C/2025/120

10.1.2025

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Návrh rozhodnutia Rady o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov

[COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE)]

(C/2025/120)

Spravodajca: **Giovanni MARCANTONIO**

Poradkyňa	Ester DINI
Legislatívny postup	EU Law Tracker
Žiadosť o konzultáciu	15. 7. 2024
Právny základ	článok 148 Zmluvy o fungovaní Európskej únie
Dokumenty Európskej komisie	COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE)
Príslušné ciele udržateľného rozvoja	Cieľ udržateľného rozvoja 1 – Žiadna chudoba Cieľ udržateľného rozvoja 5 – Rodová rovnosť Cieľ udržateľného rozvoja 8 – Dôstojná práca a hospodársky rast Cieľ udržateľného rozvoja 10 – Odstraňovanie nerovností
Príslušná sekcia	sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
Prijaté v sekcii	3. 10. 2024
Prijaté na plenárnom zasadnutí	23. 10. 2024
Plenárne zasadnutie č.	591
Výsledok hlasovania (za/proti/zdržalo sa)	239/0/3

1. ODPORÚČANIA

Európsky hospodársky a sociálny výbor (EHSV):

1.1. víta návrh rozhodnutia Rady o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov s cieľom podporiť konkurencieschopné a udržateľné hospodárstvo. S potešením víta skutočnosť, že tieto usmernenia boli aktualizované a zahŕňajú viac prvkov v súlade s novými potrebami trhu práce;

1.2. zdôrazňuje, že je potrebné usilovať sa o dosiahnutie vzostupnej konvergencie a posilniť úlohu európskeho semestra pri podpore účinných a koordinovaných reakcií hospodárskej politiky. V tejto súvislosti vyjadruje nádej, že ukazovatele, ktoré európsky semester využíva na analýzu sociálnej situácie v jednotlivých členských štátoch, majú rovnakú mieru dôležitosti ako makroekonomické ukazovatele, a vyzýva na monitorovanie, aby sa zabezpečilo, že účinky nového rámca správy hospodárskych záležitostí neohrozia vykonávanie usmernení pre politiky zamestnanosti členských štátov a dosiahnutie cieľov Európskeho piliera sociálnych práv a cieľov do roku 2030;

1.3. v súvislosti s návrhom odporúčania Rady zdôrazňuje, že je potrebné posilniť úlohu sociálnych partnerov (prostredníctvom sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania) a prípadne zapojiť organizácie občianskej spoločnosti do navrhovania a vykonávania reforiem a politík zamestnanosti;

1.4. poukazuje na to, že je mimoriadne dôležité podporovať a zvyšovať ponuku pracovnej sily a zlepšovať prístup k zamestnaniu a kvalitným pracovným miestam, a to aj vzhľadom na rastúce ťažkosti, s ktorými sa podniky stretávajú pri hľadaní potrebných zamestnancov. Je nutné stimulovať väčšiu účasť na trhu práce, najmä medzi mladými ľuďmi, ženami a staršími osobami, presadzovať opatrenia na podporu zamestnanosti vrátane samostatnej zárobkovej činnosti a usilovať sa o zlepšenie legálnych možností migrácie za prácou;

1.5. podporuje výzvu Komisie, aby členské štáty posilnili politiky v oblasti začlenenia zamerané na presadzovanie rovnakých príležitostí na prístup k zamestnaniu a ku kariérnemu rastu. Takéto príležitosti majú zásadný význam pri stimulovaní väčšej účasti a inkluzívnejších trhov práce, ako aj udržateľného a spravodlivého rastu s cieľom integrovať tie skupiny, ktoré sú najviac zraniteľné a ohrozené vylúčením;

1.6. zdôrazňuje význam posilňovania zručností v súvislosti s prebiehajúcou zelenou a digitálnou transformáciou a potrebu uznať a zabezpečiť právo na celoživotné vzdelávanie a účinný prístup ku kvalitnému celoživotnému vzdelávaniu a odbornej príprave. Podčiarkuje dôležitosť základných zručností, ktoré sú nevyhnutné na profesijné začlenenie;

