2024/3134

13.12.2024

ROZHODNUTIE RADY (EÚ) 2024/3134

z 2. decembra 2024

o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 148 ods. 2,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

so zreteľom na stanovisko Európskeho parlamentu ([1]),

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru ([2]),

po porade s Výborom regiónov,

so zreteľom na stanovisko Výboru pre zamestnanosť ([3]),

keďže:

(1) Členské štáty a Únia majú pracovať na rozvoji koordinovanej stratégie zamestnanosti so zameraním najmä na podporu kvalifikovanej, vyškolenej a adaptabilnej pracovnej sily, ako aj na trhy práce, ktoré sú inkluzívne, odolné, orientované na budúcnosť a reagujú na hospodárske zmeny, a to v záujme dosiahnutia cieľov plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku, vyváženého hospodárskeho rastu, vysokej úrovne ochrany životného prostredia a zlepšenia jeho kvality, stanovených v článku 3 Zmluvy o Európskej únii (ďalej len „Zmluva o EÚ“). Členské štáty majú považovať podporu zamestnanosti za záležitosť spoločného záujmu a koordinovať v tejto súvislosti svoje činnosti v Rade.

(2) Únia má bojovať proti sociálnemu vylúčeniu a diskriminácii a podporovať sociálnu spravodlivosť a ochranu, rovnosť medzi ženami a mužmi, solidaritu medzi generáciami a ochranu práv dieťaťa, ako sa stanovuje v článku 3 Zmluvy o EÚ. Pri vymedzovaní a vykonávaní svojich politík a činností má Únia prihliadať na požiadavky spojené s podporou vysokej úrovne zamestnanosti, so zárukou primeranej sociálnej ochrany, s bojom proti sociálnemu vylúčeniu a vysokou úrovňou vzdelávania, odbornej prípravy a ochrany ľudského zdravia, ako sa stanovuje v článku 9 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“).

(3) Únia v súlade so ZFEÚ vypracúva a vykonáva nástroje na koordináciu politík v oblasti hospodárstva a zamestnanosti. Ako súčasť uvedených nástrojov tvoria usmernenia pre politiky zamestnanosti členských štátov (ďalej len „usmernenia pre politiky zamestnanosti“) uvedené v prílohe k tomuto rozhodnutiu spolu s hlavnými smermi hospodárskych politík členských štátov a Únie stanovenými v odporúčaní Rady (EÚ) 2015/1184 ([4]) integrované usmernenia. Vzhľadom na vzájomnú prepojenosť medzi členskými štátmi sa usmerneniami pre politiky zamestnanosti má riadiť vykonávanie politík v členských štátoch a Únii. Výsledný súbor koordinovaných únijných a vnútroštátnych politík a reforiem predstavuje vhodný celkový mix udržateľných politík v oblastiach hospodárstva a zamestnanosti a v sociálnej oblasti, ktorým by sa mal dosiahnuť pozitívny vplyv presahujúci aj na pracovné trhy a spoločnosť ako celok, ako aj posilniť hospodárska a sociálna odolnosť, a ktorý by mal účinne reagovať na strednodobé i dlhodobé výzvy, ako aj na následky kríz, ako je napríklad pandémia ochorenia COVID-19 či rastúce životné náklady súvisiace s útočnou vojnou Ruska proti Ukrajine.

(4) S cieľom zvýšiť hospodársky a sociálny pokrok vrátane vzostupnej konvergencie, podporiť zelenú a digitálnu transformáciu, posilniť priemyselnú základňu a konkurencieschopnosť Únie a dosiahnuť inkluzívne a odolné trhy práce v Únii by členské štáty mali riešiť nedostatok pracovnej sily a zručností a podporovať kvalitné a inkluzívne

([1]) Stanovisko z 22. októbra 2024 (zatiaľ neuverejnené v úradnom vestníku).
([2]) Stanovisko z 23. októbra 2024 (zatiaľ neuverejnené v úradnom vestníku).
([3]) Stanovisko z 23. októbra 2024 (zatiaľ neuverejnené v úradnom vestníku).
([4]) Odporúčanie Rady (EÚ) 2015/1184 zo 14. júla 2015 o hlavných smeroch hospodárskych politík členských štátov a Európskej únie (Ú. v. EÚ L 192, 18.7.2015, s. 27).

vzdelávanie a odbornú prípravu pre všetkých, pričom by sa mali osobitne zamerať na zlepšovanie základných zručností, najmä medzi znevýhodnenými študentmi, a na oblasť STEM (veda, technológia, inžinierstvo a matematika) v školskom a vysokoškolskom vzdelávaní, na odborné vzdelávanie a prípravu orientované na budúcnosť, na celoživotné zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu, ako aj na účinné aktívne politiky trhu práce a lepšie pracovné podmienky a kariérne príležitosti, pričom by mali zároveň rešpektovať úlohu a autonómiu sociálnych partnerov. Má to osobitný význam najmä pre menej rozvinuté, vzdialené a najvzdialenejšie regióny Únie, v ktorých sú tieto potreby najnaliehavejšie. Nedostatky možno ďalej riešiť zlepšením spravodlivej mobility pracovníkov a vzdelávajúcich sa osôb v rámci EÚ a prilákaním talentov z krajín mimo Únie. Okrem toho by sa mali posilniť prepojenia medzi systémami vzdelávania a odbornej prípravy a trhom práce a mali by sa uznávať zručnosti, vedomosti a kompetencie získané prostredníctvom neformálneho vzdelávania a informálneho učenia sa.

(5) Usmernenia pre politiky zamestnanosti sú v súlade s novým rámcom správy hospodárskych záležitostí Únie, ktorý nadobudol účinnosť 30. apríla 2024 ([5]), a s existujúcimi právnymi predpismi Únie a rôznymi iniciatívami Únie vrátane odporúčaní Rady zo 14. júna 2021 ([6]), 29. novembra 2021 ([7]), 5. apríla 2022 ([8]), 16. júna 2022 ([9]), 28. novembra 2022 ([10]), 8. decembra 2022 ([11]), 30. januára 2023 ([12]), 12. júna 2023 ([13]) a 27. novembra 2023 ([14]), odporúčania Komisie (EÚ) 2021/402 ([15]), uznesenia Rady z 26. februára 2021 ([16]), oznámení Komisie z 9. decembra 2021 o budovaní hospodárstva, ktoré pracuje v prospech ľudí: akčný plán pre sociálne hospodárstvo, z 30. septembra 2020 o akčnom pláne digitálneho vzdelávania na roky 2021 – 2027, z 3. marca 2021 o Únii rovnosti: Stratégii v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030, zo 7. septembra 2022 o Európskej stratégii v oblasti starostlivosti, z 1. februára 2023 o Priemyselnom pláne v kontexte Zelenej dohody určenom pre vek emisnej neutrálnosti, z 25. januára 2023 o posilnení sociálneho dialógu v Európskej únii, z 28. septembra 2022 o lepšom posudzovaní distribučného vplyvu politík členských štátov a z 20. marca 2024 o nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ: akčnom pláne, rozhodnutí Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/2316 ([17]) a (EÚ) 2023/936 ([18]) a smerníc Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 ([19]), (EÚ) 2022/2381 ([20]), (EÚ) 2023/970 ([21]) a (EÚ) 2024/2831 ([22]).

([5]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1263 z 29. apríla 2024 o účinnej koordinácii hospodárskych politík a mnohostrannom rozpočtovom dohľade a o zrušení nariadenia Rady (ES) č. 1466/97 (Ú. v. EÚ L, 2024/1263, 30.4.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1263/oj).

([6]) Odporúčanie Rady (EÚ) 2021/1004 zo 14. júna 2021, ktorým sa zriaďuje Európska záruka pre deti (Ú. v. EÚ L 223, 22.6.2021, s. 14).

([7]) Odporúčanie Rady z 29. novembra 2021 týkajúce sa metód zmiešaného učenia v záujme vysokokvalitného a inkluzívneho primárneho a sekundárneho vzdelávania (Ú. v. EÚ C 504, 14.12.2021, s. 21).

([8]) Odporúčanie Rady z 5. apríla 2022 o budovaní mostov pre účinnú spoluprácu v oblasti vysokoškolského vzdelávania v Európe (Ú. v. EÚ C 160, 13.4.2022, s. 1).

([9]) Odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 o vzdelávaní zameranom na zelenú transformáciu a udržateľný rozvoj (Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 1), odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť (Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 10), odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 týkajúce sa individuálnych vzdelávacích účtov (Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 26) a odporúčanie Rady zo 16. júna 2022 o zabezpečení spravodlivej transformácie na klimaticky neutrálne hospodárstvo (Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 35).

([10]) Odporúčanie Rady z 28. novembra 2022 týkajúce sa iniciatívy Cesta k úspechu v škole, ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady z 28. júna 2011 o politikách na zníženie predčasného ukončovania školskej dochádzky (Ú. v. EÚ C 469, 9.12.2022, s. 1).

