EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 4. 3. 2021
COM(2021) 102 final

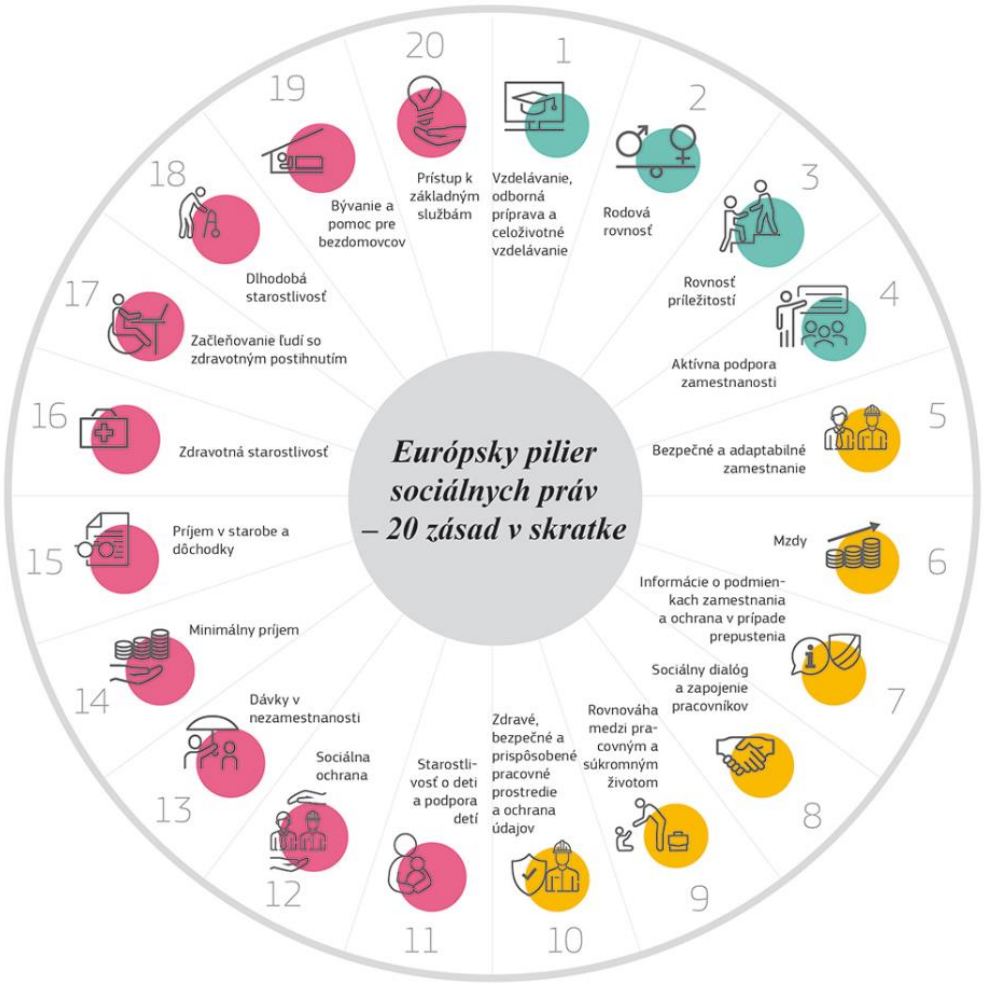
OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV

Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv

{SWD(2021) 46 final}

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

Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv



Vo chvíli, keď bojujeme proti pandémii, pripravujeme potrebné reformy a urýchľujeme súbežnú zelenú a digitálnu transformáciu, podľa mňa nastal čas prispôsobiť aj súbor sociálnych pravidiel. Súbor pravidiel, ktorý zaručí solidaritu medzi generáciami. Súbor pravidiel, ktorý bude odmeňovať podnikateľov, ak sa starajú o svojich zamestnancov. Ktorý sa zameriava na pracovné miesta a otvára príležitosti. Ktorý stavia zručnosti, inovácie a sociálnu ochranu na rovnakú úroveň.

Predsedníčka Európskej komisie Ursula von der Leyenová (príhovor k Európskemu parlamentu, 20. januára 2021)

Zmena zameraná na zelenšiu, spravodlivejšiu a inkluzívnejšiu budúcnosť so sebou prinesie krátkodobé náklady a výzvy. Preto je dôležité prijať sprievodné opatrenia a pomáhať komunitám a jednotlivcom pri prispôsobovaní sa novému svetu. Z tohto hľadiska je potrebné venovať veľkú pozornosť sociálnym otázkam. Vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv by malo prebiehať na úrovni Únie a členských štátov s náležitým ohľadom na ich právomoci.

Európska rada, *Nový strategický program pre EÚ na roky 2019 – 2024*

Európsky parlament [...] zdôrazňuje, že pokrok smerom k udržateľnej, spravodlivej a inkluzívnej sociálnej Európe si vyžaduje pevný spoločný záväzok týkajúci sa pokroku v rámci programu OSN Agenda 2030 a vykonávania a realizácie zásad a práv obsiahnutých v Európskom pilieri sociálnych práv.

Uznesenie Európskeho parlamentu o silnej sociálnej Európe pre spravodlivé transformácie (17. decembra 2020)

1. SILNÁ SOCIÁLNA EURÓPA PRE SPRAVODLIVÉ TRANSFORMÁCIE A OBNOVU

Silná sociálna Európa je o obyvateľoch a ich blahobyte. V Európe sa tešíme najrovnoprávnejším spoločnostiam na svete, najvyšším normám v oblasti pracovných podmienok a širokej sociálnej ochrane. Jadrom sociálneho trhového hospodárstva Európy je konkurencieschopná udržateľnosť[1], kde sa úsilie zameriava na model udržateľného a inkluzívneho rastu, ktorý prináša to najlepšie pre ľudí aj planétu. Na tomto jedinečnom modeli stojí sociálna a hospodárska odolnosť Európy[2].

Európania si cenia tento jedinečný sociálny a hospodársky model a očakávajú, že prinesie príležitosti pre všetkých bez ohľadu na pohlavie, rasový alebo etnický pôvod, náboženstvo či vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu. Ambíciou Únie je naplniť prísľub spoločnej prosperity. To sľubuje aj Európsky pilier sociálnych práv, ktorý vyhlásili Európsky parlament, Rada a Komisia v roku 2017.

Zmena klímy a environmentálne výzvy, digitalizácia, globalizácia a demografické trendy rýchlo menia náš každodenný život. COVID-19 vystavil Európu ďalším drastickým zmenám v našich zamestnaniach, vzdelávaní, hospodárstve, systémoch sociálneho zabezpečenia a spoločenskom živote. Práve v časoch hlbokých transformácií, ako sú tieto, naša sociálna štruktúra čelí skúške odolnosti. Európania sa naďalej legitímne spoliehajú na sľub výkonného sociálneho trhového hospodárstva s pracovnými miestami, ktoré umožňujú dôstojný život a ochranu v čase núdze. Deväť z desiatich Európanov sa domnieva, že sociálna Európa je pre nich dôležitá a mala by ponúkať rovnaké príležitosti a prístup na trh práce, ako aj spravodlivé pracovné podmienky a sociálnu ochranu[3]. Zlepšenie a prispôsobenie nášho „súboru sociálnych pravidiel“ – s dôrazom na podporu hospodárstva, ktoré pracuje v prospech ľudí a podnecuje sociálny pokrok – je ústredným prvkom reakcie Európy na tieto zmeny.

Silná politická reakcia na pandémiu COVID-19 na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ úspešne obmedzila jej dôsledky na zamestnanosť a sociálny blahobyt. Európska solidarita so silnou jednotou a koordináciou poskytla členským štátom podporu pri zavádzaní režimov skráteného pracovného času a podobných opatrení na udržanie pracovných miest, aby sa v tejto núdzovej situácii v oblasti zdravia zamedzilo rastu nezamestnanosti. To pomohlo zachovať zamestnanosť, príjmy a hospodársky výkon.

Rovnaká jednota, koordinácia a solidarita budú potrebné aj v nasledujúcich rokoch, aby sme sa vydali na cestu k ekologickejšiemu a digitálnejšiemu desaťročiu, v ktorom budú Európania môcť prosperovať. Výzvy, ktoré pred nami ležia, sú podobné vo všetkých členských štátoch – hoci v rôznej miere. Musíme sa usilovať o nový súbor sociálnych pravidiel, ktorý zabezpečí solidaritu medzi generáciami a vytvorí príležitosti pre všetkých, bude odmeňovať podnikateľov, ak sa starajú o svojich zamestnancov, bude sa zameriavať na pracovné miesta a bude podporovať lepšie životné a pracovné podmienky, investovať do špičkového a inkluzívneho vzdelávania, odbornej prípravy, zručností a

[1] Ako sa uvádza v ročnej stratégii udržateľného rastu na rok 2021, COM(2020) 575 final.
[2] COM(2020) 493 final, 9. septembra 2020.
[3] Osobitný prieskum Eurobarometra 509 o sociálnych otázkach, marec 2021.

inovácií a zaistí primeranú sociálnu ochranu pre všetkých. Musíme posilniť sociálne práva a európsky sociálny rozmer vo všetkých politikách Únie, ako sú zakotvené v zmluvách[4]. Tým sa zaručí, aby prechod na klimatickú neutralitu, digitalizáciu a demografické zmeny bol sociálne spravodlivý a nediskriminačný a aby Európska zelená dohoda a nadchádzajúca digitálna dekáda do roku 2030 prinášali prospech všetkým Európanom.

20 zásad Európskeho piliera sociálnych práv je majákom, ktorý nás naviguje smerom k silnej sociálnej Európe a stanovuje víziu nášho nového súboru sociálnych pravidiel. Pilier je vyjadrením zásad a práv nevyhnutných pre spravodlivé a dobre fungujúce trhy práce a systémy sociálneho zabezpečenia v Európe 21. storočia. Niektoré jeho zásady opätovne potvrdzujú práva, ktoré sa už nachádzajú v *acquis* Únie. Iné stanovujú jasné ciele pre budúce smerovanie v čase, keď riešime výzvy vyplývajúce zo spoločenského, technologického a hospodárskeho vývoja.

Účinné vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv je teraz dôležitejšie ako kedykoľvek predtým a vo veľkej miere závisí od odhodlania a opatrení členských štátov, ktoré nesú hlavnú zodpovednosť za zamestnanosť, zručnosti a sociálne politiky.

Opatrenia na úrovni EÚ môžu dopĺňať vnútroštátne opatrenia a **tento akčný plán je príspevkom Komisie k vykonávaniu zásad sociálneho piliera** v súlade s výzvami európskych lídrov[5] a Európskeho parlamentu.

Akčný plán vychádza z rozsiahlej konzultácie, ktorá sa začala zhruba pred rokom[6] a počas ktorej bolo prijatých viac ako 1000 príspevkov od občanov, inštitúcií a orgánov EÚ, členských štátov, regionálnych a miestnych orgánov, sociálnych partnerov a organizácií občianskej spoločnosti[7]. V akčnom pláne sa stanovuje niekoľko opatrení EÚ, ktoré sa Komisia zaviazala prijať počas súčasného mandátu, pričom vychádza z mnohých opatrení prijatých od vyhlásenia Európskeho piliera sociálnych práv v Göteborgu[8]. Uvádzajú sa v ňom aj tri cieľové hodnoty na úrovni EÚ, ktoré sa majú dosiahnuť do roku 2030 a ktoré pomôžu usmerňovať vnútroštátne politiky a reformy.

Sociálny samit v Porte v máji 2021 bude príležitosťou na zmobilizovanie síl s cieľom obnoviť na najvyššej politickej úrovni záväzok vykonávať sociálny pilier. Tento akčný plán predstavuje príspevok Komisie k sociálnemu samitu v Porte. Komisia vyzýva členské štáty, sociálnych partnerov a ďalších príslušných aktérov, ako sú regionálne a miestne orgány, ako aj občiansku spoločnosť, aby sa zapojili do kolektívneho úsilia o urýchlenie vykonávania piliera v rámci svojich príslušných oblastí pôsobnosti a aby urýchlene zaviedli jeho zásady do praxe. Naším cieľom je, aby silná sociálna Európa bola aj naďalej vzorom pre svet.

---

4 Zmluva o Európskej únii a Zmluva o fungovaní Európskej únie, 2016/2020-03-01, pozri článok 3 a článok 9.

5 Európska rada, 20. júna 2019, Nový strategický program pre EÚ na roky 2019 – 2024.

6 COM(2020) 14 final, 14. januára 2020.

7 Výsledky konzultácie sú uvedené v pracovnom dokumente útvarov Komisie pripojenom k tomuto oznámeniu [SWD(2021) 46].

8 Tieto opatrenia sú opísané v sprievodnom pracovnom dokumente útvarov Komisie [SWD(2021) 46] a v prílohe 1 k tomuto oznámeniu.

2. TRI CIEĽOVÉ HODNOTY EÚ AKO ŤAŽISKO AMBÍCIÍ DO ROKU 2030

Silná sociálna Európa je základom nielen prosperity a blahobytu našich občanov, ale aj konkurencieschopného hospodárstva. Kľúčom k tomu bude kvalifikovaná inovačná pracovná sila schopná formovať zelenú a digitálnu transformáciu a prispôsobovať sa jej.

V čase, keď Európa vstupuje do nového desaťročia, sa však stále musíme usilovať o pokrok pri dosahovaní vysokej úrovne zamestnanosti, zručností a zamestnateľnosti a spoľahlivých systémov sociálnej ochrany. V decembri 2020 bolo bez práce 16 miliónov ľudí a nezamestnanosť mladých bola na úrovni 17,8 %, čo je výrazne viac ako všeobecná nezamestnanosť. Pracovníci s nízkou kvalifikáciou, nízko platení pracovníci a dočasní pracovníci boli prví, ktorí boli prepustení v dôsledku pandémie COVID-19. Účasť migrantov na trhu práce bola takisto neprimerane ovplyvnená pandémiou[9]. Hoci zručnosti sú nevyhnutné, ak máme vybaviť ľudí na nové zelené a digitálne pracovné miesta, a pomáhajú chrániť pracovníkov pred nezamestnanosťou, menej ako 40 % dospelých sa každý rok zúčastňuje na nejakej forme odbornej prípravy a stále priveľa mladých ľudí má len nízku úroveň zručností, prípadne nedosahuje úroveň vyššieho sekundárneho vzdelania[10]. Ženy, ktoré v roku 2018 stále zarábali v priemere o 14 % menej ako muži, naďalej preberajú väčšinu opatrovateľských povinností v domácnosti a majú ťažkosti s vstupom na trh práce a zotrvaním na ňom, čo má vplyv aj na ich dôchodky. Pred pandémiou bolo 91 miliónov ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením a 22,2 % detí žilo v chudobných domácnostiach. Odhaduje sa, že každú noc v Európe spí na ulici približne 700 000 ľudí.

