



EURÓPSKA
KOMISIA

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

ANNEX 1

PRÍLOHA

Prvý predbežný návrh európskeho piliera sociálnych práv

k

**OZNÁMENIU 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}

Obsah

KAPITOLA I: ROVNAKÉ PRÍLEŽITOSTI A PRÍSTUP NA TRH PRÁCE

1. *Zručnosti, vzdelávanie a celoživotné vzdelávanie*
2. *Flexibilné a bezpečné pracovné zmluvy*
3. *Bezpečná zmena pracovného miesta*
4. *Aktívna podpora zamestnanosti*
5. *Rodová rovnosť a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom*
6. *Rovnaké príležitosti*

KAPITOLA II: SPRAVODLIVÉ PRACOVNÉ PODMIENKY

7. *Pracovné podmienky*
8. *Mzdy*
9. *Zdravie a bezpečnosť pri práci*
10. *Sociálny dialóg a zapojenie pracovníkov*

KAPITOLA III: PRIMERANÁ A UDRŽATEĽNÁ SOCIÁLNA OCHRANA

11. *Integrované sociálne dávky a služby*
12. *Dávky zdravotnej starostlivosti a nemocenské dávky*
13. *Dôchodky*
14. *Dávky v nezamestnanosti*
15. *Minimálny príjem*
16. *Dávky v invalidite*
17. *Dlhodobá starostlivosť*
18. *Starostlivosť o deti*
19. *Bývanie*
20. *Prístup k základným službám*

Vysvetľujúca poznámka

Táto príloha obsahuje prvý predbežný návrh európskeho piliera sociálnych práv na účely konzultácie so širokou verejnosťou. Pilier sa má vypracovať v rámci eurozóny, ale mal by byť otvorený aj pre ostatné členské štáty, ktoré sa chcú zapojiť na dobrovoľnom základe.

Východiskovým bodom piliera sú sociálne ciele a práva zakotvené v primárnom práve EÚ, ktoré pozostáva zo Zmluvy o Európskej únii (ZEÚ), Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ), Charty základných práv Európskej únie a judikatúry Súdneho dvora Európskej únie. S cieľom zabezpečiť dostatočne široký základ pre konzultáciu sa pilier týka tak oblastí, v ktorých má EÚ právomoc prijímať právne predpisy, ako aj oblastí, v ktorých majú primárnu zodpovednosť členské štáty a v ktorých má EÚ skôr podpornú a doplňujúcu úlohu. Inšpiráciu čerpá aj z postupov na vnútroštátnej úrovni a z medzinárodných prameňov práva.

Návrh piliera opätovne neustanovuje ani nemení existujúce práva, ktoré zostávajú v platnosti. Jeho cieľom je doplniť tieto práva podrobným vymedzením niekoľkých základných zásad, ktoré by mali byť spoločné pre zúčastnené členské štáty pri vykonávaní ich politiky zamestnanosti a sociálnej politiky, pričom osobitný dôraz sa kladie na potreby a výzvy, ktorým čelí eurozóna. Po zriadení 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 obnovennej konvergencie v eurozóne.

Zásady, ktoré sa tu predstavujú, sú zoskupené do 20 oblastí politiky, ktoré sa považujú za nevyhnutné pre správne fungujúce a spravodlivé trhy práce a systémy sociálneho zabezpečenia. Zohľadňujú ekonomické a sociálne hľadiská, veľkú rôznorodosť okolností v Európe a meniacu sa realitu v teréne. Zaoberajú sa otázkami, ktoré sú relevantné pre prepracovanejšiu a spravodlivejšiu hospodársku a menovú úniu, ako napríklad potreba posilniť konkurencieschopnosť, zvýšiť účasť na trhu práce, zaviesť primeranú úroveň minimálnej sociálnej ochrany, plne využívať ľudský potenciál, zabezpečiť udržateľnosť verejných financií a zvýšiť adaptačnú kapacitu a odolnosť hospodárskych štruktúr.

Zásady, ktoré sa tu predstavujú, sa vzťahujú na občanov EÚ a príslušníkov tretích krajín s legálnym pobytom v EÚ, či už sú aktívni alebo neaktívni, a to v súlade so znením každej zásady. Na účely tejto konzultácie sa predbežne pojmom „pracovník“ označuje každá osoba, ktorá určitý čas vykonáva služby pre inú osobu za odmenu, a ktorá koná pod vedením takejto osoby, najmä pokiaľ ide o určenie času, miesta a obsahu jej práce.

„Samostatne zárobkovo činnou osobou“ sa rozumejú všetky osoby vykonávajúce zárobkovú činnosť na vlastný účet. Pojem „osoby v pracovnom pomere“ sa vzťahuje na pracovníkov i samostatne zárobkovo činné osoby. Je možné, že počas procesu konzultácie bude potrebné ďalej upraviť rozsah pôsobnosti týchto pojmov.

Výber a formulácia zásad vychádzajú okrem iného z existujúcich usmernení pre koordináciu hospodárskych politík v rámci európskeho semestra, zo sekundárnych právnych predpisov EÚ a z prípadných nezáväzných usmernení. S cieľom lepšie situovať každú zásadu návrh poskytuje informácie o hlavných nedoriešených výzvach, poukazuje na potenciálnu pridanú hodnotu každej zásady a prípadne pripomína príslušné práva zakotvené v primárnom práve pomocou rámčiek. Tieto zásady by sa mali v rámci konzultácie dôkladne prediskutovať a spresniť s cieľom vypracovať v roku 2017 konečný návrh európskeho piliera sociálnych práv.