([11]) Odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 týkajúce sa prístupu k cenovo dostupnej, vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti (Ú. v. EÚ C 476, 15.12.2022, s. 1) a odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve: barcelonské ciele do roku 2030 (Ú. v. EÚ C 484, 20.12.2022, s. 1).

([12]) Odporúčanie Rady z 30. januára 2023 o primeranom minimálnom príjme zaručujúcom aktívne začleňovanie (Ú. v. EÚ C 41, 3.2.2023, s. 1).

([13]) Odporúčania Rady z 12. júna 2023 týkajúce sa posilnenia sociálneho dialógu v Európskej únii (Ú. v. EÚ C, C/2023/1389, 6.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/1389/oj).

([14]) Odporúčanie Rady z 27. novembra 2023 týkajúce sa vypracovania rámcových podmienok sociálneho hospodárstva (Ú. v. EÚ C, C/2023/1344, 29.11.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/1344/oj).

([15]) Odporúčanie Komisie (EÚ) 2021/402 zo 4. marca 2021 týkajúce sa účinnej aktívnej podpory zamestnanosti po kríze spôsobenej ochorením COVID-19 (EASE) (Ú. v. EÚ L 80, 8.3.2021, s. 1).

([16]) Uznesenie Rady o strategickom rámci pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave v záujme vytvorenia európskeho vzdelávacieho priestoru a neskôr (2021 – 2030) (Ú. v. EÚ C 66, 26.2.2021, s. 1).

([17]) Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/2316 z 22. decembra 2021 o Európskom roku mládeže (2022) (Ú. v. EÚ L 462, 28.12.2021, s. 1).

([18]) Rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/936 z 10. mája 2023 o Európskom roku zručností (Ú. v. EÚ L 125, 11.5.2023, s. 1).

([19]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2041 z 19. októbra 2022 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 275, 25.10.2022, s. 33).

([20]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach (Ú. v. EÚ L 315, 7.12.2022, s. 44).

([21]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania (Ú. v. EÚ L 132, 17.5.2023, s. 21).

([22]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/2831 z 23. októbra 2024 o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy (Ú. v. EÚ L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

(6) V európskom semestri sa spájajú rôzne nástroje do jedného zastrešujúceho rámca pre integrovanú mnohostrannú koordináciu politík v oblasti hospodárstva a zamestnanosti a dohľad nad týmito politikami v rámci Únie. Európsky semester v rámci presadzovania environmentálnej udržateľnosti, produktivity, spravodlivosti a makroekonomickej stability začleňuje zásady Európskeho piliera sociálnych práv vyhláseného Európskym parlamentom, Radou a Európskou komisiou v novembri 2017 ([23]) (ďalej len „Európsky pilier sociálnych práv“) a jeho monitorovací nástroj – sociálny prehľad, čím sa takisto umožňuje analýza rizík a výziev pre vzostupnú sociálnu konvergenciu v Únii, a poskytuje príležitosť pre intenzívne zapojenie sociálnych partnerov, občianskej spoločnosti a iných zainteresovaných strán. Európsky semester tiež podporuje plnenie cieľov udržateľného rozvoja stanovených OSN. Politiky Únie a členských štátov v oblasti hospodárstva a zamestnanosti by mali ísť ruka v ruke so spravodlivým prechodom Únie na klimaticky neutrálne, environmentálne udržateľné a digitálne hospodárstvo, zlepšovať konkurencieschopnosť a produktivitu, zabezpečovať primerané pracovné podmienky, podporovať inovácie, presadzovať demokraciu na pracovisku, sociálny dialóg, sociálnu spravodlivosť, rovnaké príležitosti a vzostupnú sociálno-hospodársku konvergenciu, riešiť nerovnosti a regionálne rozdiely a bojovať proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu.

(7) Zmena klímy a ostatné výzvy súvisiace so životným prostredím, potreba zabezpečiť spravodlivú zelenú transformáciu, energetickú nezávislosť a vyššiu konkurencieschopnosť emisne neutrálneho priemyslu a potreba zabezpečiť otvorenú strategickú autonómiu Európy, ako aj rozvoj digitalizácie, umelej inteligencie a platformového hospodárstva, nárast telepráce a demografické zmeny hlboko transformujú hospodárstva a spoločnosti v Únii. Únia a jej členské štáty majú spolupracovať s cieľom účinne a iniciatívne riešiť takýto štrukturálny vývoj a podľa potreby prispôsobiť existujúce systémy, pričom by mali uznávať úzku vzájomnú prepojenosť hospodárstiev a trhov práce členských štátov a súvisiacich politík. To si vyžaduje koordinované, ambiciózne a účinné politické opatrenia na úrovni Únie, ako aj na vnútroštátnej úrovni a zároveň uznávanie úlohy sociálnych partnerov, a to v súlade so ZFEÚ a s právnymi predpismi Únie o správe hospodárskych záležitostí a pri zohľadnení Európskeho piliera sociálnych práv. Takéto politické opatrenia by mali zahŕňať oživenie udržateľných investícií vo všetkých regiónoch Únie, obnovený záväzok vykonávať v náležitej postupnosti reformy a investície, ktoré posilňujú udržateľný a inkluzívny hospodársky rast, vytváranie kvalitných pracovných miest, produktivitu, spravodlivé pracovné podmienky, sociálnu a územnú súdržnosť, vzostupnú sociálno-hospodársku konvergenciu, odolnosť a uplatňovanie fiškálnej zodpovednosti. Ako sa uvádza v odporúčaní o vzdelávaní zameranom na zelenú transformáciu a udržateľný rozvoj, vykonávanie týchto politík môže podporiť systematické začleňovanie rozmeru vzdelávania a odbornej prípravy do iných politík súvisiacich so zelenou transformáciou a udržateľným rozvojom z celoživotného hľadiska. Podpora by sa mala poskytovať z existujúcich únijných programov financovania, a najmä z Mechanizmu na podporu obnovy a odolnosti, zriadeného nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/241 ([24]), a z fondov politiky súdržnosti vrátane Európskeho sociálneho fondu plus, zriadeného nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1057 ([25]), a Európskeho fondu regionálneho rozvoja, ktorý sa riadi nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1058 ([26]), ako aj z Fondu na spravodlivú transformáciu, zriadeného nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1056 ([27]). Politické opatrenia by mali byť kombináciou opatrení na strane ponuky a dopytu, pričom by sa mal zároveň zohľadňovať ich vplyv na hospodárstvo, životné prostredie, zamestnanosť a sociálnu oblasť.

(8) V Európskom pilieri sociálnych práv sa stanovuje dvadsať zásad a práv na podporu dobre fungujúcich a spravodlivých trhov práce a systémov sociálneho zabezpečenia, ktoré sú rozdelené do troch kategórií: rovnaké príležitosti a prístup na trh práce, spravodlivé pracovné podmienky a sociálna ochrana a začleňovanie. Tieto zásady a práva strategicky usmerňujú Úniu a zabezpečujú, aby prechod na klimatickú neutrálnosť a environmentálnu udržateľnosť a digitalizácia a dôsledky demografických zmien boli sociálne spravodlivé a náležité a zachovávali územnú súdržnosť. Európsky pilier sociálnych práv a s ním súvisiaci sociálny prehľad predstavujú usmernenie na monitorovanie výsledkov členských štátov v oblasti zamestnanosti a v sociálnej oblasti vrátane vzostupnej sociálnej konvergencie v Únii v rámci európskeho semestra s cieľom podporiť reformy a investície na národnej, regionálnej a miestnej úrovni a zosúladiť „sociálne“ a „trhové“ aspekty v dnešnom modernom hospodárstve, a to aj prostredníctvom podpory sociálneho hospodárstva. Komisia 4. marca 2021 predložila Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv (ďalej len „akčný plán“) zahŕňajúci ambiciózne, ale realistické hlavné cieľové

([23]) Vyhlásenie európskeho piliera sociálnych práv (Ú. v. EÚ C 428, 13.12.2017, s. 10).
([24]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/241 z 12. februára 2021, ktorým sa zriaďuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti (Ú. v. EÚ L 57, 18.2.2021, s. 17).
([25]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1057 z 24. júna 2021, ktorým sa zriaďuje Európsky sociálny fond plus (ESF+) a zrušuje nariadenie (EÚ) č. 1296/2013 (Ú. v. EÚ L 231, 30.6.2021, s. 21).
([26]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1058 z 24. júna 2021 o Európskom fonde regionálneho rozvoja a Kohéznom fonde (Ú. v. EÚ L 231, 30.6.2021, s. 60).
([27]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1056 z 24. júna 2021, ktorým sa zriaďuje Fond na spravodlivú transformáciu (Ú. v. EÚ L 231, 30.6.2021, s. 1).

hodnoty Únie na rok 2030 v oblasti zamestnanosti (aspoň 78 % obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov by malo byť zamestnaných), zručností (aspoň 60 % všetkých dospelých by sa malo každý rok zúčastňovať na odbornej príprave) a znižovania chudoby (aspoň o 15 miliónov menej ľudí by malo byť ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením vrátane piatich miliónov detí) (ďalej len „hlavné cieľové hodnoty Únie na rok 2030“) a doplnkové čiastkové cieľové hodnoty, ako aj revidovaný sociálny prehľad.