1.7. poukazuje na naliehavú potrebu zabezpečiť spravodlivé a dôstojné mzdy a súčasne rešpektovať vnútroštátne postupy a autonómiu sociálnych partnerov v súlade s produktivitou a konkurencieschopnosťou presadzovaním kolektívneho vyjednávania, účinného zapojenia sociálnych partnerov a prijatia účinných nástrojov na zber údajov, ako aj meraním a monitorovaním úrovne a vývoja miezd na vnútroštátnej úrovni;

1.8. dúfa, že členské štáty budú podporovať a monitorovať zavádzanie a využívanie umelej inteligencie v pracovnom prostredí vrátane algoritmického riadenia s cieľom presadzovať jej etické a sociálne udržateľné využívanie, a súčasne zavedú vhodné nástroje na posudzovanie jej vplyvu na pracovné miesta a organizáciu práce a možných vplyvov z hľadiska príležitostí a potenciálnych rizík. Vzhľadom na mimoriadny rozsah tejto inovácie je žiaduca väčšia koordinácia národných stratégií, začínajúc výmenou skúseností a hodnotení a plným zapojením sociálnych partnerov;

1.9. zdôrazňuje, že je dôležité, aby členské štáty modernizovali nástroje sociálnej ochrany (vzhľadom na veľké zmeny v spoločnosti, ako sú demografické zmeny a rastúca chudoba) a prispôsobili sa novým formám zamestnávania, a to aj zabezpečením sociálnej ochrany všetkých pracovníkov, účinnejšou koncepciou daňových systémov a systémov dávok a monitorovaním redistributívneho vplyvu politík;

1.10. v tejto súvislosti vyzýva členské štáty, aby zaviedli a posilnili politiky zamerané na podporu cenovo prístupného, dostupného a primeraného bývania, ako aj opatrenia na predchádzanie bezdomovectvu a jeho zmiernenie, a to aj prostredníctvom nástrojov, ktoré sú sprístupnené vďaka fondom EÚ;

1.11. vyzýva členské štáty, aby zvýšili kvalitu trhov práce posilnením účinnosti politík zameraných na boj proti nelegálnej práci a na podporu kvalitných pracovných miest vrátane zdravia a bezpečnosti na pracovisku a na predchádzanie rozširovaniu neformálnych a neistých pracovných podmienok.

2. **VYSVETĽUJÚCE POZNÁMKY**

Argumenty na podporu odporúčaní 1.1 a 1.2

2.1. Európska komisia v rámci jarného balíka európskeho semestra 2024 poskytuje členským štátom strategické usmernenia na podporu budovania silného hospodárstva odolného voči budúcim zmenám, ktoré dokáže zabezpečiť konkurencieschopnosť, odolnosť a vytváranie kvalitných pracovných miest. V usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov na rok 2024 sa stanovujú spoločné priority pre vnútroštátne politiky zamestnanosti a sociálne politiky s cieľom dosiahnuť ich spravodlivejšiu a inkluzívnejšiu podobu v rámci vzostupnej sociálnej a hospodárskej konvergencie a posilnenia úlohy, ktorú európsky semester prevzal za posledných päť rokov pri podpore účinných a koordinovaných reakcií hospodárskej politiky.

2.2. Usmernenia na rok 2023 boli aktualizované a zahŕňajú opatrenia na riešenie nedostatku zručností a pracovnej sily a zlepšenie základných a digitálnych zručností. Zahŕňajú aj nové technológie, umelú inteligenciu a algoritmické riadenie a ich vplyv na svet práce. Usmernenia okrem toho odkazujú na nedávne politické iniciatívy v oblastiach s osobitným významom, ako je práca pre platformy, sociálne hospodárstvo a dostupné bývanie.