Vzhľadom na očakávané zvýšenie nezamestnanosti a prehĺbenie nerovností v dôsledku pandémie je preto nevyhnutné zamerať naše politické úsilie na vytváranie kvalitných pracovných miest, zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu a znižovanie chudoby a vylúčenia, aby sme zdroje nasmerovali tam, kde sú najviac potrebné.

Komisia navrhuje tri hlavné cieľové hodnoty EÚ, ktoré sa majú dosiahnuť do konca desaťročia v oblasti zamestnanosti, zručností a sociálnej ochrany v súlade s cieľmi OSN v oblasti udržateľného rozvoja[11]. Spolu s cieľmi zakotvenými v zásadách piliera a finančnou podporou z viacročného finančného rámca (VFR) na roky 2021 – 2027[12] a z prostriedkov NextGenerationEU[13] budú tieto cieľové hodnoty usmerňovať naše spoločné úsilie o silnú sociálnu Európu a dosiahnutie udržateľného vplyvu. Sociálne cieľové hodnoty, ktoré dopĺňajú odvážne politické méty EÚ stanovené pre zelenú a digitálnu transformáciu, pomôžu zamerať politické úsilie na dosahovanie výsledkov a predstavovať dôležitý stimul pre reformy a investície v členských štátoch. Môžu usmerňovať politické rozhodnutia v členských štátoch a ich regiónoch, a to aj v kontexte

[9] http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-onimmigrants-and-their-children-e7cbb7de.

[10] Podľa prieskumu PISA 2018 jeden z piatich mladých Európanov stále nemá primerané zručnosti v oblasti čítania, počítania alebo vedy.

[11] Organizácia Spojených národov, 21. októbra 2015, A/RES/70/1 – Transformujeme náš svet: Agenda 2030 pre udržateľný rozvoj.

[12] https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-legal-acts_en.

[13] https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_sk#nextgenerationeu.

národných plánov podpory obnovy a odolnosti v rámci Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti (RRF) v súlade s príslušnými odporúčaniami pre jednotlivé krajiny[14] či v kontexte programovania fondov politiky súdržnosti na roky 2021 – 2027. Takisto umožnia merať a monitorovať pokrok smerom k ambíciám a politickým záväzkom piliera.

Hoci väčšina nástrojov na ich dosiahnutie je v právomoci členských štátov, cieľové hodnoty EÚ odrážajú spoločnú ambíciu do roku 2030, ku ktorej tento akčný plán významne prispieva.

- **Do roku 2030 by malo byť zamestnaných aspoň 78 % obyvateľstva vo veku 20 až 64 rokov**

V roku 2019 bola miera zamestnanosti v EÚ na úrovni 73,1 %, takže cieľová hodnota 75-percentnej miery zamestnanosti v Európe stanovený na rok 2020 bol takmer dosiahnutý. Napriek maximálnemu úsiliu EÚ sa v dôsledku krízy COVID-19 pozitívny 6-ročný pokrok v oblasti zamestnanosti zastavil: k tretiemu štvrťroku 2020 bola miera zamestnanosti 78,3 % u mužov a 66,6 % u žien. Stanovením novej hlavnej cieľovej hodnoty do roku 2030 EÚ opätovne potvrdzuje svoj záväzok dosiahnuť inkluzívnu vysokú mieru zamestnanosti. Na dosiahnutie tohto celkového cieľa sa Európa musí snažiť:

- v porovnaní s rokom 2019 **znížiť rozdiel v zamestnanosti žien a mužov aspoň o polovicu**. To bude mať zásadný význam pre pokrok v oblasti rodovej rovnosti a dosiahnutie cieľovej hodnoty zamestnanosti pre celé obyvateľstvo v produktívnom veku,
- **zvyšovať mieru poskytovania formálneho vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (VSRD)**, čím sa prispeje k lepšiemu zosúladeniu pracovného a súkromného života a podporí sa väčšia účasť žien na trhu práce,
- **znižovať mieru mladých ľudí vo veku 15 – 29 rokov, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), z 12,6 % (2019) na 9 %**, a to zlepšením ich vyhliadok na zamestnanie.

K inkluzívnejšiemu rastu zamestnanosti prispeje aj zabezpečenie účasti iných nedostatočne zastúpených skupín, ako sú napríklad starší ľudia, nízkokvalifikovaní ľudia, osoby so zdravotným postihnutím, osoby žijúce vo vidieckych a odľahlých oblastiach, LGBTIQ osoby, Rómovia a iné etnické alebo rasové menšiny, ktorým osobitne hrozí vylúčenie alebo diskriminácia, či osoby s migrantským pôvodom. Ľudia, ktorým v súčasnosti chýbajú stimuly na aktívne hľadanie zamestnania, musia byť motivovaní k účasti na trhu práce, aby sa mohol rýchlo oživiť.

Keďže pracovný život sa v celej EÚ v dôsledku starnutia obyvateľstva a politických reforiem predlžuje, súčasný štatistický pojem „obyvateľstvo v produktívnom veku“ od 20 do 64 rokov si vyžaduje preskúmanie. Komisia pri príležitosti preskúmania tohto

[14] Nariadenie (EÚ) 2021/241 z 12. februára 2021.

akčného plánu zrealizuje analýzy a štatistiky v spolupráci s členskými štátmi s cieľom upraviť súčasný ukazovateľ.

- **Každoročne by sa na odbornej príprave malo zúčastňovať aspoň 60 % všetkých dospelých**

V kontexte obnovy a dvojakej transformácie je zvýšenie účasti dospelých na odbornej príprave na 60 % nevyhnutné na zlepšenie zamestnateľnosti, podporu inovácií, zabezpečenie sociálnej spravodlivosti a preklenutie medzier v digitálnych zručnostiach. Do roku 2016 sa však na vzdelávacích činnostiach každoročne zúčastňovalo len 37 % dospelých. V prípade dospelých s nízkou kvalifikáciou dosahovala táto miera len 18 %. Kľúčovým faktorom úspechu na zabezpečenie toho, aby si dospelí mohli neskôr zvyšovať úroveň zručností a rekvalifikovať sa, sú silné základné a prierezové zručnosti získané v počiatočnom vzdelávaní a odbornej príprave, najmä medzi znevýhodnenými skupinami. V roku 2019 ukončilo vzdelávanie a odbornú prípravu 10,2 % mladých ľudí s maximálnym nižším sekundárnym vzdelaním, ktorí sa potom už nezúčastňovali na činnostiach vzdelávania a odbornej prípravy. Hrozí, že tieto údaje sa v dôsledku súčasnej krízy zhoršia. Preto je potrebné zintenzívniť úsilie o posilnenie účasti dospelých na odbornej príprave a o zvýšenie úrovne dosiahnutých výsledkov v počiatočnom vzdelávaní a odbornej príprave. Ide predovšetkým o tieto ciele:

- **aspoň 80 % osôb vo veku 16 – 74 rokov by malo mať základné digitálne zručnosti**, ktoré sú predpokladom začlenenia a účasti na trhu práce a spoločnosti v digitálne transformovanej Európe,
- **treba ešte viac znížiť predčasné ukončovanie školskej dochádzky** a zvýšiť účasť na vyššom stredoškolskom vzdelávaní.

Tieto ciele vychádzajú z cieľových hodnôt stanovených v **európskom programe v oblasti zručností[15], v odporúčaní Rady o odbornom vzdelávaní a príprave[16] a v uznesení Rady o európskom vzdelávacom priestore**[17].

- **Počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením by sa mal do roku 2030 znížiť aspoň o 15 miliónov**

Miera chudoby a sociálneho vylúčenia v EÚ za posledné desaťročie klesla. V roku 2019 bolo v EÚ ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením približne 91 miliónov ľudí (z toho 17,9 milióna detí vo veku 0 – 17 rokov), čo je takmer o 12 miliónov menej než v roku 2008 a približne o 17 miliónov menej než v roku 2012, keď tieto čísla dosiahli maximálnu úroveň. Napriek tomu sa nepodarilo splniť ambiciózny sociálnu cieľovú hodnotu stratégie Európa 2020, ktorým je zníženie tohto počtu o 20 miliónov. Očakáva sa, že pandémia COVID-19 situáciu zhorší, čo v krátkodobom horizonte povedie k vyššej úrovni finančnej neistoty, chudobe a nerovnosti príjmov. Z 15 miliónov ľudí, ktorým by sme mali pomôcť vymaniť sa z chudoby alebo sociálneho vylúčenia, **by malo byť aspoň 5 miliónov detí**. Dôraz na deti umožní nielen poskytnúť im prístup k novým

[15] COM(2020) 274 final z1. júla 2020.
[16] Odporúčanie Rady C 417/01 z 24. novembra 2020.
[17] Uznesenie Rady 2021/C 66/01 z 22. februára 2021.

príležitostiam, ale prispeje aj k prelomeniu medzigeneračného cyklu chudoby a zabráni tomu, aby tieto deti boli ohrozené chudobou alebo sociálnym vylúčením aj v dospelosti, čo prispeje k dlhodobým systémovým účinkom.

Tieto tri hlavné cieľové hodnoty do roku 2030 považujeme síce za ambiciózne, ale zároveň realistické. Hoci úroveň neistoty spojenej s pandémiou a jej dôsledky pre naše spoločnosti a hospodárstva neumožňujú v plnej miere predpovedať pokrok očakávaný v nadchádzajúcich rokoch, navrhované cieľové hodnoty sa opierajú o najnovšie hospodárske prognózy, o vplyv krízy COVID-19 načrtnutý v najnovších dostupných údajoch, ako aj o skúsenosti z minulosti (konkrétne vývoj po finančnej kríze)[18].

Úsilie o dosiahnutie týchto ambícií je nevyhnutné na to, aby si Európa udržala vedúce postavenie, pokiaľ ide o podporu blahobytu obyvateľstva. Hoci je pravdepodobné, že pokrok sa bude v priebehu obdobia do roku 2030 a v jednotlivých členských štátoch líšiť, jeho dosiahnutie je realistické, ak sa všetky členské štáty (pri zohľadnení východiskovej pozície každej krajiny) zapoja do spoločného úsilia a prijmú opatrenia na splnenie spomínaných ambícií v záujme podpory vzostupnej konvergencie a blahobytu. **Komisia vyzýva Európsku radu, aby tieto tri cieľové hodnoty schválila. Zároveň vyzýva členské štáty, aby vymedzili svoje vlastné národné cieľové hodnoty ako príspevok k tomuto spoločnému úsiliu.**

Tieto nové cieľové hodnoty sa podporia revíziou sociálneho prehľadu. Revidovaný prehľad bude sledovať trendy a výsledky členských štátov, čo Komisii umožní monitorovať pokrok pri vykonávaní zásad sociálneho piliera ako súčasť etablovaného rámca koordinácie politík v kontexte európskeho semestra.

3. VYKONÁVANIE ZÁSAD SOCIÁLNEHO PILIERA

Od vyhlásenia sociálneho piliera na samite v Göteborgu v roku 2017 už boli prijaté významné opatrenia[19] na úrovni EÚ, vnútroštátnej, regionálnej alebo miestnej úrovni vďaka podpore z fondov EÚ, technickej podpore a usmerneniam prostredníctvom európskeho semestra a odporúčaní na posilnenie sociálneho rozmeru EÚ[20]. Teraz nastal čas vyvinúť spoločné úsilie – so zapojením všetkých úrovní riadenia, sociálnych partnerov a iných aktérov – aby sa zásady sociálneho piliera začali uplatňovať v plnej miere. Nasledujúce oddiely sa zameriavajú na oblasti, v ktorých je potrebná ďalšia snaha, a to nielen v súčasnom kontexte obnovy, ale aj v dlhodobom horizonte, aby sme do roku 2030 vybudovali silnejšiu sociálnu Európu v prospech všetkých Európanov.

3.1. ZVYŠOVANIE POČTU A KVALITY PRACOVNÝCH MIEST

Vytváranie pracovných príležitostí v reálnej ekonomike

[18] Uveďte podrobnosti o prognózach; pozri pracovný dokument útvarov Komisie [SWD(2021) 46], ktorý je pripojený k tomuto oznámeniu.

[19] https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20980&langId=en.

[20] Prehľad a príloha 1 k tomuto oznámeniu sú uvedené v pracovnom dokumente útvarov Komisie [SWD(2021) 46], ktorý sprevádza toto oznámenie.

Zachovávanie a vytváranie nových pracovných miest je dnes prioritou EÚ. Kvalitné pracovné miesto je kľúčovým zdrojom príjmu, účelu a úspechu a je nevyhnutné pre sociálne začlenenie a aktívnu účasť v spoločnosti. V rokoch 2014 až 2019 v hospodárstve EÚ pribudlo viac ako 14,5 milióna pracovných miest. Kríza spôsobená koronavírusom však tento trend zastavila a vyhliadky na živobytie a zamestnanie mnohých Európanov sa ocitli v ohrození.

Vďaka okamžitej reakcii na krízu opatrenia EÚ a vnútroštátne opatrenia do veľkej miery tento negatívny vplyv úspešne zmiernili. Režimy skráteného pracovného času účinne prispeli k zachovaniu zamestnanosti v súvislosti s pandémiou a v prípade potreby by mali zostať v platnosti. Európsky nástroj dočasnej podpory na zmiernenie rizík nezamestnanosti v núdzovej situácii (SURE)[21] nadväzuje na politické usmernenia Komisie ako nástroj na ochranu našich občanov v prípade vonkajších otrasov. Poskytuje úvery na financovanie režimov skráteného pracovného času a podobných opatrení, najmä pre samostatne zárobkovo činné osoby. EÚ vydala vôbec prvé sociálnoinvestičné dlhopisy EÚ na financovanie týchto úverov, a tak tiež prispela k rozvoju sociálneho financovania v Európe. Do konca roka 2020 bola v rámci tohto nástroja schválená finančná podpora v celkovej výške 90,3 miliardy EUR na pomoc 18 členským štátom. K začiatku februára 2021 dostalo v rámci programu SURE 15 krajín EÚ podporu vo výške približne 53,5 miliardy EUR a ďalšie prostriedky sú na ceste. V nasledujúcich rokoch dôkladne vyhodnotíme skúsenosti s úspechmi nástroja SURE.

