Úradný vestník
Európskej únie

SK
Séria C

C/2025/106

10.1.2025

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru

Nerovnováhy v sociálnej ochrane vo všeobecnosti a konkrétne v prípade „nových foriem práce“ a „atypických pracovníkov“

(stanovisko z vlastnej iniciatívy)

(C/2025/106)

Spravodajkyňa: **Maria del Carmen BARRERA CHAMORRO**

Poradcovia	Anna KWIATKIEWICZ (za skupinu I) Cristóbal MOLINA NAVARRETE (za spravodajkyňu, skupina II)
Rozhodnutie plenárneho zhromaždenia	15. 2. 2024
Právny základ	článok 52 ods. 2 rokovacieho poriadku (stanovisko z vlastnej iniciatívy)
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)	140/13/51

1. Závery a odporúčania

1.1. EHSV pripomína, že Európska únia a členské štáty rešpektujúc základné sociálne práva tak, ako sú stanovené v Európskej sociálnej charte, majú za cieľ okrem podpory vysokej úrovne zamestnanosti a lepších životných a pracovných podmienok aj dosiahnutie primeranej sociálnej ochrany (článok 151 ZFEÚ). V rovnakom duchu sa v zásade č. 12 Európskeho piliera sociálnych práv uznáva „právo na primeranú sociálnu ochranu“ bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu pre pracovníkov a „za porovnateľných podmienok“ aj pre samostatne zárobkovo činné osoby.

1.2. EHSV berie v súlade s nedávnou správou Európskej komisie na vedomie, že v najkonkurencieschopnejších ekonomikách a na najdynamickejších trhoch práce, ako sú trhy EÚ a členských štátov, sa pred niekoľkými desaťročiami vyvinuli tzv. neštandardné formy zamestnania. V tejto správe sa potvrdzuje, že sa to vzťahuje na viac ako tretinu pracovnej sily v Európskej únii. Podľa správ Medzinárodnej organizácie práce (MOP) na túto tému sú hlavné príčiny týchto procesov prechodu z typickej formy zamestnania na atypickú formu rôznorodé a je ich čoraz viac, ako napríklad globalizácia, organizačné inovácie v podnikoch, digitalizácia, samotné podmienky sociálneho pokroku, ako aj zmeny a nedostatky v regulácii pracovnoprávnych vzťahov.

1.3. EHSV berie na vedomie inštitucionálny konsenzus založený na dostupnom výskume (MOP, Komisia, Rada, Európsky parlament), že treba zahrnúť všetky formy, ktoré nezodpovedajú typickému zamestnaniu (zamestnanec, plný úväzok a trvalé zamestnanie), do atypickej práce, a to aj nové formy zamestnania (dočasné zamestnanie; zamestnanie na čiastočný úväzok, práca vykonávaná mimo pracovného pomeru, práca na vyžiadanie, práca pre platformy, skryté pracovné vzťahy, závislá alebo zraniteľná samostatná zárobková činnosť). Hoci MOP jasne odlišuje atypickú prácu od neistej práce, atypickí pracovníci nemajú rovnakú úroveň ochrany ako typickí pracovníci, takže v mnohých prípadoch nemajú zaručený prístup k dostatočným a udržateľným dávkam.

1.4. EHSV poukazuje na to, že takmer všetky členské štáty Európskej únie ratifikovali Európsku sociálnu chartu (aspoň tú z roku 1961), čo znamená, že prijali záväzok „udržiavať systém sociálneho zabezpečenia na uspokojivej úrovni, najmenej na takej úrovni, akú vyžaduje ratifikácia Európskeho zákonníka sociálneho zabezpečenia“ a „usilovať sa o postupné pozdvihnutie úrovne systému sociálneho zabezpečenia“, ako sa uvádza v jej článku 12 (ods. 2 a 3). EHSV preto nabáda riadiace inštitúcie Únie a členské štáty, aby v rámci svojich príslušných právomocí a v nadväznosti na sociálny dialóg na príslušných úrovniach zabezpečili, aby sa systémy sociálnej ochrany prispôsobili neštandardným formám práce s cieľom zaručiť primerané a udržateľné krytie a dávky na zabezpečenie dôstojnej práce a dôstojného života.

1.5. EHSV sa domnieva, že bez toho, aby bola dotknutá možnosť preskúmať regulačný nástroj, cesta načrtnutá v odporúčaní Rady členským štátom o prístupe k prispôsobenej a udržateľnej sociálnej ochrane pre pracovníkov aj pre samostatne zárobkovo činné osoby umožňuje dosiahnuť pokrok v týchto oblastiach:

a) primerané systémy sociálnej ochrany (odstraňovanie nerovností vo formálnom prístupe);

b) kumulatívne alebo prevoditeľné práva medzi systémami (efektívne krytie);

c) dostatočné prínosy s pomerným príspevkom (primeranosť);

d) primerané informácie o právach a povinnostiach (transparentnosť).

1.6. MOP považuje primerané a udržateľné systémy sociálnej ochrany za nevyhnutnú podmienku na zabezpečenie kvality života všetkých ľudí. EHSV sa preto domnieva, že je v súlade s vnútroštátnymi postupmi potrebné, aby členské štáty prešli na také systémy sociálnej ochrany, ktoré sa nezameriavajú len na typických či atypických pracovníkov, ale na občanov ako celok, a ktoré zaručia minimálny príjem tým, ktorí nie sú schopní pracovať, a ktoré budú kombinovať stimuly k návratu do zamestnania s pomocou pri tomto návrate tým, ktorí môžu pracovať, v súlade so zásadou č. 14 Európskeho piliera sociálnych práv, čím sa vždy zaručí dostatočná ochrana a jej finančná udržateľnosť.