(9) Ako uznali hlavy štátov alebo predsedovia vlád na sociálnom samite v Porte 8. mája 2021, vykonávaním Európskeho piliera sociálnych práv sa posilní úsilie Únie o digitálnu, zelenú a spravodlivú transformáciu a prispeje sa k dosiahnutiu vzostupnej sociálnej a hospodárskej konvergencii a k riešeniu demografických výziev. Hlavy štátov alebo predsedovia vlád zdôraznili, že sociálny rozmer, sociálny dialóg a aktívne zapojenie sociálnych partnerov sú základom sociálneho trhového hospodárstva s vysokou konkurencieschopnosťou a uvítali nové hlavné cieľové hodnoty Únie. Potvrdili svoje odhodlanie, ktoré sa stanovuje v strategickom programe Európskej rady na roky 2019 – 2024, pokračovať v prehlbovaní vykonávania Európskeho piliera sociálnych práv na úrovni Únie a na vnútroštátnej úrovni s náležitým ohľadom na príslušné právomoci a zásady subsidiarity a proporcionality. Napokon zdôraznili, že je dôležité pozorne sledovať, a to aj na najvyššej úrovni, pokrok dosiahnutý pri vykonávaní Európskeho piliera sociálnych práv a plnení hlavných cieľových hodnôt Únie na rok 2030.

(10) Hlavné cieľové hodnoty Únie na rok 2030 uvítali hlavy štátov alebo predsedovia vlád na sociálnom samite v Porte a na zasadnutí Európskej rady v júni 2021. Uvedené cieľové hodnoty spolu so sociálnym prehľadom pomôžu pri monitorovaní pokroku v uplatňovaní zásad Európskeho piliera sociálnych práv ako súčasti rámca koordinácie politík v kontexte európskeho semestra. Okrem toho počas sociálneho samitu v Porte sa členské štáty vyzvali, aby stanovili ambiciózne národné cieľové hodnoty, ktoré náležite zohľadnia východiskovú pozíciu každého členského štátu a ktoré by mali predstavovať primeraný príspevok k dosiahnutiu hlavných cieľových hodnôt Únie na rok 2030. V období medzi septembrom 2021 a júnom 2022 členské štáty na výzvu Komisie predložili svoje národné cieľové hodnoty. Na zasadnutí Rady pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti v júni 2022 ministri členských štátov zdôraznili, že je dôležité dôkladne sledovať pokrok, ktorý sa dosiahol pri vykonávaní Európskeho piliera sociálnych práv a plnení hlavných cieľových hodnôt Únie na rok 2030. V tomto kontexte sa pokrok pri plnení uvedených národných cieľových hodnôt monitoruje v rámci spoločnej správy o zamestnanosti prijatej Radou 11. marca 2024 (ďalej len „spoločná správa o zamestnanosti na rok 2024“) a je súčasťou monitorovacích nástrojov európskeho semestra. Spoločná správa o zamestnanosti na rok 2024 okrem toho na pilotnom základe obsahovala „analýzu jednotlivých krajín v prvej fáze“ týkajúcu sa potenciálnych rizík pre vzostupnú sociálnu konvergenciu a založenú na prvkoch rámca sociálnej konvergencie, v ktorej bolo identifikovaných sedem členských štátov, v ktorých sa vyskytujú potenciálne riziká. Uvedený záver viedol v prípade týchto siedmich členských štátov k hlbšej „analýze v druhej fáze“, ktorá ukázala, že celkové problémy sa nepotvrdili vo všetkých z nich.

(11) Po inváziі Ruska na Ukrajinu Európska rada vo svojich záveroch z 24. februára 2022 odsúdila kroky Ruska, ktorých cieľom je oslabiť európsku a celosvetovú bezpečnosť a stabilitu, a vyjadrila solidaritu s ukrajinským ľudom, pričom zdôraznila porušenie medzinárodného práva a zásad Charty Organizácie Spojených národov zo strany Ruska. V súčasnej situácii dočasná ochrana poskytnutá vykonávacím rozhodnutím Rady (EÚ) 2022/382 ([28]) a rozšírená vykonávacím rozhodnutím Rady (EÚ) 2023/2409 ([29]) ponúka rýchlu a účinnú pomoc vysídleným osobám utekajúcim pred útočnou vojnou Ruska proti Ukrajine v Únii a umožňuje im požívať v celej Únii minimálne práva poskytujúce náležitú úroveň ochrany. Účasťou na trhoch práce Únie môžu osoby vysídlené z Ukrajiny naďalej prispievať k posilňovaniu hospodárstva Únie a pomáhať podporovať svoju krajinu a ľudí doma. V budúcnosti môžu získané skúsenosti a zručnosti prispieť k obnove Ukrajiny. Dočasná ochrana poskytuje deťom a mladistvým bez sprievodu právo na poručníctvo alebo opatrovníctvo a prístup k vzdelávaniu a starostlivosti v detstve. Členské štáty by mali pokračovať v zapájaní sociálnych partnerov do navrhovania, vykonávania a hodnotenia politických opatrení zameraných na riešenie výziev v oblasti zamestnanosti a zručností vrátane výziev týkajúcich sa uznávania kvalifikácií osôb vysídlených z Ukrajiny. Sociálni partneri zohrávajú kľúčovú úlohu pri zmierňovaní dôsledkov uvedenej vojny z hľadiska zachovania zamestnanosti a výroby.

(12) Pri reformách trhu práce vrátane vnútroštátnych mechanizmov stanovovania miezd by sa mali dodržiavať vnútroštátne postupy sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania, ako aj autonómia sociálnych partnerov s cieľom zabezpečiť spravodlivé mzdy, ktoré umožňujú dôstojnú životnú úroveň, udržateľný rast a vzostupnú

([28]) Vykonávacie rozhodnutie Rady (EÚ) 2022/382 zo 4. marca 2022, ktorým sa konštatuje skutočnosť, že došlo k hromadnému prílevu vysídlených osôb z Ukrajiny v zmysle článku 5 smernice 2001/55/ES, a zavádza sa dočasná ochrana (Ú. v. EÚ L 71, 4.3.2022, s. 1).

([29]) Vykonávacie rozhodnutie Rady (EÚ) 2023/2409 z 19. októbra 2023, ktorým sa predlžuje dočasná ochrana zavedená vykonávacím rozhodnutím (EÚ) 2022/382 (Ú. v. EÚ L, 2023/2409, 24.10.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec_impl/2023/2409/oj).

sociálno-hospodársku konvergenciu. Takéto reformy by mali umožňovať široké posúdenie sociálno-hospodárskych faktorov vrátane zlepšení v otázkach udržateľnosti, konkurencieschopnosti, inovácie, vytvárania kvalitných pracovných miest, spravodlivých pracovných podmienok, demokracie na pracovisku, rodovej rovnosti, chudoby pracujúcich, vzdelávania, odbornej prípravy a zručností, verejného zdravia, sociálnej ochrany a sociálneho začlenenia, ako aj reálnych príjmov. Na samite vo Val Duchesse v roku 2024 sa opätovne potvrdil význam sociálneho dialógu pri riešení výziev vo svete práce vrátane nedostatku pracovnej sily a zručností.

(13) Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti a ďalšie fondy Únie podporujú členské štáty pri vykonávaní reforiem a investícií, ktoré sú v súlade s prioritami Únie, aby sa hospodárstva a spoločnosti v Únii stali udržateľnejšími a odolnejšími a lepšie pripravenými na zelenú a digitálnu transformáciu v meniacej sa situácii po pandémii ochorenia COVID-19. Útočná vojna Ruska proti Ukrajine ešte viac vystupňovala už existujúce sociálno-ekonomické výzvy, keďže vyššie ceny energie postihli najmä domácnosti s nízkymi príjmami. Členské štáty a Únia by mali naďalej zabezpečovať, aby sa zmiernili sociálne vplyvy, vplyvy na zamestnanosť a hospodárske vplyvy a aby bola transformácia sociálne vyvážená a spravodlivá, a to aj vzhľadom na skutočnosť, že väčšia otvorená strategická autonómia a zrýchlená zelená transformácia pomôžu znížiť závislosť od dovozu energie a iných strategických výrobkov a technológií, najmä z Ruska. Je nevyhnutné posilňovať odolnosť a usilovať sa o vytvorenie inkluzívnej a odolnej spoločnosti, v ktorej sú ľudia chránení, dokážu predvídať a zvládať zmeny a môžu sa aktívne podieľať na fungovaní spoločnosti a hospodárstva.

(14) Na podporu zmeny postavenia na trhu práce a plné využitie dosiaľ nevyužitého potenciálu trhu práce, a to aj v súlade s prístupom aktívneho začleňovania a so zreteľom na zelenú a digitálnu transformáciu, je potrebný ucelený súbor aktívnych politík trhu práce pozostávajúci z dočasných a cielených stimulov na prijímanie do zamestnania a na zmeny zamestnania, z politík v oblasti zručností vrátane vzdelávania zameraného na zelenú transformáciu a udržateľný rozvoj a z cielených, účinných a adaptabilných služieb zamestnanosti. Mali by sa zabezpečiť primerané pracovné podmienky vrátane bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a fyzického aj duševného zdravia pracovníkov.

