EURÓPSKA
KOMISIA

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

ANNEXES 1 to 3

PRÍLOHY

k

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

Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv

{SWD(2021) 46 final}

PRÍLOHA 1:
KĽÚČOVÉ AKCIE KOMISIE



PRÍLOHA 2:
REVIDOVANÝ SOCIÁLNY PREHĽAD

	Hlavné ukazovatele	*Sekundárne ukazovatele*	***Ciele udržateľného rozvoja (SDG)***
Rovnosť príležitostí	Účasť dospelých na vzdelávaní za posledných 12 mesiacov** Podiel osôb, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku a odbornú prípravu Úroveň digitálnych zručností jednotlivcov Mládež, miera NEET (15 – 29 rokov) Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov Pomer príjmov horného a dolného kvintilu (S80/S20)	Dosiahnuté terciárne vzdelanie Slabé výsledky vo vzdelávaní (vrátane digitálnych zručností**) Účasť dospelých s nízkou kvalifikáciou na vzdelávaní** Podiel nezamestnaných dospelých, ktorí nedávno absolvovali vzdelávanie** Rozdiel v slabých výsledkoch v hornej a dolnej štvrtine sociálno-ekonomického indexu (PISA)** Rodové rozdiely v zamestnaní na kratší pracovný čas Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v neupravenej forme Pomer príjmov, ktoré malo 40 % populácie s najnižším príjmom (SDG)**	4. Kvalitné vzdelanie 5. Rodová rovnosť 10. Znížené nerovností
Spravodlivé pracovné podmienky	Miera zamestnanosti Miera nezamestnanosti Miera dlhodobej nezamestnanosti Rast HDPD na obyvateľa	Miera aktivity Miera nezamestnanosti mladých ľudí Zamestnanie na súčasnom pracovnom mieste, v členení podľa trvania Miera prechodu z krátkodobého zamestnania na trvalé pracovné zmluvy Podiel nedobrovoľných dočasných zamestnancov** Smrteľné pracovné úrazy na 100 000 pracovníkov (SDG)** Miera pracujúcich ohrozených chudobou	8. Dôstojná práca a hospodársky rast
Sociálna ochrana a začleňovanie	Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (AROPE) Miera rizika chudoby alebo vylúčenia detí (0 – 17 rokov)** Vplyv sociálnych transferov (okrem dôchodkov) na znižovanie chudoby Rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím** Nadmerné zaťaženie nákladmi na bývanie** Deti vo veku menej ako tri roky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti Subjektívne neuspokojená potreba lekárskej starostlivosti	Miera rizika chudoby (AROP) Miera závažnej materiálnej a sociálnej deprivácie (SMSD) Osoby žijúce v domácnosti s veľmi nízkou intenzitou práce Závažná deprivácia v oblasti bývania (vlastník a nájomca) Prepad mediánu príjmov v riziku chudoby** Miera poberania dávok [podiel osôb vo veku 18 – 59 rokov poberajúcich akékoľvek sociálne dávky (okrem starobných dávok) na obyvateľstve ohrozenom chudobou]** Celkové sociálne výdavky podľa ich účelu (% HDP): sociálna ochrana, zdravotná starostlivosť, vzdelávanie, dlhodobá starostlivosť** Pokrytie krátkodobo nezamestnaných osôb dávkami v nezamestnanosti** Pokrytie potrieb dlhodobej starostlivosti** Celková miera náhrady dôchodkových príjmov Podiel obyvateľstva, ktoré nie je schopné udržiavať doma primerané teplo (SDG)** Index digitálneho hospodárstva a spoločnosti – aspekt miery pripojenia Deti vo veku od 3 rokov do veku povinnej školskej dochádzky navštevujúce zariadenia formálnej starostlivosti** Hotovostné výdavky na zdravotnú starostlivosť Stredná dĺžka života v zdraví vo veku 65 rokov: Ženy a muži Štandardizovaná miera odvrátiteľných úmrtí (SDG)**	1. Žiadna chudoba 3. Dobré zdravie a blaho ľudí

**Nový ukazovateľ v porovnaní so súčasnou verziou prehľadu (v zátvorke je uvedený rámec, v ktorom sa v súčasnosti používa)

Poznámka – na doplnenie analýzy sa v prípade potreby použijú členenia ukazovateľov sociálneho prehľadu podľa vekovej skupiny, pohlavia, krajiny narodenia, zdravotného postihnutia.