KAPITOLA I: ROVNAKÉ PRÍLEŽITOSTI A

PRÍSTUP NA TRH PRÁCE

1. Zručnosti, vzdelávanie a celoživotné vzdelávanie

Základné jazykové zručnosti, gramotnosť v písaní, čítaní a počítaní a zručnosti v oblasti IKT, ktoré sú prvými základnými prvkami nadobúdania vedomostí, sú stále výzvou pre významnú časť obyvateľstva, a to od detí po dospelých. Ak chceme zvýšiť kvalitu a relevantnosť výsledkov vzdelávania, musia byť systémy vzdelávania a odbornej prípravy účinnejšie a spravodlivejšie a musia reagovať na potreby trhu práce a spoločnosti. Rovnaký prístup k vzdelávaniu bez ohľadu na ekonomické prostriedky potrebné na získanie základných zručností a kľúčových schopností v počiatočnom vzdelávaní musia dopĺňať kvalitné príležitosti pre dospelých na získanie základných zručností a kľúčových schopností počas celého života. Starnutie obyvateľstva, dlhší pracovný život a nárast miery prisťahovalectva štátnych príslušníkov tretích krajín vyžadujú dodatočné opatrenia v oblasti zvyšovania zručností a celoživotného vzdelávania, aby sme sa dokázali úspešne prispôbiť technologickým zmenám a rýchlo sa meniacim trhom práce.

- a. Všetky osoby majú mať prístup ku kvalitnému vzdelávaniu a odbornej príprave počas celého života, aby mohli získať náležitú úroveň základných zručností a kľúčových schopností, ktoré im umožnia aktívnu účasť v spoločnosti a zamestnaní. Nízkokvalifikovaní mladí ľudia a dospelí v produktívnom veku sa povzbudzujú k tomu, aby si zlepšili svoje zručnosti.***

V článku 14 Charty základných práv EÚ sa stanovuje: *Každý má právo na vzdelanie a na prístup k odbornému a ďalšiemu vzdelávaniu. Toto právo zahŕňa možnosť bezplatnej povinnej školskej dochádzky.*

V článkoch 165 a 166 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa stanovuje, že Únia uskutočňuje politiku odborného vzdelávania a prispieva k rozvoju kvalitného vzdelávania podporovaním spolupráce medzi členskými štátmi, a to podporovaním a dopĺňaním ich činnosti.

2. Flexibilné a bezpečné pracovné zmluvy

Flexibilné pracovné zmluvy môžu uľahčiť vstup na trh práce a podporiť zmeny v kariére, pričom zamestnávateľom umožňujú reagovať na zmeny dopytu. Digitálne hospodárstva menia pracovné modely a prinášajú nové formy práce ako napr. samostatnú zárobkovú činnosť. To môže ľuďom otvoriť rozmanitejšie vstupné cesty na trh práce a môže prispieť k tomu, aby ľudia zostali aktívni. Veľké rozdiely v podmienkach zamestnávania však pretrvávajú medzi rôznymi typmi pracovných zmlúv.

Okrem toho existujú „šedé zóny“, ako „závislá“ a „fiktívna“ samostatná zárobková činnosť, ktoré vedú k nejasnej právnej situácii a prekážkam brániacim v prístupe k sociálnej ochrane. Takéto javy môžu viesť k neistote a/alebo dvojúrovňovým, segmentovaným trhom práce, ktoré brzdia produktivitu a vedú k sociálnemu vylúčeniu. Dočasné zamestnanie môže zvýšiť riziko neistoty z dôvodu nižších úrovní ochrany pred prepustením, nižšej mzdy, obmedzeného prístupu k sociálnej ochrane a odbornej príprave. Prechod na typy zmlúv, ktoré majú porovnateľné záruky a náklady, ponúka možnosť, aby sa dočasné zamestnanie stalo odrazovým mostíkom pre stabilné a isté zamestnanie a zároveň by sa zvýšila odolnosť trhu práce voči otrasom.

- a. *Zabezpečí sa rovnaké zaobchádzanie bez ohľadu na pracovnú zmluvu okrem prípadu, že na odlišné zaobchádzanie existujú objektívne dôvody. Je potrebné predchádzať nesprávnemu používaniu alebo zneužívaniu neistých a dočasných pracovných vzťahov.*
- b. *Flexibilita podmienok zamestnávania môže predstavovať vstupnú bránu na trh práce a môže zachovať schopnosť zamestnávateľov rýchlo reagovať na zmeny dopytu. Musí sa však zabezpečiť zmena na trvalú pracovnú zmluvu.*

V článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia prijíma minimálne požiadavky a podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti pracovných podmienok.

3. Bezpečná zmena pracovného miesta

Pracovný život sa stáva rozmanitejším, a to v podobe kumulácie zamestnaní a foriem zamestnania, prerušení kariéry, zvýšenej mobility a profesijných zmien počas života jedného človeka. V záujme čo najefektívnejšieho využívania technologických zmien a rýchlo sa meniacich trhov práce je potrebná rýchlejšia a lepšia podpora pri zmene pracovného miesta, ako aj podpora pravidelného zvyšovania kvalifikácie počas celého pracovného života.

Do zvyšovania kvalifikácie musia investovať tak jednotlivci, ako aj podniky a spoločnosť. Niektoré nároky v oblasti sociálnej ochrany, ako zamestnanecké dôchodky, dávky v nezamestnanosti, zdravotné poistenie alebo nároky na odbornú prípravu nemožno vždy ľahko preniesť pri zmene zamestnania, ani ich nemožno valorizovať alebo nadobúdať pri začatí samostatnej zárobkovej činnosti. Naopak niektoré nároky uchádzačov o zamestnanie alebo neaktívnych osôb by nemali odrádzať od opätovného začatia pracovnej činnosti alebo založenia podniku.

- a. *Všetky osoby v produktívnom veku majú prístup k individualizovanej pomoci pri hľadaní zamestnania a podporujú sa v tom, aby absolvovali odbornú prípravu a zvýšili si kvalifikáciu s cieľom zlepšiť si vyhliadky na trhu práce alebo v podnikaní a urýchliť zmenu pracovného miesta.*

- b. *Na účely uľahčenia zmeny pracovného miesta sa zabezpečí, aby nároky na sociálne dávky a na odbornú prípravu nadobudnuté počas kariéry zostali zachované a aby boli prenosné .*

V článku 151 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia a členské štáty majú za cieľ podporovať zamestnanosť pracovníkov. V článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany pracovníkov, boja proti vylučovaniu osôb zo spoločnosti a modernizácie systémov sociálnej ochrany.