1.7. S cieľom zaistiť financovanie tohto pokroku vyzýva EHSV členské štáty na dôkladné a komplexné preskúmanie zdrojov financovania systémov sociálnej ochrany, aby tak zaručili ich finančnú udržateľnosť a neohrozili pritom tvorbu pracovných miest. EÚ môže podporiť členské štáty v tomto úsilí uľahčením výmeny skúseností týkajúcich sa preskúmania/reformy vnútroštátnych systémov sociálnej ochrany.

1.8. EHSV uznáva, že primárnu zodpovednosť za prispôsobenie systémov sociálnej ochrany hospodárskym zmenám a zmenám na trhu práce nesú členské štáty s využitím sociálneho dialógu. Únia by však v súlade so zásadou subsidiarity mala vyvinúť väčšie úsilie, aby pomohla členským štátom pri prekonávaní prekážok, ktoré boli identifikované ako najzávažnejšie pri preskúmaní, a v prípade potreby pri odstraňovaní nedostatkov v oblasti sociálnej ochrany pre atypickú prácu, a to s cieľom zaručiť dostatočné a udržateľné prínosy porovnateľné s prínosmi štandardnej formy práce bez toho, aby boli ohrozené výhody týkajúce sa flexibility pre podniky a zamestnancov.

1.9. EHSV konštatuje, že Súdny dvor Európskej únie a vnútroštátne súdy obmedzujú možnosť zaviesť prostredníctvom vnútroštátnych právnych predpisov pozitívne opatrenia na nápravu rodových rozdielov v sociálnej ochrane. Navrhuje v tomto kontexte Komisii a Rade úpravy smernice 79/7/ES ([1]) s cieľom prispôsobiť ju súčasnosti. EHSV teda vyzýva Komisiu, aby čo najskôr posúdila vykonávanie smernice 79/7/ES a v prípade potreby navrhla Rade a Európskemu parlamentu reformy, ktoré považuje zo strany členských štátov a v rámci sociálneho dialógu za najvhodnejšie na podporu účinnej nápravy týchto nedostatkov v súlade s článkom 157 ods. 4 ZFEÚ.

1.10. EHSV sa domnieva, že výmena skúseností medzi členskými štátmi je ďalším užitočným riešením ako dosiahnuť pokrok v oblasti najlepších postupov pri prispôsobovaní vnútroštátnych systémov sociálnej ochrany moderným trhom práce s rôznymi zmluvami a zmluvnými dojednaniami, z ktorých 40 % ([2]) predstavuje atypická práca, a pri náprave prípadných nerovností. Vyzýva preto Komisiu, aby podporovala takéto stretnutia zamerané na vzájomné učenie a uľahčila účasť národných sociálnych partnerov a EHSV.

([1]) Smernica Rady z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením (Ú. v. ES L 6, 10.1.1979, s. 24).

([2]) Správa Komisie Rade o vykonávaní odporúčania Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby, 31.1.2023, COM/2023/43 final.

2. **Východiská, odôvodnenie a hlavné prvky stanoviska**

2.1. Zabezpečenie primeranej sociálnej ochrany pre všetkých je súčasťou koncepcie dôstojnej práce. EHSV to opätovne potvrdil vo svojom stanovisku k oznámeniu Európskej komisie o dôstojnej práci na celom svete ([3]).

2.2. Udržateľnú budúcnosť Európskej únie možno budovať len na kombinácii dostatočne konkurencieschopného hospodárskeho systému a silného sociálneho rozmeru. EHSV sa preto zasadzuje za zlepšenie sociálnej ochrany pre všetkých ako základného prvku a neodmysliteľnej súčasti európskeho sociálneho modelu. Odporúča sa to v stanovisku o vykonávaní Európskeho piliera sociálnych práv s cieľom zabezpečiť solventnosť pre spoľahlivé, primerané a dostatočné systémy sociálnej ochrany ([4]) a zároveň rešpektovať rôzne národné tradície a rozdelenie právomocí.

2.3. EHSV konštatuje výrazný posun od štandardných foriem zamestnania (zamestnanec, trvalé zamestnanie, zamestnanie na plný úväzok) k neštandardným formám zamestnania, a to k tradičným formám (zamestnanie na čiastočný úväzok, dočasné zamestnanie, práca vykonávaná mimo pracovného pomeru), ako aj k novým formám (práca pre digitálne platformy, závislá alebo zraniteľná samostatná zárobková činnosť ([5])), (MOP, 2016 ([6]); Eurofound, 2017 ([7]); Rada, 2019 ([8]); Komisia, 2023 ([9])). Všetky tieto procesy sú ovplyvnené zmenami vo svete práce, makroekonomickými výkyvmi, ako aj krízami a regulačnými reformami.

2.4. EHSV už mal príležitosť vyjadriť svoju podporu posilneniu podmienok transparentnosti a predvídateľnosti zamestnania v právnych predpisoch EÚ a vo vnútroštátnych právnych predpisoch pre pracovníkov, najmä atypických pracovníkov ([10]). Tieto podmienky transparentnosti zahŕňajú sociálnu ochranu.