(15) Je potrebné riešiť diskrimináciu vo všetkých jej formách, zabezpečiť rodovú rovnosť a podporovať zamestnanosť skupín, ktoré sú na trhu práce nedostatočne zastúpené. Treba zabezpečiť rovnaký prístup a rovnaké príležitosti pre všetkých a znížiť chudobu a sociálne vylúčenie, najmä detí, osôb so zdravotným postihnutím a Rómov, a to predovšetkým zabezpečením účinného fungovania trhov práce a primeraných a inkluzívnych systémov sociálnej ochrany, ako sa stanovuje v odporúčaniach Rady z 8. novembra 2019 ([30]) a z 30. januára 2023 ([31]). Okrem toho by sa mali odstrániť prekážky, ktoré bránia inkluzívnemu a na budúcnosť orientovanému vzdelávaniu, odbornej príprave, celoživotnému vzdelávaniu a účasti na trhu práce. Členské štáty by mali investovať do vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve v súlade s Európskou zárukou pre deti a odporúčaním týkajúcim sa „barcelonských cieľov do roku 2030“, do zatraktívnenia a inkluzívnosti odborného vzdelávania a prípravy v súlade s odporúčaním Rady z 24. novembra 2020 ([32]) a do digitálnych a zelených zručností v súlade s akčným plánom digitálneho vzdelávania, odporúčaním týkajúcim sa vzdelávania zameraného na zelenú transformáciu a udržateľný rozvoj a odporúčaním týkajúcim sa iniciatívy Cesty k úspechu v škole. Prístup k cenovo dostupnému a primeranému bývaniu, a to aj prostredníctvom sociálneho bývania, je nevyhnutnou podmienkou na zabezpečenie rovnakých príležitostí. Bezdomovectvo by sa malo riešiť najmä preventívnymi opatreniami, podporou prístupu k trvalému bývaniu a poskytovaním podporných služieb. Včasný a rovnaký prístup k cenovo dostupnej vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti v súlade s odporúčaním Rady z 8. decembra 2022 ([33]) a služby zdravotnej starostlivosti vrátane prevencie a podpory zdravotnej starostlivosti sú obzvlášť dôležité vzhľadom na potenciálne budúce zdravotné riziká a v kontexte starnúcich spoločností. Viac by sa mal využívať potenciál osôb so zdravotným postihnutím prispievať k hospodárskemu rastu a sociálnemu rozvoju, a to v súlade so stratégiou v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím, v ktorej sa členské štáty vyzývajú, aby stanovili ciele v oblasti zamestnanosti a vzdelávania dospelých pre osoby so zdravotným postihnutím. V strategickom rámci EÚ pre Rómov ([34]) sa zdôrazňuje schopnosť marginalizovaných rómskych komunít znížiť nedostatok pracovných síl a zručností a jeho cieľom je znížiť rozdiely v zamestnanosti medzi Rómami a celkovou populáciou aspoň o polovicu. Nové technológie a meniace sa pracoviská v celej Únii umožňujú pružnejšiu organizáciu práce, ako aj lepšiu produktivitu

([30]) Odporúčanie Rady z 8. novembra 2019 o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby (Ú. v. EÚ C 387, 15.11.2019, s. 1).

([31]) Odporúčanie Rady z 30. januára 2023 o primeranom minimálnom príjme zaručujúcom aktívne začleňovanie (Ú. v. EÚ C 41, 3.2.2023, s. 1).

([32]) Odporúčanie Rady z 24. novembra 2020 týkajúce sa odborného vzdelávania a prípravy (OVP) pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť (Ú. v. EÚ C 417, 2.12.2020, s. 1).

([33]) Odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 týkajúce sa prístupu k cenovo dostupnej, vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti (Ú. v. EÚ C 476, 15.12.2022, s. 1).

([34]) Oznámenie Komisie zo 7. októbra 2020 s názvom „Únia rovnosti: strategický rámec EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov“ a odporúčanie Rady z 12. marca 2021 o rovnosti, začleňovaní a účasti Rómov (Ú. v. EÚ C 93, 19.3.2021, s. 1).

a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a zároveň prispievajú k plneniu ekologických záväzkov Únie. Uvedený vývoj takisto prináša na trhy práce nové výzvy, ktoré majú vplyv na pracovné podmienky, zdravie a bezpečnosť pri práci i účinný prístup pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb k primeranej sociálnej ochrane. Členské štáty by v spolupráci so sociálnymi partnermi mali zabezpečiť, aby sa nové spôsoby práce premietli do kvalitných pracovných miest a primeraných zdravých a bezpečných pracovísk a pracovných podmienok, ako aj do rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a aktívneho a zdravého starnutia a aby sa pritom zachovali zavedené pracovné a sociálne práva a posilnil sa európsky sociálny model.

(16) Integrované usmernenia by mali slúžiť ako základ odporúčaní pre jednotlivé krajiny, ktoré Rada adresuje členským štátom. Členské štáty by mali v plnej miere využívať svoje zdroje REACT-EU sprístupnené v súlade s nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2020/2221 ([35]), ktorým sa posilňujú fondy politiky súdržnosti a Fond európskej pomoci pre najodkázanejšie osoby do roku 2023. V dôsledku súčasnej krízy na Ukrajine bolo nariadenie (EÚ) 2020/2221 ďalej doplnené nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/562 ([36]), ako aj ďalšou zmenou nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1060 ([37]), pokiaľ ide o zvýšené zálohové platby na iniciatívu REACT-EU a o nové jednotkové náklady, s cieľom pomôcť urýchliť integráciu ľudí odchádzajúcich z Ukrajiny a vstupujúcich do Únie, ako sa stanovuje v nariadení Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/613 ([38]). Okrem toho by členské štáty mali v programovom období 2021 – 2027 v plnej miere využívať Európsky sociálny fond plus, Európsky fond regionálneho rozvoja, Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti a ďalšie fondy Únie vrátane Fondu na spravodlivú transformáciu a Fondu InvestEU zriadeného nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/523 ([39]), ako aj Nástroj technickej podpory, a to na podporu kvalitných pracovných miest a sociálnych investícií, na boj proti chudobe, sociálnemu vylúčeniu a diskriminácii, na zabezpečenie dostupnosti a začlenenia a na posilnenie príležitostí na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu pracovnej sily, ako aj celoživotného vzdelávania, vysokokvalitného vzdelávania a odbornej prípravy vrátane digitálnej gramotnosti a zručností pre všetkých s cieľom vybaviť občanov vedomosťami a kvalifikáciami, ktoré si vyžaduje digitálne a zelené hospodárstvo. Členské štáty by mali tiež v plnej miere využívať Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii na pomoc pracovníkom, ktorí prišli o zamestnanie, zriadený nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/691 ([40]), na podporu pracovníkov prepustených v dôsledku veľkých reštrukturalizačných udalostí, ako sú sociálno-ekonomické transformácie, ktoré sú výsledkom globálnych trendov, ako aj technologických a environmentálnych zmien. Hoci sú integrované usmernenia adresované členským štátom a Únii, mali by sa vykonávať v partnerstve so všetkými národnými, regionálnymi a miestnymi orgánmi, v úzkej spolupráci s parlamentmi, ako aj so sociálnymi partnermi a zástupcami občianskej spoločnosti.

(17) Výbor pre zamestnanosť a Výbor pre sociálnu ochranu by mali v súlade so svojimi príslušnými mandátmi podľa ZFEÚ monitorovať vykonávanie príslušných politík so zreteľom na usmernenia pre politiky zamestnanosti. Uvedené výbory a prípravné orgány Rady zapojené do koordinácie hospodárskych a sociálnych politík by mali úzko spolupracovať. Malo by sa pokračovať v dialógu medzi Európskym parlamentom, Radou a Komisiou o politikách, najmä pokiaľ ide o usmernenia pre politiky zamestnanosti.

(18) Uskutočnili sa konzultácie s Výborom pre sociálnu ochranu,

([35]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2020/2221 z 23. decembra 2020, ktorým sa mení nariadenie (EÚ) č. 1303/2013, pokiaľ ide o dodatočné zdroje a vykonávacie opatrenia na poskytovanie pomoci na podporu obnovy po kríze spojenej s pandémiou COVID-19 vrátane jej sociálnych dôsledkov a na prípravu zeleného, digitálneho a odolného oživenia hospodárstva (REACT-EU) (Ú. v. EÚ L 437, 28.12.2020, s. 30).

([36]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/562 zo 6. apríla 2022, ktorým sa menia nariadenia (EÚ) č. 1303/2013 a (EÚ) č. 223/2014, pokiaľ ide o Kohézne opatrenia na podporu utečencov v Európe (CARE) (Ú. v. EÚ L 109, 8.4.2022, s. 1).

