

Tento súbor 26 informačných letákov, ktoré sa dajú ľahko vytlačiť, opisuje, aké výhody pre vás ako občana EÚ plynú z politik EÚ v oblasti zamestnanosti a sociálnej politiky, pričom upozorňujú na budúci vývoj a výzvy.

Informačné letáky sú rozdelené na šesť tematických oblastí:

- > [Väčší počet a lepšie pracovné miesta](#)
- > [Práva v práci](#)
- > [Inklúzia a rovnosť](#)
- > [Mobilita na trhu práce](#)
- > [Programy financovania z EÚ](#)
- > [Politika v praxi](#)

Horný informačný leták z každého radu objasňuje kľúčové spoločné myšlienky a politiky každej témy. Vo vedľajších letákoch sa uvádzajú podrobnosti ku konkrétnej oblasti politiky.

V časti „Vedeli ste?“ sa uvádzajú zaujímavé fakty a údaje týkajúce sa každej oblasti danej témy. Na konci každého informačného letáka sa nachádza zoznam ďalších letákov, ktoré sa venujú súvisiacim témam, ktoré by vás mohli zaujímať, ako aj niekoľko odkazov, kde nájdete viac informácií.

A Väčší počet a lepších pracovných miest	1
A1 Nezamestnanosť a kvalita v práci	3
A2 Flexibilita	5
A3 Odborná príprava a adaptabilita	7
A4 Reštrukturalizácia	9

B Práva v práci	11
B1 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci	13
B2 Pracovné právo	15

C Inklúzia a rovnosť	17
C1 Rodová rovnosť a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom	19
C2 Boj proti diskriminácii	21
C3 Sociálna exklúzia a chudoba	23
C4 Demografická zmena a starnúca populácia	25
C5 Dôchodky	27
C6 Zdravotná a dlhodobá starostlivosť	29

D Pracovná mobilita	31
D1 Odstraňovanie bariér pracovnej mobility	33
D2 Vaše práva na sociálne zabezpečenie	35

E Európske programy financovania	37
E1 Európsky sociálny fond	39
E2 PROGRESS	41
E3 Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii	43

F Politické opatrenia v praxi	45
F1 Sociálna agenda na roky 2005 – 2010	47
F2 Sociálny dialóg	49
F3 Rozširovanie EÚ a medzinárodná spolupráca	51

A Väčší počet a lepších pracovných miest

Zabezpečovanie väčšieho počtu a lepších pracovných miest je významnou súčasťou udržania a zvyšovania európskej prosperity a zaručenia trvalo udržateľnej budúcnosti. Vidíme výrazný pokrok: miera zamestnanosti v EÚ, v súčasnosti na úrovni 66 %, sa približuje k celkovému cieľu 70 % do roku 2010, ako bolo stanovené v Lisabone, čo znamená, že do pracovného procesu je zapojených čoraz viac ľudí. Ešte stále však zostáva veľa práce, keďže do roka 2010 bude treba vytvoriť 20 miliónov pracovných miest, ak má byť cieľ naplnený.

Vedeli ste?

Nezamestnanosť sa významne znížila z úrovne 8,9 % v roku 2005 na 8,2 % v roku 2006, pričom k tomuto trendu prispeli takmer všetky členské štáty.

Približne polovica členských štátov si vytvorila alebo vyvíja komplexné prístupy „flexiistoty“, čo je značné zlepšenie vzhľadom na to, že v roku 2006 ich bolo len pár.

Situácia v oblasti zamestnanosti sa v jednotlivých členských štátoch značne líši a každá krajina má vlastný súbor rôznorodých a dobre vypracovaných politík zamestnanosti. Mnoho úloh na vnútroštátnej úrovni je však spoločných pre všetky krajiny. Dohodnutím cieľov, priorít a mét na úrovni európskej úrovni môže EÚ pomôcť pri koordinácii národných stratégií zameraných na vyššiu zamestnanosť a výmenu osvedčených postupov.

Prostredníctvom Európskej stratégie zamestnanosti (European Employment Strategy – EES), ktorá zohráva ústrednú úlohu pri koordinovaní politík EÚ zameraných na vytváranie väčšieho

počtu a lepších pracovných miest, sa EÚ snaží priviesť viac ľudí k tomu, aby sa zaradili do pracovného procesu a udržali sa v ňom. Stratégia EES je založená na usmerneniach pre zamestnanosť, dohodnutých na úrovni EÚ, v ktorých sú načrtnuté spoločné priority zamestnaneckých politík členských štátov.