2.5. Vzhľadom na takýto vývoj v hospodárstve a na trhoch práce európske inštitúcie upozorňujú, že hoci tieto atypické formy zamestnania poskytujú podnikom a jednotlivcom možnosti flexibilnejšieho riadenia ich činnosti, predstavujú aj riziká z dôvodu hospodárskej neistoty. Okrem toho, ako zdôraznila Komisia (2023) a MOP (2016), tieto nedostatky v sociálnej ochrane môžu mať negatívny vplyv na hospodárstvo a spoločnosť ako celok, pretože ohrozujú domáci dopyt, investície do ľudského kapitálu a sociálnu súdržnosť.

2.6. EHSV súhlasí s Radou a Komisiou, že pretrvávajúce nedostatky systémov sociálnej ochrany, pokiaľ ide o atypické formy zamestnania, prehlbujú rozdiely medzi generáciami občanov, medzi ženami a mužmi alebo sociálnymi skupinami. Hlavným dôvodom týchto potenciálnych situácií sociálnej nerovnosti je skutočnosť, že atypické formy zamestnania sa týkajú zamestnávania najmä mladých ľudí, prisťahovalcov a žien, takže sa v týchto skupinách obzvlášť často vyskytuje dočasná práca, práca na čiastočný úväzok, práca vykonávaná mimo pracovného pomeru alebo nepravidelná práca, práca na vyžiadanie, pracovné zmluvy na nula hodín atď.

2.7. EHSV sa v súlade s návrhom MOP domnieva, že v tomto scenári by zredukovanie nedostatkov v prístupe k dostatočnej sociálnej ochrane v prípade atypických foriem práce vrátane samostatnej zárobkovej činnosti, najmä ekonomicky závislých samostatne zárobkovo činných osôb a osôb v zraniteľných situáciách kombináciou vhodných legislatívnych reforiem a nelegislatívnych politických opatrení a finančnej podpory rozhodujúcim spôsobom prispelo k zmierneniu nerovností vrátane rodových rozdielov v sociálnej ochrane ([11]).

([3]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Dôstojná práca na celom svete [COM(2022) 66 final] (Ú. v. EÚ C 486, 21.12. 2022, s. 149).
([4]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru Európsky pilier sociálnych práv – hodnotenie úvodného vykonávania a odporúčania do budúcnosti (stanovisko z vlastnej iniciatívy) (Ú. v. EÚ C 14, 15.1.2020, s. 1).
([5]) https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-04/Study-on-the-extent-of-dependent-self-employment-in-the-EU.pdf.
([6]) https://www.ilo.org/publications/non-standard-employment-around-world-understanding-challenges-shaping.
([7]) https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/non-standard-forms-employment-recent-trends-and-future-prospects.
([8]) Ú. v. EÚ C 387,15.11.2019, s. 1.
([9]) COM(2023) 43 final.
([10]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Návrh odporúčania Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby [COM(2018) 132 final] (Ú. v. EÚ C 440, 6.12.2018, s. 135).
([11]) Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru — Rodová rovnosť na európskych trhoch práce (prieskumné stanovisko na žiadosť Európskeho parlamentu) (Ú. v. EÚ C 110, 22.3.2019, s. 26).

2.8. EHSV berie na vedomie správu ([12]) Komisie Rade o vykonávaní odporúčania Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby, podľa ktorej v roku 2021 takmer 40 % zamestnaných obyvateľov v EÚ vykonávalo atypickú prácu. Takmer milión osôb je v pozícii závislých samostatne zárobkovo činných. EHSV konštatuje, že medzinárodná právna literatúra ([13]) sa vo významnej miere prikláňa k postoju, ktorý prevzala aj Európska komisia, že väčšina systémov sociálneho zabezpečenia má nedostatky, pokiaľ ide o primeranú ochranu atypických pracovníkov v uvedených situáciách.

2.9. EHSV konštatuje, že MOP je tiež znepokojená zvýšeným rizikom hospodárskej neistoty v prípade neštandardných foriem zamestnania a s cieľom zabrániť mu navrhuje legislatívne a politické opatrenia, ktoré – bez toho, aby atypické pracovné miesta pripravili o flexibilitu s nimi spojenú –, zaručia primeranú sociálnu ochranu (prístup, efektívne krytie, primeranosť a transparentnosť) ([14]). Súčasné trhy práce teda ponúkajú viac lepších príležitostí, ale zároveň sa stretávajú s mnohými situáciami nedostatočnej sociálnej ochrany. EHSV sa preto domnieva, že riadiace inštitúcie Únie a členské štáty musia v rámci svojich príslušných právomocí a v nadväznosti na sociálny dialóg na príslušných úrovniach zintenzívniť svoje úsilie s cieľom zabezpečiť, aby sa systémy sociálnej ochrany prispôsobili neštandardným formám práce s cieľom zaručiť primerané a udržateľné krytie a dávky na zabezpečenie dôstojnej práce a dôstojného života. Na podporu udržateľnosti systémov sociálneho zabezpečenia je potrebná stabilná a vysoká miera zamestnanosti.