([37]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1060 z 24. júna 2021, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde plus, Kohéznom fonde, Fonde na spravodlivú transformáciu a Európskom námornom, rybolovnom a akvakultúrnom fonde a rozpočtové pravidlá pre uvedené fondy, ako aj pre Fond pre azyl, migráciu a integráciu, Fond pre vnútornú bezpečnosť a Nástroj finančnej podpory na riadenie hraníc a vízovú politiku (Ú. v. EÚ L 231, 30.6.2021, s. 159).

([38]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/613 z 12. apríla 2022, ktorým sa menia nariadenia (EÚ) č. 1303/2013 a (EÚ) č. 223/2014, pokiaľ ide o zvýšené predbežné financovanie zo zdrojov REACT-EU a zavedenie jednotkových nákladov (Ú. v. EÚ L 115, 13.4.2022, s. 38).

([39]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/523 z 24. marca 2021, ktorým sa zriaďuje Program InvestEU a ktorým sa mení nariadenie (EÚ) 2015/1017 (Ú. v. EÚ L 107, 26.3.2021, s. 30).

([40]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/691 z 28. apríla 2021 o Európskom fonde na prispôsobenie sa globalizácii na pomoc pracovníkom, ktorí prišli o zamestnanie (EGF), ktorým sa zrušuje nariadenie (EÚ) č. 1309/2013 (Ú. v. EÚ L 153, 3.5.2021, s. 48).

PRIJALA TOTO ROZHODNUTIE:

Článok 1

Týmto sa prijímajú usmernenia pre politiky zamestnanosti členských štátov (ďalej len „usmernenia pre politiky zamestnanosti“) uvedené v prílohe. Usmernenia pre politiky zamestnanosti sú súčasťou integrovaných usmernení.

Článok 2

Členské štáty zohľadnia usmernenia pre politiky zamestnanosti vo svojich politikách zamestnanosti a programoch reforiem, ktoré sa predkladajú v súlade s článkom 148 ods. 3 ZFEÚ.

Článok 3

Toto rozhodnutie je určené členským štátom.

V Bruseli 2. decembra 2024

Za Radu

predseda

NAGY M.

PRÍLOHA

Usmernenie č. 5: Zvyšovanie dopytu po pracovnej sile

Členské štáty by mali aktívne podporovať udržateľné sociálne trhové hospodárstvo a uľahčovať a podporovať investície do vytvárania kvalitných pracovných miest a pritom s ohľadom na hlavnú cieľovú hodnotu Únie a národné cieľové hodnoty v oblasti zamestnanosti do roku 2030 využiť aj potenciál spojený s digitálnou a zelenou transformáciou. Na tento účel by mali obmedziť prekážky, ktorým čelia podniky pri zamestnávaní ľudí, podporovať zodpovedné podnikanie a skutočnú samostatnú zárobkovú činnosť a najmä zakladanie a rast mikropodnikov, malých a stredných podnikov, a to aj sprístupnením finančných prostriedkov a využívaním potenciálu obehového hospodárstva založeného na obnoviteľných zdrojoch energie. Členské štáty by mali aktívne podporovať rozvoj sociálneho hospodárstva vrátane sociálnych podnikov a naplno využívať jeho potenciál. Mali by vypracovať príslušné opatrenia a stratégie pre sociálne hospodárstvo, podporovať sociálnu inováciu a podporovať obchodné modely, ktoré vytvárajú kvalitné pracovné príležitosti a generujú sociálny blahobyt, najmä na miestnej úrovni, a to aj v obehovom hospodárstve a na územiach najviac postihnutých prechodom na zelené hospodárstvo, okrem iného cielenou finančnou a technickou podporou.

Pri posilňovaní odolnosti voči možným hospodárskym otrasom a/alebo otrasom na trhu práce alebo pretrvávajúcim štrukturálnym zmenám zohrávajú dôležitú úlohu dobre navrhnuté režimy skráteného pracovného času a podobné opatrenia. Môžu podporiť aj štrukturálne transformácie tým, že uľahčia a podporia procesy reštrukturalizácie a prerozdelenie pracovnej sily z upadajúcich do rozvíjajúcich sa odvetví, čím sa zvýši produktivita a konkurencieschopnosť, zachová sa zamestnanosť a pomôže sa modernizovať hospodárstvo, a to aj prostredníctvom rozvoja súvisiacich zručností. S cieľom podporiť vytváranie pracovných miest a zmenu zamestnania kedykoľvek počas pracovného života a odstrániť nedostatok pracovnej sily a zručností, a to aj vzhľadom na digitálnu a zelenú transformáciu, demografický vývoj, ako aj na vplyv útočnej vojny Ruska proti Ukrajine, by sa mali zvážiť dobre navrhnuté stimuly na prijímanie pracovníkov a na zmenu zamestnania a opatrenia na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu vypracované v spolupráci so sociálnymi partnermi.

Zdaňovanie by sa malo presunúť z práce na iné zdroje, ktoré viac podporujú zamestnanosť a inkluzívny rast a sú v súlade s klimatickými a environmentálnymi cieľmi, a to so zreteľom na prerozdeľovací účinok daňového systému, ako aj jeho účinky na účasť žien na trhu práce, a zároveň by sa mali chrániť príjmy na zabezpečenie primeranej sociálnej ochrany a výdavky na podporu rastu.

Členské štáty vrátane tých, ktoré majú zákonné minimálne mzdy, by mali podporovať kolektívne vyjednávanie o stanovovaní miezd a mali by zabezpečiť účinné zapojenie sociálnych partnerov transparentným a predvídateľným spôsobom, čo umožní, aby mzdy dokázali primerane reagovať na vývoj produktivity, a podporí spravodlivé mzdy umožňujúce dôstojnú životnú úroveň, pričom by sa osobitná pozornosť mala venovať skupinám s nižším a stredným príjmom, aby sa posilnila vzostupná sociálno-ekonomická konvergencia. Mechanizmy stanovovania miezd by mali zohľadňovať aj sociálno-ekonomické podmienky vrátane rastu zamestnanosti, konkurencieschopnosti, kúpnej sily a vývoja v jednotlivých regiónoch a odvetviach. Členské štáty a sociálni partneri by, rešpektujúc vnútroštátne postupy a autonómiu sociálnych partnerov, mali zabezpečiť, aby mali všetci pracovníci primerané mzdy tým, že sa na nich priamo alebo nepriamo budú vzťahovať kolektívne zmluvy alebo primerané zákonné minimálne mzdy, pričom sa zohľadní ich vplyv na konkurencieschopnosť, vytváranie kvalitných pracovných miest, kúpnu silu a chudobu pracujúcich.

Usmernenie č. 6: Zvyšovanie ponuky pracovnej sily a zlepšovanie prístupu k zamestnaniu, ako aj celoživotného získavania zručností a kompetencií

V kontexte digitálnej a zelenej transformácie, demografického vývoja a útočnej vojny Ruska proti Ukrajine by členské štáty mali aj s ohľadom na hlavnú cieľovú hodnotu Únie a národné cieľové hodnoty v oblasti zručností do roku 2030 presadzovať udržateľnosť, produktivitu, konkurencieschopnosť, zamestnateľnosť, inkluzívnosť a rozvoj ľudského kapitálu a zároveň podporovať získavanie zručností a kompetencií v priebehu celého života a reagovať na súčasné a budúce potreby trhu práce. Členské štáty by mali takisto modernizovať svoje systémy vzdelávania a odbornej prípravy a investovať do nich s cieľom poskytovať vysokokvalitné a inkluzívne vzdelávanie a odbornú prípravu vrátane odborného vzdelávania a prípravy, zlepšiť výstupy vzdelávania a poskytovanie príležitostí na rozvíjanie zručností a kompetencií vrátane tých, ktoré sú potrebné na zelenú a digitálnu transformáciu, a zabezpečiť prístup k digitálnemu vzdelávaniu, jazykovej príprave (napr. v prípade utečencov vrátane utečencov z Ukrajiny alebo pri uľahčení prístupu na trh práce v cezhraničných regiónoch)

a k nadobúdaniu podnikateľských zručností. Členské štáty by mali spolupracovať so sociálnymi partnermi, poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy, podnikmi a inými zainteresovanými stranami s cieľom riešiť štrukturálne nedostatky systémov vzdelávania a odbornej prípravy a zlepšiť ich kvalitu a relevantnosť pre trh práce, a to aj cielenou finančnou a technickou podporou. Prispelo by to aj k realizácii zelenej a digitálnej transformácie, riešeniu nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a nedostatku pracovnej sily, a to aj v činnostiach súvisiacich s emisne neutrálnym a digitálnym priemyslom vrátane tých, ktoré sú relevantné pre hospodársku bezpečnosť EÚ, a činnostiach súvisiacich so zelenou transformáciou, ako je zavádzanie energie z obnoviteľných zdrojov alebo obnova budov.