Odborná príprava a adaptabilita sú kritické faktory budovania dlhodobého potenciálu EÚ pre konkurencieschopnosť a sociálny blahobyt. EÚ takto uplatňuje komplexný súbor politík a stratégií určených na zlepšenie vedomostí a zručnosti pracovníkov v EÚ.

Vyrovnanie sa so zmenami

EÚ prostredníctvom stratégie „flexiistoty“ podporuje aj podmienky potrebné na to, aby sa pracovníci a firmy dokázali prispôsobiť zmene, aby sa udržali na trhu práce a napredovali vo svojom pracovnom živote. Flexiistota propaguje spojenie flexibilných trhov práce, organizácie práce a pracovnoprávných vzťahov s vysokou mierou zamestnanosti a príjmovej istoty.

Ďalšou prioritou EÚ je predvídať zmeny a pomôcť pripraviť pracovníkov, regióny a podniky na reštrukturalizáciu. Jej cieľom je umožniť vám vyrovnať sa so zmenami a očakávať reštrukturalizáciu formou pomoci pre ľudí, ktorých sa to dotýka, a pomoc pri rozvíjaní svojich zručností a poznatkov.

Aký je prínos pre občanov?

Už od roku 1998 stratégia EES pomáha zvýšiť zamestnanosť v EÚ z úrovne 61,2 % na 66 % a znížiť nezamestnanosť z 9,3 % na 7,2 %. Vzniká tým viac pracovných miest pre ľudí a podporuje sa európska prosperita ako celok.

Politiky EÚ uľahčujú nájdenie práce v každej etape produktívneho života v rýchlo sa meniacom hospodárskom prostredí. Cieľom európskeho prístupu flexiistoty je pomôcť naplniť výzvy globalizovaného a rýchlo sa meniaceho sveta. Zlepšením svojich poznatkov a zručností si navyše môžete vylepšiť pracovné aj platové vyhliadky.

Cieľom politik EÚ je aj to, aby ste dokázali lepšie predvídať reštrukturalizáciu a zareagovať na ňu. Lepším riadením zmien možno trvalejším spôsobom skvalitňovať životné podmienky a kvalitu

života, čo pomáha vytvárať väčší počet a lepších pracovných miest.

Ďalším cieľom politik EÚ zameraných na väčší počet a lepších pracovných miest je boj s nerovnosťou a trvalé udržanie systémov sociálnej ochrany. Ak sa do pracovného procesu zapojí viac ľudí, umožníme, aby sa naše spoločnosti dokázali vyrovnat' s demografickou zmenou: v zamestnaní potrebujeme viac ľudí všetkých vekových kategórií na financovanie výdavkov napríklad na dôchodky, keďže naše obyvateľstvo starne. Zvyšovanie úrovne zručností a zamestnanosti pracovníkov pomáha odstraňovať bariéry, ktoré ľuďom bránia vstúpiť na trh práce, pričom odborná príprava môže pomôcť udržať starších pracovníkov aktívnych na trhu práce.

Budúci vývoj a výzvy

Mimoriadnou výzvou do budúcnosti bude vytváranie väčšieho počtu a lepších pracovných miest pre občanov EÚ so zameraním sa na akcie v spomínaných oblastiach. Ak máme splniť ciele EÚ pre rok 2010 týkajúce sa pracovných miest, je potrebné sústavné úsilie. EÚ preto bude i naďalej koordinovať a podporovať akcie členských štátov v týchto oblastiach s cieľom zabezpečiť pokrok v celej EÚ.

EÚ sa okrem toho bude snažiť predvídať a riešiť demografické zmeny, a to najmä podporovaním počtu starších pracovníkov. K ďalším otázkam, ktoré je potrebné riešiť, bude patriť rastúce tempo zmien a globalizácie, ako aj ochrana práv pracovníkov a rovnakých príležitostí.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

Ďalšie informácie ku konkrétnym témam v časti *Väčší počet a lepších pracovných miest* nájdete vo všetkých informačných letákoch radu A.