3. **Európsky kontext a inštitucionálne a vedecké úvahy**

3.1. EHSV pripomína, že v zásade č. 12 Európskeho piliera sociálnych práv sa uznáva „právo na primeranú sociálnu ochranu“ pre všetkých pracovníkov bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu. To isté platí za porovnateľných podmienok aj pre samostatne zárobkovo činné osoby. Členské štáty by sa preto mali povzbudzovať a podporovať pri reforme svojich vnútroštátnych systémov sociálnej ochrany s cieľom zabezpečiť prístup k sociálnej ochrane pre všetkých bez ohľadu na druh pracovnej zmluvy, a to aj pre samostatne zárobkovo činné osoby. Atypickí pracovníci by preto mali mať možnosť požívať rovnakú ochranu ako typickí pracovníci tak, aby mali prístup k dostatočným a udržateľným výhodám úmerne svojim príspevkom.

3.2. S cieľom splniť tento cieľ sociálnej politiky prijala Rada EPSCO 8. novembra 2019 odporúčanie Rady ([15]) o prístupe k sociálnej ochrane, v ktorom členským štátom odporučila, aby zabezpečili, že všetci pracovníci a samostatne zárobkovo činné osoby budú môcť využívať:

a) primerané systémy sociálnej ochrany (odstraňovanie nerovností vo formálnom prístupe);

b) kumulatívne alebo prevoditeľné práva medzi systémami (efektívne krytie);

c) dostatočné prínosy s pomerným príspevkom (primeranosť);

d) primerané informácie o právach a povinnostiach (transparentnosť).

3.3. Rada v bode 19 odporúčania vyzýva členské štáty, aby zaviedli zásady uvedené v odporúčaní a predložili plán s informáciami o príslušných opatreniach, ktoré sa majú prijať na vnútroštátnej úrovni. Všetky členské štáty okrem Luxemburska predložili takýto národný plán vykonávania do decembra 2022. Národné plány vykonávania prerokovala Rada EPSCO v decembri 2021 v rámci európskeho semestra a v máji 2022 sa plány prerokovali vo Výbore pre sociálnu ochranu (SPC). Taktiež sa uskutočnili konzultácie so sociálnymi partnermi (v máji 2022).

([12]) COM(2023) 43 final.

([13]) S. Spasova a kol. (2017). *Access to Social Protection for People Working on Non-Standard Contracts and as Self-Employed in Europe. A Study of National Policies, report from the European Social Policy Network for the European Commission*, Luxemburg, 2017; M. Westerveld a M. Olivier (dir.), *Social Security outside the Realm of the Employment Contract. informal Work and Employee-Like Workers*, Cheltenham, Edward Elgar, 2019; I. Daugareilh, *Introduction: social protection for digital platform workers in Europe, International Social Security Review*, zv. 74, č. 3 – 4, špeciálne vydanie, 2021, s. 5 – 12.

([14]) *Non-Standard Employment around the World. Understanding Challenges, Shaping Prospects*, Ženeva, BIT, 2016, s. 18 – 19.

([15]) https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9478.

3.4. Komisia preskúmala, ako členské štáty doteraz vykonávali ciele odporúčania. EHSV berie na vedomie správu ([16]) predloženú na tento účel (január 2023), v ktorej sa konštatuje určitý pokrok a mnohé slabiny. Okrem národných akčných plánov Komisia zohľadnila ciele štrukturálnych reforiem spojených so zlepšením sociálnej ochrany atypickej práce v národných plánoch obnovy, transformácie a odolnosti.

3.5. EHSV konštatuje, že národné plány obnovy, transformácie a odolnosti urýchľujú digitálnu a zelenú transformáciu. Digitálna transformácia podporuje rozmach hospodárstva a práce prostredníctvom digitálnych platforiem. To prináša významné príležitosti, pokiaľ ide o prístup na trh práce a získanie dodatočného zárobku, ktorý zlepšuje úroveň príjmu, vytvára však aj rozdiely v sociálnej ochrane, ktoré bránia dôstojnému životu, najmä pre najzraniteľnejšie skupiny.

3.6. V záujme splnenia cieľa primeranej sociálnej ochrany podľa článku 151 ZFEÚ považuje EHSV za potrebné rozvinúť spravodlivé a účinné riadenie zelenej transformácie, čo si vyžaduje aj prispôsobenie a posilnenie už existujúcich systémov sociálneho zabezpečenia členských štátov s podporou Európskej únie a v nadväznosti na sociálny dialóg na rôznych príslušných úrovniach na účely kompenzácie dôsledkov, ktoré má boj proti zmene klímy na dobré podmienky najzraniteľnejších ľudí, skupín a oblastí.

3.7. Začiatkom roka 2022 sa objavila nová výzva pre hospodárstva, spoločnosť a európske systémy ochrany: hospodárske a geopolitické prostredie vyvolané útočnou vojnou Ruska proti Ukrajine. Tento pretrvávajúci konflikt predstavuje nové riziko chudoby pre domácnosti, ktoré už sú aj tak zraniteľné, a ešte viac pre tie, ktorých členovia sú nízkokvalifikovaní, nepracujú na plný úväzok, vykonávajú iné formy atypickej práce alebo sú ekonomicky neaktívni. Je preto potrebné podporovať v rámci Európskeho semestra udržateľné a inkluzívne vnútroštátne systémy sociálnej ochrany, pretože vytvárajú sociálne aj hospodárske prínosy. Takéto systémy sú dôležité pre dobre fungujúce trhy práce, keďže poskytujú podporu v prípade životných udalostí, ako je choroba alebo nezamestnanosť. Tieto systémy zároveň podporujú prechod z jedného zamestnania do druhého a skracujú obdobia nečinnosti pre tých, ktorí môžu pracovať.