Osobitná pozornosť by sa mala venovať riešeniu výziev súvisiacich s výsledkami v oblasti vzdelávania mladých ľudí, najmä v oblasti základných zručností. Je potrebné prijať opatrenia na riešenie výziev, ktorým čelí učiteľské povolanie, vrátane jeho atraktívnosti, riešenia nedostatku učiteľov a potreby investovať do kompetencií učiteľov a školiteľov v oblasti digitálnych zručností. Systémy vzdelávania a odbornej prípravy by okrem toho mali vybaviť všetkých žiakov kľúčovými kompetenciami vrátane základných a digitálnych zručností, ako aj prierezovými kompetenciami a, vzhľadom na ohrozenie dezinformáciami, aj kritickým myslením, aby sa tak vytvorili základy pre adaptabilitu a odolnosť počas celého života, pričom by sa malo zabezpečiť, aby učitelia boli pripravení rozvíjať tieto kompetencie u žiakov. Členské štáty by mali podporovať prístup dospelých osôb v produktívnom veku k odbornej príprave, zvyšovať povedomie zamestnávateľov o dôležitosti pracovného prostredia, ktoré vychádza v ústrety celoživotnému vzdelávaniu, a zvyšovať stimuly a motiváciu jednotlivcov na odbornú prípravu, a to vo vhodných prípadoch aj prostredníctvom individuálnych vzdelávacích účtov a zabezpečenia ich prenosnosti pri zmenách zamestnania, ako aj prostredníctvom spoľahlivého systému posudzovania kvality odbornej prípravy. Členské štáty by mali preskúmať možnosť využívania mikrocertifikátov na podporu celoživotného vzdelávania a zamestnateľnosti. Mali by každému umožniť predvídať potreby trhu práce a lepšie sa im prispôsobiť, najmä prostredníctvom neustáleho zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie a poskytovania integrovanej profesijnej orientácie a poradenstva, aby sa podporili spravodlivé a nediskriminačné možnosti pri zmene pracovného miesta pre všetkých, posilnili výstupy a produktivita v oblasti zamestnanosti a v sociálnej oblasti, riešili nedostatky na trhu práce a nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, zlepšila celková odolnosť hospodárstva voči otrasom a uľahčili prípadné úpravy.

Členské štáty by mali podporovať rovnaké príležitosti pre všetkých tým, že sa budú zaoberať nerovnosťou v systémoch vzdelávania a odbornej prípravy, a to aj z hľadiska regionálneho pokrytia. Osobitne dôležité je zabezpečiť deťom prístup k cenovo dostupnému a vysokokvalitnému vzdelávaniu a starostlivosti v ranom detstve v súlade s novými „barcelonskými cieľmi“ a s Európskou zárukou pre deti. Členské štáty by ďalej mali zvýšiť celkovú úroveň kvalifikácie, znížiť počet osôb, ktoré predčasne ukončujú vzdelávanie a odbornú prípravu, podporovať rovnaký prístup k vzdelávaniu pre deti zo znevýhodnených skupín a vzdialených regiónov, zvýšiť atraktívnosť odborného vzdelávania a prípravy (OVP), podporovať prístup k terciárnemu vzdelávaniu a jeho ukončenie a zvýšiť počet absolventov, a najmä absolventiek, štúdia v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM), a to v rámci OVP, ako aj v terciárnom vzdelávaní. Mali by sa podporovať aj špičková úroveň a excelentnosť výstupov vzdelávania vzhľadom na ich úlohu pri posilňovaní budúceho inovačného potenciálu EÚ. Členské štáty by mali mladým ľuďom uľahčiť prechod zo vzdelávania do zamestnania prostredníctvom kvalitných stáží a učňovskej prípravy a mali by tiež zvýšiť účasť dospelých na ďalšom vzdelávaní, a to najmä učiacich sa, ktorí pochádzajú zo znevýhodneného prostredia, a najmenej kvalifikovaných osôb, pričom by mali riešiť rodovo špecifické a iné prekážky, ktoré môžu ovplyvniť ich prístup a účasť. Vzhľadom na nové požiadavky digitálnych, zelených a starnúcich spoločností by členské štáty mali zmodernizovať a zvýšiť ponuku a využívanie flexibilného počiatočného a ďalšieho OVP, posilniť v rámci svojich systémov OVP učenie sa na pracovisku okrem iného prostredníctvom dostupnej, kvalitnej a účinnej učňovskej prípravy a podporovať dospelých s nízkou kvalifikáciou, aby si udržali zamestnateľnosť. Mali by sa zabezpečiť možnosti odbornej prípravy, aby sa pracovníci mohli (bezplatne) zúčastňovať na programoch odbornej prípravy v pracovnom čase. Okrem toho by členské štáty mali zvýšiť relevantnosť terciárneho vzdelávania a vo vhodných prípadoch relevantnosť výskumu pre trh práce; zlepšiť monitorovanie a predpovedanie zručností; zlepšiť viditeľnosť a porovnateľnosť zručností a kvalifikácií vrátane tých, ktoré boli získané v zahraničí, a zabezpečiť konzistentnejšie využívanie celoúnijných klasifikácií (t. j. klasifikácie ESCO); a vytvoriť viac možností na uznávanie a potvrdzovanie zručností a kompetencií získaných mimo formálneho vzdelávania a odbornej prípravy, a to aj pre utečencov a osoby so štatútom dočasnej ochrany. Okrem využitia dosiaľ nevyužitého potenciálu domácej pracovnej sily EÚ môže k riešeniu nedostatku zručností a pracovnej sily vrátane nedostatku spojeného so zelenou a digitálnou transformáciou, napríklad v odvetviach STEM a v oblasti zdravotnej a dlhodobej starostlivosti, prispieť aj prilákanie talentov a zručností z krajín mimo EÚ prostredníctvom riadenej migrácie, predchádzanie vykorisťujúcim pracovným podmienkam a boj proti nedeklarovanej práci.

Členské štáty by mali nezamestnaným a neaktívnym osobám poskytovať účinnú, včasnú, koordinovanú a cielenú pomoc založenú na podpore pri hľadaní pracovného miesta, odbornej príprave, zvyšovaní úrovne zručností a rekvalifikácii a zabezpečovaní prístupu k iným podporným službám, pričom by sa osobitná pozornosť mala venovať osobám v zraniteľných situáciách a osobám osobitne zasiahnutým zelenou a digitálnou transformáciou alebo otrasmi na trhu práce. V záujme výrazného zníženia dlhodobej a štrukturálnej nezamestnanosti a jej predchádzania by sa mali čo najskôr, najneskôr však po 18 mesiacoch nezamestnanosti realizovať konkrétne opatrenia, ktoré zahŕňajú hĺbkové individuálne posúdenie nezamestnaných osôb. Nezamestnanosť mladých ľudí a otázka mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET), by sa mali naďalej riešiť predchádzaním predčasnému ukončeniu vzdelávania a odbornej prípravy a štrukturálnym zlepšovaním prechodu zo školy do zamestnania vrátane plného

vykonávania posilnenej záruky pre mladých ľudí, ktorá by mala takisto podporiť kvalitné pracovné príležitosti pre mladých ľudí. Okrem toho by členské štáty mali zintenzívniť úsilie najmä pri zdôrazňovaní nových perspektív do budúcnosti a príležitostí, ktoré zelená a digitálna transformácia ponúka mladým ľuďom na to, aby vstúpili na trh práce a zotrvali na ňom.

Členské štáty by sa mali zamerať na odstránenie prekážok a demotivačných faktorov, ktoré odrádzajú od účasti na trhu práce, a mali by vytvárať stimuly pre účasť na trhu práce, a to najmä pokiaľ ide o osoby s nízkymi príjmami, druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti (často ženy) a osoby, ktoré sú od trhu práce najviac vzdialené. Vzhľadom na veľký nedostatok pracovnej sily v určitých povolaniach a odvetviach (najmä v odvetviach STEM, IKT, zdravotnej a dlhodobej starostlivosti, vzdelávania, dopravy a stavebníctva) by sa členské štáty mali usilovať o zlepšenie ponuky pracovnej sily, najmä presadzovaním primeraných miezd a spravodlivých pracovných podmienok, zabezpečením toho, aby koncepcia daňových a dávkových systémov podporovala účasť na trhu práce a aby aktívne politiky trhu práce boli účinné a prístupné, a zároveň rešpektovať úlohu a autonómiu sociálnych partnerov. Členské štáty by mali podporovať aj prispôsobovanie pracovného prostredia osobám so zdravotným postihnutím okrem iného cielenou finančnou a technickou podporou, informovaním a osvetou, a služby, ktoré im umožňujú zapojiť sa do trhu práce a do života spoločnosti. Mala by sa riešiť otázka rozdielov v zamestnanosti a odmeňovaní žien a mužov, ako aj rodových stereotypov. Členské štáty by mali zabezpečiť rodovú rovnosť a väčšiu účasť žien na trhu práce, a to aj zabezpečením rovnakých príležitostí a kariérneho postupu a odstránením prekážok v prístupe k vedúcim pozíciám na všetkých úrovniach rozhodovania, ako aj bojom proti násiliu a obťažovaniu v práci, čo je problém, ktorý postihuje najmä ženy. Mala by sa zabezpečiť rovnaká odmena za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a mala by sa zabezpečiť transparentnosť odmeňovania. Malo by sa podporovať zosúladenie pracovného, rodinného a súkromného života pre ženy aj mužov, najmä prostredníctvom prístupu k cenovo dostupným a kvalitným službám dlhodobej starostlivosti a službám vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, ako aj prostredníctvom primeraných politík, ktoré sa zaoberajú zmenami vo svete práce spôsobenými digitalizáciou. Členské štáty by mali zabezpečiť, aby rodičia a osoby s opatrovateľskými povinnosťami mali prístup k vhodnej dovolenke z rodinných dôvodov a flexibilným formám organizácie práce, a tak mohli zosúladiť svoj pracovný, rodinný a súkromný život, a mali by podporovať vyvážené využívanie týchto nárokov rodičmi.