> [C4](#) Demografická zmena a starnúca populácia

Ďalšie informácie

> GR pre zamestnanosť
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=81&langId=en>

A1 Väčší počet a lepších pracovných miest

Nezamestnanosť a kvalita v práci

Riešenie nezamestnanosti a zlepšovanie kvality v práci sú hlavné oblasti záujmu obyvateľov EÚ a dôležitou súčasťou zachovania a zvyšovania európskej prosperity. EÚ napreduje v dosahovaní svojho cieľa v oblasti zamestnanosti, ktorým je 70-percentná zamestnanosť ľudí vo veku 15 – 64 rokov. Stále je však čo zlepšovať. Úroveň zamestnanosti sa navyše v jednotlivých členských štátoch značne líši, pričom každý štát má vlastnú dlhodobu zavedenú a osobitnú politiku zamestnanosti.

Vedeli ste?

V období rokov 2000 až 2006 si prácu našlo takmer 12 miliónov ďalších ľudí.

Nezamestnanosť sa znížila z 9,0 % v roku 2004 na 7,9 % v roku 2006.

Európska stratégia zamestnanosti (European Employment Strategy – EES), vypracovaná v roku 1997, zohráva ústrednú úlohu pri koordinovaní politik EÚ zameraných na vytváranie väčšieho počtu a lepších pracovných miest. *Kvalita v práci* je kľúčovou zložkou konkurenčného a inkluzívneho hospodárstva. Táto viacrozmerová koncepcia sa týka zloženia pracovných miest a kvalifikačných požiadaviek, profilov pracovníkov, ich začlenenia a prístupu na trh práce, rozvoja ich zručností a kariéry, subjektívneho uspokojenia z práce, ako aj pracovných podmienok a rovnakých príležitostí.

Stratégia EES je založená na usmerneniach pre zamestnanosť, v ktorých sú načrtnuté spoločné priority zamestnaneckých politik členských

štátov, dohodnuté na úrovni EÚ. Každý členský štát potom zostaví program, v ktorom opíše, ako sa tieto usmernenia budú uplatňovať v danom štáte. Európska komisia skúma pokrok dosiahnutý pri implementácii národných programov.

Jedným zo základných cieľov stratégie EES je výmena osvedčených postupov a skúseností. Program vzájomného vzdelávania (Mutual Learning Programme – MLP) sa preto snaží podnecovať k vzájomnému učeniu na všetkých úrovniach a podporovať prenos najúčinnějších politik. Program MLP sa orientuje na vlády jednotlivých štátov, sociálnych partnerov a iné zúčastnené strany, ktoré sa budú v plnej miere zapájať do stratégie EES.

Spolupráca

Ekonomiky členských štátov sú vzájomne od seba závislé. Všetci musíme pracovať spolu, aby sme dosiahli hospodársku reformu a zdieľali politiky, ktoré sa osvedčili. Spolupráca a podelenie sa o skúsenosti na úrovni EÚ znamenajú spoločný a účinnejší prístup k zamestnanosti v rámci EÚ.

Stratégia EES navyše poskytuje solídnu podporu pre tvorbu a udržanie pracovných miest na

lokálnej úrovni, keďže miestne podmienky, ambície a potreby najlepšie chápu miestne orgány a sociálni partneri, ktorí sú v najlepšej pozícii na to, aby národné a regionálne stratégie premietli do konkrétnych akcií. Na úrovni EÚ sa preto podnikajú iniciatívy na podporu miestneho rozvoja zamestnanosti, a to najmä iniciatívy na podporu zúčastnených strán, s cieľom diskutovať a vymieňať si skúsenosti a informácie.

Aký je prínos pre občanov?

Už od roku 1998 stratégia EES pomáha zvýšiť zamestnanosť v EÚ z úrovne 61,2 % na 66 % a znížiť nezamestnanosť z 9,3 % na 7,2 %. Vzniká tým viac pracovných miest pre ľudí a podporuje sa európska prosperita ako celok. Ak navyše dostaneme do práce viac ľudí, umožníme, aby sa naše spoločnosti dokázali vyrovnáť s demografickou zmenou: v zamestnaní potrebujeme viac ľudí všetkých vekových kategórií na financovanie sociálnych výdavkov, keďže naše obyvateľstvo starne.

Zvýšila sa aj kvalita v práci. Jej prínos pre vás spočíva v boji proti chudobe naviazanej na nízke mzdy, v zvyšovaní zručností a zlepšovaní podmienok pracovného pomeru na čiastočný úväzok.