3.8. EHSV konštatuje, že Komisia a Rada od roku 2019 spustili rôzne iniciatívy vrátane legislatívnych iniciatív súvisiacich s ochranou atypickej práce (primeranosť minimálnych miezd, podpora primeraného minimálneho príjmu na aktívne začleňovanie, smernica o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach vrátane informácií o sociálnom zabezpečení, smernica o zlepšení práce pre platformy atď.).

3.9. EHSV berie na vedomie, že Komisia monitoruje otázky v oblasti sociálnej ochrany v rámci európskeho semestra. Okrem toho monitor výsledkov v oblasti sociálnej ochrany (monitorovací nástroj vyvinutý v spolupráci s Výborom pre sociálnu ochranu s cieľom identifikovať hlavné sociálne trendy v EÚ) každý rok identifikuje členské štáty, ktoré čelia kľúčovej sociálnej výzve v súvislosti s prístupom k sociálnej ochrane.

4. **Všeobecné pripomienky**

4.1. EHSV poukazuje na to, že takmer všetky členské štáty Európskej únie ratifikovali Európsku sociálnu chartu, čo znamená, že prijali záväzok „udržiavať systém sociálneho zabezpečenia na uspokojivej úrovni, najmenej na takej úrovni, akú vyžaduje ratifikácia Európskeho zákonníka sociálneho zabezpečenia“ a „usilovať sa o postupné pozdvihnutie úrovne systému sociálneho zabezpečenia“, ako sa uvádza v jej článku 12 (ods. 2 a 3) ([17]). V dôsledku toho sa zaviazali, že sa budú neustále prispôsobovať zmenám na trhoch práce v kontexte meniacich sa a konkurencieschopných hospodárstiev s cieľom zabezpečiť spravodlivú sociálnu ochranu pre všetkých prostredníctvom primeraných, dostatočných a udržateľných systémov, a v tomto úsilí ich treba podporovať.

4.2. EHSV so zreteľom na správu Komisie (2023) konštatuje, že veľká väčšina systémov sociálnej ochrany je stále navrhnutá pre štandardné alebo typické pracovné miesta a štandardných alebo typických pracovníkov (príspevkový prístup). V dôsledku toho čoraz väčšia časť pracovnej sily nepožíva dostatočnú sociálnu ochranu z dôvodu jej situácie spojenej s väčším rizikom a väčšou zraniteľnosťou na trhu práce (zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba) alebo druhu pracovnoprávneho vzťahu, ktorý udržiava.

([16]) COM(2023) 43 final.
([17]) Európska sociálna charta (revidovaná).

4.3. EHSV berie na vedomie mimoriadne rozdiely vo vykonávaní odporúčania v jednotlivých členských štátoch a potvrdzuje značnú územnú nerovnováhu. EHSV sa stotožňuje s obavami Komisie v súvislosti s tým, že len menšina členských štátov rieši nedostatky v skutočnom prístupe, efektívnom krytí a primeranosti sociálnej ochrany komplexným a konzistentným spôsobom. Je preto naliehavo potrebné zintenzívniť a urýchliť úsilie o implementáciu odporúčania na základe zásad dobrej správy vecí verejných s cieľom odstrániť tieto nedostatky. Prispôsobenie systémov na zaistenie lepšieho prístupu k sociálnej ochrane pre všetkých je dlhodobý proces, do ktorého sú zapojení sociálni partneri a ďalšie príslušné národné organizácie.

4.4. EHSV víta používanie objektívnych ukazovateľov na meranie pokroku od prijatia odporúčania. Je však potrebné ich aktualizovať, aby sa zlepšila transparentnosť, keďže vo viacerých kategóriách atypickej práce, ako je sezónna práca v poľnohospodárstve a potravinárstve (dočasní pracovníci, vyslaní pracovníci alebo pracovníci, ktorí vykonávajú prácu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru) chýbajú údaje, v dôsledku čoho dochádza aj k nedostatkom v údajoch Eurostatu. Snahy o aktualizáciu použitého súboru ukazovateľov majú kľúčový význam pre zabezpečenie porovnateľnosti a štatistickej spoľahlivosti týchto ukazovateľov.

4.5. EHSV berie na vedomie výmenu informácií medzi zástupcami členských štátov a sociálnymi partnermi. Považuje však za potrebné zlepšiť kontrolu prístupu k sociálnej ochrane vo všetkých členských štátoch EÚ a zlepšiť dostupné informácie o vzniku rizík, poberaní dávok, kvantifikovaní nedostatkov formálneho krytia a primeranosti vzhľadom na širokú škálu situácií v členských štátoch. Je tiež potrebné nabádať členské štáty, aby navrhli primerané systémy sociálnej ochrany pre samostatne zárobkovo činné osoby a povzbudzovali ich, aby sa pripojili do všetkých ponúkaných oblastí.