Pri prechode Európy od reakcie na krízu k obnove je však potrebná progresívnejšia podpora vytvárania kvalitných pracovných miest a zamestnanosti, aby sa nastolila udržateľná cesta k dosiahnutiu cieľovej hodnoty v oblasti zamestnanosti na rok 2030, ktorým je 78 %. Vzhľadom na pandémiu je pravdepodobné, že mnohým odvetviam ešte nejaký čas potrvá, kým sa úplne zotavia, a mnohé podniky po tejto kríze budú čeliť finančným ťažkostiam. Regenerácia a podpora plne fungujúceho jednotného trhu sú nevyhnutné na podporu obnovy a maximalizáciu potenciálu tvorby pracovných miest vo všetkých hospodárskych ekosystémoch. V tejto súvislosti je potrebný strategický prístup na postupný prechod od núdzových opatrení na opatrenia, ktoré môžu prispieť k obnove. Musíme investovať do ľudí, ak im máme pomôcť presúvať sa na pracovné miesta v zelených a digitálnych sektoroch a podnietiť reštrukturalizáciu v sektoroch, ktoré najviac postihla pandémia. Nové politické riešenia by mali zahŕňať ucelený súbor aktívnych politík trhu práce vrátane stimulov na dočasné zamestnávanie a zmeny pracovných miest, politík v oblasti zručností a lepších služieb zamestnanosti, pričom by sa mali v plnej miere využívať dostupné finančné prostriedky EÚ. Opatrenia môžu zahŕňať napríklad podporu učňovskej prípravy a podnikania alebo plánov opätovného zamestnania v záujme podpory pracovníkov, ktorým hrozí strata zamestnania. Prioritou by mali byť investície do zručností potrebných v rozvíjajúcich sa odvetviach, aby sa pracovníkom, ktorým hrozí prepustenie alebo ktorí sú už nezamestnaní, poskytli reálne pracovné vyhliadky. **S cieľom podporiť po kríze COVID-19 v členských štátoch oživenie hospodárstva, ktoré by bolo sprevádzané tvorbou veľkého počtu pracovných miest, Komisia spolu s týmto akčným plánom**

[21] Nariadenie Rady (EÚ) 2020/672 z 19. mája 2020.

predkladá odporúčanie Komisie týkajúce sa účinnej aktívnej podpory zamestnanosti (EASE)[22], v ktorom poskytuje usmernenia o kombinácii politických opatrení a dostupných finančných prostriedkov na podporu vytvárania pracovných miest a zmien pracovných miest v prospech expandujúcich sektorov, najmä toho digitálneho a zeleného.

V tomto procese zmien má zásadný význam spolupráca so službami zamestnanosti a dialóg medzi sociálnymi partnermi, ak sa má prispieť k sociálne zodpovednej reštrukturalizácii[23]. Dôležitú úlohu pri formovaní hospodárskych zmien a podpore inovácií na pracovisku, najmä vzhľadom na prebiehajúcu dvojakú transformáciu a zmeny vo svete práce, zohráva sociálny dialóg, informovanosť, konzultácie a účasť pracovníkov a ich zástupcov na rôznych úrovniach (vrátane podnikovej a odvetvovej). Na úrovni EÚ sú pravidlá na ochranu práv pracovníkov v procesoch reštrukturalizácie na vnútroštátnej aj nadnárodnej úrovni[24] zakotvené v komplexnom rámci smerníc o informovaní zamestnancov a poradách s nimi. Vnútroštátne orgány a sociálni partneri musia tieto pravidlá dodržiavať. Mohlo by sa uvažovať o osobitných modalitách na zlepšenie vykonávania a presadzovania týchto smerníc. Investície do modernizácie verejných služieb zamestnanosti (VSZ), a to aj prostredníctvom oprávnených opatrení v rámci RRF a Kohézneho fondu, môžu zvýšiť schopnosť týchto služieb čeliť vyšším úrovniam nezamestnanosti v období po pandémii a podporiť rastúci tok pracovníkov medzi sektormi.

Osobitnú pozornosť treba venovať mladým a nízkokvalifikovaným ľuďom, ktorí sú zraniteľnejší voči výkyvom na trhu práce. Tieto osoby potrebujú dodatočnú podporu, pretože: mnohí pracovali v odvetviach, ktoré najviac postihla pandémia, ako je cestovný ruch, ďalší mali po ukončení štúdia menej príležitostí na prvý vstup na trh práce a ďalší zasa museli prerušiť vzdelávanie alebo odbornú prípravu a nemohli získať kvalifikáciu podľa plánu. Posilnená záruka pre mladých ľudí[25] poskytuje usmernenia pre stabilnú integráciu na trhu práce s dôrazom na kvalitné zamestnanie. K tomuto úsiliu prispeje nástroj NextGenerationEU a viacročný finančný rámec, najmä prostredníctvom Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+) s podporou z RRF pre oprávnené opatrenia. Komisia opätovne vyzýva členské štáty, aby vyčlenili aspoň 22 miliárd EUR na podporu zamestnanosti mladých ľudí[26]. Stáže alebo odborné stáže umožňujú získať praktické a priame skúsenosti. Sú užitočné ako prostriedok na uľahčenie prístupu mladých ľudí na trh práce. Tento cieľ však možno dosiahnuť len vtedy, ak sú stáže kvalitné a uplatňujú spravodlivé pracovné podmienky.

Podpora zamestnanosti a pracovníkov nemôže byť úspešná bez podpory podnikov a podnikateľov. Dynamický priemysel zostáva ústredným prvkom budúcej prosperity Európy a kľúčovým zdrojom nových pracovných miest. Európsky priemysel zamestnáva približne 35 miliónov ľudí a mnoho ďalších miliónov pracovných miest s ním súvisí. Komisia svojou novou priemyselnou stratégiou[27] a akčným plánom pre

[22] C(2021) 1372 zo 4. marca 2021.
[23] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en.
[24] Smernice 98/59/ES, 2001/23/ES, 2002/14/ES, 2009/38/ES, 2001/86 ES.
[25] Odporúčanie Rady C 372/01 z 30. októbra 2020.
[26] COM(2020) 276 final z 1. júla 2020.
[27] COM(2020) 102 final z 10. marca 2020.

obehové hospodárstvo[28], ktoré boli vyhlásené v marci 2020, položila základy priemyselnej politiky, ktorá stimuluje inovačné a konkurencieschopné priemyselné ekosystémy. Naše ambície sa nezmenili a teraz navyše musíme urýchliť obnovu. Stratégia sa aktualizuje, aby aj naďalej zabezpečovala konkurenčnú výhodu a odolnosť Európy a priemysel mohol stimulovať zelenú a digitálnu transformáciu.

Kľúčovú úlohu pri obnove hospodárstva sprevádzaného tvorbou veľkého počtu pracovných miest zohrávajú aj malé a stredné podniky (MSP)[29]. Tesne pred pandémiou 50 % MSP s najmenej 10 zamestnancami v predchádzajúcich troch rokoch rozšírilo rady svojich zamestnancov a 44 % MSP tak plánovalo urobiť. Zamestnanosť zvyšovali častejšie tie podniky, ktoré prinášali inovácie. Len sektor služieb, v ktorom dominujú MSP, predstavuje približne 70 % hrubého domáceho produktu (HDP) a zamestnanosti EÚ a vytvára väčšinu nových pracovných miest. Príkladom je sektor zdravotnej a sociálnej starostlivosti, ktorého rastový potenciál sa odhaduje na 8 miliónov voľných pracovných miest v najbližších 10 rokoch. V tejto časti pracovnej sily sú nadmerne zastúpené ženy, ktoré poskytujú formálnu aj neformálnu (a neplatenú) starostlivosť. Malé podniky a samostatne zárobkovo činné osoby pandémiou obzvlášť trpia a čelia vážnym ťažkostiam pri snahe o udržanie svojej činnosti. Posilnená podpora MSP a podnikania vrátane podnikania žien je preto mimoriadne dôležitá, ak im máme pomôcť obnoviť ich aktivity a stimulovať inovačné startupy, aby v priebehu obnovy EÚ mohli prosperovať.

Nové príležitosti prinesie aj sociálne hospodárstvo, ktoré vytvára pracovné miesta a zároveň rieši kľúčové spoločenské výzvy v širokej škále odvetví, často formou sociálnych inovácií. Platené zamestnanie v sociálnom hospodárstve sa v členských štátoch pohybuje od menej ako 1 % do 10 % celkovej pracovnej sily, čo poukazuje na veľký nevyužitý hospodársky potenciál.

Komisia:

- v roku 2022 preskúma odporúčanie Rady o **rámci kvality pre stáže**, najmä pokiaľ ide o pracovné podmienky,
- v druhom štvrťroku 2021 aktualizuje Novú **priemyselnú stratégiu pre Európu**, pričom bude stavať na vykonávaní priemyselnej stratégie do roku 2020 a na skúsenostiach získaných počas pandémie COVID-19,
- v 4. štvrťroku 2021 prijme **akčný plán pre sociálne hospodárstvo** a využije potenciál sociálneho hospodárstva vytvárať kvalitné pracovné miesta a prispievať k spravodlivému, udržateľnému a inkluzívnemu rastu,
- vyhodnotí **skúsenosti s európskym nástrojom dočasnej podpory na zmiernenie rizík nezamestnanosti v núdzovej situácii (SURE)**.

[28] COM(2020) 98 final z 11. marca 2020.
[29] COM(2020) 103 final z 10. marca 2020.

Komisia vyzýva:

- členské štáty, aby v nadväznosti na krízu COVID-19 vypracovali a vykonávali koherentné balíky opatrení v záujme **účinnej aktívnej podpory zamestnanosti (EASE)** a v plnej miere pritom využívali finančné prostriedky EÚ, ktoré sú na tento účel k dispozícii,
- členské štáty, aby vykonávali posilnenú **záruku pre mladých ľudí** s osobitným dôrazom na kvalitné ponuky, ktoré podporujú stabilnú integráciu na trhu práce s využitím finančnej podpory EÚ,
- vnútroštátne orgány a sociálnych partnerov, aby zabezpečili **informovanie zamestnancov a porady s nimi počas procesov reštrukturalizácie**, ako sa vyžaduje v pravidlách EÚ, a **podporovali účasť pracovníkov na podnikovej úrovni** s cieľom podporiť inovácie na pracovisku,
- vnútroštátne, regionálne a miestne orgány, aby podnecovali **podnikanie** vrátane podnikania žien a prispievali k vytváraniu priaznivého prostredia pre digitalizáciu, udržateľnosť a odolnosť MSP,
- vnútroštátne, regionálne a miestne orgány spolu s priemyslom vrátane MSP, sociálnymi partnermi a výskumnými pracovníkmi, aby prispeli k práci Komisie v oblasti **priemyselných ekosystémov** – so zameraním na cezhraničnú spoluprácu a spoluprácu medzi ekosystémami, okrem iného aj prostredníctvom priemyselného fóra[30].

Príprava pracovných noriem na budúcnosť práce

Pracovné podmienky v EÚ patria medzi najlepšie na svete. V právnych predpisoch EÚ sa stanovujú minimálne požiadavky na pracovné podmienky, pracovný čas, zdravie a bezpečnosť pri práci a rovnaké zaobchádzanie s osobami bez ohľadu na pohlavie, etnický alebo rasový pôvod, zdravotné postihnutie, náboženské vyznanie či vieru, vek alebo sexuálnu orientáciu. Tieto pravidlá takisto zaručujú rovnaké zaobchádzanie s mobilnými pracovníkmi ako so štátnymi príslušníkmi, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, pracovné podmienky a všetky ostatné sociálne a daňové výhody. Svet práce sa však neustále mení, najmä v dôsledku digitalizácie. Objavujú sa nové spôsoby práce a pracovnoprávne vzťahy, ktoré prinášajú nové príležitosti i problémy. Dosiahnutie plnej zamestnanosti si bude vyžadovať nielen výrazné zvýšenie účasti na trhu práce, ale aj primerané pracovné podmienky podporujúce kvalitné pracovné miesta, čo je kľúčovou zodpovednosťou zamestnávateľov. Zdaňovanie by sa malo presunúť z práce na iné zdroje, ktoré viac podporujú zamestnanosť a sú v súlade s cieľmi v oblasti klímy a životného prostredia, a zároveň by sa mali chrániť príjmy, aby poskytovali primeranú sociálnu ochranu.

Prvou výzvou, ktorú treba riešiť, je chudoba a nerovnosť zamestnaných. Trhy práce v EÚ čelia rastúcemu podielu nízko platených a nízkokvalifikovaných povolaní a narušaniu tradičných štruktúr kolektívneho vyjednávania v niektorých krajinách. Na monitorovanie týchto trendov bude nadácia Eurofound naďalej poskytovať dôkazy o

[30] https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/dialogue-expert-advice_sk.

vývoji vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi a miezd v celej EÚ vrátane životného minima a odmeňovania samostatne zárobkovo činných osôb.

Zabezpečenie toho, aby sa za prácu platila primeraná mzda, je nevyhnutné na zaručenie primeraných pracovných a životných podmienok pracovníkov a ich rodín, ako aj na budovanie spravodlivých a odolných hospodárstiev a podporu inkluzívneho rastu. S cieľom zabezpečiť minimálne normy v oblasti primeraných minimálnych miezd v celej EÚ a zároveň podporiť kolektívne vyjednávanie Komisia v októbri 2020 predložila návrh smernice o primeraných minimálnych mzdách[31], ktorá plne rešpektuje národné tradície a autonómiu sociálnych partnerov.

Ďalším dôležitým novým trendom je stieranie tradičných hraníc medzi pracovníkom a samostatne zárobkovo činnou osobou a rastúca rôznorodosť medzi samostatne zárobkovo činnými osobami. Príkladom je nová skupina zraniteľných samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré pracujú prostredníctvom platforiem a za neistých podmienok. Pandémia zdôraznila tento problém v prípade doručovateľov, najmä pokiaľ ide o ich prístup k sociálnej ochrane a zdravotné a bezpečnostné riziká. Komisia preto zhromažďuje dôkazy o pracovných podmienkach najmä v prípade ľudí pracujúcich prostredníctvom platforiem. V súlade s článkom 154 ZFEÚ Komisia vo februári 2021 začala konzultácie so sociálnymi partnermi o možnom smerovaní opatrení EÚ[32]. V júni 2020 navyše vyhlásila iniciatívu[33] zameranú na to, aby právne predpisy EÚ v oblasti hospodárskej súťaže nebránili zlepšovaniu pracovných podmienok stanovených v kolektívnych zmluvách pre samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré ich potrebujú.