Zvýšenie kvality môže mať vďaka svojmu viac-rozmernému charakteru pre vás niekoľko výhod: práca vám môže prinášať viac uspokojenia, môžete dosiahnuť lepšiu rovnováhu medzi prácou a životom a lepšiu ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci a lepší prístup k zamestnaniu, ak ste napríklad žena alebo pracovník vo vyššom veku.

Sieť národných verejných zamestnaneckých služieb, pôsobiaca na úrovni EÚ, pomáha propagovať spoluprácu a výmenu informácií s cieľom umožniť lepšie priradenie uchádzačov o prácu k pracovným miestam. Sieť sa snaží o podporu uplatňovania stratégie EES a integráciu európskeho trhu práce.

Budúci vývoj a výzvy

EÚ bude výhľadovo pokračovať v práci na plnení svojich cieľov v oblasti zamestnanosti: k ním patrí už spomínaná celková 70-percentná zamestnanosť, spolu s cieľom 60-percentnej zamestnanosti žien a 50-percentnej zamestnanosti starších pracovníkov.

Mimoriadnou výzvou do budúcnosti bude zníženie nezamestnanosti mládeže: malá, no významná časť mladých sa ocitla v pasci dočasných

pracovných pomerov, často slabo platených, z ktorej ťažko uniknúť. Ďalšou ohrozenou skupinou sú mladí ľudia, ktorí sú dlhší čas nezamestnaní, nie sú v procese vzdelávania ani prípravy. Osobitnými úlohami pre budúcnosť bude podpora adaptability pracovníkov a podnikov v súvislosti so zvládaním zmien a globalizácie, ako aj vyššie - a efektívnejšie - investície do zručností a poznatkov občanov.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [A2](#) Flexiistota
- > [A3](#) Odborná príprava a adaptabilita
- > [C2](#) Boj proti diskriminácii
- > [C4](#) Demografická zmena a starnúca populácia
- > [E](#) Politika v praxi

Ďalšie informácie

- > Európska stratégia zamestnanosti
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>

A2 Väčší počet a lepších pracovných miest

Flexiistota

Flexiistota je politika na podporu spojenia flexibilných trhov práce, organizácie práce a pracovnoprávných vzťahov s vysokou mierou zamestnanosti a príjmovej istoty. Je neoddeliteľnou súčasťou Európskej stratégie zamestnanosti (European Employment Strategy – EES) a posilňuje agendu EÚ v oblasti rastu a pracovných miest, ktorej cieľom je znižovať nezamestnanosť a vytvárať väčší počet a lepšie pracovné miesta. Flexiistota predstavuje prechod z myslenia typu „istota pracovného miesta“ k mysleniu typu „istota zamestnania/zamestnatelnosti“. EÚ týmto podporuje podmienky potrebné na to, aby ste sa dokázali prispôsobiť zmene, ľahšie vstúpili na trh práce, resp. sa na ňom udržali a aby ste napredovali vo svojom pracovnom živote.

Vedeli ste?

76 % Európanov súhlasí s tým, že celoživotná práca u jedného zamestnávateľa je už prežitkom.

76 % sa tiež domnieva, že schopnosť ľahkého prechodu z jedného pracovného miesta na druhé je dnes užitočnou devízou pri hľadaní práce.

Hoci sú globalizácia a technologický pokrok prínosom pre zamestnanosť a rast, zmeny, ktoré prinášajú, si od pracovníkov a podnikov vyžadujú rýchle reakcie. Firmy sú vystavené čoraz väčšiemu tlaku prispôsobiť sa. Pracovníci musia nadobudnúť nové zručnosti a reštrukturalizácie spoločností sa stávajú každodennou skutočnosťou.

Stratégia EÚ v oblasti flexiistoty sa v reakcii na tieto zmeny zameriava na podporu aktívnych politik trhu práce, motiváciu k celoživotnému vzdelávaniu a príprave, zlepšenie pomoci pre uchádzačov o zamestnanie, na podporu rovnakých príležitostí pre všetkých a rovnosti medzi mužmi a ženami.

Spoločné zásady

Kedže každý členský štát má osobitú situáciu a kultúru trhu práce, prístupy flexiistoty by mali byť navrhnuté tak, aby presne zodpovedali špecifickým okolnostiam každého členského štátu. Všetky štáty EÚ však aj tak čelia spoločným výzvam.

