inclusion
Rue Joseph II, 27 – 00/120
B-1049 BRUXELLES⁶

Európska komisia zisťuje názory na tieto otázky:

Sociálna situácia a „acquis“ EÚ v sociálnej oblasti

1. Čo považujete za najnaliehavejšie priority v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí?
2. Ako môžeme vysvetliť rozdielnú situáciu v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí v rámci Európy?
3. Je „acquis“ EÚ aktuálny a vidíte priestor pre ďalšie opatrenia na úrovni EÚ?

Budúcnosť práce a systémov sociálneho zabezpečenia

4. Ktoré trendy majú podľa Vás najväčšiu transformačnú silu?
5. Aké by boli hlavné riziká a príležitosti spojené s týmito trendmi?
6. Existujú politiky alebo prax v inštitúciách alebo podnikoch, existujúce alebo vznikajúce, ktoré by ste odporučili ako referenčné?

Európsky pilier sociálnych práv

7. Súhlasíte s navrhovaným prístupom na vypracovanie európskeho piliera sociálnych práv?
8. Súhlasíte s navrhovaným rozsahom pôsobnosti tohto piliera, s jeho oblasťami a zásadami? Existujú aspekty, ktoré zatiaľ neboli dostatočne vyjadrené alebo pokryté?
9. Aké oblasti a zásady by mali byť najdôležitejšie ako súčasť obnovenej konvergenie v eurozóne?
10. Akým spôsobom by sa mali vyjadriť a fungovať? Konkrétne, vidíte v niektorých oblastiach priestor na minimálne normy alebo referenčné hodnoty a ich pridanú hodnotu, a ak áno, v ktorých?

Je tiež možné vyjadriť sa ku každej oblasti a zásade navrhovaného piliera vyplnením konkrétnejšieho on-line dotazníka na webovej stránke venovanej konzultácii.

⁶ Upozorňujeme, že všetky príspevky sa spolu s informáciami o totožnosti prispievateľa uverejnia na internete, pokiaľ prispievateľ nevysloví námietku voči uverejneniu osobných údajov z dôvodu, že takéto uverejnenie by mohlo poškodiť jeho legitímne záujmy. V takom prípade je možné príspevok uverejniť anonymne. Inak sa príspevok neuverejní a jeho obsah sa v zásade nebude zohľadňovať.