Usmernenie č. 7: Zlepšovanie fungovania trhov práce a účinnosť sociálneho dialógu

Členské štáty by mali v spolupráci so sociálnymi partnermi vytvárať spravodlivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky, aby využili dynamickú a produktívnu pracovnú silu a nové pracovné režimy a obchodné modely vo svoj prospech, pričom by mali zabezpečiť rovnováhu medzi právami a povinnosťami. Mali by obmedziť segmentáciu na trhoch práce a predchádzať jej, bojovať proti nedeklarovanej práci a nepravej samostatnej zárobkovej činnosti a podporovať prechod na formy zamestnania na neurčitý čas. Prostredníctvom pravidiel na ochranu zamestnanosti, pracovného práva a inštitúcií by sa malo zabezpečiť tak vhodné prostredie na prijímanie pracovníkov, ako aj potrebná flexibilita pre zamestnávateľov, aby sa mohli rýchlo prispôsobiť meniacim sa hospodárskym podmienkam, pričom by sa zároveň mali ochraňovať pracovné práva a mala by sa zabezpečiť sociálna ochrana, primeraná úroveň bezpečnosti a zdravé, bezpečné a dobre prispôsobené pracovné prostredie pre všetkých pracovníkov. Podpora využívania flexibilných foriem organizácie práce, ako je telepráca, môže prispieť k vyššej miere zamestnanosti a inkluzívnejším trhom práce. Okrem toho by členské štáty mali podporovať pracovníkov, podniky a iných aktérov pri digitálnej transformácii, a to aj prostredníctvom podpory využívania etických a dôveryhodných nástrojov umelej inteligencie. Táto podpora môže siahať od politík zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikáciu pracovníkov pre nové povolania až po stimuly pre spoločnosti, aby vyvíjali a zavádzali technológie, ktoré majú potenciál zvyšovať produktivitu, dopĺňať ľudskú prácu a zmierňovať nedostatok pracovnej sily v kritických odvetviach. Vo všeobecnosti a predovšetkým v kontexte zmeny klímy a digitálnej transformácie je dôležité zabezpečiť dodržiavanie práv pracovníkov, pokiaľ ide o pracovné podmienky (vrátane pracovného času a organizácie práce, ktorá zohľadňuje vlny horúčav), duševné zdravie na pracovisku a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Malo by sa zabrániť pracovnoprávnym vzťahom, ktoré vedú k neistým pracovným podmienkam, okrem iného v prípade pracovníkov platforiem, a to zabezpečením spravodlivosti, transparentnosti a zodpovednosti pri používaní algoritmov a bojom proti zneužívaniu atypických zmlúv. V prípadoch nespravodlivého prepustenia by sa mal zabezpečiť prístup k účinnému a nestrannému urovnávaniu sporov a právo na nápravu vrátane primeranej kompenzácie v náležitých prípadoch.

Politiky by sa mali zameriavať na zlepšenie a podporu účasti na trhu práce, zosúlaďovanie ponúkaných a požadovaných pracovných miest a zmeny zamestnania, tiež s ohľadom na demografický vývoj, a to aj v znevýhodnených regiónoch. Členské štáty by mali účinne aktivovať osoby, ktoré sa môžu zapojiť, a umožniť im účasť na trhu práce, a to predovšetkým nedostatočne zastúpené skupiny, ako sú ženy a mladí ľudia, ako aj ľudia v zraniteľných situáciách, ako sú osoby s nižšou úrovňou zručností a dlhodobo nezamestnaní, osoby so zdravotným postihnutím, osoby s migrantským pôvodom vrátane osôb so štatútom dočasnej ochrany, osoby z marginalizovaných rómskych komunít a starší pracovníci. Členské štáty by mali posilniť rozsah a účinnosť aktívnych politík trhu práce zlepšením ich zamerania, dosahu a pokrytia a ich lepším prepojením so sociálnymi službami, s odbornou prípravou a podporou príjmu nezamestnaných osôb, kým si hľadajú prácu, a to na základe ich práv a povinností. Členské štáty by mali čo najlepšie využiť finančnú a technickú podporu EÚ,

aby tak posilnili kapacitu verejných služieb zamestnanosti, aby mohli uchádzačom o zamestnanie poskytovať včasnú pomoc prispôsobenú ich individuálnym potrebám, reagovať na súčasné a budúce potreby trhu práce a zavádzať systémy riadenia založené na výsledkoch, čím sa podporí ich schopnosť používať údaje a digitálnu technológiu. V tejto súvislosti zohrávajú úlohu aj súkromné služby zamestnanosti.

Členské štáty by mali nezamestnaným poskytovať primerané dávky v nezamestnanosti počas primeraného obdobia v súlade s ich príspevkami a vnútroštátnymi pravidlami oprávnenosti. Dávky v nezamestnanosti by nemali odrádzať od rýchleho návratu do zamestnania a mali by ich sprevádzať aktívne politiky trhu práce vrátane opatrení na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu, a to aj vzhľadom na nedostatok pracovnej sily a zručností.

Mobilita učiacich sa, učňov a pracovníkov by sa mala zvýšiť a primerane podporovať, najmä v prípade účastníkov odborného vzdelávania a prípravy, ktorí s ňou majú menej skúseností, aby sa zlepšili ich zručnosti a zamestnateľnosť, využil plný potenciál európskeho trhu práce, prispelo sa ku konkurencieschopnosti na úrovni EÚ a zároveň sa bojovalo proti prípadným nepriaznivým demografickým vplyvom mobility (vrátane úniku mozgov). Mali by sa riešiť výzvy spojené s mobilitou pracovnej sily v rámci EÚ vrátane postupov uznávania odborných kvalifikácií alebo prevodu nadobudnutých práv v oblasti sociálneho zabezpečenia. Mali by sa zabezpečiť spravodlivé a dôstojné podmienky pre všetkých, ktorí vykonávajú cezhraničnú činnosť, a to predchádzaním diskriminácii a zabezpečením rovnakého zaobchádzania, presadzovaním vnútroštátnych právnych predpisov a právnych predpisov EÚ a zintenzívnením administratívnej spolupráce medzi vnútroštátnymi správnymi orgánmi, pokiaľ ide o mobilných pracovníkov, a to s využitím pomoci Európskeho orgánu práce.

V prípadoch dočasného uzavretia hraníc z dôvodu ochrany verejného zdravia by sa mala podporovať mobilita pracovníkov v kritických povolaniach, ako aj mobilita cezhraničných, sezónnych a vyslaných pracovníkov. Členské štáty by mali v súlade so svojimi vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou zlepšiť možnosti legálnej migrácie a zabezpečiť účinnú integračnú politiku pre pracovníkov a ich rodiny, ktorá by zahŕňala vzdelávanie a odbornú prípravu vrátane jazykovej prípravy, zamestnanosť, zdravie a bývanie.

Členské štáty by sa okrem toho mali usilovať o vytvorenie vhodných podmienok pre nové formy práce a využívať ich potenciál pre tvorbu pracovných miest a zároveň zabezpečiť ich súlad s existujúcimi sociálnymi právami. Mali by poskytovať poradenstvo a usmernenia týkajúce sa práv a povinností, ktoré sa uplatňujú v súvislosti s atypickými zmluvami a novými formami práce a teleprácou, ako je práca cez digitálne pracovné platformy a telepráca. V tejto súvislosti môžu zohrávať kľúčovú úlohu sociálni partneri a členské štáty by ich mali podporovať pri oslovovaní a zastupovaní ľudí v atypickej práci a nových formách práce. Členské štáty by okrem toho v súvislosti s výzvami vyplývajúcimi z nových spôsobov organizácie práce – vrátane používania digitálnych technológií a umelej inteligencie –, ako je algoritmické riadenie, dohľad nad pracovníkmi a telepráca, mali zvážiť poskytovanie podpory pri presadzovaní práva, napríklad prostredníctvom usmernení alebo špecializovanej odbornej prípravy pre inšpektoráty práce. Kľúčom k rozvoju a dodržiavaniu práv pracovníkov v kontexte procesov digitalizácie a pri používaní umelej inteligencie a algoritmov pri organizácii práce a pracovných vzťahoch je účinné presadzovanie práv na informácie a konzultácie a kolektívne vyjednávanie.