Okrem toho firmy na vnútornom trhu EÚ, ktorý tvorí približne pol miliardy ľudí, a v čoraz globalizovanejšom svete pôsobia cezhranične, takže flexiistota je cezhraničnou záležitosťou. EÚ preto

navrhla spoločné zásady, ktoré majú členským štátom pomôcť vytvárať a uplatňovať stratégie flexiistoty, v ktorých sú zohľadnené ich vlastné jednotlivé situácie.

Takéto zásady na úrovni EÚ poskytujú členským štátom spoločné chápanie flexiistoty a výziev, ktoré má riešiť, a zároveň umožňujú EÚ koordinovať a monitorovať rôzne realizované stratégie a podnecovať k výmene osvedčených postupov.

Aký je prínos pre občanov?

Cieľom európskeho prístupu flexiistoty je pomôcť naplniť výzvy globalizovaného a rýchlo sa meniaceho sveta. Ide o vytvorenie flexibilného usporiadania práce, kde možno spojiť svoje pracovné aj súkromné povinnosti a kde možno využívať – prinajmenšom – pružný pracovný čas. Ide aj o poskytnutie flexibilnejšieho prostredia pre zamestnávateľov a zamestnancov, pokiaľ ide o zmeny pracovných miest.

Flexiistota zároveň znamená bezpečnosť zamestnania udržaním si aktuálnych schopností a rozvíjaním svojich daností s primeranými dávkami v nezamestnanosti, ak by ste na istý čas

prišli o prácu. Politiky EÚ sa snažia o to, aby ste si mohli ľahko nájsť prácu v každej etape svojho aktívneho života a aby ste mali dobré vyhliadky na kariérny vývoj v rýchlo sa meniacom hospodárskom prostredí.

Výskum navyše ukázal, že uplatňovanie flexiistoty vedie k vysokej zamestnanosti a nízkej miere nezamestnanosti. Aj rozmer sociálnej bezpečnosti tejto koncepcie prispieva k boju proti chudobe, keďže sa snaží podporovať otvorenejšie, reagujúce a inkluzívne trhy práce so súčasným podporovaním rodovej rovnosti.

Budúci vývoj a výzvy

Vzhľadom na individuálne potreby a výzvy, ktorým čelí každý členský štát, sa prístupy flexiistoty budú upravovať pre každú krajinu zvlášť. Európska komisia bude monitorovať a vyhodnocovať rozsah, v akom členské štáty vytvárajú komplexné stratégie politiky zahŕňajúcej spoločné zásady flexiistoty.

I naďalej sa musí podporovať dôvera európskych občanov a spoločností v budúce pracovné príležitosti, v rozvoj zručností a ľudských zdrojov,

v slušnú prácu a priaznivé pracovné ovzdušie a vyšší pracovný potenciál.

Aktívne zapojenie sociálnych partnerov je kľúčom k tomu, aby flexiistota zabezpečovala prínosy pre všetkých. Takisto je dôležité, aby všetky zaangażované zúčastnené strany boli pripravené prijať a prevziať zodpovednosť za zmenu. Komisia vyzýva členské štáty k spolupráci so sociálnymi partnermi s cieľom zahrnúť ich pohľady na flexiistotu do svojich vnútroštátnych politik.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [A1](#) Nezamestnanosť a kvalita v práci
- > [B2](#) Pracovné právo
- > [C1](#) Rodová rovnosť a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom
- > [C3](#) Sociálna exklúzia a chudoba
- > [F2](#) Sociálny dialóg

Ďalšie informácie

- > Flexiistota
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=en>

A3 Väčší počet a lepších pracovných miest

Odborná príprava a adaptabilita

Odborná príprava a adaptabilita sú kritické faktory budovania dlhodobého potenciálu EÚ pre konkurencieschopnosť a sociálny blahobyt – všetci z nás by mali mať prospech z ponuky väčšieho počtu a lepších pracovných miest. Zlepšenie zručností pracovníkov a ich adaptability je preto prioritou Európskej stratégie zamestnanosti. Odbornú prípravu absolvuje v EÚ viac zamestnancov než v minulosti, tento podiel je však stále nízky – vzdelávania a odbornej prípravy sa zúčastňuje iba 9,6 % ľudí vo veku 25 – 64 rokov. Cieľom EÚ je umožniť, aby európski zamestnanci mohli konkurovať v medzinárodnom meradle, a podpora celoživotného vzdelávania.

Vedeli ste?

88 % občanov sa domnieva, že pravidelná odborná príprava zlepšuje pracovné príležitosti, pričom jeden dodatočný rok školy alebo prípravy zvyšuje plat osoby takmer o 10 % z hľadiska celého života.