2.3. V novom rámci správy hospodárskych záležitostí sa zároveň stanovujú usmernenia a rozhodnutia v oblasti fiškálnej politiky zamerané na posilnenie udržateľnosti dlhu členských štátov a podporu inkluzívneho a udržateľného rastu všetkých štátov prostredníctvom obozretnej fiškálnej politiky a zároveň zabezpečenie toho, aby bol rast čistých výdavkov v súlade s požiadavkami na úpravu stanovenými v novom rámci riadenia. V tejto súvislosti je dôležité monitorovať a zabezpečiť, aby účinky nového rámca správy hospodárskych záležitostí neohrozovali plnenie usmernení pre politiky zamestnanosti členskými štátmi ani dosiahnutie cieľov Európskeho piliera sociálnych práv a cieľov do roku 2030;

Argumenty na podporu odporúčania 1.3 (usmernenie 8)

2.4. Sociálny dialóg zohráva zásadnú úlohu pri formovaní hospodárskych, pracovných a sociálnych politík zameraných na podporu vzostupnej konvergencie životnej úrovne a pracovných podmienok medzi členskými štátmi a v rámci nich, ako aj pri účinnej reakcii na výzvy v oblasti zamestnanosti, ktorým Európa čelí ([1]). S odvolaním sa na predchádzajúce stanoviská ([2]) EHSV zdôrazňuje, že v štruktúrach a procesoch sociálneho dialógu na európskej i vnútroštátnej úrovni by sa mala plne uznať a rešpektovať osobitná úloha sociálnych partnerov. V situáciách, kde sa táto úloha stále javí ako nedostatočná, je potrebné podporovať regulačný a inštitucionálny rámec s cieľom posilniť sociálny dialóg a zvýšiť rozsah kolektívneho vyjednávania v súlade s ustanoveniami smernice o primeraných minimálnych mzdách.

Argumenty na podporu odporúčania 1.4 (usmernenie 5)

2.5. Hoci trh práce vykazoval v roku 2023 dobré výsledky, rastúci nedostatok pracovnej sily a zručností brzdí hospodársky rast a konkurencieschopnosť a hrozí, že sa zelená a digitálna transformácia spomalia. V druhom štvrťroku 2023 dosiahla miera voľných pracovných miest 2,7 %, čo je nad priemerným 1,7 % za obdobie 2013 – 2019 ([3]). Preto je potrebné rozvíjať širšiu a rozsiahlejšiu účasť európskych občanov na zamestnanosti, začínajúc mladými ľuďmi. Členské štáty by sa mali zaviazať k tomu, že budú účinnejšie podporovať nielen inkluzívne a kvalitné vzdelávanie a odbornú prípravu, ktoré sa aktualizujú podľa potrieb sveta práce, a zároveň posilňovať mentorské, poradenské a konzultačné činnosti vykonávané verejnými a súkromnými službami zamestnanosti, ale aj zavádzať kvalitnejšie nástroje na integráciu mladých ľudí do zamestnania, ako je učňovská príprava a stáže. Takisto by sa mali zaviazať, že budú podporovať samostatnú zárobkovú činnosť a intelektuálnu a odbornú prácu, ktorých miera využívania sa v posledných rokoch výrazne znížila, najmä medzi mladými ľuďmi.

2.6. Mobilita pracovnej sily v rámci EÚ a mimo nej je príležitosťou na riešenie neuspokojených potrieb v súvislosti s pracovnou silou a zručnosťami. Od členských štátoch sa vyžaduje, aby sa vo väčšej miere zamerali na posilnenie nástrojov na riadenie migrácie z krajín mimo EÚ (podporou legálnych spôsobov vstupu do EÚ), posilnenie monitorovania a predvídania potrieb v oblasti zamestnanosti, zlepšenie postupov uznávania kvalifikácií získaných v krajinách mimo EÚ a zefektívnenie nástrojov prevencie v oblasti vykorisťovania a nelegálnej práce, ktoré sa týkajú predovšetkým pracovníkov z tretích krajín. Zároveň by sa mali zaviazať, že zabezpečia účinnejšie začleňovanie zahraničných pracovníkov do európskeho trhu práce. Nedostatočné uznávanie formálnych kvalifikácií a jazykové bariéry naďalej patria medzi hlavné prekážky úplnej integrácie do trhu práce ([4]).

([1]) Návrh na odporúčanie Rady týkajúce sa posilnenia sociálneho dialógu v Európskej únii, COM(2023) 38 final.

([2]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Návrh na odporúčanie Rady týkajúce sa posilnenia sociálneho dialógu v Európskej únii [COM(2023) 38 final – 2023/0012 (NLE)] – Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Posilnenie sociálneho dialógu v Európskej únii: využitie jeho plného potenciálu na riadenie spravodlivej transformácie [COM(2023) 40 final] (Ú. v. EÚ C 228, 29.6.2023, s. 87).

