ODPORÚČANIA

ODPORÚČANIE KOMISIE (EÚ) 2017/761

z 26. apríla 2017

týkajúce sa Európskeho piliera sociálnych práv

EURÓPSKA KOMISIA,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 292,

keďže:

(1) Podľa článku 3 Zmluvy o Európskej únii je cieľom Únie okrem iného presadzovať blaho svojich národov a usilovať sa o trvalo udržateľný rozvoj Európy založený na sociálnom trhovom hospodárstve s vysokou konkurencieschopnosťou zameranom na dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku. Únia bojuje proti sociálnemu vylúčeniu a diskriminácii a podporuje sociálnu spravodlivosť a ochranu, rodovú rovnosť, solidaritu medzi generáciami a ochranu práv dieťaťa.

(2) Podľa článku 9 Zmluvy o fungovaní Európskej únie má Únia pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností prihliadať na požiadavky spojené s podporou vysokej úrovne zamestnanosti, zárukou primeranej sociálnej ochrany, bojom proti sociálnemu vylúčeniu a vysokou úrovňou vzdelávania, odbornej prípravy a ochrany ľudského zdravia.

(3) V článku 151 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa stanovuje, že Únia a členské štáty, rešpektujúc základné sociálne práva tak, ako sú stanovené v Európskej sociálnej charte podpísanej v Turíne 18. októbra 1961 a v Charte základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva z roku 1989, majú za cieľ podporovať zamestnanosť pracovníkov, zlepšovať životné a pracovné podmienky tak, aby sa dosiahlo ich zosúladenie pri zachovaní dosiahnutej úrovne, primeraná sociálna ochrana, sociálny dialóg, dialóg medzi sociálnymi partnermi, rozvoj ľudských zdrojov so zreteľom na permanentne vysokú zamestnanosť a boj proti vylučovaniu z trhu práce.

(4) V článku 152 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa stanovuje, že Únia uznáva a podporuje úlohu sociálnych partnerov na svojej úrovni, pričom zohľadňuje rozmanitosť vnútroštátnych systémov. Uľahčuje dialóg medzi sociálnymi partnermi a rešpektuje pritom ich autonómiu.

(5) Charta základných práv Európskej únie, ktorá bola prvýkrát vyhlásená 7. decembra 2000 na zasadnutí Európskej rady v Nice, zabezpečuje a podporuje viaceré základné zásady, ktoré sú nevyhnutné pre európsky sociálny model. Ustanovenia tejto charty sú pri dodržaní zásady subsidiarity určené inštitúciám, orgánom, úradom a agentúram Únie, ako aj členským štátom výlučne vtedy, ak vykonávajú právo Únie.

(6) Zmluva o fungovaní Európskej únie obsahuje ustanovenia, ktorými sa stanovujú právomoci Únie, pokiaľ ide okrem iného o voľný pohyb pracovníkov (články 45 až 48), právo usadiť sa (články 49 až 55), sociálnu politiku (články 151 až 161), podporu sociálneho dialógu (článok 154) vrátane dohôd uzatváraných a vykonávaných na úrovni Únie (článok 155), rovnakú odmenu pre mužov a ženy (článok 157), prispievanie k rozvoju kvalitného vzdelávania a odbornej prípravy (články 165 a 166), činnosti Únie dopĺňajúce vnútroštátne politiky a podporujúce spoluprácu v oblasti zdravia (článok 168), hospodársku, sociálnu a územnú súdržnosť (články 174 až 178), navrhovanie a sledovanie vykonávania hlavných smerov hospodárskych politík (článok 121), navrhovanie a preskúmavanie vykonávania usmernení politík zamestnanosti (článok 148) a všeobecnejšie pokiaľ ide o aproximáciu práva (články 114 až 117).