Počet občanov vo veku 25 – 64 rokov, ktorí absolvovali vzdelávanie alebo odbornú prípravu, sa v období rokov 2000 až 2006 zvýšil o 2,5 percentuálneho bodu.

Zručná a adaptabilná pracovná sila je dôležitá pre technologický pokrok a rast, pretože podporuje schopnosť štátov vyvíjať nové technológie a vstrebávať technológie, ktoré už boli vytvorené v zahraničí. Poznatky a možnosti pracovníkov sú tiež priamo naviazané na hospodársky rast.

EÚ má komplexný súbor politík a stratégií na európskej, vnútroštátnej a regionálnej úrovni, ktoré zlepšujú vedomosti a zručnosti pracovníkov. Nepretržitá odborná príprava je ako nedeliteľná súčasť celoživotného vzdelávania prioritou EÚ, keďže pomáha poskytovať občanom zručnosti potrebné na pracovnom trhu.

Osobitné programy

Európsky sociálny fond je hlavným finančným nástrojom EÚ na investície do ľudí, na pomoc pri zvyšovaní ich vzdelania a zručností a zlepšovaní pracovných vyhliadok. Občanom EÚ okrem iného pomáha poskytovať finančnú podporu na také činnosti, ako sú odborná príprava a zvyšovanie zručností. ESF preto investuje 10 mld. eur ročne vo všetkých členských štátoch a regiónoch.

Program celoživotného vzdelávania EÚ zahŕňa rôzne iniciatívy v oblasti vzdelávania a odbornej

prípravy. Jeho rozpočet v objeme takmer 7 mld. eur na roky 2007 – 2013 umožňuje občanom z celej Európy využiť podnetné príležitosti na vzdelávanie v každej životnej etape.

Európsky kvalifikačný rámec navyše prepája kvalifikačné systémy jednotlivých krajín, aby zamestnávateľia a vzdelávacie inštitúcie mohli ľahšie porozumieť kvalifikáciám zahraničných uchádzačov. Snaží sa podporovať mobilitu občanov a uľahčovať celoživotné vzdelávanie.

Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii podporuje odbornú prípravu ľudí, ktorí sa stali nadbytočnými kvôli zmenám v štruktúre svetovej ekonomiky.

Aký je prínos pre občanov?

Zlepšením svojich poznatkov a zručností si môžete vylepšiť pracovné aj platové vyhliadky. Zvyšovanie úrovne zručností a zamestnanosti pracovníkov navyše pomáha odstraňovať bariéry, ktoré ľuďom bránia vstúpiť na trh práce, pričom odborná príprava môže pomôcť udržať starších pracovníkov aktívnych na trhu práce. Bojujú proti nerovnosti a sociálnej exklúzii a zároveň udržiavajú naše systémy sociálnej ochrany.

Tieto politiky pomáhajú zabezpečiť, aby ste nadobudli zručnosti potrebné na učenie a inovácie v novej ére rýchlych zmien a učenia, čím sa európske hospodárstvo stáva viac konkurencieschopné.

Hospodárska integrácia, rýchla globalizácia a technologický pokrok znamenajú, že pracovníci

v EÚ musia vedieť reagovať na efekty zmien a riadiť ich. Osvojenie nových zručností vám pomôže prispôbiť sa zmenám a udržať sa v pracovnom pomere. Odborná príprava a adaptabilita sú preto kľúčovými zložkami európskej stratégie flexiistoty. Flexiistota je politika na podporu spojenia flexibilných trhov práce, organizácie práce a pracovnoprávných vzťahov s vysokou mierou zamestnanosti a príjmovej istoty.

EÚ sa snaží aj o podporu spolupráce medzi podnikmi a pracovníkmi a medzi zamestnávateľmi, odbormi, občianskou spoločnosťou a vzdelávacími inštitúciami. Akcie prijaté na úrovni EÚ umožňujú budovanie týchto väzieb, vďaka čomu bude odborná príprava ešte adresnejšia a účinnejšia.

Budúci vývoj a výzvy

Jednou z budúcich výziev bude spôsob riešenia vplyvov starnúcej populácie a narastajúcej potreby udržať pracovníkov v rámci pracovnej sily.