4. Aktívna podpora zamestnanosti

Pretrvávajúca, opakovaná a dlhodobá nezamestnanosť, a to najmä u mladých ľudí a ľudí s nízkou kvalifikáciou, si vyžaduje primeranú a cielenú podporu pri (opätovnom) nástupe do práce, ako aj opatrenia na rozvoj zručností, kvalifikácií alebo pracovných skúseností s cieľom umožniť začať nové profesie. Rýchly a účinný prístup k takýmto opatreniam môže zabrániť vylúčeniu z trhu práce a sociálnemu vylúčeniu.

- a. *Všetci ľudia vo veku do 25 rokov dostanú kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže v lehote štyroch mesiacov po strate zamestnania alebo ukončení formálneho vzdelania.*
- b. *Rovnako sa zabezpečí, aby sa zaregistrovaným dlhodobo nezamestnaným osobám ponúklo najneskôr v 18 mesiaci nezamestnanosti hĺbkové individuálne posúdenie a poradenstvo a dohoda o pracovnej integrácii, ktorá by mala obsahovať individuálnu ponuku služieb a určenie jednotného kontaktného miesta.*

V článku 151 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia a členské štáty majú za cieľ podporovať zamestnanosť pracovníkov. V článku 153 sa tiež stanovuje, že Únia prijíma minimálne požiadavky a podporuje a dopĺňa snahu členských štátov zameranú na presadzovanie integrácie osôb vylúčených z trhu práce.

5. Rodová rovnosť a zosúladenie práce a súkromného života

Ženy sú aj naďalej nedostatočne zastúpené v zamestnaní, sú však nadmerne zamestnávané na čiastočný úväzok a v horšie platených odvetviach a dostávajú nižšiu hodinovú mzdu napriek tomu, že predbehli mužov, pokiaľ ide o dosiahnutú úroveň vzdelania. Podpora ich účasti na trhu práce má zásadný význam z hľadiska zabezpečenia rovnosti príležitostí a vzhľadom na starnúcu pracovnú silu sa stáva hospodárskou nevyhnutnosťou.

Nedostatočné možnosti pracovného voľna a nedostatočné opatrenia týkajúce sa starostlivosti o deti a iných nezaopatrených členov rodiny môžu ľudí s opatrovateľskými povinnosťami, ktorými sú najmä ženy, odradiť od toho, aby zotrvali v zamestnaní alebo sa do zamestnania vrátili. K prekážkam, ktoré bránia v účasti žien na trhu práce, patrí okrem iného nedostatok adekvátnych politík na zosúladenie pracovného a súkromného života, daňové faktory, ktoré odrádzajú druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti od práce, alebo nadmerné zdanenie práce a stereotypy týkajúce sa študijných odborov a povolání.

Samostatne zárobkovo činné osoby alebo pracovníci, ktorí nepracujú na plný úväzok a nemajú zmluvu na neurčitý čas, nemajú stále rovnaký prístup k platenej dovolenke z rodinných dôvodov alebo k systémom poistenia. Okrem toho úlohu žien ako osôb, ktoré v prevažnej väčšine prípadov poskytujú starostlivosť, posilňuje skutočnosť, že neexistujú dostatočné možnosti a stimuly pre mužov, aby si brali dovolenky, čo má negatívne dôsledky na zamestnanosť žien.

Existuje taktiež väčší priestor na flexibilitu pri organizovaní práce, ktoré sčasti vyplývajú z práce v digitálnom prostredí a z kombinácie niekoľkých povolaní v hospodárstve založenom na spoločnom využívaní zdrojov a spolupráci. Pružné pracovné podmienky môžu takisto prispieť k dosiahnutiu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom tým, že sa zamestnaným ľuďom i podnikom umožní prispôbiť pracovné harmonogramy a modely ich potrebám.

- a. *Rodová rovnosť na trhu práce a vo vzdelávaní sa podporí tým, že sa zabezpečí rovnaké zaobchádzanie vo všetkých oblastiach vrátane odmeňovania, odstránia sa prekážky brániace v účasti žien na trhu práce a zabráni sa segregácii v oblasti práce.*
- b. *Všetci rodičia a osoby s opatrovateľskými povinnosťami majú prístup k primeranému režimu pracovného voľna na účely starostlivosti o deti a iných nezaopatrených členov rodiny a prístup k službám starostlivosti¹. Podporuje sa vyvážené využívanie pracovného voľna medzi pohlaviami napríklad prostredníctvom opatrení, ako je poskytnutie platenej rodičovskej dovolenky pre rodičov, či už ide o mužov alebo ženy.*
- c. *Na základe dohody medzi zamestnávateľmi a pracovníkmi sa umožnia a podporia pružné pracovné podmienky, a to aj pokiaľ ide o pracovný čas, pričom sa zohľadňujú potreby pracovníkov i zamestnávateľov.*

¹ V súlade s ďalej uvedenými zásadami 17 až 18.

V článku 33 Charty základných práv EÚ sa stanovuje: *Na účely zosúladenia rodinného a pracovného života má každý právo na ochranu pred prepustením z práce z dôvodu spojeného s materstvom, ako aj právo na platenú materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku po narodení alebo osvojení dieťaťa.*

V článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia prijíma minimálne požiadavky a podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti pracovného prostredia, pracovných podmienok, ako aj rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci.

V článku 24 Charty základných práv EÚ sa ďalej stanovuje: *Rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania. Zásada rovnosti nebráni zachovávaniu alebo prijímaniu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia.*

V článku 3 ZEÚ sa stanovuje, že Únia bojuje proti sociálnemu vylúčeniu a diskriminácii. V článku 8 ZFEÚ sa ďalej stanovuje, že Únia sa zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami. V článku 19 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia môže prijať vhodné opatrenia na boj proti diskriminácii založenej na pohlaví, rasovom alebo etnickom pôvode, náboženskom vyznaní alebo viere, postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácii. V článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia prijíma minimálne požiadavky a podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti integrácie osôb vylúčených z trhu práce a rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci.