(7) Európsky parlament požadoval pevný Európsky pilier sociálnych práv, ktorý by posilnil sociálne práva a priniesol pozitívny vplyv na životy ľudí v krátkodobom a strednodobom horizonte a umožnil podporu budovania Európy v 21. storočí ([1]). Európska rada zdôraznila, že treba prioritne riešiť hospodársku a sociálnu neistotu, a vyzvala k vytvoreniu sľubnej budúcnosti pre všetkých, k ochraňovaniu nášho spôsobu života a k poskytovaniu lepších príležitostí mladým ľuďom ([2]). Vedúci predstavitelia 27 členských štátov a Európskej rady, Európskeho parlamentu a Európskej komisie sa v Rímskom programe zaviazali usilovať sa o sociálnu Európu. Tento záväzok je založený na udržateľnom raste a podpore hospodárskeho a sociálneho pokroku, ako aj súdržnosti a zbližovaní a súbežnom presadzovaní integrity vnútorného trhu ([3]). Sociálni partneri sa zaviazali naďalej prispievať k Európe, ktorá sa stará o svojich pracovníkov a podniky ([4]).

(8) Dokončovanie európskeho jednotného trhu bolo v posledných desaťročiach sprevádzané rozvojom solídneho sociálneho *acquis*, ktorý priniesol pokrok v oblastiach voľného pohybu, životných a pracovných podmienok, rodovej rovnosti, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, sociálnej ochrany a vzdelávania a odbornej prípravy. Zavedenie eura zaistilo Únii stabilnú spoločnú menu, ktorú používa 340 miliónov občanov v devätnástich členských štátoch a ktorá im uľahčuje každodenný život a poskytuje ochranu pred finančnou nestabilitou. Únia sa aj významne rozšírila, čo viedlo k väčším hospodárskym príležitostiam a podpore sociálneho pokroku na celom kontinente.

(9) Pracovné trhy a spoločnosti sa rýchlo vyvíjajú; globalizácia, digitálna revolúcia a meniace sa pracovné modely a spoločenský a demografický vývoj prinášajú nové príležitosti, ako aj nové výzvy. Tieto výzvy, ako napr. značná nerovnosť, dlhodobá nezamestnanosť a nezamestnanosť mladých ľudí alebo solidarita medzi generáciami, sú často v členských štátoch podobné, aj keď v rôznej miere.

(10) Európa preukázala svoje odhodlanie prekonať finančnú a hospodársku krízu a vďaka tomuto rozhodnému úsiliu je teraz hospodárstvo Únie stabilnejšie, miera zamestnanosti je na bezprecedentnej vysokej úrovni a nezamestnanosť trvalo klesá. Sociálne dôsledky krízy – od nezamestnanosti mladých ľudí a dlhodobej nezamestnanosti až po riziko chudoby – sú však ďalekosiahle a riešenie týchto dôsledkov ostáva naliehavou prioritou.

(11) Výzvy v oblasti zamestnanosti a sociálne výzvy, ktorým Európa čelí, sú do veľkej miery spôsobené relatívne miernym rastom, ktorý je zakorenený v nevyužitom potenciáli, pokiaľ ide o účasť na zamestnanosti a produktivite. Hospodársky a sociálny pokrok sú vzájomne prepojené a zriadenie Európskeho piliera sociálnych práv by malo byť súčasťou širšieho úsilia o vybudovanie inkluzívnejšieho a udržateľnejšieho modelu rastu založeného na tom, že zlepšíme konkurencieschopnosť Európy a zvýšime jej atraktívnosť na investovanie, vytváranie pracovných miest a posilnenie sociálneho začlenenia.

(12) Cieľom Európskeho piliera sociálnych práv je slúžiť ako kompas na ceste k efektívnejším výsledkom v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí pri riešení súčasných a budúcich výziev zameraných priamo na uspokojenie základných ľudských potrieb a pri zabezpečovaní lepšieho uzákonenia a vykonávania sociálnych práv.

(13) Silnejšie zameranie na výkonnosť v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí je mimoriadne dôležité na zvýšenie odolnosti a prehĺbenie hospodárskej a menovej únie. Európsky pilier sociálnych práv je preto primárne koncipovaný pre eurozónu, ale je uplatniteľný vo všetkých členských štátoch, ktoré chcú byť jeho súčasťou.