Vzhľadom na to bude EÚ i naďalej pracovať na tom, aby európski pracovníci patrili medzi najlepších na svete: s dobrým vzdelaním a prípravou, so zručnosťami potrebnými na splnenie a posúvanie nárokov znalostnej ekonomiky.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [A1](#) Nezamestnanosť a kvalita v práci
- > [A2](#) Flexiistota
- > [E1](#) Európsky sociálny fond
- > [E3](#) Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii

Ďalšie informácie

- > Ľudský kapitál a zručnosti
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/human_en.htm
- > Celoživotné vzdelávanie
http://ec.europa.eu/education/policies/III/III_en.html
- > Európsky kvalifikačný rámec
http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.html

A4 Väčší počet a lepších pracovných miest

Reštrukturalizácia

Reštrukturalizácia nie je novinkou, stáva sa čoraz frekventovanejšou – jeden z troch zamestnancov pracuje v spoločnosti, ktorá má menej ako 10 rokov. Reštrukturalizácia ovplyvňuje všetky firmy bez ohľadu na ich veľkosť. EÚ sa snaží predvídať zmeny a pomôcť pripraviť pracovníkov, regióny a podniky na riadenie procesu reštrukturalizácie. Jej cieľom je preto umožniť vám vyrovnat sa so zmenami a očakávať reštrukturalizáciu podporou pre priemyselnú, hospodársku a spoločenskú premenu oblastí a ľudí, ktorých sa to dotýka, a pomôcť vyvíjať svoje zručnosti a poznatky.

Vedeli ste?

Hoci každý rok zanikne priemerne 10 % spoločností, presne toľko nových vznikne.

Rozloženie pracovníkov podľa jednotlivých hospodárskych sektoroch sa v EÚ v posledných desaťročiach vyvíjalo: v období rokov 1977 až 2002 sa vytvorilo viac než 44 miliónov pracovných miest v službách v porovnaní so zánikom 7 a 7,5 milióna pracovných miest v priemysle, resp. poľnohospodárstve.

„Reštrukturalizácia“ je špecifický druh priemyselnej zmeny, ktorú vo všeobecnosti charakterizuje prudký proces prispôbovania sa celkovým hospodárskym podmienkam. Odlišuje sa od štruktúrnych zmien, ktoré predstavujú trvalý proces vývoja a adaptácie v rámci daného podniku alebo sektora. EÚ zaviedla legislatívu, ktorá má pomôcť pri riadení reštrukturalizácie a má chrániť pracovníkov – napríklad pravidlá upravujúce veci, pri ktorých musíte byť ako zamestnanec informovaný a musia byť s vami prekonzultované. Prijíma aj predvídateľné akcie, napríklad štúdie a analýzy dosahov nových politík.

Okrem toho prijíma kroky, ktoré pomáhajú predvídať a riadiť zmeny v oblastiach nepriamo súvisiacich so zamestnanosťou: priemyselná a podniková politika EÚ napríklad pomáha vytvárať podmienky pre dlhodobý hospodársky a technologický vývoj a uľahčuje predvídanie zmien. Podpora spojenia flexibilných trhov práce, organizácie práce a pracovnoprávných vzťahov s vysokou mierou zamestnanosti a príjmovej istoty – stratégia EÚ v oblasti flexiistoty – sa snaží aj o podporu podmienok potrebných na to, aby ste sa dokázali prispôbiť zmene, udržať sa na trhu práce a napredovať vo svojom pracovnom živote.

Pracovná skupina a fóra

Pracovná sila propaguje konvergenciu jednotlivých cieľov, politík a akcií EÚ v súvislosti s reštrukturalizáciou, pričom Fórum EÚ pre zamestnanosť a reštrukturalizáciu monitoruje zmeny a zabezpečuje, aby rôzne iniciatívy do seba riadne zapadali.

Vzhľadom na to, že malé a stredné podniky (MSP) predstavujú 99 % všetkých podnikov, EÚ vytvorila v roku 2007 fórum, ktoré sa zameriava na reštrukturalizáciu týkajúcu sa MSP, kde zdôrazňuje výzvy a podporuje výmenu osvedčených postupov.

Aký je prínos pre občanov?