Zrýchlená digitalizácia pracovísk kladie poukazuje aj na otázky týkajúce sa dohľadu, využívania údajov a uplatňovania nástrojov algoritmického riadenia. Systémy umelej inteligencie sa často používajú na usmerňovanie prijímania zamestnancov, monitorovanie pracovného zaťaženia, vymedzenie sadzieb odmeňovania, riadenie kariéry alebo zvýšenie efektívnosti procesov a pri vykonávaní úloh s vysokou expozíciou. Ak budeme riešiť problémy algoritmického rozhodovania, najmä riziká neobjektívnych rozhodnutí, diskriminácie a nedostatočnej transparentnosti, môžeme zlepšiť dôveru v systémy založené na umelej inteligencii, podporiť ich využívanie a chrániť základné práva.

Telepráca sa v dôsledku pandémie stala pre mnohých ľudí normou a je pravdepodobné, že rozšírená zostane aj v dlhodobom horizonte. Možnosť kedykoľvek pracovať odkiaľkoľvek má zásadný význam pre kontinuitu činností. Telepráca ponúka príležitosti na synergie a zefektívnenie, pokiaľ ide o rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom: menej cestovania, menšia únava a flexibilnejšia organizácia profesionálneho a súkromného života môžu viesť k zvýšeniu produktivity a pozitívnemu ekologickému vplyvu. Plošná práca na diaľku však zároveň zvyšuje potrebu

[31] COM(2020) 682 z 28. októbra 2020.
[32] C(2021) 1127 final z 24. februára 2021.
[33] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237 a https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex_21_23.

dbať napríklad na hranice zmluvného pracovného času a rovnováhu medzi pracovným a osobným životom.

Oba tieto trendy – digitalizácia a práca na diaľku – si vyžadujú rozsiahlu politickú diskusiu so všetkými príslušnými zainteresovanými stranami, najmä so sociálnymi partnermi. V júni 2020 medziodvetvoví sociálni partneri podpísali nezávislú rámcovú dohodu o digitalizácii, ktorá zahŕňa aj oddiel o pravidlách pripojenia a odpojenia[34]. Európsky parlament prijal 21. januára 2021 uznesenie na základe legislatívnej iniciatívnej správy o práve na odpojenie[35]. V tomto uznesení sa Komisia vyzýva na predloženie návrhu smernice o minimálnych normách a podmienkach, aby si pracovníci mohli uplatňovať právo na odpojenie. Takisto sa v ňom zdôrazňuje základná úloha sociálnych partnerov pri určovaní a vykonávaní opatrení, pokiaľ ide o právo na odpojenie a hľadanie správnej rovnováhy medzi využívaním príležitostí, ktoré prináša digitalizácia na pracovisku, a riešením výziev spojených s týmito príležitosťami. Na tento účel sa v uznesení Európskeho parlamentu ako prvý krok odporúča, aby sociálni partneri v časovom rámci troch rokov prijali vykonávacie opatrenia.

Ako sa uvádza v politických usmerneniach Komisie, Komisia je odhodlaná reagovať na uznesenia Európskeho parlamentu z vlastnej iniciatívy na základe článku 225 ZFEÚ legislatívnym aktom pri plnom rešpektovaní zásad proporcionality, subsidiarity a lepšej právnej regulácie. O akomkoľvek návrhu legislatívneho aktu Komisie týkajúci sa práva na odpojenie sa musí podľa článku 154 ZFEÚ konzultovať so sociálnymi partnermi EÚ, ktorí sa môžu rozhodnúť konať formou dohôd.

Komisia vyzýva sociálnych partnerov, aby našli spoločne dohodnuté riešenia problémov, ktoré prináša práca na diaľku, digitalizácia a právo na odpojenie. Ona sama posúdi existujúce postupy a pravidlá týkajúce sa práva na odpojenie a bude aktívne podporovať sociálnych partnerov v ich úsilí, pričom bude uľahčovať diskusie a identifikáciu najlepších postupov. Príležitosť hlbšie sa zamyslieť nad dôsledkami práce na diaľku na pracovný čas poskytne aj budúca správa o vykonávaní smernice o pracovnom čase[36].

Komisia:

- po konzultácii so sociálnymi partnermi predloží v štvrtom štvrťroku 2021 **legislatívny návrh o pracovných podmienkach pracovníkov platforiem**,
- v štvrtom štvrťroku 2021 predloží iniciatívu s cieľom zabezpečiť, aby **právo hospodárskej súťaže EÚ** nebránilo kolektívnym zmluvám v prípade (niektorých) samostatne zárobkovo činných osôb,
- v nadväznosti na bielu knihu o umelej inteligencii navrhne v druhom štvrťroku 2021 **nariadenie EÚ o umelej inteligencii** v záujme dôveryhodného využívania umelej inteligencie v hospodárstve EÚ, a to aj na pracovisku vo všetkých formách práce,
- v roku 2022 predloží správu o **vykonávaní smernice o pracovnom čase**,

[34] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665.
[35] https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_SK.pdf.
[36] Smernica 2003/88/ES z 18. novembra 2003.

- primerane **nadviaže na uznesenie Európskeho parlamentu** s odporúčaniami pre Komisiu o **práve odpojiť sa**.

Komisia vyzýva:

- sociálnych partnerov, aby nadviazali na svoju **nezávislú rámcovú dohodu o digitalizácii**, najmä pokiaľ ide o spôsoby pripojenia a odpojenia, a preskúmali: 1. opatrenia na zabezpečenie spravodlivých podmienok práce na diaľku a 2. opatrenia na zabezpečenie toho, aby všetci pracovníci mohli účinne využívať právo na odpojenie.

Normy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre nový svet práce

Zlepšenie noriem bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je nevyhnutné nielen na ochranu bezpečnosti a zdravia pracovníkov, ale zároveň má priaznivý účinok aj na produktivitu práce, zamestnanosť a hospodárstvo ako celok. Pracovné úrazy a choroby vedú k odhadovanej ročnej strate približne 3,3 % HDP v EÚ. Za posledné desaťročie európsky politický rámec a pravidlá v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP) prispeli k výraznému zlepšeniu pracovných podmienok. Miera výskytu smrteľných pracovných úrazov klesla takmer o 30 %.

Vzhľadom na rýchle technologické a spoločenské zmeny je potrebná aktualizácia strategického rámca EÚ v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pandémia poukázala na to, že primerané zdravotné a bezpečnostné opatrenia sú nevyhnutné. Urýchlenie digitalizácie mení samotný pojem pracovného prostredia, povahu a obsah vykonávanej práce, pravidlá pracovného času a pracovnoprávne vzťahy. V tejto súvislosti môžu psychosociálne a organizačné rizikové faktory viesť k vyšším úrovniam pracovného stresu, zlému duševnému zdraviu, ako aj k ergonomickým a bezpečnostným rizikám. To je obzvlášť náročné pre mikropodniky a MSP.

Zabezpečenie zdravého a bezpečného pracovného prostredia je preto nevyhnutné na ochranu pracovníkov, zachovanie produktivity i na umožnenie udržateľnej obnovy hospodárstva. Nový strategický rámec EÚ pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci stanoví kľúčové zásady a ciele koordinovaného postupu členských štátov, sociálnych partnerov a iných zainteresovaných strán v záujme lepšieho zdravia a bezpečnosti pracovníkov.

Komisia:

- predloží v druhom štvrťroku 2021 **nový strategický rámec bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci na obdobie 2021 – 2027** s cieľom aktualizovať normy ochrany pracovníkov a riešiť tradičné a nové riziká súvisiace s prácou,
- na základe výsledkov prebiehajúcich konzultácií so sociálnymi partnermi predloží v roku 2022 právne návrhy na **ďalšie zníženie vystavenia pracovníkov nebezpečným chemickým látkam vrátane azbestu**[37].

[37] V nadväznosti na konzultáciu so sociálnymi partnermi, ktorá sa začala 17. decembra 2020 [C(2020) 8944 final].

Komisia vyzýva:

- verejné orgány a sociálnych partnerov, aby zabezpečili **uplatňovanie a presadzovanie existujúcich pravidiel**.

Mobilita pracovnej sily

Mobilita je ústredným prvkom európskeho projektu. V posledných rokoch Komisia predostrela mnohé ambiciózne prvky programu spravodlivej mobility pracovnej sily. Tie zahŕňali reformu portálu EURES[38], revíziu pravidiel vysielania pracovníkov[39], revíziu pravidiel koordinácie sociálneho zabezpečenia[40], politické usmernenia[41] a nové sociálne pravidlá pre mobilných pracovníkov v cestnej doprave (vrátane vysielania vodičov)[42], boj proti nedeklarovanej práci a zriadenie Európskeho orgánu práce (ELA)[43]. Teraz sa dôraz kladie na úplné vykonávanie a presadzovanie týchto pravidiel. Komisia spolu s ELA bude poskytovať podporu vnútroštátnym orgánom a inšpektorátom práce, napríklad budovaním kapacít a poskytovaním informácií o právach a povinnostiach pri práci v zahraničí.

Pandémia COVID-19 poukázala na neisté pracovné podmienky mnohých mobilných pracovníkov vrátane sezónnych pracovníkov. Ochrana a upevňovanie ich práv a pracovných podmienok a súčasné zabezpečenie bezproblémového fungovania pracovnej mobility pre podniky a správne orgány je kľúčom k dobre fungujúcemu vnútornému trhu. Komisia vo svojom dlhodobom akčnom pláne vytýčila kroky na lepšie vykonávanie a presadzovanie pravidiel jednotného trhu, a to aj v kontexte mobility pracovnej sily[44]. V súvislosti s pandémiou COVID-19 prijala usmernenia o voľnom pohybe pracovníkov[45] a o sezónnych pracovníkoch[46] v EÚ. V nadväznosti na to sa v súčasnosti zhromažďujú dôkazy o využívaní dočasnej agentúrnej práce, najmä v kontexte cezhraničnej práce. Komisia tak získa základ na to, aby mohla posúdiť potrebu legislatívnych alebo iných opatrení na úrovni EÚ, najmä možnej revízie smernice o dočasnej agentúrnej práci[47].

Komisia:

- bude spolupracovať s Európskym orgánom práce (ELA) na riadnom vykonávaní a presadzovaní pravidiel EÚ v oblasti mobility pracovníkov, budovaní kapacít v

[38] Portál EURES.
[39] Smernica (EÚ) 2018/957 z 28. júna 2018.
[40] COM(2016) 815 final zo 14. decembra 2016.
[41] COM(2020) 789 z 9. decembra 2020.
[42] Nariadenie (EÚ) 2020/1054 z 15. júla 2020.
[43] Nariadenie (EÚ) 2019/1149 z 20. júna 2019.
[44] COM(2020) 94 final z 3. marca 2020.
[45] 2020/C 102 I/03 z 30. marca 2020.
[46] C(2020) 4813 final zo 16. júla 2020.
[47] Smernica 2008/104/ES z 19. novembra 2008.

záujme informovanosti a pracovných inšpekcií na vnútroštátnej úrovni a na ochrane mobilných pracovníkov vrátane sezónnych pracovníkov. **V roku 2024 Komisia posúdi výsledky orgánu vo vzťahu k jeho cieľu a úlohám a prípadne prehodnotí rozsah jeho mandátu.**

Komisia vyzýva:

- Európsky parlament a Radu, aby ukončili rokovania o **revízii pravidiel koordinácie sociálneho zabezpečenia**,
- verejné orgány a sociálnych partnerov, aby spolupracovali v záujme **ochrany práv mobilných pracovníkov vrátane sezónnych pracovníkov**.

3.2. ZRUČNOSTI A ROVNOSŤ

Investovanie do zručností a vzdelávania v záujme nových príležitostí pre všetkých

Kvalifikovaná pracovná sila je motorom prosperujúceho zeleného a digitálneho hospodárstva poháňaného inovačnými nápadmi a produktmi a technologickým vývojom. Systémy vzdelávania a odbornej prípravy zohrávajú kľúčovú úlohu pri kladení základov celoživotného vzdelávania, zamestnateľnosti a účasti v spoločnosti. V investíciách do vzdelávania nesmieme poľaviť, pretože akékoľvek straty na vzdelávaní budú mať dlhodobé negatívne dôsledky na produktivitu a rast HDP.

Zelená a digitálna transformácia ešte viac zvyšujú potrebu neustáleho investovania do systémov vzdelávania a odbornej prípravy. Počiatočné vzdelávanie a odborná príprava vrátane vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve sú kľúčové pre budovanie základných a prierezových zručností potrebných v rýchlo sa meniacich spoločnostiach. Zároveň tvoria základ pre akékoľvek ďalšie vzdelávanie a rozvoj zručností. Dôležitým faktorom úspechu na zaistenie toho, aby deti, mladí ľudia aj dospelí mali prístup k modernému vzdelávaniu a odbornej príprave, je modernizácia samotných škôl a stredísk odbornej prípravy. Propagácia environmentálnej udržateľnosti sa začína už v ranom veku. Komisia navrhne odporúčanie Rady[48], aby sa do vzdelávania a odbornej prípravy začlenil dôraz na biodiverzitu a ekosystémy. Okrem toho sa prostredníctvom hlavných iniciatív zelenej dohody v rámci RRF, ako sú „Naštartujme“ (*Power up*), „Renovujme“ (*Renovate*) a „Dobíjajme a dotankujme“ (*Recharge and Refuel*), podporí získavanie nových zelených zručností a otvoria sa nové pracovné príležitosti súvisiace so zelenými technológiami.

Akčný plán digitálneho vzdelávania na roky 2021 – 2027[49] vrátane pripravovaného Európskeho centra digitálneho vzdelávania sa zasa zameria na podporu rozvoja vysokovýkonného ekosystému digitálneho vzdelávania v Európe a na posilnenie digitálnych zručností a kompetencií s cieľom reagovať na digitálnu transformáciu pre všetkých. Tieto ciele sa stali ešte relevantnejšími v súvislosti s krízou COVID-19, keď

[48] COM(2020) 625 final z 30. septembra 2020.
[49] Akčný plán digitálneho vzdelávania na roky 2021 – 2027.

deti a mladí ľudia zo znevýhodneného prostredia čelia veľkým prekážkam v prístupe k online vzdelávaniu a ďalšiemu vzdelávaniu a odbornej príprave.