PRÍLOHA 3: ZÁSADY PILIERA VYHLÁSENÉ NA SAMITE V GÖTEBORGU V ROKU 2017

	**1. Vzdelávanie, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie** *Každý má právo na kvalitné a inkluzívne vzdelávanie, odbornú prípravu a celoživotné vzdelávanie, aby si udržal a získal zručnosti, ktoré mu umožnia plne sa zapojiť do života spoločnosti a úspešne zvládať zmeny postavenia na trhu práce.*
	**2. Rodová rovnosť** *a) Rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí pre ženy a mužov musia byť zaručené a podporované vo všetkých oblastiach vrátane účasti na trhu práce, podmienok zamestnania a kariérneho rastu.* *b) Ženy a muži majú právo na rovnaké odmeňovanie za prácu rovnakej hodnoty.*
	**3. Rovnosť príležitostí** *Bez ohľadu na pohlavie, rasový či etnický pôvod, náboženstvo či vieru, postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu má každý právo na rovnaké zaobchádzanie a rovnosť príležitostí, pokiaľ ide o zamestnanie, sociálnu ochranu, vzdelanie a prístup k tovaru a službám dostupným pre verejnosť. Treba podporovať rovnosť príležitostí nedostatočne zastúpených skupín.*
	**4. Aktívna podpora zamestnanosti** *a) Každý má právo na včasnú a cielenú pomoc na zlepšenie vyhliadok zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti. Patrí sem aj právo na pomoc pri hľadaní pracovného miesta, pri odbornej príprave a rekvalifikácii. Každý má právo preniesť si nárok na sociálnu ochranu a odbornú prípravu počas zmeny pracovného miesta.* *b) Mladí ľudia majú právo na ďalšie vzdelávanie, učňovskú prípravu, stáž alebo ponuku kvalitného pracovného miesta do štyroch mesiacov od straty zamestnania alebo ukončenia vzdelávania.* *c) Nezamestnaní majú právo na personalizovanú, trvalú a dôslednú podporu. Dlhodobo nezamestnaní majú právo na hĺbkové individuálne posúdenie najneskôr v čase, keď obdobie ich nezamestnanosti dosiahne 18 mesiacov.*
	**5. Bezpečné a adaptabilné zamestnanie** *a) Bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci právo na spravodlivé a rovnaké zaobchádzanie vzhľadom na pracovné podmienky, prístup k sociálnej ochrane a odbornej príprave. Treba podporovať prechod na formy zamestnania na neurčitý čas.* *b) V súlade s právnymi predpismi a kolektívnymi zmluvami treba zabezpečiť nevyhnutnú flexibilitu pre zamestnávateľov, aby sa mohli rýchlo prispôsobiť meniacim sa hospodárskym podmienkam.* *c) Treba podporovať inovatívne formy práce, ktoré zaručujú kvalitné pracovné podmienky. Treba podnecovať podnikanie a samostatnú zárobkovú činnosť. Treba uľahčovať pracovnú mobilitu.* *d) Treba zamedziť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného zákazom zneužívania atypických zmlúv. Každá skúšobná lehota by mala trvať primeraný čas.*
	**6. Mzdy** *a) Pracovníci majú právo na spravodlivé mzdy, ktoré umožňujú dôstojnú životnú úroveň.* *b) Treba zaručiť primerané minimálne mzdy, ktoré vzhľadom na vnútroštátne hospodárske a sociálne podmienky zabezpečia uspokojenie potrieb pracovníkov a ich rodín, pri zachovaní prístupu k zamestnanosti a stimulov na hľadanie práce. Treba zamedziť chudobe pracujúcich.* *c) Všetky mzdy treba stanoviť transparentným a predvídateľným spôsobom v súlade s vnútroštátnou praxou a pri rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov.*
	**7. Informácie o podmienkach zamestnania a ochrana v prípade prepustenia** *a) Pracovníci majú na začiatku zamestnania právo na písomné informácie o právach a povinnostiach vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, a to aj počas skúšobnej lehoty.* *b) Pred každým prepustením majú pracovníci právo na informácie o dôvodoch prepustenia a právo na poskytnutie primeranej výpovednej lehoty. Majú právo na prístup k účinnému a nestrannému riešeniu sporov a v prípade bezdôvodného prepustenia majú právo na nápravu vrátane primeranej náhrady.*
	**8. Sociálny dialóg a zapojenie pracovníkov** *a) Pri navrhovaní a vykonávaní hospodárskych politík, politík zamestnanosti a sociálnych politík treba konzultovať so sociálnymi partnermi v súlade s vnútroštátnou praxou. Treba ich motivovať k tomu, aby vyjednávali a uzatvárali kolektívne zmluvy v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné, rešpektujúc pritom svoju autonómiu a právo na kolektívnu akciu. Ak je to vhodné, zmluvy uzavreté medzi sociálnymi partnermi sa vykonávajú na úrovni Únie a jej členských štátov.* *b) Pracovníci alebo ich zástupcovia majú právo na včasné informovanie a konzultovanie v otázkach, ktoré sú pre nich relevantné, najmä v prípade prevodu, reštrukturalizácie a fúzie podniku a hromadného prepúšťania.* *c) Treba motivovať podporu na zvýšenie kapacity sociálnych partnerov, aby mohli presadzovať sociálny dialóg.*
	**9. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom** *Rodičia a osoby s opatrovateľskými povinnosťami majú právo na primeranú dovolenku, pružné formy organizácie práce a prístup k opatrovateľským službám. Ženy a muži majú rovnaký prístup k osobitným dovolenkám, aby si mohli plniť svoje opatrovateľské povinnosti, a treba ich motivovať k tomu, aby ich vyvážene využívali.*