6. Rovnaké príležitosti

V celej Únii platí zákaz diskriminácie na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Napriek tomu však čelia niektoré skupiny ťažkostiam pri vstupe na trh práce. V pracovnom procese sú nedostatočne zastúpení najmä štátni príslušníci tretích krajín a príslušníci etnických menšín, ktorí sú tak vystavení vyššiemu riziku chudoby a sociálneho vylúčenia. Je dôležité riešiť prekážky v ich účasti na trhu práce, ktoré môžu zahŕňať jazykové prekážky alebo chýbajúce uznanie zručností a kvalifikácií. Pokiaľ ide o diskrimináciu na základe štátnej príslušnosti alebo etnického pôvodu, skúsenosti z praxe ukazujú, že zamestnávateľia nemajú dostatočné informácie o nediskriminačných postupoch prijímania zamestnancov a diskriminované osoby nepoznajú dostatočne svoje práva.

Podpora ich účasti na trhu práce má zásadný význam z hľadiska zabezpečenia rovnosti príležitostí a vzhľadom na starnúcu pracovnú silu sa stáva hospodárskou nevyhnutnosťou.

a. Účast' nedostatočne zastúpených skupín na trhu práce sa zvýši, pričom sa zabezpečí rovnaké zaobchádzanie vo všetkých oblastiach vrátane zvyšovania informovanosti a boja proti diskriminácii.

V článku 21 Charty základných práv EÚ sa stanovuje: *Zakazuje sa akákoľvek diskriminácia najmä z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka,*

náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

V článku 3 ZEÚ sa stanovuje, že Únia bojuje proti sociálnemu vylúčeniu a diskriminácii. V článku 8 ZFEÚ sa ďalej stanovuje, že Únia sa zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami. V článku 19 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia môže prijať vhodné opatrenia na boj proti diskriminácii založenej na pohlaví, rasovom alebo etnickom pôvode, náboženskom vyznaní alebo viere, postihnutí, veku alebo sexuálnej orientácii. V článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia prijíma minimálne požiadavky a podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti integrácie osôb vylúčených z trhu práce a rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci.

KAPITOLA II: SPRAVODLIVÉ PRACOVNÉ PODMIENKY

7. Pracovné podmienky

V prípade nových foriem pružných pracovných úväzkov je potrebné dôkladnejšie stanoviť povahu, objem alebo trvanie práce, určiť zamestnávateľov a súvisiace úrovne sociálnej ochrany a predchádzať zneužívaniu v skúšobnej lehote. Decentralizované formy práce, ktoré si pracovníci organizujú sami, môžu zvýšiť nezávislosť pracovníka a podporiť rozvoj podnikov, zároveň však môžu viesť k menšej informovanosti o právach a k nejasným požiadavkám na informácie pre zamestnávateľov. Existujúce právne ustanovenia EÚ o povinnosti informovať zamestnancov o pracovných podmienkach sa neuplatňujú hneď od nástupu do práce a ich uplatňovanie v čoraz viac cezhraničných, mobilných, digitálnych a delokalizovaných modeloch organizácie podnikania je stále zložitejšie. Z dôvodu zložitých, nákladných a neurčitých predpisov upravujúcich vypovedanie zmlúv na neurčitý čas sa podniky zdráhajú najímať pracovníkov a zároveň dochádza k nejednotnému presadzovaniu platných pravidiel.

- a. *Každý pracovník je pred nástupom do práce písomne informovaný o právach a povinnostiach, ktoré mu vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu.*
- b. *Prípadná skúšobná lehota trvá primeraný čas. Pred začiatkom skúšobnej lehoty sú pracovníci informovaní o jej podmienkach.*
- c. *Prepustenie pracovníka je potrebné odôvodniť, predchádza mu primeraná výpovedná lehota, je s ním spojená primeraná náhrada, ako aj možnosť podať rýchlo a účinne opravný prostriedok na nestranný systém riešenia sporov.*

V článku 30 Charty základných práv EÚ sa stanovuje: *Každý pracovník má právo na ochranu pred bezdôvodným prepustením v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.*

V článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia prijíma vo forme smerníc minimálne požiadavky a podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti pracovných podmienok a ochrany pracovníkov pri skončení pracovnej zmluvy.

8. Mzdy

Minimálne mzdy na primeranej úrovni zabezpečujú pracovníkom a ich rodinám dôstojnú životnú úroveň a prispievajú k riešeniu problému chudoby zamestnaných osôb. Široké pokrytie vylučuje deformácie vedúce k dvojúrovňovému trhu práce. Predvídateľný vývoj miezd je dôležitý pre stabilné podnikateľské prostredie. Minimálne mzdy musia byť stanovené na takej úrovni, aby si nízkokvalifikovaní pracovníci zachovali vyhliadky na zamestnanie a aby bola práca finančne zaujímavá pre nezamestnané a neaktívne osoby. Udržiavanie vývoja miezd v súlade s produktivitou sa ukázalo byť kľúčové pre konkurencieschopnosť, najmä v rámci eurozóny.

- a. *Každé zamestnanie je spravodlivo ohodnotené a umožňuje dôstojnú životnú úroveň. Minimálne mzdy sa stanovujú prostredníctvom transparentného a predvídateľného mechanizmu takým spôsobom, ktorý zaručuje prístup k zamestnaniu a motivuje k hľadaniu práce. Mzdy sa vyvíjajú v súlade s vývojom produktivity na základe konzultácií so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnymi postupmi.*

9. Zdravie a bezpečnosť pri práci

Menej stabilné pracovné vzťahy, nové modely práce a starnúca pracovná sila prinášajú nové výzvy v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci. Zabezpečenie ochrany všetkých pracovníkov pred pracovnými úrazmi a chorobami z povolania bez ohľadu na formu zamestnania a riešenie „šedých zón“, ako je „závislá“ a „fiktívna“ samostatná zárobková činnosť, ktoré vedú k nejasnej právnej situácii, sú dôležitými prvkami pri znižovaní neistoty a sociálnych nákladov a zvyšovaní produktivity firiem. Zamestnávateľia by sa mali viac zapojiť do rekvalifikácie alebo adaptácie na pracovisku v záujme posilnenia snáh o opätovné začlenenie a rehabilitáciu pracovníkov. Presadzovanie preventívnych a nápravných opatrení je však pre malé podniky aj naďalej zaťažujúce.