Inštitúcie vysokoškolského vzdelávania a odborného vzdelávania a prípravy (OVP) zabezpečujú, aby naša súčasná a budúca pracovná sila mala primerané zručnosti a mohla prispieť k obnove. Členské štáty sa pri riešení týchto výziev môžu oprieť o Európsky vzdelávací priestor, program v oblasti zručností do roku 2020[50], akčný plán digitálneho vzdelávania či odporúčanie Rady o OVP pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť[51]. Ďalším zo základných kameňov konkurencieschopnej a udržateľnej Európy a sprístupňovania príležitostí prostredníctvom inovácií je európsky výskumný priestor[52].

Na dosiahnutie cieľovej hodnoty v oblasti zručností do roku 2030, ktorým je 60 % dospelých každoročne sa zúčastňujúcich na vzdelávaní, sú potrebné neustále verejné a súkromné investície na uľahčenie prístupu k odbornej príprave pre ľudí v produktívnom veku. Posilnené financovanie EÚ poskytuje bezprecedentné príležitosti: ESF+[53] s rozpočtom 88 miliárd EUR[54] zostane dôležitým zdrojom financovania zručností, vzdelávania a odbornej prípravy a Erasmus+[55] s vyčleneným rozpočtom viac ako 26 miliárd EUR[56] prispeje k rozvoju zručností a investíciám do systémov vzdelávania a odbornej prípravy vrátane projektov, ako sú európske univerzity či centrá excelentnosti odborného vzdelávania a prípravy. Členské štáty budú môcť využívať aj Európsky fond regionálneho rozvoja (EFRR) na podporu infraštruktúry a vybavenia odbornej prípravy či prostriedky z Nástroja technickej podpory[57] na vytváranie inkluzívnych stratégií zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie dospelých, na navrhovanie systémov certifikácie a validácie, ako aj na podporu kontinuity vzdelávania a mobility medzi poskytovateľmi OVP.

Investície a reformy v tejto oblasti môže uľahčiť aj RRF, ako ilustruje jeho hlavná zložka *„získavanie nových zručností a zvyšovanie úrovne zručností“* navrhnutá Komisiou či odporúčanie Komisie týkajúce sa účinnej aktívnej podpory zamestnanosti (EASE) predstavené spolu s týmto akčným plánom. Treba podporovať aj nové súkromné investície veľkých aj malých podnikov. Pakt o zručnostiach[58], ktorý sa ako súčasť nového programu v oblasti zručností začal realizovať v novembri 2020, je model spoločného zapojenia vo všetkých regiónoch, odvetviach a hodnotových reťazcoch pre podniky, ktoré sú odhodlané zlepšovať zručnosti svojich zamestnancov. Členským štátom bude pri navrhovaní efektívneho a účinného financovania asistovať expertná skupina pre investície do vzdelávania a odbornej prípravy.

50 COM(2020) 274 final z 1. júla 2020.
51 Odporúčanie Rady C 417/01 z 24. novembra 2020.
52 COM(2020) 628 final z 30. septembra 2020.
53 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sk/IP_21_225.
54 Ceny roku 2018.
55 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sk/IP_20_2317.
56 Suma pozostáva z 24,5 miliardy EUR v bežných cenách a dodatočného navýšenia o 1,7 miliardy EUR v cenách roku 2018.
57 Nariadenie (EÚ) 2021/240 z 10. februára 2021.
58 https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1517&langId=sk.

Ak máme posilniť postavenie jednotlivcov, aby sa zúčastňovali na vzdelávaní počas celého života a kariéry, musíme zároveň prehodnotiť naše politiky. Ako sa uvádza v programe v oblasti zručností do roku 2020, nároky vo forme individuálnych vzdelávacích účtov môžu Európanom dať kontrolu nad vlastnou kariérou a zároveň uvoľniť finančné prostriedky na účasť na odbornej príprave. Spolu s dobre navrhnutými rámcami kvality, ako aj poradenstvom a validáciou zručností môžu tieto nároky zohrávať dôležitú úlohu. Inovatívne nástroje, ako sú mikrocertifikáty, môžu uľahčiť flexibilné vzdelávacie dráhy a pomáhať pracovníkom na pracovisku alebo pri zmene pracovného miesta. Prístup ku kvalitným možnostiam odbornej prípravy na pracovisku vrátane učňovskej prípravy môže zlepšiť aj väčší dôraz na odbornú prípravu v kolektívnych zmluvách medzi sociálnymi partnermi.

Obnova Európy si vyžaduje aj prilákanie nových talentov. Starnutie a zmenšovanie počtu obyvateľov v Európe vytvára štrukturálny tlak na trh práce a nedostatok zručností v rôznych regiónoch a sektoroch. Ako sa uvádza v novom pakte o migrácii a azyle[59], cieľom Komisie je zabezpečiť, aby bol rámec EÚ pre legálnu migráciu prospešný pre európske spoločnosti a hospodárstva a aby lákal talenty a uľahčoval prijímanie pracovníkov s rôznymi úrovňami zručností, ktoré EÚ potrebuje, ako aj mobilitu pracovníkov z tretích krajín, ktorí sa už nachádzajú v EÚ, v rámci jej územia. Akčný plán pre integráciu a začlenenie zasa okrem iného podporuje pracovné príležitosti a uznávanie zručností ľudí s migrantským pôvodom[60].

Komisia:

- v štvrtom štvrťroku 2021 navrhne **program transformácie vysokoškolského vzdelávania** s cieľom uvoľniť plný potenciál inštitúcií vysokoškolského vzdelávania v záujme obnovy zameranej na udržateľnú, inkluzívnu, zelenú a digitálnu transformáciu,
- v štvrtom štvrťroku 2021 navrhne **iniciatívu zameranú na individuálne vzdelávacie účty**, aby sa odstránili prekážky prístupu k odbornej príprave a dospelým umožnilo zvládať kariérne zmeny,
- v štvrtom štvrťroku 2021 navrhne **európsku koncepciu mikrocertifikátov** na uľahčenie flexibilných vzdelávacích dráh a zmien postavenia na trhu práce,
- v štvrtom štvrťroku 2021 navrhne **balík dokumentov o zručnostiach a talentoch**, ktorý bude zahŕňať revíziu smernice o osobách s dlhodobým pobytom (smernica 2003/109) s cieľom vytvoriť skutočný status dlhodobého pobytu v EÚ, ďalej preskúmanie smernice o jednotnom povolení (smernica 2011/98), aby sa zjednodušil a objasnil jej rozsah pôsobnosti (vrátane podmienok prijímania a pobytu pracovníkov s nízkou a strednou úrovňou zručností), ako aj možnosti budovania okruhu talentov EÚ pre kvalifikovaných pracovníkov z tretích krajín.

Komisia vyzýva:

[59] COM(2020) 609 final z 23. septembra 2020.
[60] COM(2020) 758 final z 24. novembra 2020.

- regióny a podniky vrátane MSP, aby v duchu **Paktu o zručnostiach** a v rámci priemyselných ekosystémov a hodnotových reťazcov spolupracovali, vymieňali si informácie a rozvíjali spoločné vedomostné základne o zručnostiach a metódy zvyšovania úrovne zručností šité na mieru,
- členské štáty, aby sa usilovali o vykonávanie politiky OVP a únijných cieľov stanovených v **odporúčaní Rady o OVP** a realizovali príslušné opatrenia a investície,
- členské štáty, aby vypracovali komplexné politiky na zabezpečenie **prístupu ku kvalitnému vzdelávaniu** pre všetkých v súlade s príslušnými odporúčaniami Rady[61] a poskytovali cielenú podporu znevýhodneným študentom s cieľom kompenzovať negatívny vplyv krízy.

Budovanie Únie rovnosti

Rozmanitosť v našej spoločnosti a hospodárstve je našou silnou stránkou. V EÚ platí zákaz diskriminácie na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva či viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Rovnaké zaobchádzanie a spravodlivý prístup si vyžadujú účinný, riadne presadzovaný a aktuálny právny rámec. Komisia pripravuje spoločnú správu o uplatňovaní smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní[62] a smernice o rasovej rovnosti[63], aby mohla určiť najlepšie postupy pri vykonávaní oboch smerníc a hlavné budúce výzvy, a plánuje predložiť všetky možné právne predpisy potrebné na riešenie nedostatkov. Komisia takisto predložila ambiciózne stratégie pre Úniu rovnosti, vďaka ktorým sa vytvoria synergie v záujme rovnakých príležitostí pre všetkých[64].

Boj proti stereotypom a diskriminácii v zamestnaní, odbornej príprave, vzdelávaní, sociálnej ochrane, bývaní a zdraví si vyžaduje rozhodné opatrenia na vnútroštátnej, regionálnej a miestnej úrovni, a to zo strany sociálnych partnerov, vnútroštátnych orgánov pre rovnosť, podnikov i občianskej spoločnosti. Toto úsilie možno podporovať z fondov EÚ, ako sú ESF+, EFRR, Kreatívna Európa a Erasmus. Program Občania, rovnosť, práva a hodnoty s celkovým rozpočtom 1,55 miliardy EUR bude podporovať rodovú rovnosť, rovnaké zaobchádzanie a rovnaké práva všetkých v záujme demokratickejších, rôznorodejších a otvorenejších spoločností[65].

Obzvlášť naliehavé je úsilie zamerané na riešenie rodových stereotypov a diskriminácie. Napriek pokroku v poslednom desaťročí miera zamestnanosti a úroveň odmeňovania žien stále zaostávajú za týmito ukazovateľmi v prípade mužov. Ženy sú naďalej vážne nedostatočne zastúpené na rozhodovacích pozíciách, najmä vo vyšších riadiacich funkciách a vo vrcholových orgánoch spoločností. V rámci

[61] Odporúčanie Rady ST/9010/2018/INIT z 22. mája 2018; Odporúčanie Rady ST/9009/2018/INIT z 22. mája 2018; odporúčanie Rady ST/9015/2019/INIT z 22. mája 2019.
[62] Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000.
[63] Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000.
[64] Akčný plán EÚ proti rasizmu na roky 2020 – 2025 [COM(2020) 565 final] z 18. septembra 2020; strategický rámec EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov na roky 2020 – 2030 [COM(2020) 620 final] zo 7. októbra 2020; akčný plán pre integráciu a začlenenie [COM(2020) 758 final] z 24. novembra 2020; stratégia pre rovnosť LGBTIQ osôb [COM(2020) 698 final] z 12. novembra 2020.
[65] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex_20_2491.

vykonávania stratégie pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025[66] bude EÚ naďalej bojovať proti rodovo motivovanému násiliu, vyvracať rodové stereotypy, podporovať účasť žien na rozhodovacom procese a pracovať na odstraňovaní rodových rozdielov na trhu práce, v odmeňovaní a dôchodkoch. Komisia bude naďalej presadzovať prijatie návrhu smernice o ženách vo vrcholových orgánoch z roku 2012[67]. **Popri tomto akčnom pláne Komisia navrhuje smernicu na posilnenie uplatňovania zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty medzi mužmi a ženami vďaka opatreniam na zabezpečenie transparentnosti odmeňovania a mechanizmom presadzovania práva[68].** Komisia takisto zmapuje najlepšie postupy v dôchodkových systémoch pri poskytovaní dôchodkových práv v súvislosti s prerušením kariéry spojenými s opatrovateľskými povinnosťami a bude podporovať výmenu postupov medzi členskými štátmi, sociálnymi partnermi a zainteresovanými stranami v oblasti dôchodkov.

Primerané politiky rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom uľahčujú zosúladenie pracovného a súkromného života. Poskytovanie platenej dovolenky môže mať pozitívny vplyv na mieru zamestnanosti, najmä v prípade žien, a prispieť k zníženiu rozdielov v zamestnanosti žien a mužov. V tejto súvislosti je dôležitá aj úroveň a koncepcia rodičovských dávok, ako aj možnosť rovnomerného rozdelenia dovolenky medzi mužov a ženy. V súlade so smernicou o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom[69] bude EÚ naďalej podporovať rovnaké rozdelenie povinností v oblasti starostlivosti a práce.

Dostupnosť cenovo prijateľného a špičkového vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, ako aj kvalitná dlhodobá starostlivosť majú silný pozitívny vplyv na situáciu v oblasti zamestnanosti rodičov – a najmä žien – a sú dôležitým faktorom rozdielov v odmeňovaní a dôchodkoch žien a mužov. EÚ v priemere dosiahla barcelonský cieľ z roku 2002, ktorým je 33 % detí vo veku do 3 rokov zúčastňujúcich sa na vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve (35,5 % na úrovni EÚ27 v roku 2019), ako aj rovnaký cieľ v prípade detí vo veku od 3 rokov po vek nástupu na základnú školu, ktorý bol stanovený na úrovni 90 % (90 % na úrovni EÚ27 v roku 2019). Výrazné rozdiely pretrvávajú v tom, že mnohé členské štáty túto úroveň nedosiahli, a to najmä pokiaľ ide o deti z domácností s nižšími príjmami alebo v skupinu najmladších detí. Revízia barcelonských cieľov sa zameria na podporu vzostupnej konvergencie vo všetkých členských štátoch, a tým aj na zlepšenie účasti žien na trhu práce.

Osoby so zdravotným postihnutím čelia významným prekážkam v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy, zamestnanosti, sociálnej ochrany, bývania a zdravia. Z hodnotenia európskej stratégie pre oblasť zdravotného postihnutia na roky 2010 – 2020[70] vyplýva, že EÚ významne prispela k zlepšeniu prístupnosti pre osoby so zdravotným postihnutím a k podpore ich práv. V oblastiach ako zdravotníctvo, zamestnanosť, vzdelávanie či nadobúdanie zručností bol však pokrok obmedzenejší

66 COM(2020) 152 final z 5. marca 2020.
67 COM(2012) 614 final zo 14. novembra 2012.
68 COM(2021) 93 zo 4. marca 2021.
69 Smernica (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019.
70 SWD(2020) 289 z 20. novembra 2020.

alebo nerovnomernejší. Na základe tohto hodnotenia a s cieľom ďalej zvýšiť rovnosť príležitostí v EÚ **prijala Komisia spolu s týmto akčným plánom novú stratégiu v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na obdobie 2021 – 2030**[71] v súlade s cieľmi Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím.