	**10. Zdravé, bezpečné a prispôsobené pracovné prostredie a ochrana údajov** *a) Pracovníci majú právo na vysokú úroveň bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.* *b) Pracovníci majú právo na pracovné prostredie, ktoré je prispôsobené ich profesionálnym potrebám a ktoré im umožňuje predĺžiť ich účasť na trhu práce.* c) *Pracovníci majú právo na ochranu osobných údajov v súvislosti so zamestnaním.*
	**11. Starostlivosť o deti a podpora detí** *a) Deti majú právo na cenovo dostupné a kvalitné vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve.* *b) Deti majú právo na ochranu proti chudobe. Deti zo znevýhodneného prostredia majú právo na osobitné opatrenia na podporu rovnosti príležitostí.*
	**12. Sociálna ochrana** *Bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu majú pracovníci a za porovnateľných podmienok samostatne zárobkovo činné osoby právo na primeranú sociálnu ochranu.*
	**13. Dávky v nezamestnanosti** *Nezamestnaní majú právo na primeranú aktivačnú podporu verejných služieb zamestnanosti, aby sa mohli (opätovne) začleniť do trhu práce, a právo na primerané dávky v nezamestnanosti počas primeraného obdobia v súlade so svojimi príspevkami a vnútroštátnymi pravidlami oprávnenosti. Tieto dávky nemajú príjemcov odrádzať od rýchleho návratu do zamestnania.*
	**14. Minimálny príjem** *Každý, kto nemá dostatok prostriedkov, má právo na primerané dávky minimálneho príjmu, ktoré zaručujú dôstojný život vo všetkých etapách života, a na účinný prístup k podpornému tovaru a službám. Pre tých, ktorí nemôžu pracovať, by sa dávky minimálneho príjmu mali kombinovať so stimulmi na (opätovné) začlenenie do trhu práce.*
	**15. Príjem v starobe a dôchodky** *a) Pracovníci a samostatne zárobkovo činné osoby na dôchodku majú právo na dôchodok, ktorý zodpovedá ich príspevkom a zaručuje primeraný príjem. Ženy a muži musia mať rovnaké príležitosti na získanie dôchodkových práv.* *b) Každý v starobe má právo na prostriedky, ktoré zaručujú dôstojný život.*
	**16. Zdravotná starostlivosť** *Každý má právo na včasný prístup k cenovo dostupnej a ku kvalitnej preventívnej a liečebnej zdravotnej starostlivosti.*
	**17. Začleňovanie ľudí so zdravotným postihnutím** *Ľudia so zdravotným postihnutím majú právo na podporu príjmu, ktorý zaručuje dôstojný život, na služby, ktoré im umožnia zapojiť sa do trhu práce a života spoločnosti, a na pracovné prostredie prispôsobené ich potrebám.*
	**18. Dlhodobá starostlivosť** *Každý má právo na cenovo dostupné a kvalitné služby dlhodobej starostlivosti, najmä domácu starostlivosť a komunitné služby.*
	**19. Bývanie a pomoc pre bezdomovcov** *a) Ľuďom v núdzi treba poskytnúť prístup ku kvalitnému sociálnemu bývaniu a ku kvalitnej pomoci pri bývaní.* *b) Zraniteľné osoby majú právo na primeranú pomoc a ochranu proti nútenému vysťahovaniu.* *c) Bezdomovcom treba poskytnúť primerané prístrešie a služby, aby sa podporilo ich sociálne začlenenie.*
	**20. Prístup k základným službám** *Každý má právo na prístup ku kvalitným základným službám vrátane dodávky vody, sanitácie, energie, dopravy, finančných služieb a digitálnych komunikácií. Ľuďom v núdzi treba poskytnúť podporu na prístup k týmto službám.*