- a. *Zaručí sa primeraná úroveň ochrany pred všetkými rizikami, ktoré môžu vzniknúť pri práci a podporí sa jej vykonávanie, najmä v mikropodnikoch a malých podnikoch.*

V článku 31 Charty základných práv EÚ sa stanovuje: *Každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť.*

V článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia môže prijímať minimálne požiadavky vo forme smerníc a podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti zlepšovania pracovného prostredia najmä s ohľadom na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov.

10. Sociálny dialóg a zapojenie zamestnancov

Dobre fungujúci sociálny dialóg si vyžaduje autonómnych a reprezentatívnych sociálnych partnerov, ktorí sú schopní uzatvárať kolektívne zmluvy. Sociálni partneri si musia vzhľadom na pokles organizačnej hustoty a reprezentatívnosti ďalej budovať svoje kapacity, aby mohli viesť lepšie fungujúci a účinný sociálny dialóg. Úspešné navrhovanie a vykonávanie hospodárskych a sociálnych politík vrátane snáh o ochranu zamestnanosti v obdobiach hospodárskeho poklesu si vyžaduje zapojenie sociálnych partnerov na úrovni EÚ a vnútroštátnej úrovni. Okrem toho nové formy organizácie práce, napríklad v odvetví služieb a digitálnej ekonomiky, majú za následok nerovnomerné zapojenie pracovníkov a ich informovanie a konzultácie s nimi sa stávajú zložitejšie.

- a. ***Pri navrhovaní a vykonávaní politík v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí sa vedú konzultácie so sociálnymi partnermi. Povzbudzujú sa k tomu, aby uzatvárali kolektívne zmluvy v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné, pričom rešpektujú vnútroštátne tradície, svoju nezávislosť a právo na kolektívnu akciu.***
- b. ***Všetkým pracovníkom vrátane tých, ktorí pracujú digitálne a/alebo v zahraničí, alebo ich zástupcov, sa v primeranom čase zaručí právo na informácie a konzultácie, najmä v prípade hromadného prepúšťania, prevodov zamestnancov, reštrukturalizácie a zlučovania podnikov.***

V článku 12 a článku 27 Charty základných práv EÚ sa stanovuje: *Každý má právo pokojne sa zhromažďovať a slobodne sa združovať s inými na všetkých úrovniach, najmä v súvislosti s politickými, odborárskymi a občianskymi otázkami, z čoho vyplýva, že každý má právo zakladať na ochranu svojich záujmov odbory alebo vstupovať do nich. Pracovníkom alebo ich zástupcom sa zaručuje na zodpovedajúcich úrovniach právo na informácie a konzultácie v primeranom čase v prípadoch a za podmienok ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.*

V článku 28 Charty základných práv EÚ sa stanovuje: *Pracovníci a zamestnávateľia alebo ich príslušné organizácie majú v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou právo vyjednávať a uzatvárať kolektívne zmluvy na zodpovedajúcich úrovniach a v prípade konfliktu záujmov uskutočniť kolektívne akcie na ochranu svojich záujmov vrátane štrajku.*

V článku 151 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia a členské štáty majú za cieľ podporovať sociálny dialóg. V článku 152 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia uznáva a podporuje úlohu sociálnych partnerov a uľahčuje dialóg medzi nimi. V článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia prijíma minimálne požiadavky a podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti informovania pracovníkov a porád s nimi a zastupovania a kolektívnej ochrany záujmov pracujúcich a zamestnávateľov. V článkoch 154 a 155 ZFEÚ sa sociálnym partnerom prisudzuje úloha v legislatívnom procese.

KAPITOLA III: PRIMERANÁ A UDRŽATEĽNÁ SOCIÁLNA OCHRANA

11. Integrované sociálne dávky a služby

V niektorých prípadoch rozmanitosť dávok a služieb, agentúr a postupov podávania žiadostí sťažuje ľuďom prístup ku všetkým druhom podpory, ktoré potrebujú. Nedostatočná integrácia dávok a služieb takisto znižuje ich účinnosť v boji proti chudobe, ako aj pri podpore sociálneho začlenenia a začlenenia do trhu práce. Aby bola podpora účinná, je nevyhnutné dôležité zosúladiť tri zložky, ktorými sú sociálne dávky, aktívna podpora a sociálne služby. Takéto zosúladenie by sa malo týkať oprávnenosti a pokrytia, koordinovaných ponúk podpory a zachovania niektorých nárokov po návrate do zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti. Lepšia integrácia dávok a služieb môže zlepšiť nákladovú efektívnosť sociálnej ochrany.

- a. *Dávky sociálnej ochrany a sociálne služby sú integrované v čo najväčšej možnej miere, aby sa posilnila konzistentnosť a účinnosť týchto opatrení a podporilo sa sociálne začlenenie a začlenenie do trhu práce.***

V článku 34 Charty základných práv EÚ sa stanovuje: *Únia uznáva a rešpektuje právo na dávky sociálneho zabezpečenia a sociálne služby.*

V článku 151 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia a členské štáty majú za cieľ zabezpečiť primeranú sociálnu ochranu a boj proti vylúčeniu. V článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany pracovníkov, modernizácie systémov sociálnej ochrany a začlenenia osôb do trhu práce.