Komisia:

- v prvom štvrťroku 2021 uverejní **spoločnú správu o uplatňovaní smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní a smernice o rasovej rovnosti** a do roku 2022 predloží všetky právne predpisy potrebné na riešenie zistených nedostatkov, najmä na posilnenie úlohy subjektov pôsobiacich v oblasti rovnakého zaobchádzania,
- v roku 2022 predstaví **revíziu barcelonských cieľov**, pokiaľ ide o vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve,
- v štvrtom štvrťroku 2021 navrhne **právne predpisy na boj proti rodovo motivovanému násiliu páchanému na ženách** vrátane obťažovania na základe pohlavia v práci.

Komisia vyzýva:

- členské štáty, aby pokročili v rokovaniach v Rade o návrhu horizontálnej **smernice o rovnakom zaobchádzaní**[72], ktorý predložila Komisia, a aby tieto rokovania uzavreli,
- členské štáty, aby prijali a vykonali návrh **odporúčania Rady o rovnosti, začleňovaní a účasti Rómov**[73],
- členské štáty, aby do augusta 2022 transponovali **smernicu o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom**,
- členské štáty, aby pokročili v rokovaniach v Rade o návrhu **smernice o ženách vo vrcholových orgánoch**, ktorý predložila Komisia, a aby tieto rokovania uzavreli,
- členské štáty, aby zabezpečili dostupné a cenovo prijateľné vzdelávanie a starostlivosť pre všetky malé deti v celej Európe v súlade s **odporúčaním Rady o vysokokvalitných systémoch vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve**[74],
- podniky, aby zaviedli mechanizmy na **boj proti diskriminačným praktikám** pri nábore, výbere a povyšovaní a podporovali rozmanitosť na pracovisku.

3.3. SOCIÁLNA OCHRANA A ZAČLEŇOVANIE

Dôstojný život

Podpora sociálneho začlenenia a boj proti chudobe sú základnými hodnotami nášho európskeho spôsobu života. Zatiaľ čo úroveň chudoby sa v poslednom desaťročí znižuje, nerovnosti nesledujú rovnaký trend. Relatívna príjmová situácia najzraniteľnejších osôb sa nezlepšila. Pandémia prehlbuje existujúce nerovnosti, čo naznačuje možné nedostatky v primeranosti a rozsahu sociálnej ochrany. Na dosiahnutie

[71] COM(2021) 101 z 3. marca 2021.
[72] KOM(2008) 426 v konečnom znení z 2. júla 2008.
[73] COM(2020) 621 final zo 7. júla 2020.
[74] Odporúčanie Rady 2019/C 189/02 z 22. mája 2019.

cieľa znížiť do roku 2030 počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením aspoň o 15 miliónov je nevyhnutný integrovaný prístup, aby sa potreby dali riešiť vo všetkých fázach života a bolo možné zamerať sa na základné príčiny chudoby a sociálneho vylúčenia.

Prelomenie medzigeneračných cyklov znevýhodnenia sa začína investovaním do detí s cieľom znížiť rozdiely medzi deťmi v núdzi a ich rovesníkmi s lepšími podmienkami, pokiaľ ide o prístup ku kľúčovým službám. Cieľom je pritom podporovať rovnaké príležitosti pre všetky deti v EÚ a zabrániť tomu, aby deti z chudobných rodín boli ohrozené chudobou aj v dospelosti. Na tento účel sú potrebné cielené vnútroštátne opatrenia a investície na riešenie chudoby, nerovností a sociálneho vylúčenia detí. Komisia podporuje členské štáty v tomto úsilí prostredníctvom politických usmernení vrátane súvisiacich odporúčaní pre jednotlivé krajiny, aby sa posilnila politika zamestnanosti a sociálna politika, investovalo do sociálnych služieb a sociálnej infraštruktúry a čo najlepšie využívali finančné prostriedky EÚ. V rámci európskeho vzdelávacieho priestoru[75] nová iniciatíva s názvom Cesty k úspechu v škole takisto prispeje k tomu, aby sa oddelila úroveň dosiahnutého vzdelania a výsledkov od spoločenského, hospodárskeho a kultúrneho postavenia.

Systémy minimálneho príjmu sú nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby sa na nikoho nezabudlo. Hoci systémy minimálneho príjmu existujú vo všetkých členských štátoch, značne sa líšia, pokiaľ ide o ich primeranosť, pokrytie, využívanie a prepojenie s aktivačnými opatreniami trhu práce, ako aj prístup k podpornému tovaru a službám vrátane sociálnych služieb. V mnohých prípadoch by bolo vhodné modernizovať kritériá oprávnenosti a úrovne dávok.

V mnohých členských štátoch je čoraz väčším problémom prístup k cenovo dostupnému bývaniu. Vo väčšine členských štátov rastie počet ľudí bez domova. Hoci politiky zamerané na odstránenie bezdomovectva môžu byť úspešné len vtedy, ak sa opierajú o prispôsobenú miestnu alebo regionálnu koncepciu, mnohé zainteresované strany vyzývajú[76] na európsky impulz, ktorý by v celej EÚ do roku 2030 úplne eliminoval bezdomovectvo. Okrem toho takmer 34 miliónov Európanov postihuje energetická chudoba: títo ľudia si nemôžu dovoliť teplo, čo poukazuje na nedostatočný prístup mnohých rodín k cenovo prijateľnému kvalitnému bývaniu. Vykonávanie zelenej dohody prostredníctvom iniciatívy „vlna obnovy“[77], odporúčania Komisie o energetickej chudobe[78], budúcej revízie smernice o energetickej efektívnosti[79] a riadením a usmerňovaním miestnych opatrení zo strany Strediska EÚ pre monitorovanie energetickej chudoby[80], prispeje k boju proti energetickej chudobe a zvýši kvalitu bývania, najmä pre domácnosti so strednými a nízkymi príjmami.

---

75 COM(2020) 625 final zo 6. mája 2020.
76 Uznesenie Európskeho parlamentu 2020/2802(RSP) z 24. novembra 2020 o riešení miery bezdomovectva v EÚ.
77 COM(2020) 662 final zo 17. septembra 2020.
78 Odporúčanie Komisie (EÚ) 2020/1563 zo 14. októbra 2020.
79 Smernica 2012/27/EÚ z 25. októbra 2012.
80 https://www.energypoverty.eu/.

Účinný prístup k dostatočne kvalitným základným službám, ako sú voda, sanitácia, zdravotná starostlivosť, energetika, doprava, finančné služby a digitálna komunikácia, je kľúčom k zabezpečeniu sociálneho a hospodárskeho začlenenia. Tieto služby môžu byť takisto dôležitým zdrojom tvorby pracovných miest. Prístup k nim však môžu sťažovať faktory ako príjmy, vek, územné rozdiely či nedostatok infraštruktúry. Investície do zelenej, digitálnej a sociálnej infraštruktúry, a to aj vďaka politike súdržnosti EÚ, pomáhajú predchádzať priestorovej segregácii a bojovať proti nej a zlepšujú prístup ku kvalitným bežným službám. Sektorové politiky a regulačné rámce EÚ týkajúce sa služieb všeobecného záujmu, ktoré zahŕňajú opatrenia na ochranu spotrebiteľa, postupy verejného obstarávania a povinnosti týkajúce sa minimálneho poskytovania služieb, musia ďalej podporovať intervencie členských štátov a prispievať k zlepšovaniu prístupu k základným tovarom a službám a zvyšovaniu ich prístupnosti. Komisia v súčasnosti analyzuje potrebu revízie všeobecného nariadenia o skupinových výnimkách[81] a príručky o službách všeobecného hospodárskeho záujmu.

Komisia:

- v prvom štvrťroku 2021 navrhne **stratégiu EÚ v oblasti práv dieťaťa** a **odporúčanie Rady, ktorým sa stanovuje európska záruka pre deti**, aby deti ohrozené chudobou a sociálnym vylúčením mali účinný prístup ku kľúčovým službám, ako je zdravotná starostlivosť a vzdelávanie,
- v roku 2022 navrhne **odporúčanie Rady týkajúce sa minimálneho príjmu** s cieľom účinne podporovať a dopĺňať politiky členských štátov,
- v druhom štvrťroku 2021 uvedie do prevádzky **európsku platformu na boj proti bezdomovectvu**, aby pomohla členským štátom, mestám a poskytovateľom služieb pri výmene najlepších postupov a identifikácii efektívnych a inovatívnych prístupov,
- v druhom štvrťroku 2021 vyhlási **iniciatívu za cenovo dostupné bývanie** – pilotný projekt pre 100 mestských štvrtí, v ktorých sa uskutoční obnova budov,
- v druhom štvrťroku 2021 predstaví **usmernenia o verejnom obstarávaní inovácií a sociálne zodpovednom verejnom obstarávaní**,
- v roku 2022 predloží **správu EÚ o prístupe k základným službám**.

Komisia vyzýva:

- verejné orgány, aby zabezpečili **účinnosť a rozsah záchranných sociálnych sietí** a **prístup k podporným službám** pre osoby v núdzi,
- vnútroštátne, regionálne a miestne orgány, aby zvýšili mieru využívania **sociálne zodpovedných kritérií vo verejnom obstarávaní** a podporovali ich využívanie v súlade s pripravovanými usmerneniami Komisie.

Podpora zdravia a zabezpečenie starostlivosti

[81] Nariadenie Komisie (EÚ) č. 651/2014 zo 17. júna 2014.

Systémy zdravotnej a dlhodobej starostlivosti sú počas pandémie pod značným tlakom, čo prispelo k už existujúcim problémom, ako sú rastúce čakacie lehoty na zdravotnú starostlivosť, štrukturálny nedostatok personálu či prehlbujúce sa nerovnosti v oblasti zdravia. Reformy a investície do systémov zdravotnej starostlivosti sú potrebné na zvýšenie ich odolnosti a schopnosti zvládať súčasné a budúce krízy, na posilnenie primárnej zdravotnej starostlivosti a duševného zdravia, na zlepšenie prístupu ku kvalitnej zdravotnej starostlivosti pre všetkých a na zníženie sociálnych, územných a hospodárskych nerovností v oblasti zdravia. Komisia podporuje členské štáty v tomto úsilí poskytovaním informácií založených na dôkazoch a výmenou najlepších postupov na posilnenie systémov zdravotnej starostlivosti.

Odolnosťou, prístupnosťou a účinnosťou systémov zdravotnej starostlivosti v EÚ sa zaoberá oznámenie Komisie o európskej zdravotnej únii[82]. Opatreniami navrhovanými v ňom sa zlepší schopnosť členských štátov pripraviť sa a spoločne reagovať na budúce krízy v oblasti zdravia a zabezpečiť dostupnosť, cenovú dostupnosť a inovatívnosť zdravotníckeho materiálu. Komisia takisto zavedie opatrenia na vykonávanie farmaceutickej stratégie pre Európu[83] a európskeho plánu na boj proti rakovine[84]. Nerovnosti v oblasti zdravia môžu pomôcť lepšie zmapovať aj nové štatistické a monitorovacie nástroje, pričom sa bude klásť dôraz na perspektívu pacientov, aby sa zlepšil prístup k zdravotnej starostlivosti pre najzraniteľnejšie osoby.

V súčasnosti je podrobená skúške aj odolnosť dlhodobej starostlivosti. Očakáva sa, že dopyt po službách starostlivosti sa v starnúcej spoločnosti zvýši, a nedostatok noriem kvality v oblasti starostlivosti a medzery v prístupe ku kvalitným službám, a to aj vo vidieckych oblastiach, vzbudzujú v mnohých členských štátoch vážne obavy. V spoločnej správe Komisie a Výboru pre sociálnu ochranu, ktorá sa má uverejniť na jar 2021, sa zmapuje, ako vnútroštátne systémy reagujú na tieto výzvy, a poukáže sa na oblasti, v ktorých je potrebná ďalšia práca na zabezpečenie rovnakého prístupu ku kvalitnej a cenovo prijateľnej dlhodobej starostlivosti v celej Únii. Zelenou knihou o starnutí[85] sa začala konzultácia na identifikáciu oblastí, v ktorých opatrenia EÚ môžu priniesť najvyššiu pridanú hodnotu. Reformy a investície v oblasti dlhodobej starostlivosti poskytujú príležitosť na posilnenie medzigeneračnej solidarity, tvorbu pracovných miest, bezpečnejšie pracovné a životné prostredie a lepšiu ponuku kvalitných služieb.

Komisia:

- v roku 2022 navrhne **iniciatívu v oblasti dlhodobej starostlivosti** na stanovenie rámca pre politické reformy s cieľom usmerňovať rozvoj udržateľnej dlhodobej starostlivosti, ktorá zabezpečí lepší prístup ku kvalitným službám pre osoby v núdzi,

[82] COM(2020) 724 final z 11. novembra 2020.
[83] COM(2020) 761 final z 25. novembra 2020.
[84] COM(2021) 44 final z 3. februára 2021.
[85] COM(2021) 50 final z 27. januára 2021.

- navrhne nové nástroje na lepšie **meranie prekážok a nedostatkov v prístupe k zdravotnej starostlivosti** (2021 – 2022),
- v štvrtom štvrťroku 2021 navrhne **európsky priestor pre údaje týkajúce sa zdravia** s cieľom podporiť prístup k zdravotným údajom v záujme lepšej zdravotnej starostlivosti, výskumu a tvorby politík a podnietiť rozvoj, zavádzanie a uplatňovanie digitálnych služieb na poskytovanie zdravotnej starostlivosti.

Komisia vyzýva:

- členské štáty, aby investovali do **pracovnej sily v zdravotníctve a v oblasti starostlivosti** a zlepšovali jej pracovné podmienky a prístup k odbornej príprave,
- členské štáty, aby podporovali **digitalizáciu svojich systémov zdravotnej starostlivosti** a bojovali proti **nerovnostiam v oblasti zdravia**.

Prispôsobenie sociálnej ochrany novému svetu

Počas pandémie **mnohé členské štáty rozšírili sociálnu ochranu** na predtým nekryté skupiny. Tieto výnimočné opatrenia môžu byť zdrojom inšpirácie pre štrukturálne reformy, ktoré zlepšujú ochranu nezamestnaných, neštandardných pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb a zabezpečujú ich udržateľné financovanie v súlade s odporúčaním Rady z roku 2019 o prístupe k sociálnej ochrane[86].