4.6. EHSV konštatuje, že niektoré úseky sociálnej ochrany majú viac slabín. Týka sa to dávok v nezamestnanosti (13 členských štátov), nemocenských dávok (11) a dávok v materstve (9). Dotknuté kategórie zahŕňajú príležitostných pracovníkov alebo pracovníkov na zjednodušené krátke pracovné zmluvy na určitú dobu, sezónnych pracovníkov a iných pracovníkov na pracovné zmluvy špecifické pre určité krajiny. Okrem toho samostatne zárobkovo činné osoby v 19 členských štátoch a niektorí neštandardní pracovníci zo 17 členských štátov neboli zahrnutí do aspoň jedného úseku sociálnej ochrany.

4.7. EHSV sa domnieva, že Komisia by mala zdvojnásobiť svoju podporu členským štátom pri riešení zistených prekážok s cieľom preskúmať a v prípade potreby odstrániť nedostatky v oblasti sociálnej ochrany pre atypickú prácu. K nevyhnutnosti zachovať primeranú flexibilitu trhu práce sa pripája zložitosť rozšírenia krytia na samostatne zárobkovo činné osoby (najmä poistením v nezamestnanosti a v invalidite) a na konkrétne skupiny, akými sú pracovníci platforiem, pracovníci v domácnosti, pracovníci v poľnohospodárstve atď. Mali by sa brať do úvahy osvedčené postupy.

4.8. EHSV si uvedomuje, že opatrenia na zníženie používania neštandardných foriem zmlúv bez straty flexibility pre podniky a pracovníkov pomáhajú obmedzovať slabiny formálneho a efektívneho krytia (opatrenia zavedené v Holandsku, Poľsku, Nemecku). Súčasťou týchto opatrení je obmedzenie sociálnych a daňových stimulov na uzatváranie zmlúv s krátkou dĺžkou trvania či prostredníctvom nepravej samostatnej zárobkovej činnosti, regulovanie práce pre platformy či reformy pracovného práva so zámerom riešiť segmentáciu. Správna klasifikácia zabezpečuje prístup k náležitej sociálnej ochrane a vytvára jasnejšie regulačné prostredie.

5. **Konkrétne pripomienky**

5.1. EHSV berie na vedomie prehľad 26 národných plánov vykonávania, z ktorého vyplýva, že podľa správy Komisie takmer všetky uvedené národné plány vykonávania poukazujú na existujúce/pretrvávajúce slabiny v prístupe k sociálnej ochrane na vnútroštátnej úrovni. Všetky skupiny a druhy nedostatkov sú však pokryté iba v polovici členských štátov. Niektoré členské štáty sa domnievajú, že vykonali všetky (Bulharsko a Švédsko) alebo takmer všetky ustanovenia odporúčania (Česká republika, Francúzsko, Maďarsko, Rakúsko a Poľsko).

5.2. EHSV tiež so znepokojením konštatuje mimoriadne rôznorodé načasovanie opatrení (už vykonaných alebo naplánovaných) v jednotlivých krajinách: Desať národných plánov vykonávania sa zameriava na jednu hlavnú politiku a/alebo legislatívne opatrenie, 11 plánov obsahuje súbor troch až ôsmich opatrení a v pláne Belgicka sa uvádza vyše 30 opatrení. Len 13 členských štátov uvádza vykonané opatrenia.

5.3. EHSV sa domnieva, že je potrebné, aby národné plány vykonávania zohľadňovali všetky skupiny atypických pracovníkov, nielen obmedzené konkrétne skupiny, a odporúča, aby sa preskúmali všetky schémy sociálnej ochrany/odvetvia sociálnej ochrany s cieľom odstrániť existujúce nedostatky. Sedemnásť členských štátov rieši situáciu nedostatkov v sociálnej ochrane selektívne a zameriava sa na samostatne zárobkovo činné osoby.

5.4. EHSV so zreteľom na správu Komisie konštatuje, že malá skupina národných plánov vykonávania (napríklad v Belgicku, Estónsku a na Cypre) obsahuje podrobné informácie o každom plánovanom opatrení, ale vo väčšine členských štátov sa opatrenia oznámené do budúcnosti podrobne nerozoberajú. EHSV vyzýva Komisiu, aby bola komplexnejšia, pokiaľ ide o požadovanie a posudzovanie minimálnych informácií pre tieto plány, s cieľom zlepšiť ukazovatele transparentnosti pre rôzne atypické situácie a zároveň nevytvárať ďalšiu administratívnu záťaž.

5.5. EHSV vyjadruje znepokojenie nad tým, že iba v obmedzenom počte národných plánov vykonávania sa uvádza zapojenie sociálnych partnerov do návrhu národného plánu vykonávania a na ostatné zainteresované strany, napr. organizácie občianskej spoločnosti, sa takmer vôbec neodkazuje. EHSV vyzýva Komisiu a členské štáty, aby národné plány vykonávania uskutočňovali v rámci sociálneho dialógu so sociálnymi partnermi a s organizáciami občianskej spoločnosti.

5.6. EHSV sa domnieva, že národné plány vykonávania by mohli byť účinnejšie, keby Komisia vyžadovala lepšie prepojenie s politickými opatreniami v plánoch obnovy a odolnosti a nadväzujúcich opatrení v kontexte európskeho semestra. EHSV zastáva názor, že toto prepojenie by maximalizovalo pozitívny vplyv týchto plánov a znížilo prípadné nezrovnalosti. Na tento účel by členské štáty mali dostať primeranú podporu.