12. Zdravotná starostlivosť a nemocenské dávky

Starnutie obyvateľstva a vysoké náklady na liečbu zvyšujú tlak na finančnú udržateľnosť systémov zdravotnej starostlivosti a ich schopnosť poskytovať primeranú zdravotnú starostlivosť pre všetkých. Ukázalo sa, že vysoké náklady na liečbu v pomere k príjmu alebo príliš dlhé čakacie lehoty sú kľúčovými faktormi, pre ktoré ľudia nevyužívajú prístup k lekárskej starostlivosti. Aby sa zabezpečil univerzálny prístup ku kvalitnej starostlivosti a aby sa súčasne zaručila finančná udržateľnosť systémov zdravotnej starostlivosti, podporovalo nákladovo efektívne poskytovanie starostlivosti a zdravotná osveta a prevencia chorôb, potrebujeme vynaložiť väčšie úsilie na zlepšenie odolnosti, efektívnosti a účinnosti systémov zdravotnej starostlivosti, čo môže prispieť k zlepšeniu ich schopnosti čeliť výzvam. Zabezpečením univerzálneho prístupu k zdravotnej starostlivosti a odstránením nerovností v oblasti zdravia sa posilní sociálna súdržnosť a zlepšia sa hospodárske výsledky.

Režimy nemocenských dávok a/alebo pracovné voľno zo zdravotných dôvodov s nárokom na náhradu mzdy sa značne líšia, pokiaľ ide o čakacie lehoty, trvanie, výšku náhrad a kontrolné mechanizmy. Zabezpečenie primeraných úrovní náhrady nemocenských dávok a podpora rehabilitácie a opätovného začlenenia do pracovného procesu pri súčasnom zachovaní finančnej udržateľnosti týchto systémov zostáva výzvou.

- a. *Každý má včasný prístup ku kvalitnej preventívnej a liečebnej zdravotnej starostlivosti a potreba zdravotnej starostlivosti nesmie viesť k chudobe alebo predstavovať finančnú záťaž.*
- b. *Systémy zdravotnej starostlivosti podporujú nákladovo efektívne poskytovanie starostlivosti a zároveň posilňujú zdravotnú osvetu a prevenciu chorôb s cieľom zlepšiť odolnosť systémov zdravotnej starostlivosti a ich finančnú udržateľnosť.*
- c. *Všetkým pracovníkom sa bez ohľadu na typ zmluvy poskytne za obdobie práceneschopnosti pracovné voľno zo zdravotných dôvodov s nárokom na náhradu mzdy. Podporuje sa účasť samostatne zárobkovo činných osôb na systémoch poistenia. Podporuje sa účinné opätovné začlenenie do pracovného procesu a rehabilitácia v záujme rýchleho návratu do práce.*

V článku 35 Charty základných práv EÚ sa stanovuje: *Každý má právo na prístup k preventívnej zdravotnej starostlivosti a právo využívať lekársku starostlivosť za podmienok ustanovených vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou. Pri tvorbe a uskutočňovaní všetkých politík a činností Únie sa zabezpečí vysoká úroveň ochrany ľudského zdravia.* V článku 34 Charty základných práv EÚ sa stanovuje: *Únia uznáva a rešpektuje právo na dávky sociálneho zabezpečenia...v prípade choroby.*

V článku 151 ZFEÚ sa stanovuje, že *Únia a členské štáty majú za cieľ zabezpečiť primeranú sociálnu ochranu.* V článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že *Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany pracovníkov a modernizácie systémov sociálnej ochrany.*

V článku 168 ZFEÚ sa stanovuje, že pri stanovovaní a uskutočňovaní všetkých politík a činností Únie sa zabezpečí vysoká úroveň ochrany ľudského zdravia.

13. Dôchodky

Narastajúca dlhovekosť a klesajúci podiel populácie v produktívnom veku prináša dvojité výzvu, a to zabezpečenie finančnej udržateľnosti dôchodkov a schopnosti poskytovať primeraný príjem v dôchodku. S cieľom zabezpečiť dlhodobú udržateľnosť verejných financií pri súčasnom zachovaní medzigeneračnej spravodlivosti je dôležité prepojiť zákonný vek odchodu do dôchodku so strednou

dĺžkou života a znížiť rozdiel medzi skutočným a zákonným vekom odchodu do dôchodku, a to predchádzaním skorému odchodu z trhu práce.

V niekoľkých členských štátoch sú ďalšou výzvou nedostatočné dôchodky. Vo väčšine krajín existuje takisto vysoký rozdiel vo výške dôchodkov u žien a mužov z toho dôvodu, že nižšie zárobky a prerušenia kariéry u žien vedú k nižším príspevkom do systému dôchodkového zabezpečenia a zákonite aj k nižším dôchodkom.

Samostatne zárobkovo činné osoby a osoby v atypických pracovných pomeroch sú takisto vystavené vyšším rizikám nedostatočnej výšky dôchodkov a nižšieho pokrytia dôchodkovým poistením.

- a. *Dôchodky zabezpečujú všetkým osobám dôstojnú životnú úroveň v dôchodkovom veku. Prijmú sa opatrenia na riešenie rozdielu vo výške starobných dôchodkov medzi pohlaviami, napríklad prostredníctvom primeraného započítavania období starostlivosti. Podľa osobitných okolností jednotlivých krajín sa podporuje účasť samostatne zárobkovo činných osôb na systémoch poistenia.*
- b. *Dôchodkové systémy sa usilujú o zabezpečenie udržateľnosti a budúcej primeranosti dôchodkov, a to prostredníctvom zabezpečenia širokej príspevkovej základne, prepojenia zákonného veku odchodu do dôchodku so strednou dĺžkou života, odstránenia rozdielov medzi skutočným a zákonným vekom odchodu do dôchodku predchádzaním skorému odchodu z trhu práce .*

V článku 34 Charty základných práv EÚ sa stanovuje: *Únia uznáva a rešpektuje právo na dávky sociálneho zabezpečenia... v prípade vysokého veku... [a]... právo na sociálnu pomoc pre tých, ktorí nemajú dostatok prostriedkov.*

V článku 151 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia a členské štáty majú za cieľ zabezpečiť primeranú sociálnu ochranu a boj proti vylúčeniu. V článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany pracovníkov, boja proti vylučovaniu osôb zo spoločnosti a modernizácie systémov sociálnej ochrany.