Na zabezpečenie rovnakého a udržateľného prístupu k sociálnej ochrane z hľadiska krytých skupín a rizík sú potrebné **ďalšie úvahy o financovaní sociálnej ochrany**, a najmä o modeloch financovania s cieľom umožniť trvalú solidaritu medzi generáciami a v rámci nich; pritom treba zohľadniť skutočnosť, že sociálne príspevky a zdanenie práce sa môžu znižovať vzhľadom na zmenšovanie počtu obyvateľov v produktívnom veku.

Predpokladom dobre fungujúceho vnútorného trhu je cezhraničná sociálna ochrana. Existujúce a nové formy mobility pracovnej sily uľahčované digitalizáciou – od všeobecnej cezhraničnej telepráce až po digitálnych kočovníkov pracujúcich na diaľku v celej EÚ – si vyžadujú plynulé interakcie medzi mobilnými pracovníkmi a správnymi orgánmi, pričom treba zároveň dbať na znižovanie rizika chýb a podvodov. Inovatívne riešenia, najmä digitálne, môžu uľahčiť fyzickú a virtuálnu mobilitu občanov, podporiť prenosnosť práv sociálneho zabezpečenia a cezhraničné overovanie sociálneho zabezpečenia správnymi orgánmi a riešiť problémy pri identifikácii osôb na účely koordinácie sociálneho zabezpečenia.

Komisia:

- zriadi **expertnú skupinu na vysokej úrovni**, ktorá preskúma budúcnosť sociálneho štátu, jeho financovanie a prepojenia s meniacim sa svetom práce a do konca roka 2022 o svojej činnosti predloží správu,

[86] Odporúčanie Rady 2019/C 387/01 z 8. novembra 2019.

- v roku 2021 začne pilotný projekt s cieľom preskúmať do roku 2023 zavedenie digitálneho riešenia na uľahčenie interakcie medzi migrujúcimi občanmi a vnútroštátnymi orgánmi a zlepšenie cezhraničnej prenosnosti práv sociálneho zabezpečenia (**európsky preukaz sociálneho zabezpečenia**), pričom sa bude vychádzať z iniciatívy pre dôveryhodnú a bezpečnú európsku elektronickú identifikáciu (2. štvrťrok 2021).

Komisia vyzýva:

- členské štáty, aby ďalej rozšírili prístup k sociálnej ochrane v súlade s **odporúčaním Rady o prístupe k sociálnej ochrane** a do 15. mája 2021 predložili plány, v ktorých predstavia svoje vnútroštátne opatrenia.

4. JEDNOTA V ZÁUJME VÝSLEDKOV

Vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv je spoločným politickým záväzkom a zodpovednosťou inštitúcií EÚ, vnútroštátnych, regionálnych a miestnych orgánov, sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti; každý z týchto aktérov zohráva v tejto súvislosti dôležitú úlohu v súlade so svojimi právomocami. EÚ bude toto úsilie podporovať všetkými dostupnými nástrojmi, medzi ktoré patrí finančná podpora z viacerých fondov EÚ na investovanie do spravodlivej obnovy a súbežnej zelenej a digitálnej transformácie, podpora zapojenia všetkých aktérov, poskytovanie usmernení a koordinácie vnútroštátnych hospodárskych a sociálnych politík prostredníctvom európskeho semestra, presadzovanie práva EÚ a využívanie jej globálnej vedúcej pozície. **Komisia nabáda všetkých príslušných aktérov, aby čo najlepšie využívali dostupné nástroje a urýchlili tak vykonávanie sociálneho piliera.**

Uvoľnenie sociálnych investícií vďaka fondom EÚ

Členské štáty by mali v plnej miere využívať bezprecedentné finančné prostriedky EÚ, ktoré sú k dispozícii na podporu reforiem a investícií v súlade s Európskym pilierom sociálnych práv. Dlhodobý rozpočet EÚ na roky 2021 – 2027 spolu s nástrojom obnovy NextGenerationEU je najväčším stimulačným balíkom, aký bol doteraz financovaný z rozpočtu EÚ. Celkovo 1,8 bilióna EUR pomôže Európe zotaviť sa z krízy COVID-19 a stať sa ekologickejšou, digitálnejšou a sociálne spravodlivejšou.

Novým kľúčovým finančným nástrojom v rámci NextGenerationEU je RRF s rozpočtom 672,5 miliardy EUR. Národné plány podpory obnovy a odolnosti predstavujú jedinečnú príležitosť na plánovanie a financovanie investícií a reforiem, ktoré podporujú obnovu s dôrazom na sociálne otázky a pracovné miesta a ktoré zároveň využívajú potenciál zelenej a digitálnej transformácie a vykonávajú príslušné odporúčania pre jednotlivé krajiny v rámci európskeho semestra[87]. V súlade so šiestimi piliermi RRF budú musieť členské štáty podrobne vysvetliť, ako ich národné plány posilňujú rastový potenciál, vytváranie pracovných miest a hospodársku, sociálnu a

[87] https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/recovery-coronavirus/recovery-and-resilience-facility_en#documents.

inštitucionálnu odolnosť, a to aj prostredníctvom podpory politík pre deti a mládež, ďalej ako presadzujú rodovú rovnosť a rovnaké príležitosti pre všetkých a ako zmierňujú hospodársky a sociálny vplyv krízy, prispievajú k vykonávaniu Európskeho piliera sociálnych práv a posilňujú hospodársku, sociálnu a územnú súdržnosť a konvergenciu v rámci Únie.

ESF+ s rozpočtom 88 miliárd EUR bude aj naďalej hlavným nástrojom EÚ na podporu vykonávania sociálneho piliera a na dosiahnutie troch navrhovaných hlavných cieľových hodnôt EÚ. Základom pre členské štáty pri príprave operačných programov ESF+ bude vykonávanie zásad sociálneho piliera a potreba reagovať na výzvy identifikované v odporúčaniach pre jednotlivé krajiny prijatých v kontexte európskeho semestra. Nový nástroj budú sprevádzať tieto opatrenia:

- aspoň 25 % zdrojov ESF+ na vnútroštátnej úrovni by sa malo vynaložiť na boj proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu, pričom členské štáty, v ktorých je najvyššia miera chudoby detí, by mali investovať aspoň 5 % týchto zdrojov do opatrení na boj proti tomuto fenoménu. Všetky ostatné štáty by mali zároveň prideliť primerané sumy na vykonávanie budúcej záruky pre deti. Okrem toho budú musieť všetky členské štáty vyčleniť aspoň 3 % svojho podielu z ESF+ na boj proti materiálnej deprivácii,
- členské štáty budú na riešenie nezamestnanosti mladých ľudí musieť venovať aspoň 12,5 % mladým ľuďom, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), ak je relatívny percentuálny podiel tejto skupiny nad priemerom EÚ, zatiaľ čo všetky ostatné členské štáty budú musieť vyčleniť primeranú sumu na vykonávanie posilnenej záruky pre mladých ľudí,
- členské štáty musia vyčleniť primeranú sumu na budovanie kapacít sociálnych partnerov a organizácií občianskej spoločnosti; na túto zložku by členské štáty mali naplánovať 0,25 % zdrojov ESF+, ak im v tejto oblasti bolo adresované niektoré z odporúčaní pre jednotlivé krajiny.

Na vykonávanie piliera budú k dispozícii aj ďalšie finančné prostriedky. Z **EFRR** sa bude financovať infraštruktúra a vybavenie pre zamestnanosť, vzdelávanie a odbornú prípravu a sociálne služby. **Fond na spravodlivú transformáciu** bude podporovať získavanie zručností v regiónoch, ktoré čelia väčším sociálno-ekonomickým výzvam vyplývajúcim z klimatickej transformácie. **Pobrexitová adaptačná rezerva** pomôže vyrovnať sa s nepriaznivými hospodárskymi a sociálnymi dôsledkami vystúpenia Spojeného kráľovstva z EÚ. Nástroj **REACT-EU** poskytuje v rokoch 2021 a 2022 dodatočné finančné prostriedky vo výške 47,5 miliardy EUR na preklenutie medzery medzi prvou núdzovou reakciou na pandemickú krízu a dlhodobou obnovou hospodárstva. **Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii** bude naďalej pomáhať pracovníkom, ktorí čelia strate pracovných miest v dôsledku reštrukturalizácie.

Erasmus+ zmobilizuje sektory vzdelávania, odbornej prípravy, mládeže a športu v záujme rýchlej obnovy a budúceho rastu a podporí zelené aj digitálne zručnosti. Vďaka **Nástroju technickej podpory** sa zlepší administratívna kapacita vlád a orgánov verejnej

správy na realizáciu reforiem v rámci každého z troch hlavných cieľových hodnôt v oblasti zamestnanosti, zručností a sociálneho začlenenia do roku 2030. **InvestEU** bude podporovať súkromné investície, ktoré prispievajú k sociálnym cieľom, a to prostredníctvom špecializovaného investičného okna. Vďaka mechanizmu overovania udržateľnosti zabezpečí sociálny vplyv navrhovaných investícií a bude stimulovať investície do sociálneho hospodárstva a inovácií, sociálnej infraštruktúry a zručností. Projekty sociálneho hospodárstva možno ešte viac zviditeľňovať vďaka dodatočným opatreniam, ako je napríklad osobitný systém označovania. **Horizont Európa** je najväčším a najambicióznejším výskumným a inovačným programom v dejinách s dohodnutým celkovým rozpočtom 94 miliárd EUR. Zameriava sa na vývoj nových technológií, inovačnú hospodársku a sociálnu transformáciu a sprievodné alebo podporné politiky a investície vrátane posilnenia sociálnej a hospodárskej odolnosti a udržateľnosti. Nový **program EU4Health** na roky 2021 – 2027 s rozpočtom 5,1 miliardy EUR podporí budovanie odolných systémov zdravotnej starostlivosti v EÚ s cieľom lepšie nás pripraviť do budúcnosti. **Fond pre azyl, migráciu a integráciu** bude podporovať integráciu a začleňovanie migrantov.

Pri plánovaní prideľovania finančných zdrojov by členské štáty mali vo väčšej miere využívať posúdenia príjmového rozdelenia, aby mohli lepšie zohľadniť vplyv reforiem a investícií na príjmy rôznych skupín a zvýšiť transparentnosť sociálneho vplyvu rozpočtov a politík. Vnútroštátne orgány môžu toto úsilie ďalej rozširovať a dopĺňať opatrenia Komisie v záujme zlepšenia kvality verejných financií, transparentného a spravodlivejšieho zdaňovania a sociálne udržateľných investícií a financií.

Popri verejných zdrojoch zohráva kľúčovú úlohu aj rozvoj udržateľného financovania, vďaka ktorému možno na dosiahnutie udržateľných cieľov mobilizovať potrebné súkromné prostriedky. EÚ už dlhšie mobilizuje súkromné investície do prechodu na klimaticky neutrálnu a obehovú EÚ efektívne využívajúcu zdroje. Dobrým príkladom je úspešné vydanie vôbec prvých sociálnych dlhopisov EÚ na financovanie úverov SURE. Pri spravodlivej a nediskriminačnej obnove budú musieť zohrávať kľúčovú úlohu aj súkromné a sociálne udržateľné investície. Možné rozšírenie taxonómie EÚ by podnikom a investorom poskytlo dôveryhodný a spoločný jazyk na identifikáciu sociálne udržateľných činností a zvýšenie transparentnosti na trhoch so sociálnym financovaním. Rozsah a potenciál takéhoto rozšírenia sa preskúma a vyhodnotí. Ak by podniky poskytovali orgánom verejnej správy kvalitnejšie údaje o sociálnych otázkach, uľahčilo by to investičné toky do hospodárskych činností s pozitívnymi sociálnymi výstupmi. Lepšie podnikové vykazovanie slúži aj na zvýšenie zodpovednosti podnikov za sociálne a iné vplyvy na udržateľnosť.

Komisia:

- do konca roka 2021 prijme **delegovaný akt s cieľom vymedziť metodiku podávania správ o sociálnych výdavkoch v rámci Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti**.

- v roku 2022 predloží **usmernenia na zlepšenie využívania *ex ante* posúdení príjmového rozdelenia** členskými štátmi pri zostavovaní rozpočtu a plánovaní reforiem,
- preskúma možné opatrenia ako súčasť **obnovenej stratégie udržateľného financovania** (v polovici roku 2021), aby podnietila súkromné sociálne investície, a do konca roka 2021 uverejní správu o možnom **rozšírení nariadenia o taxonómii EÚ[88] na ďalšie ciele udržateľnosti vrátane cieľov v sociálnej oblasti**,
- v druhom štvrťroku 2021 navrhne **revíziu smernice o zverejňovaní nefinančných informácií[89]** vrátane prísnejších požiadaviek na podávanie správ podnikov o sociálnych otázkach.

Komisia vyzýva:

- členské štáty, aby využívali možnosti financovania EÚ, najmä prostredníctvom svojich **národných plánov podpory obnovy a odolnosti** a svojich **operačných programov ESF+ a EFRR**, aby prispeli k vykonávaniu sociálneho piliera na vnútroštátnej úrovni,
- členské štáty, aby využili bezprecedentnú príležitosť, ktorú ponúka **RRF**, na vykonanie príslušných odporúčaní pre jednotlivé krajiny,
- vnútroštátne a regionálne orgány, aby v rámci svojich rozpočtových a širších politických procesov vykonali ***ex ante* posúdenia príjmového rozdelenia**,
- členské štáty, aby rozvíjali podmienky pre **rozvoj transparentných trhov so sociálnymi investíciami**.

Združovanie síl všetkých aktérov

Záväzok k dosiahnutiu cieľov piliera dosiahneme len vtedy, ako zapojíme vnútroštátne, regionálne a miestne orgány, sociálnych partnerov i občiansku spoločnosť. V tejto súvislosti je nevyhnutná **súdržná a komplexná koordinácia na vnútroštátnej úrovni, ktorá môže byť rozhodujúca pri mobilizácii úsilia všetkých príslušných vnútroštátnych aktérov**. Komisia bude naďalej organizovať podujatia na úrovni EÚ s cieľom zhodnotiť dosiahnutý pokrok a stanoviť ambície pre celoúnijné opatrenia. Všetci relevantní aktéri by mali organizovať činnosti zamerané na komunikáciu a angažovanosť, aby zvýšili informovanosť o pilieri, podporovali sociálne práva v Európe a zapojili občanov a všetkých, ktorí sa priamo podieľajú na vykonávaní zásad piliera.