5.7. MOP považuje primerané a udržateľné systémy sociálnej ochrany za nevyhnutnú podmienku na zabezpečenie kvality života všetkých ľudí. EHSV sa preto domnieva, že je potrebné nabádať členské štáty k prechodu na také systémy sociálnej ochrany, ktoré by sa nezameriavali len na typických či atypických pracovníkov, ale na občanov ako celok, pričom by zohľadňovali vnútroštátne postupy, s cieľom prejsť v prípade potreby na univerzálnejšie systémy a zároveň vždy zaručiť ich dostatočnú ochranu a finančnú udržateľnosť ([18]).

5.8. EHSV odporúča Komisii, aby v záujme zosúladenia dôstojnej práce s potravinovou sebestačnosťou zlepšila sociálnu ochranu sezónnych pracovníkov v agropotravinárskom odvetví, a to okrem iného podporou činností vzájomného učenia v členských štátoch vrátane boja proti nelegálnej práci.

5.9. EHSV konštatuje, že Súdny dvor Európskej únie a vnútroštátne súdy obmedzujú možnosť zaviesť prostredníctvom vnútroštátnych právnych predpisov pozitívne opatrenia na nápravu rodových rozdielov v sociálnej ochrane. Navrhuje v tomto kontexte Komisii a Rade úpravy smernice 79/7/ES s cieľom prispôsobiť ju súčasnosti. EHSV teda vyzýva Komisiu, aby čo najskôr posúdila vykonávanie smernice 79/7/ES a v prípade potreby navrhla Rade a Európskemu parlamentu reformy, ktoré považuje zo strany členských štátov a v rámci sociálneho dialógu za najvhodnejšie na podporu účinnej nápravy týchto nedostatkov v súlade s článkom 157 ods. 4 ZFEÚ.

5.10. EHSV sa domnieva, že výmena skúseností medzi členskými štátmi je ďalším užitočným riešením, ako dosiahnuť pokrok v oblasti najlepších postupov pri prispôsobovaní vnútroštátnych systémov sociálnej ochrany atypickej práci a pri náprave prípadných nerovností. Vyzýva preto Komisiu, aby podporovala takéto stretnutia zamerané na vzájomné učenie a v prípade potreby uľahčila účasť národných sociálnych partnerov a EHSV.

V Bruseli 23. októbra 2024

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Oliver RÖPKE

([18]) Napríklad minimálne príjmy národných štátov vrátane uľahčenia návratu do zamestnania v súlade so zásadou č. 14 Európskeho piliera sociálnych práv.

PRÍLOHA

Tieto pozmeňovacie návrhy, ktoré získali viac ako štvrtinu odovzdaných hlasov, boli v priebehu diskusie zamietnuté (článok 75 ods. 3 rokovacieho poriadku):

Pozmeňovací návrh 1

SOC/802

Nerovnováhy v sociálnej ochrane

Bod 5.9

Zmeniť:

Stanovisko sekcie	Pozmeňovací návrh
EHSV konštatuje, že Súdny dvor Európskej únie a vnútroštátne súdy obmedzujú možnosť zaviesť prostredníctvom vnútroštátnych právnych predpisov pozitívne opatrenia na nápravu rodových rozdielov v sociálnej ochrane. ***Navrhuje v tomto kontexte Komisii a Rade úpravy smernice 79/7/ES s cieľom prispôsobiť ju súčasnosti.*** EHSV teda vyzýva Komisiu, aby čo najskôr posúdila vykonávanie smernice 79/7/ES a ***v prípade potreby navrhla Rade a Európskemu parlamentu reformy, ktoré považuje zo strany členských štátov a v rámci sociálneho dialógu za najvhodnejšie na podporu účinnej nápravy týchto nedostatkov v súlade s článkom*** 157 ods. 4 ZFEÚ.	EHSV konštatuje, že Súdny dvor Európskej únie a vnútroštátne súdy obmedzujú možnosť zaviesť prostredníctvom vnútroštátnych právnych predpisov pozitívne opatrenia na nápravu rodových rozdielov v sociálnej ochrane. EHSV teda vyzýva Komisiu, aby čo najskôr posúdila vykonávanie smernice 79/7/ES a ***nabádala členské štáty k vykonaniu reformiem, ktoré sa javia ako najvhodnejšie na nápravu týchto nedostatkov na úrovni členských štátov a v rámci sociálneho dialógu, a to prijatím pozitívnych opatrení stanovených v článku*** 157 ods. 4 ZFEÚ.