Na základe existujúcich vnútroštátnych postupov by členské štáty mali posilňovať demokraciu na pracovisku a zabezpečiť priaznivé prostredie pre bipartitný a tripartitný sociálny dialóg na všetkých úrovniach, a to vrátane kolektívneho vyjednávania, vo verejnom a súkromnom sektore v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo vnútroštátnou praxou, po konzultácii a v úzkej spolupráci so sociálnymi partnermi, pričom by sa mala rešpektovať ich autonómia. Členské štáty by mali systematicky, zmysluplne a včas zapájať sociálnych partnerov do navrhovania a vykonávania politík zamestnanosti, sociálnych a v relevantných prípadoch hospodárskych a iných verejných politík, a to aj pokiaľ ide o stanovenie a aktualizáciu zákonných minimálnych miezd. Členské štáty by mali podporovať širší rozsah kolektívneho vyjednávania, okrem iného podporou budovania a posilňovania kapacít sociálnych partnerov, umožniť účinné kolektívne vyjednávanie na všetkých vhodných úrovniach a podporovať koordináciu medzi týmito úrovňami a naprieč nimi. Sociálni partneri by sa mali povzbudzovať k tomu, aby rokovali o kolektívnych zmluvách v záležitostiach, ktoré sa ich týkajú, a aby takéto zmluvy uzatvárali, pričom sa v plnej miere uznáva ich autonómia a právo na kolektívnu akciu. Úloha sociálnych partnerov je kľúčová pri navrhovaní a vykonávaní vyvážených riešení, ktoré uľahčujú spravodlivý prechod na dekarbonizované hospodárstvo.

Členské štáty by v relevantných prípadoch a na základe existujúcich vnútroštátnych postupov mali zohľadniť príslušné skúsenosti organizácií občianskej spoločnosti v oblasti zamestnanosti a sociálnych otázok.

Usmernenie č. 8: Presadzovanie rovnakých príležitostí pre všetkých, podpora sociálneho začlenenia a boj proti chudobe

Členské štáty by mali podporovať inkluzívne trhy práce, ktoré sú prístupné pre všetkých, a to zavedením účinných opatrení na odstránenie všetkých foriem diskriminácie a na zabezpečenie rovnakých príležitostí pre všetkých, a najmä pre skupiny osôb, ktoré sú na trhu práce nedostatočne zastúpené, pričom náležitú pozornosť treba venovať regionálnemu a územnému rozmeru. Mali by zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o zamestnanie, pomoc uchádzačom o zamestnanie, sociálnu ochranu, zdravotnú starostlivosť, vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve, dlhodobú starostlivosť, vzdelávanie a prístup k tovaru a službám vrátane bývania, bez ohľadu na rod, rasový alebo etnický pôvod, náboženstvo alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu.

Členské štáty by mali zmodernizovať systémy sociálnej ochrany tak, aby podporovali primeranú, účinnú, efektívnu a udržateľnú sociálnu ochranu pre všetkých, a to vo všetkých etapách života, podporovať sociálne začlenenie a vzostupnú sociálnu mobilitu, stimulovať účasť na trhu práce, podporovať sociálne investície, bojovať proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu a riešiť nerovnosti, a to aj koncipovaním svojich daňových a dávkových systémov a posúdením distribučného vplyvu politík. Účinnosť systémov sociálnej ochrany sa zlepší doplnením univerzálnych prístupov o cielené prístupy. Modernizácia systémov sociálnej ochrany by sa mala zamerať aj na zlepšenie ich odolnosti voči mnohostranným výzvam. Osobitná pozornosť by sa mala venovať zraniteľným domácnostiam, ktoré sú postihnuté zelenou a digitálnou transformáciou a vysokými životnými nákladmi vrátane nákladov na bývanie a energiu. Členské štáty by mali vzhľadom na nárast atypických foriem práce ďalej riešiť nedostatky v prístupe pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb k sociálnej ochrane.

Členské štáty by mali rozvíjať a integrovať tri oblasti aktívneho začlenenia: primeranú podporu príjmu, inkluzívne trhy práce a prístup ku kvalitným podporným službám s cieľom uspokojiť individuálne potreby. Systémami sociálnej ochrany by sa mali zabezpečovať primerané dávky minimálneho príjmu pre všetky osoby, ktoré nemajú dostatočné zdroje, a presadzovať sociálne začlenenie podporou a motivovaním ľudí, aby sa aktívne zapájali do trhu práce a do života spoločnosti, a to aj cieleným poskytovaním sociálnych služieb. Nevyhnutnou podmienkou na zabezpečenie rovnakých príležitostí je prístup k cenovo dostupnému a prístupnému bývaniu a ku kvalitným službám, ako je vzdelávanie a starostlivosť v ranom detstve, mimoškolská starostlivosť, vzdelávanie, odborná príprava a zdravotná a dlhodobá starostlivosť. V súlade s hlavnou cieľovou hodnotou Únie a národnými cieľovými hodnotami v oblasti znižovania chudoby do roku 2030 by sa osobitná pozornosť mala venovať boju proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu vrátane chudoby pracujúcich. Chudoba a sociálne vylúčenie detí by sa mali riešiť predovšetkým komplexnými a integrovanými opatreniami, a to aj prostredníctvom úplného vykonávania Európskej záruky pre deti. Členské štáty by mali zabezpečiť, aby mal každý vrátane detí prístup ku kvalitným základným službám. V prípade osôb, ktoré sa nachádzajú v núdzi alebo v zraniteľnej situácii, by mali tiež zabezpečiť prístup k primeranému a cenovo dostupnému bývaniu vrátane sociálneho bývania alebo k pomoci pri bývaní. Mali by zabezpečiť čistú a spravodlivú energetickú transformáciu a riešiť energetickú chudobu ako čoraz významnejšiu formu chudoby, a to vo vhodných prípadoch aj prostredníctvom cielených podporných opatrení zameraných na domácnosti v zraniteľných situáciách. Členské štáty by mali vo vhodných prípadoch účinne využívať finančné prostriedky a technickú podporu EÚ na investovanie do sociálneho bývania alebo pomoci pri bývaní, obnovy bývania a sprievodných služieb a riešiť naliehavú potrebu cenovo dostupného a primeraného bývania. V súvislosti s týmito službami by sa mali zohľadňovať osobitné potreby osôb so zdravotným postihnutím vrátane prístupnosti. Bezdomovectvo by sa malo riešiť najmä preventívnymi opatreniami a podporou prístupu k trvalému bývaniu a poskytovaním podporných služieb.

Členské štáty by mali zabezpečiť včasný prístup k cenovo dostupnej a vysokokvalitnej preventívnej a liečebnej zdravotnej starostlivosti a dlhodobej starostlivosti a zároveň zabezpečiť dlhodobú udržateľnosť. V kontexte rastúceho dopytu po dlhodobej starostlivosti, ktorý súvisí aj s demografickým vývojom, by sa mali riešiť nedostatky v primeranosti, ako aj nedostatok pracovnej sily a zlé pracovné podmienky.

V súvislosti s útočnou vojnou Ruska proti Ukrajine a v súlade s aktiváciou smernice Rady 2001/55/ES ([1]) by členské štáty mali poskytovať primeranú úroveň ochrany vysídleným osobám z Ukrajiny. V prípade maloletých osôb bez sprievodu by rovnako mali vykonať potrebné opatrenia. V súlade s Európskou zárukou pre deti by sa mal zabezpečiť prístup vysídlených detí k vzdelávaniu a starostlivosti v ranom detstve a k iným kľúčovým službám.

([1]) Smernica Rady 2001/55/ES z 20. júla 2001 o minimálnych štandardoch na poskytovanie dočasnej ochrany v prípade hromadného prílevu vysídlených osôb a o opatreniach na podporu rovnováhy úsilia medzi členskými štátmi pri prijímaní takýchto osôb a znášaní z toho vyplývajúcich dôsledkov (Ú. v. ES L 212, 7.8.2001, s. 12).

V súvislosti s rastúcou dlhovekosťou a demografickým vývojom by členské štáty mali zaistiť primeranosť a udržateľnosť dôchodkových systémov pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby tým, že sa pre ženy a mužov zabezpečia rovnaké príležitosti na nadobudnutie a vznik dôchodkových práv, a to aj prostredníctvom doplnkových systémov, aby sa zaručil primeraný príjem v starobe. Dôchodkové reformy by sa mali podporovať politikami zacielenými na zníženie rozdielu v dôchodkoch žien a mužov, podporu aktívneho a zdravého starnutia a predĺženie pracovného života, ako je napríklad zvyšovanie skutočného veku odchodu do dôchodku, najmä uľahčením účasti na trhu práce a prispôsobením pracovných podmienok potrebám starších pracovníkov. Členské štáty by mali nadviazať konštruktívny dialóg so sociálnymi partnermi a s ďalšími príslušnými zainteresovanými stranami a umožniť časovo primerané zavádzanie reforiem.