Dôležité je zároveň posilniť aj sociálny dialóg na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ. Sociálni partneri zohrávajú dôležitú úlohu pri zmierňovaní vplyvu pandémie, napredovaní v obnove a riadení budúcich zmien na trhu práce. Treba zvýšiť úsilie na podporu kolektívneho vyjednávania a zabránenie poklesu počtu členov a organizačnej hustoty sociálnych partnerov. Počas konzultácií v rámci príprav tohto akčného plánu sociálni partneri zo všetkých častí Európy zdôraznili potrebu stimulovať sociálny dialóg

[88] Nariadenie (EÚ) 2020/852 z 18. júna 2020.
[89] Smernica 2014/95/EÚ z 22. októbra 2014.

na vnútroštátnej úrovni, a to aj posilnením ich zapojenia do príslušných politík a ich kapacít, ako aj zlepšením ich dosahu na nové odvetvia, mladých ľudí a ľudí pracujúcich prostredníctvom platforiem.

Komisia:

- bude podporovať komunikačné činnosti a **proces zapájania všetkých príslušných aktérov** s cieľom zabezpečiť informovanosť a spoločný záväzok k dosahovaniu cieľov piliera,
- v nadväznosti na konzultácie so sociálnymi partnermi z roku 2021[90] predstaví v roku 2022 **iniciatívu na podporu sociálneho dialógu na úrovni EÚ a na vnútroštátnej úrovni**. Iniciatíva bude zahŕňať zavedenie nového ocenenia za inovatívne postupy sociálneho dialógu, informačný a program návštev pre mladých budúcich lídrov sociálnych partnerov, preskúmanie odvetvového sociálneho dialógu na úrovni EÚ a nový podporný rámec pre dohody sociálnych partnerov na úrovni EÚ.

Komisia vyzýva:

- vnútroštátne orgány, sociálnych partnerov, občiansku spoločnosť a iných relevantných aktérov, aby organizovali **aktivity zamerané na komunikáciu a zapájanie** a zhromažďovali a vymieňali si najlepšie postupy v celej Európe,
- členské štáty, aby zriadili **koordinačný mechanizmus na zabezpečenie zapojenia všetkých príslušných zainteresovaných strán na vnútroštátnej úrovni** do vykonávania piliera,
- členské štáty, aby povzbudzovali zlepšenie **fungovania a účinnosti kolektívneho vyjednávania a sociálneho dialógu** a vytvárali naň podmienky,
- verejné orgány, aby ďalej **posilňovali sociálny dialóg** a konzultovali so sociálnymi partnermi pri navrhovaní príslušných politík a právnych predpisov,
- **európskych sociálnych partnerov, aby rokovali o ďalších dohodách na úrovni EÚ, a tak prispievali k úspešnej transformácii európskych trhov práce**.

Posilnenie koordinácie a monitorovania

Členské štáty by mali čo najlepšie využiť európsky semester ako príslušný osvedčený rámec na koordináciu reforiem a investícií v oblasti hospodárstva, zamestnanosti a sociálnych otázok, pričom v strede pozornosti by mali byť ľudia a ich blahobyt. Od roku 2018 sa zásady piliera zohľadňujú v celom cykle európskeho semestra. Členské štáty by mali podávať správy o jeho vykonávaní piliera vo svojich národných programoch reforiem. Usmernenia k vykonávaniu zásad piliera na vnútroštátnej úrovni budú aj naďalej poskytovať odporúčania pre jednotlivé krajiny, ktoré sú založené na štyroch rozmeroch environmentálnej udržateľnosti, produktivity, spravodlivosti a makroekonomickej stability stanovených v ročnej stratégii udržateľného rastu – a to aj vďaka financovaniu z príslušných fondov EÚ. Ako už bolo uvedené, k

[90] Pozri aj správu osobitnej poradkyne komisára pre pracovné miesta a sociálne práva Andrey Nahlesovej: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9916&furtherNews=yes&preview=cHJldkVtcGxQb3J0YWwhMjAxMjAyMTVwcmV2aWV3.

riadeniu vnútroštátnych a regionálnych politík a reforiem v oblasti zamestnanosti, zručností a sociálnej oblasti prispejú hlavné cieľové hodnoty EÚ. V nadchádzajúcich rokoch európsky semester umožní aj koordinované monitorovanie vykonávania plánov podpory obnovy a odolnosti.

Komisia navrhuje zrevidovať sociálny prehľad, ktorý je jedným z kľúčových monitorovacích nástrojov používaných v európskom semestri, aby dôslednejšie sledoval aj dosahovanie cieľov piliera. Popri hlavných cieľových hodnotách ku komplexnejšiemu sledovaniu pokroku pri dosahovaní zásad piliera a monitorovaniu vykonávania politických opatrení navrhnutých v tomto akčnom pláne prispeje aj integrácia a aktualizácia existujúceho súboru ukazovateľov. Návrh na aktualizáciu sociálneho prehľadu, ktorý súvisí aj s cieľmi OSN v oblasti udržateľného rozvoja, sa uvádza v prílohe 2 k tomuto akčnému plánu (a jeho analytický základ je opísaný v sprievodnom pracovnom dokumente útvarov Komisie). V krajinách zapojených do procesu rozširovania sa aktualizovaný sociálny prehľad (v závislosti od dostupnosti údajov) použije v procese programu hospodárskych reforiem (ERP) na monitorovanie pokroku pri vykonávaní piliera.

Na príslušné zásady piliera sa zameria aj spoločná správa o zamestnanosti, ktorá sa bude opierať o spomínaný revidovaný sociálny prehľad a poskytne podrobnejšiu analýzu ich vykonávania na úrovni EÚ i na vnútroštátnej úrovni. Členské štáty sa vyzvú, aby vo svojich národných programoch reforiem pravidelne informovali o vykonávaní daných cieľov a o politických iniciatívach plánovaných na odstránenie nedostatkov.

V neposlednom rade sa v nadväznosti na nedávno prijaté nariadenie o integrovanej európskej sociálnej štatistike[91] zlepší aj **včasnosť sociálnej štatistiky** spolu s včasnými odhadmi chudoby a nerovnosti. Komisia bude naďalej nabádať členské štáty, aby v súlade s akčným plánom EÚ na boj proti rasizmu zlepšili zber údajov rozčlenených podľa rasového alebo etnického pôvodu. V spolupráci s ostatnými inštitúciami EÚ bude Komisia takisto pokračovať v **zlepšovaní a vývoji spoľahlivých a medzinárodne porovnateľných ukazovateľov na meranie a monitorovanie blahobytu ľudí** v Únii, pričom zohľadní osobitný kontext jednotlivých krajín a prácu, ktorú realizujú iní relevantní medzinárodní aktéri.

Komisia:

- bude prostredníctvom **európskeho semestra** naďalej usmerňovať vnútroštátne reformy a investície, okrem iného aj pri realizácii plánov podpory obnovy a odolnosti, tak, aby prispeli k pokroku pri vykonávaní zásad sociálneho piliera,
- sa v roku 2021 dohodne s členskými štátmi na **revidovanej verzii sociálneho prehľadu**, aby lepšie zohľadňoval politické priority a opatrenia stanovené v tomto akčnom pláne,
- **rozšíri rozsah a prehĺbi analýzu spoločnej správy o zamestnanosti** a zorganizuje osobitné podujatia na prezentáciu pokroku pri vykonávaní piliera.

[91] Nariadenie (EÚ) 2019/1700 z 10. októbra 2019.

Vykonávanie, uplatňovanie a presadzovanie sociálneho acquis EÚ

Kvalita súboru sociálnych pravidiel EÚ závisí od jeho vykonávania. Mnohí respondenti konzultácie, ktorá sa uskutočnila pri príprave tohto akčného plánu, zdôraznili význam lepšieho vykonávania, uplatňovania a presadzovania existujúceho pracovného a sociálneho práva EÚ. Užší a pravidelnejší dialóg s členskými štátmi môže uľahčiť včasnú transpozíciu právnych nástrojov EÚ, zlepšiť kvalitu ich vykonávania a vyhnúť sa potrebe prípadných neskorších konaní o nesplnení povinnosti. Komisia sa zároveň zameria na zintenzívnenie svojich opatrení v prípadoch, ak si členské štáty neplnia povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov EÚ.

Komisia:

- posilní **spoluprácu s členskými štátmi v oblasti pracovného a sociálneho práva EÚ** s dôrazom na transpozíciu a vykonávanie a výmenu najlepších postupov.

Komisia vyzýva:

- členské štáty, aby podporovali a posilňovali **budovanie kapacít inšpektorátov práce** pri ich činnostiach zameraných na monitorovanie vykonávania *acquis* Únie.

EÚ ako zodpovedný globálny líder

Tým, že pilier usmerňuje medzinárodnú činnosť EÚ v sociálnej oblasti, prispieva k upevňovaniu úlohy EÚ ako zodpovedného globálneho lídra. Komisia pracuje na vytváraní rovnakých podmienok na celom svete, aby sa konkurenčné výhody nevyužívali na úkor najzraniteľnejších skupín. Na jednej strane EÚ koná v rámci multilaterálneho systému založeného na medzinárodných normách, ku ktorému sa EÚ a/alebo jej členské štáty zaviazali. Na druhej strane je pilier usmerňujúcim nástrojom pre naše dvojstranné vzťahy s vonkajšími partnermi vrátane partnerov v oblasti susedstva a rozširovania a vymedzuje vysokú úroveň sociálnych noriem, ktoré EÚ zastáva.

V záujme posilnenia dialógu so západným Balkánom, na podporu vykonávania Európskeho piliera sociálnych práv[92] a na riešenie nerovností medzi členskými štátmi a západným Balkánom v sociálnych otázkach sa budú kandidátske krajiny, resp. potenciálni kandidáti podieľať na relevantných opatreniach, platformách, pracovných skupinách a zasadnutiach. Nástroj predvstupovej pomoci (IPA) III poskytne zvýšené financovanie rozvoja ľudského kapitálu a hlavnú iniciatívu na vykonávanie systémov záruk pre mladých ľudí s cieľom riešiť vysokú mieru NEET v regióne[93].

EÚ bude naďalej podporovať dôstojnú prácu a sociálne začlenenie na celom svete vďaka spolupráci s partnerskými krajinami, najmä v rámci Medzinárodnej organizácie práce (MOP) a prostredníctvom svojich obchodných a rozvojových politík, udržateľného obstarávania a financií, ako aj pravidiel transparentnosti podnikov a udržateľnej správy a

[92] COM(2020) 14 final zo 14. januára 2020.
[93] COM(2020) 641 final zo 6. októbra 2020.

riadenia spoločností. V súlade s výzvou uvedenou v záveroch Rady o ľudských právach a dôstojnej práci v globálnych dodávateľských reťazcoch[94] sa Komisia bude zaoberať sociálnym rozmerom medzinárodných opatrení v reakcii na pandémiu, zmenu klímy, nové technológie a Agendu 2030 OSN[95]. EÚ ako člen fór G7 a G20 podporuje udržateľnú a inkluzívnu obnovu hospodárstva, z ktorej by mali prospech všetci ľudia vo všetkých krajinách.

Komisia:

- v druhom štvrťroku 2021 prijme **oznámenie o dôstojnej práci na celom svete**, ktoré poskytne komplexný prehľad o príslušnom súbore nástrojov EÚ a náčrt stratégie EÚ na dosiahnutie pokroku v sociálnom rozmere pri medzinárodnej činnosti,
- v druhom štvrťroku 2021 prijme iniciatívu v oblasti **udržateľnej správy a riadenia spoločností**.

Komisia vyzýva:

- členské štáty, aby podporovali **medzinárodné pracovné normy, dôstojnú prácu a sociálne začleňovanie na celom svete** a usilovali sa o dosiahnutie Agendy 2030 a cieľov OSN v oblasti udržateľného rozvoja s úzkym zapojením sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti,
- krajiny zapojené do procesu rozširovania, aby na svojej ceste približovania sa k EÚ pokračovali v zosúlaďovaní so sociálnymi normami a s politikami EÚ, najmä prostredníctvom **programu hospodárskych reforiem**.

5. VÝHĽAD DO BUDÚCNOSTI

V tomto akčnom pláne sa navrhujú opatrenia na úrovni EÚ na ďalšie vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv s cieľom vybudovať silnejšiu sociálnu Európu pre spravodlivé transformácie a obnovu. Ak sa má dosiahnuť, aby občania EÚ mohli plne využívať práva a zásady piliera, vo väčšine prípadov si to vyžaduje opatrenia na vnútroštátnej, regionálnej i miestnej úrovni. Komisia vyzýva členské štáty, sociálnych partnerov a iných príslušných aktérov, ako sú regionálne a miestne orgány, ale aj organizácie občianskej spoločnosti, aby z vysokých sociálnych noriem zakotvených v pilieri urobili ťažiskový bod svojich investícií a reforiem, ktoré majú prispieť k obnove po pandémii COVID-19. Naším spoločným cieľom je investovať do súčasných a budúcich generácií Európanov a umožniť im aj Európe ako celku prosperovať vďaka sociálnej inovácii a rozmanitosti aj napriek prípadným zmenám a nepriaznivým udalostiam.

Sociálny samit, ktorý sa uskutoční 7. – 8. mája 2021 v Porte a ktorý zorganizovalo portugalské predsedníctvo Rady, bude príležitosťou potvrdiť na najvyššej politickej úrovni záväzok a ambíciu postaviť ľudí na prvé miesto počas obnovy Európy aj v nadväznosti na ňu.

[94] 13512/20 z 1. decembra 2020.
[95] KOM(2006) 249 v konečnom znení z 25. mája 2006.

V záujme vykonávania tohto akčného plánu Komisia vyzýva európske inštitúcie, národné parlamenty, sociálnych partnerov a občiansku spoločnosť, aby organizovali pravidelné spoločné politické diskusie, počas ktorých budú hodnotiť pokrok smerom k silnej sociálnej Európe do roku 2030.

Komisia **tento akčný plán preskúma v roku 2025**. Preskúmanie poskytne základ pre ďalšie opatrenia na úrovni EÚ s cieľom dosiahnuť cieľové hodnoty, ktoré si stanovila do roku 2030.