(14) Vyjadruje zásady a práva, ktoré sú nevyhnutné pre spravodlivé a dobre fungujúce trhy práce a systémy sociálneho zabezpečenia v Európe 21. storočia. Opätovne potvrdzuje niektoré práva, ktoré sa už nachádzajú v *acquis* Únie. Pridáva nové zásady, ktoré reagujú na výzvy vyplývajúce zo sociálneho, technologického a hospodárskeho vývoja.

(15) Zásady zakotvené v Európskom pilieri sociálnych práv sa týkajú občanov Európskej únie a štátnych príslušníkov tretích krajín s oprávneným pobytom v EÚ. Ak sa nejaká zásada týka pracovníkov, vzťahuje sa na všetky zamestnané osoby bez ohľadu na ich postavenie v zamestnaní, modalitu a trvanie zamestnania.

([1]) Uznesenie Európskeho parlamentu z 19. januára 2017 o Európskom pilieri sociálnych práv [2016/2095(INI)].
([2]) Bratislavské vyhlásenie zo 16. septembra 2016.
([3]) Rímska deklarácia z 25. marca 2017.
([4]) Spoločné vyhlásenie sociálnych partnerov z 24. marca 2017.

(16) Európsky pilier sociálnych práv nemá brániť členským štátom alebo ich sociálnym partnerom vo vytvorení ešte ambicióznejších sociálnych noriem. Predovšetkým sa nič v Európskom pilieri sociálnych práv nesmie vykladať tak, aby sa obmedzovali alebo nepriaznivo ovplyvňovali práva a zásady, ktoré sú v ich príslušných oblastiach uplatňovania uznané právom Únie alebo medzinárodným právom či medzinárodnými dohodami, ktorých zmluvnou stranou je Únia alebo všetky členské štáty, vrátane Európskej sociálnej charty podpísanej 18. októbra 1961 v Turíne a príslušných dohovorov a odporúčaní Medzinárodnej organizácie práce.

(17) Dodržiavanie Európskeho piliera sociálnych práv je spoločným záväzkom a zodpovednosťou Únie, jej členských štátov a sociálnych partnerov. Zásady a práva stanovené v Európskom pilieri sociálnych práv by sa mali vykonávať tak na úrovni Únie, ako aj na úrovni členských štátov v rámci ich príslušných právomocí a v súlade so zásadou subsidiarity.

(18) Na úrovni Únie Európsky pilier sociálnych práv neprináša rozšírenie právomocí Únie, ako sú vymedzené v zmluvách. Mal by sa vykonávať v medziach uvedených právomocí.

(19) Na úrovni členských štátov pilier rešpektuje rozmanitosť kultúr a tradícií národov Európy, ako aj národnú identitu členských štátov a organizáciu ich orgánov verejnej moci na štátnej, regionálnej a miestnej úrovni. Zriadenie piliera hlavne neovplyvňuje právo členských štátov na vymedzenie základných zásad ich systémov sociálneho zabezpečenia a nemalo by sa preto dotýkať finančnej rovnováhy.

(20) Sociálny dialóg zohráva ústrednú úlohu pri posilňovaní sociálnych práv a zvyšovaní udržateľného a inkluzívneho rastu. Sociálni partneri na všetkých úrovniach musia zohrávať kľúčovú úlohu pri uplatňovaní a vykonávaní Európskeho piliera sociálnych práv v súlade so svojou autonómiou a právom na kolektívne akcie,

PRIJALA TOTO ODPORÚČANIE:

EURÓPSKY PILIER SOCIÁLNYCH PRÁV

KAPITOLA I

Rovnosť príležitostí a prístup na trh práce

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.

KAPITOLA II

Spravodlivé pracovné podmienky

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.

KAPITOLA III

Sociálna ochrana a začleňovanie

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.

V Bruseli 26. apríla 2017

Za Komisiu
Marianne THYSSEN
členka Komisie