([3]) *Spoločná správa o zamestnanosti za rok 2024*.

([4]) Stanovisko Európsky hospodársky a sociálny výbor – Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o mobilite zručností a talentov [COM(2023) 715 final] – Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa zriaďuje okruh talentov EÚ [(COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)] – Návrh odporúčania Rady: Európa v pohybe – príležitosti vzdelávacej mobility pre všetkých [COM(2023) 719 final] – Odporúčanie Komisie o uznávaní kvalifikácií štátnych príslušníkov tretích krajín [C(2023) 7700 final] (Ú. v. EÚ C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

Argumenty na podporu odporúčania 1.5 (usmernenia 6 a 8)

2.7. Napriek rastu zamestnanosti v posledných rokoch sú rodové nerovnosti na trhu práce naďalej rozšírené a prejavujú sa v úrovni zamestnanosti, ako aj v rozdieloch v odmeňovaní a dôchodkoch. Na niektoré odvetvia a povolania majú naďalej vplyv zlé pracovné podmienky a nízke mzdy a viac žien má tendenciu pracovať na čiastočný úväzok vrátane nedobrovoľnej práce na čiastočný úväzok. Rodové nerovnosti je potrebné odstrániť účinným vykonávaním smernice o transparentnosti odmeňovania, a to aj prostredníctvom daňových stimulov, aby sa zvýšila účasť žien na trhu práce. Je dôležité, aby sa členské štáty zaviazali zlepšiť dostupnosť kvalitného a cenovo dostupného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve a služieb dlhodobej starostlivosti, ako aj opatrení na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a spravodlivého rozdelenia opatrovateľských povinností medzi mužov a ženy.

2.8. Väčšie úsilie by sa malo vynaložiť aj na podporu zamestnávania osôb so zdravotným postihnutím. V roku 2022 predstavoval v EÚ rozdiel v zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím a bez neho 21,4 percentuálneho bodu, pričom miera nezamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím bola takmer dvakrát vyššia ako u osôb bez zdravotného postihnutia ([5]). V súlade so stratégiou v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030 ([6]) je potrebné vynaložiť ďalšie úsilie na zabezpečenie začlenenia do trhu práce aktívnymi politikami zamestnanosti, na rozvoj potenciálu sociálnych podnikov, ktoré môžu zohrávať dôležitú úlohu na trhu práce EÚ, a boj proti stereotypom, aby sa zabezpečil prístup osôb so zdravotným postihnutím k pracovným príležitostiam, ktoré spĺňajú ich potreby.

Argumenty na podporu odporúčania 1.6 (usmernenie 6)

2.9. Vzhľadom na veľké hospodárske a sociálne zmeny, ktoré priniesla zelená a digitálna transformácia, starnutie obyvateľstva a transformácia pracovných modelov, naliehavo treba prijať opatrenia na podporu rozvoja jednotlivcov, ich zručností a zamestnateľnosti, a to prostredníctvom zlepšovania ich základných a celoživotných zručností a kompetencií. V Európe zostáva problémom len 37,4 % účasť dospelých na odbornej príprave, čo je výrazne pod cieľom 60 %, ktorý sa má dosiahnuť do roku 2030 podľa akčného plánu Európskeho piliera sociálnych práv. ([7]). Je potrebné posilniť kvalitu ponuky odbornej prípravy, pokiaľ ide o obsah, metodiku a nástroje, aby zodpovedala požiadavkám z hľadiska zručností, ktoré spoločnosti potrebujú, a zamestnateľnosti pracovníkov, a aby sa podporila väčšia účasť, a to aj prostredníctvom využívania nových technológií. Takisto by sa mali podporiť nástroje na vytváranie užšieho prepojenia medzi odbornou prípravou a kariérnym postupom a na podporu analýzy individuálnych zručností a rozvoja, ako aj zavádzania a uznávania mikrocertifikátov v súlade s odporúčaniami Rady o individuálnych vzdelávacích účtoch. Okrem toho by sa mala primeranými zdrojmi posilniť úloha verejných aj súkromných služieb zamestnanosti. Ako sa uvádza v predchádzajúcich stanoviskách, musí sa uznať a zabezpečiť právo na celoživotné vzdelávanie a účinný prístup ku kvalitnému celoživotnému vzdelávaniu a odbornej príprave ([8]), a to aj hodnotením nových nástrojov, ako je platená dovolenka na odbornú prípravu.