14. Dávky v nezamestnanosti

Dávky v nezamestnanosti sú účinné, ak umožňujú hľadanie nového zamestnania a lepšie zosúladzovanie ponúkaných a požadovaných zručností, poskytujú ekonomickú bezpečnosť v období nezamestnanosti, predchádzajú chudobe a umožňujú automatickú stabilizáciu v období hospodárskeho poklesu. V niektorých prípadoch je pokrytie dávok v nezamestnanosti veľmi obmedzené z dôvodu prísnych požiadaviek na oprávnenosť. Trvanie dávok v niektorých členských štátoch, ako aj presadzovanie podmienok pri hľadaní práce a účasť na aktívnej podpore vyvolávajú obavy.

- a. *Opatrenia na podporu nezamestnaných zahŕňajú požiadavku aktívneho hľadania zamestnania a účasti na aktívnej podpore v kombinácii s primeranými dávkami v*

nezamestnanosti. Trvanie dávok poskytuje dostatočný čas na hľadanie zamestnania a zároveň zachováva stimuly pre rýchly návrat do zamestnania².

V článku 34 Charty základných práv EÚ sa stanovuje: *Únia uznáva a rešpektuje právo na dávky sociálneho zabezpečenia...v prípade straty zamestnania...*

V článku 151 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia a členské štáty majú za cieľ zabezpečiť primeranú sociálnu ochranu a boj proti vylúčeniu. V článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany pracovníkov, boja proti vylučovaniu osôb zo spoločnosti a modernizácie systémov sociálnej ochrany.

15. Minimálny príjem

Väčšina členských štátov (avšak nie všetky) poskytuje minimálny príjem osobám, ktorým hrozí chudoba a ktorí nemajú iné prostriedky na živobytie. K výzvam, ktorým čelíme v súčasnosti, patrí neprimeraná výška dávok, ktorá príjemcom neumožňuje uniknúť chudobe, nízka miera pokrytia a nevyužívanie podpory minimálneho príjmu z dôvodu zložitého prístupu k týmto opatreniam. Slabé väzby na aktívnu podporu a sociálne služby, ako aj skutočnosť, že dávky nie sú znížené po opätovnom nástupe do zamestnania, môžu viesť v prípade osôb v produktívnom veku k situácii, že sa ocitnú v tzv. pasci dávok a nebudú mať motiváciu pracovať. Istota príjmu sa nevzťahuje dostatočne na tých, ktorí vyčerpali svoje dávky v nezamestnanosti, a charakterizuje ju slabá koordinácia medzi dávkami v nezamestnanosti a dávkami podmienenými minimálnym príjmom. Pokiaľ ide o starších ľudí, ktorí nemajú žiadne iné zdroje príjmu, vo väčšine členských štátov nepostačuje poskytovanie minimálneho príjmu na to, aby sa vymanili z chudoby.

- a. Osobám, ktoré nemajú dostatok prostriedkov na dôstojnú životnú úroveň sa poskytujú primerané dávky podmienené minimálnym príjmom. V prípade osôb v produktívnom veku sú tieto dávky podmienené požiadavkami na účasť na aktívnej podpore v záujme opätovného začlenenia do trhu práce.***

V článku 34 Charty základných práv EÚ sa stanovuje: *S cieľom bojovať proti sociálnemu vylúčeniu a chudobe Únia uznáva a rešpektuje právo na sociálnu pomoc a pomoc pri bývaní s cieľom zabezpečiť dôstojnú existenciu všetkých osôb, ktoré nemajú dostatok prostriedkov.*

V článku 151 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia a členské štáty majú za cieľ boj proti vylúčeniu.

V článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti boja proti sociálnemu vylúčeniu a začlenenia osôb do trhu práce.

² Ako sa stanovuje v zásade č. 3.

16. Zdravotné postihnutie

Ľudia so zdravotným postihnutím sú vystavení oveľa vyššiemu riziku chudoby a sociálneho vylúčenia než všeobecná populácia. Pracoviská nie sú pre nich dostatočne prístupné, čelia diskriminácii a vzťahujú sa na nich daňové výhody, ktoré znižujú ich motiváciu pracovať. V dôsledku zle navrhnutých dávok sa môžu ocitnúť v tzv. pasci dávok, a to napríklad v prípade, ak sa dávky zrušia v plnom rozsahu po (opätovnom) nástupe do zamestnania. Ich schopnosť zapájať sa do pracovného a spoločenského života môže ovplyvniť aj dostupnosť podporných služieb.

- a. *Osobám so zdravotným postihnutím sa zabezpečujú podporné služby a istota základného príjmu, ktoré im umožnia dôstojnú životnú úroveň. Podmienky na vyplácanie dávok nevytvárajú prekážky zamestnanosti.***

V článku 26 Charty základných práv EÚ sa stanovuje: *Únia uznáva a rešpektuje právo osôb so zdravotným postihnutím využívať opatrenia, ktoré sú určené na zabezpečenie ich nezávislosti, sociálnej integrácie a integrácie v zamestnaní a účasti na spoločenskom živote.*

V článku 151 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia a členské štáty majú za cieľ zabezpečiť primeranú sociálnu ochranu a boj proti vylúčeniu. V článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany pracovníkov, boja proti vylučovaniu osôb zo spoločnosti a modernizácie systémov sociálnej ochrany.