Zdôvodnenie

Namiesto výzvy na revíziu smernice 79/7/ES by sa znenie malo zamerať na požiadavku adresovanú členským štátom, aby vykonali príslušné reformy. V článku 157 ods. 4 ZFEU sa uvádza: „Vzhľadom na cieľ plne zabezpečiť v praxi rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v pracovnom procese nebráni zásada rovnakého zaobchádzania žiadnemu členskému štátu zachovať alebo zaviesť opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére.“

Výsledok hlasovania

Za:	82
Proti:	90
Zdržalo sa:	20

Pozmeňovací návrh 2

SOC/802

Nerovnováhy v sociálnej ochrane

Bod 1.5

Zmeniť:

Stanovisko sekcie	Pozmeňovací návrh
EHSV sa domnieva, že bez toho, aby ***bola dotknutá možnosť preskúmať regulačný nástroj***, cesta načrtnutá v odporúčaní Rady členským štátom o prístupe k prispôsobenej a udržateľnej sociálnej ochrane pre pracovníkov aj pre samostatne zárobkovo činné osoby umožňuje dosiahnuť pokrok v týchto oblastiach:	EHSV sa domnieva, že bez toho, aby ***boli dotknuté prípadné ďalšie opatrenia EÚ na riešenie zostávajúcich výziev***, cesta načrtnutá v odporúčaní Rady členským štátom o prístupe k prispôsobenej a udržateľnej sociálnej ochrane pre pracovníkov aj pre samostatne zárobkovo činné osoby umožňuje dosiahnuť pokrok v týchto oblastiach:
a) primerané systémy sociálnej ochrany (odstraňovanie nerovností vo formálnom prístupe);	a) primerané systémy sociálnej ochrany (odstraňovanie nerovností vo formálnom prístupe);
b) kumulatívne alebo prevoditeľné práva medzi systémami (efektívne krytie);	b) kumulatívne alebo prevoditeľné práva medzi systémami (efektívne krytie);
c) dostatočné prínosy s pomerným príspevkom (primeranosť);	c) dostatočné prínosy s pomerným príspevkom (primeranosť);
d) primerané informácie o právach a povinnostiach (transparentnosť).	d) primerané informácie o právach a povinnostiach (transparentnosť).

Zdôvodnenie

Nie je potrebné odkazovať na možnosť preskúmať regulačný nástroj vzhľadom na závery správy Komisie o vykonávaní odporúčania Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby. Okrem iného sa v nej uvádza:

— Odporúčanie Rady zohralo úlohu pri vytvorení podnetu na zmeny v dlhodobo zavedených vnútroštátnych systémoch sociálnej ochrany.

— Odporúčanie je dôležitejšie než kedykoľvek predtým, aby sa zabezpečila spôsobilosť systémov sociálnej ochrany zmierniť veľkú časť účinkov hospodárskych otrasov na ekonomicky aktívne obyvateľstvo.

— Vykonávanie odporúčania Rady je potrebné ukotviť v širších sociálno-ekonomických politikách na úrovni EÚ aj na vnútroštátnej úrovni. Je dôležité, že niektoré členské štáty prijali odporúčanie a súvisiaci proces národného plánu vykonávania ako príležitosť zvážiť, vykonať alebo pripraviť všeobecné reformy systémov sociálnej ochrany.

— Prispôsobenie systémov na zaistenie lepšieho prístupu k sociálnej ochrane pre všetkých je dlhodobý proces, do ktorého sú zapojení sociálni partneri a ďalšie príslušné národné organizácie.

— Táto správa by mala odštartovať diskusie o spôsoboch riešenia zostávajúcich výziev a možnostiach EÚ podporiť tieto snahy.

Výsledok hlasovania

Za:	81
Proti:	105
Zdržalo sa:	12

Pozmeňovací návrh 3

SOC/802

Nerovnováhy v sociálnej ochrane

Bod 1.9

Zmeniť:

Stanovisko sekcie	Pozmeňovací návrh
EHSV konštatuje, že Súdny dvor Európskej únie a vnútroštátne súdy obmedzujú možnosť zaviesť prostredníctvom vnútroštátnych právnych predpisov pozitívne opatrenia na nápravu rodových rozdielov v sociálnej ochrane. ***Navrhuje v tomto kontexte Komisii a Rade úpravy smernice 79/7/ES s cieľom prispôsobiť ju súčasnosti.*** EHSV teda vyzýva Komisiu, aby čo najskôr posúdila vykonávanie smernice 79/7/ES a ***v prípade potreby navrhla Rade a Európskemu parlamentu reformy, ktoré považuje zo strany členských štátov a v rámci sociálneho dialógu za najvhodnejšie na podporu účinnej nápravy týchto nedostatkov v súlade s článkom*** 157 ods. 4 ZFEÚ.	EHSV konštatuje, že Súdny dvor Európskej únie a vnútroštátne súdy obmedzujú možnosť zaviesť prostredníctvom vnútroštátnych právnych predpisov pozitívne opatrenia na nápravu rodových rozdielov v sociálnej ochrane. EHSV teda vyzýva Komisiu, aby čo najskôr posúdila vykonávanie smernice 79/7/ES a ***nabádala členské štáty k vykonaniu reformám, ktoré sa javia ako najvhodnejšie na nápravu týchto nedostatkov na úrovni členských štátov a v rámci sociálneho dialógu, a to prijatím pozitívnych opatrení stanovených v článku*** 157 ods. 4 ZFEÚ.

Zdôvodnenie

Namiesto výzvy na revíziu smernice 79/7/ES by sa znenie malo zamerať na požiadavku adresovanú členským štátom, aby vykonali príslušné reformy. V článku 157 ods. 4 ZFEU sa uvádza: „Vzhľadom na cieľ plne zabezpečiť v praxi rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v pracovnom procese nebráni zásada rovnakého zaobchádzania žiadnemu členskému štátu zachovať alebo zaviesť opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére.“

Výsledok hlasovania

Rovnaký výsledok ako v prípade pozmeňovacieho návrhu 1 k bodu 5.9 (súvisiace pozmeňovacie návrhy).