2.10. Najmä v prípade pracovníkov, ktorí budú pravdepodobne najviac zasiahnutí prebiehajúcimi zmenami, a tých, ktorých zamestnateľnosť je nízka, je potrebné posilniť všetky nástroje na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu, a to pomocou cielených aktívnych politických intervencií vzdelávacej, ale aj poradenskej povahy, ktoré sa týkajú aktívnej podpory pri hľadaní zamestnania. Mal by sa využiť potenciál, ktorý ponúkajú aplikácie umelej inteligencie na prispôsobenie politických intervencií, a mali by sa zaviesť nástroje umožňujúce účinné a spoľahlivé monitorovanie vplyvu vzdelávacích opatrení, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu a zmenu zamestnania.

2.11. Obzvlášť naliehavé je zabezpečiť digitálnu odbornú prípravu, a to pre dospelých aj mladých ľudí. Zavádzanie aplikácií umelej inteligencie na pracovisku bude mať ešte väčší význam na aktualizáciu digitálnych a technologických zručností obyvateľstva. Členské štáty by mali prijať rozhodnejšie opatrenia na riešenie tejto výzvy, a to zlepšením digitálnych zručností žiakov a dospelých všetkých vekových kategórií a rozvojom ekosystémov digitálneho vzdelávania a odbornej prípravy podporovaných kľúčovými podpornými faktormi, ako je vysokorýchlostné pripojenie pre školy, vybavenie a odborná príprava učiteľov.

([5]) *Spoločná správa o zamestnanosti za rok 2024*.
([6]) *Balík opatrení v oblasti zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím na zlepšenie výsledkov osôb so zdravotným postihnutím na trhu práce*, Európska komisia.
([7]) *Spoločná správa o zamestnanosti za rok 2024*.
([8]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Návrh rozhodnutia Rady o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov [COM(2023) 599 final – 2023/0173 (NLE)] (Ú. v. EÚ C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj).

2.12. Je mimoriadne dôležité urýchliť modernizáciu vzdelávacích systémov na všetkých úrovniach, ako aj systémov odborného vzdelávania a prípravy, aby sa zabezpečilo, že budú spĺňať potreby podnikov v oblasti súčasných a budúcich zručností, a to aj vzhľadom na vplyv aplikácií umelej inteligencie. Zlepšiť sa musí poskytovanie odbornej prípravy v oblasti tvrdých zručností, najmä v odvetviach STEM, ako aj v oblasti mäkkých zručností, aby sa nové generácie pripravili na prácu v kontexte rastúcej integrácie medzi ľuďmi a technológiami. Zároveň je nevyhnutné posilniť aj základné zručnosti, ktoré sú najlepším spôsobom, ako zaručiť vstup do pracovného života. Čítanie, písanie, rozprávanie a počítanie sú základnými zručnosťami pre úspešnú profesijnú integráciu, najmä pre ľudí zo znevýhodneného prostredia.

Argumenty na podporu odporúčania 1.7 (usmernenia 5 a 6)

2.13. Napriek rastu nominálnych miezd sa reálne mzdy takmer vo všetkých členských štátoch znížili v dôsledku inflácie ([9]). Kľúčovým problémom zostáva aj chudoba pracujúcich. Okrem monitorovania a zmierňovania negatívneho vplyvu inflácie na kúpnu silu pracovníkov treba zvýšiť účinnosť nástrojov určených na zabezpečenie spravodlivých a dôstojných miezd, ktoré reagujú aj na vývoj produktivity, a to nielen pre osoby s nízkymi mzdami, ale aj pre všetkých, ktorí zarábajú priemernú mzdu a ktorých kúpna sila bola v posledných rokoch ovplyvnená inflačnými tlakmi. Je dôležité, aby členské štáty v plnej miere vykonávali smernicu o primeraných minimálnych mzdách.