17. Dlhodobá starostlivosť

Starnutie obyvateľstva, meniace sa rodinné štruktúry a zvýšená účasť žien na trhu práce prispievajú k zvýšenému dopytu po službách dlhodobej starostlivosti. Rodinní príslušníci zabezpečujúci opateru, ktorými sú väčšinou ženy, často zaplňajú medzery, ktoré vznikajú z dôvodu chýbajúcich alebo nákladných služieb inštitucionálnej starostlivosti. Formálna domáca starostlivosť zostáva nedostatočne rozvinutá aj napriek tomu, že ju uprednostňujú mnohí príjemcovia starostlivosti a rodinní príslušníci, takže pre mnohé rodiny je často jedinou možnosťou neformálna starostlivosť, čo pre dotknuté osoby predstavuje vysokú finančnú záťaž. Zabezpečenie prístupu k službám primeranej dlhodobej starostlivosti a súčasne zarúčenie finančnej udržateľnosti systémov dlhodobej starostlivosti si vyžaduje vynaloženie väčšieho úsilia s cieľom zlepšiť poskytovanie a financovanie dlhodobej starostlivosti.

- a. *Zabezpečí sa prístup ku kvalitnej a cenovo dostupnej dlhodobej starostlivosti vrátane domácej starostlivosti, ktorú poskytujú náležité kvalifikovaní odborníci.***
- b. *Poskytovanie a financovanie služieb dlhodobej starostlivosti sa posilní alepší v záujme zabezpečenia prístupu k primeranej starostlivosti finančne udržateľným spôsobom.***

V článku 34 Charty základných práv EÚ sa stanovuje: *Únia uznáva a rešpektuje právo na dávky sociálneho zabezpečenia a sociálne služby, ktorými sa zabezpečuje ochrana v prípade...závislosti.*

V článku 151 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia a členské štáty majú za cieľ zabezpečiť primeranú sociálnu ochranu. V článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany pracovníkov a modernizácie systémov sociálnej ochrany.

18. Starostlivosť o deti

Služby starostlivosti o deti zlepšujú kognitívny a sociálny vývoj detí, najmä tých, ktoré pochádzajú zo znevýhodnených domácností, a zlepšujú ich vyhliadky na vzdelanie a na zamestnanie v neskoršom veku. Formálna starostlivosť o deti je takisto kľúčovým nástrojom na vyváženie pracovného a súkromného života, podporu zamestnanosti rodičov, a to najmä žien. Obmedzená dostupnosť, prístup, cenová dostupnosť a kvalita sú však aj naďalej hlavnými prekážkami a môžu spomaliť rozvoj detí. Prístup detí zo znevýhodneného prostredia k týmto službám je aj naďalej výzvou.

- a. *Všetkým deťom sa zabezpečí prístup ku kvalitným a cenovo dostupným službám starostlivosti o deti poskytovanej primerane kvalifikovanými odborníkmi..***
- b. *V ranom štádiu sa prijímú opatrenia a preventívne prístupy na riešenie chudoby detí vrátane konkrétnych opatrení na podporu účasti detí zo znevýhodneného prostredia.***

V článku 24 Charty základných práv EÚ sa stanovuje: *Deti majú právo na takú ochranu a starostlivosť, ktorá je potrebná pre ich blaho.*

V článku 151 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia a členské štáty majú za cieľ zabezpečiť primeranú sociálnu ochranu. V článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany pracovníkov, boja proti vylučovaniu osôb zo spoločnosti a modernizácie systémov sociálnej ochrany.

19. Bývanie

Nedostatok primeraného bývania a neistota v oblasti bývania sú aj naďalej veľkým problémom v celej EÚ, čo vedie k zvýšenému podstupovaniu finančných rizík, nedobrovoľnému vyst'ahovaniu, nedoplatkom na nájomnom a hypotekárnych platbách a v niektorých extrémnych prípadoch k bezdomovectvu. Obmedzená ponuka v sektore bývania a deformácie na trhu s nájomným bývaním prispievajú k nedostatočnej dostupnosti bývania. Nedostatok primeraného bývania je aj naďalej prekážkou mobility pracovnej sily, vstupu mladých ľudí na trh práce a napĺňania životných plánov a nezávislého života.

- a. *Tým, ktorí to potrebujú, sa poskytuje prístup k sociálnemu bývaniu alebo pomoc v oblasti bývania. Zraniteľných osobám sa zaisťuje ochrana pred vyst'ahovaním a podporí sa prístup domácností s nízkymi a strednými príjmami k vlastnému bývaniu.***
- b. *Bezdomovcom sa poskytne prístrešie a umožní sa im prístup k ďalším sociálnym službám s cieľom podporiť ich sociálnu integráciu.***

V článku 34 Charty základných práv EÚ sa stanovuje: *S cieľom bojovať proti sociálnemu vylúčeniu a chudobe Únia uznáva a rešpektuje právo na sociálnu pomoc a pomoc pri bývaní s cieľom zabezpečiť dôstojnú existenciu všetkých osôb, ktoré nemajú dostatok prostriedkov.*

V článku 151 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia a členské štáty majú za cieľ boj proti vylúčeniu. V článku 153 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti boja proti sociálnemu vylúčeniu.

20. Prístup k základným službám

Základné služby, ako sú elektronické komunikácie, doprava, energia (napríklad elektrická energia a vykurovanie) a finančné služby (napríklad bankové účty), ktoré zabezpečujú plné začlenenie ľudí do spoločnosti, ako aj rovnosť príležitostí pri prístupe k zamestnaniu, nie sú vždy dostupné alebo prístupné všetkým, ktorí ich potrebujú. K prekážkam v prístupe k týmto službám patrí cenová dostupnosť, nedostatočná infraštruktúra alebo nesplnenie požiadaviek na prístupnosť pre osoby so zdravotným postihnutím.

- a. *Všetkým ľuďom sa zabezpečuje prístup k cenovo dostupným základným službám vrátane elektronických komunikácií, energie, dopravy a finančných služieb. Ľuďom v núdzi sa zabezpečujú opatrenia na podporu prístupu k týmto službám.***

V článku 151 ZFEÚ sa stanovuje, že Únia a členské štáty majú za cieľ zabezpečiť primeranú sociálnu ochranu a boj proti vylúčeniu.