2.14. EHSV sa domnieva, že členské štáty by mali umožniť, podporovať a presadzovať kolektívne vyjednávanie v tejto oblasti, posilniť úlohu sociálnych partnerov a určiť vhodné nástroje na meranie úrovne pokrytia kolektívnym vyjednávaním, ktoré je v mnohých krajinách stále nedostatočné. Mali by mať k dispozícii aj účinné nástroje na zber údajov na účely monitorovania trendov v oblasti miezd a podpory rastu miezd v súlade s vnútroštátnymi predpismi a postupmi, vnútroštátnymi sociálno-ekonomickými podmienkami a úrovňou produktivity, konkurencieschopnosťou a vývojom, pričom by sa mali zohľadňovať odvetvové a územné rozdiely.

Argumenty na podporu odporúčania 1.8 (usmernenie 7)

2.15. Zamestnanosť je jedným z aspektov spoločnosti, ktorý prechádza najväčšou transformáciou v dôsledku zavádzania systémov umelej inteligencie. Možno ju využiť na zlepšenie organizácie pracovných procesov, odstránenie nebezpečných a jednotvárnych úloh, podporu začlenenia osôb so zdravotným postihnutím a pomoc trhu pri odstraňovaní nedostatku pracovnej sily. Zároveň môže prispieť k lepšiemu zosúladeniu politík v oblasti odbornej prípravy, odmeňovania a sociálneho zabezpečenia s potrebami pracovníkov, a to z hľadiska, ktoré je vo väčšej miere založené na dosahovaní výsledkov. Rozvoj umelej inteligencie však vyvoláva aj obavy v súvislosti s jej možným vplyvom na úroveň zamestnanosti a život pracovníkov. Čoraz častejšie využívanie umelej inteligencie pri rozhodovaní o zamestnancoch by mohlo znamenať výzvy z hľadiska práv, pracovných podmienok a miezd pracovníkov. Umelá inteligencia môže zmeniť spôsob monitorovania a riadenia práce, čo by mohlo predstavovať riziko pre súkromie a autonómiu pracovníkov. Takisto by mohla vyvolať alebo posilniť predsudky a diskrimináciu, čím sa zvýraznia existujúce nerovnosti. Okrem toho existujú obavy týkajúce sa transparentnosti a vysvetliteľnosti algoritmov, ako aj ich zodpovednosti.

2.16. Pre členské štáty je preto prioritou merať, monitorovať a posudzovať vplyv umelej inteligencie na zamestnanosť a organizáciu práce s cieľom podporovať jej eticky a sociálne udržateľné využívanie, ktoré zlepšuje konkurencieschopnosť systémov, zamestnanosť a kvalitu pracovných miest bez toho, aby sa porušovali práva pracovníkov alebo poškodzovali pracovné podmienky. Umelá inteligencia zároveň radikálne zmení organizáciu práce. Preto je nevyhnutné, aby sa sociálni partneri v plnej miere zapojili (na všetkých úrovniach) do riadenia týchto zmien a identifikácie inovačných modelov organizácie práce, a súčasne zachovali zásadu „kontroly človekom“. Sociálny dialóg a kolektívne vyjednávanie majú zásadný význam pre riadenie zmien, ktoré prináša technologický vývoj, riešenie potenciálnych problémov a pre podporu adaptácie pracovníkov prostredníctvom vypracovania vhodných a včasných politických reakcií. Vzhľadom na historický rozsah týchto prebiehajúcich zmien je žiaduce, aby sa vnútroštátne stratégie lepšie koordinovali, pričom začať by sa malo výmenou skúseností a hodnotení.

Argumenty na podporu odporúčania 1.9 (usmernenie 8)

2.17. Systémy sociálnej ochrany zohrávajú kľúčovú úlohu pri zabezpečovaní sociálnej súdržnosti a hospodárskej bezpečnosti a v boji proti rizikám makroekonomickej destabilizácie; ako také sa musia prispôsobiť novým požiadavkám, s prihliadnutím na ciele hospodárskej udržateľnosti a vzhľadom na starnutie obyvateľstva, zmeny vo svete práce – najmä nárast nových foriem zamestnania – a fiškálne ciele stanovené v novom hospodárskom balíku. Sociálne zabezpečenie podnikov môže byť zároveň faktorom, ktorý prispeje k podpore a doplneniu systémov sociálnej ochrany, pričom sa má využívať skôr ako doplnok, a nie ako náhrada verejného sociálneho zabezpečenia.

([9]) *Spoločná správa o zamestnanosti za rok 2024*.

2.18. Je dôležité, aby členské štáty reformovali systémy sociálnej ochrany v súlade so súčasnými a budúcimi potrebami, zvyšovali účasť na trhu práce, poskytovali sociálnu ochranu pre atypické formy zamestnania, predchádzali vylúčeniu a posilňovali systémy sociálnej a zdravotnej starostlivosti v snahe podporovať inkluzívne trhy práce a udržateľný rast a zabezpečiť súčasnú a budúcu udržateľnosť systémov. Z tohto hľadiska by sa členské štáty mali nabádať k tomu, aby vykonávali systematické posudzovania distribučného vplyvu rôznych opatrení sociálnej ochrany s cieľom posúdiť ich konkrétny a celkový vplyv a podporiť zlepšenie politík.

Argumenty na podporu odporúčania 1.10 (usmernenie 8)

2.19. Medzi nové výzvy patrí aj cenovo dostupné bývanie. V roku 2022 žila takmer jedna z desiatich osôb v EÚ v domácnosti, kde celkové náklady na bývanie predstavovali viac ako 40 % celkového disponibilného príjmu, pričom od roku 2020 bol zaznamenaný výrazný nárast ([10]). Členské štáty musia zaviesť a posilniť politiky zamerané na podporu cenovo dostupného, prístupného a primeraného bývania, ako aj opatrenia na predchádzanie bezdomovectvu a jeho zmiernenie, čiastočne aj prostredníctvom nástrojov, ktoré sú sprístupnené vďaka fondom EÚ;

Argumenty na podporu odporúčania 1.11 (usmernenia 7 a 8)

2.20. EHSV zdôrazňuje, že je potrebné posilniť politiky boja proti nelegálnemu zamestnávaniu zavedením preventívnych opatrení a stimulov pre legálne zamestnávanie, zabezpečením lepšej koordinácie inšpekčných a kontrolných činností, ako aj väčšou integráciou národných databáz, využívaním umelej inteligencie a predchádzaním nelegálnemu využívaniu vysielania pracovníkov. Je nevyhnutné podporovať rozsiahlejšie šírenie kultúry zákonnosti, a to aj prostredníctvom informačných a osvetových kampaní a začať s nimi v školách.

2.21. Sústavne vysoký počet pracovných úrazov zároveň znamená, že členské štáty musia vynaložiť väčšie úsilie na zavedenie opatrení na ich zníženie, ktoré by podporovali primerané inšpektoráty práce. EHSV podporuje prístup vízie nulovej úmrtnosti (tzv. *Vision Zero*) k úmrtiam súvisiacim s prácou v EÚ ([11]) a pripomína, že je nutné investovať do kultúry prevencie na pracovisku.

2.22. Rozšírené využívanie práce pre platformy vyvoláva obavy v súvislosti s pracovnými podmienkami a transparentnosťou pri používaní algoritmov na riadenie práce. Ako už EHSV zdôraznil v predchádzajúcich stanoviskách ([12]), medzi najväčšie obavy patrí obmedzenejší prístup k sociálnej ochrane a sociálnemu zabezpečeniu, zdravotné a bezpečnostné riziká, neistá práca, rozdrobený pracovný čas a neprimeraná úroveň príjmov a ťažkosti pri zabezpečovaní uznávania kolektívnych práv. Členské štáty preto musia spolupracovať na vypracovaní smernice o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy.

V Bruseli 23. októbra 2024

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Oliver RÖPKE

([10]) *Spoločná správa o zamestnanosti za rok 2024*.

([11]) *Strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027: Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci v meniacom sa svete práce*, COM(2021) 323 final.

([12]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Lepšie pracovné podmienky pre silnejšiu sociálnu Európu: plné využitie prínosov digitalizácie pre budúcnosť práce [COM(2021) 761 final] — Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy [COM(2021) 762 final] (Ú. v. EÚ C 290, 29.7.2022, s. 95) a Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Návrh rozhodnutia Rady o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov [COM(2022) 241 final] (Ú. v. EÚ C 486, 21.12.2022, s. 161).