Pracovníci často vnímajú reštrukturalizáciu ako hrozbu, no môže ísť aj o pozitívnu silu: je to motor zmien, ktorý pomáha zvyšovať produktivitu a zavádzanie nových technológií. Cieľom právnych predpisov a politik EÚ je, aby ste dokázali lepšie predvídať reštrukturalizáciu a zareagovať na ňu. Predpisy EÚ napríklad vyžadujú, že v prípade prevzatia firmy inou spoločnosťou sa pracovné zmluvy zamestnancov preberanej spoločnosti u nového zamestnávateľa nemenia a zachovávajú sa v nich rovnaké podmienky ako pred akvizíciou. Riadenie zmeny je oporou aj pre trvalé skvalitňovanie životných podmienok a kvality života, čím pomáha vytvárať väčší počet a lepších pracovných miest.

Prínosom sú aj efekty vyvolané financovaním z EÚ, kde sa podpora sústreďuje na predvídavé akcie

a prípravu. Európsky sociálny fond napríklad financuje systémy určené na pomoc pri skvalitňovaní vzdelávania a zručností, cieľom Európskeho fondu na prispôsobenie sa globalizácii je podpora ľudí, ktorí sa stali nadbytočnými kvôli zmenám v štruktúre svetovej ekonomiky.

Tieto politiky dopĺňa propagácia silného sociálneho dialógu zo strany EÚ. Sociálny dialóg je dialóg medzi zamestnávateľmi a odbormi a medzi nimi a inštitúciami EÚ. Sociálni partneri môžu pomáhať EÚ – a teda aj vám – pri budovaní spôsobov predvídania štrukturálnych zmien a vďaka svojím špecifickým poznatkom z konkrétnych odborov môžu upozorňovať inštitúcie EÚ na príslušný sektorový vývoj.

Budúci vývoj a výzvy

EÚ bude i naďalej pracovať na rozvíjaní vysoko-kvalitných politik, ktoré umožnia predvídanie zmien, rozvíjanie schopností pracovníkov prispôbiť sa a zapojiť sa do života svojej organizácie prostredníctvom aktívneho partnerstva.

K mimoriadnym výzvam bude patriť zabezpečenie jednotnosti rôznych politik týkajúcich sa reštrukturalizácie, zohľadnenie dlhodobej perspektívy s cieľom zaručiť efektívne pôsobenie ekonomických aj sociálnych hráčov a zaangažovanie všetkých zúčastnených strán.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [A2](#) Flexibilita
- > [E1](#) Európsky sociálny fond
- > [E3](#) Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii
- > [F2](#) Sociálny dialóg

Ďalšie informácie

- > Reštrukturalizácia
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=103&langId=en>
- > Európske observatórium pre zmeny
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/>
- > Poradná komisia pre priemyselné zmeny CCMI, EHSV
http://eesc.europa.eu/sections/ccmi/index_en.asp

B Práva v práci

Najvyššou prioritou EÚ je zaistiť, aby pracovníci boli v bezpečí a zdraví. Podniká opatrenia, ktoré zabezpečujú ochranu pri práci, a kontroluje, či sú stanovené a uplatňujú sa spoločné normy bezpečnosti a ochrany zdravia v členských štátoch. Minimálne normy vytvorené v EÚ pomáhajú zabezpečiť, aby bol trh práce otvorený a pracovníci disponovali istou flexibilitou v súvislosti s pracovnými zmluvami. Prijatím právnych predpisov EÚ zlepšila bezpečnosť zamestnancov a znížila počet úrazov, ku ktorým dochádza pri práci. EÚ spolupracuje aj so sociálnymi partnermi, aby legislatíva týkajúca sa práv zamestnancov čo najefektívnejšie riešila najdôležitejšie otázky.

Vedeli ste?

Narastá miera pracovných pomerov na dobu určitú, ktoré predstavujú 14 % z celkového počtu pracovných pomerov v EÚ-25.

35 % pracovníkov má pocit, že práca ohrozuje ich zdravie.

Práva pracovníkov sú veľmi dôležitou oblasťou európskej sociálnej politiky a sú jednou zo sfér, kde EÚ podniká najviac opatrení a má najvyšší vplyv. Výrazne zlepšila pracovné podmienky a zaručila pracovníkom základné práva, napríklad

obmedzením pracovného času, zvýšením bezpečnosti pracovných podmienok a zabezpečením odškodnenia v prípade úrazu. Pracovníci sú vďaka právnym predpisom EÚ vo väčšom bezpečí a zaobchádza sa s nimi spravodlivejšie.

Stanovenie spoločných noriem

Členské štáty musia spĺňať spoločné normy stanovené EÚ. Zaviedli sa normy bezpečnosti a ochrany zdravia, ktoré majú zaisťovať bezpečnosť pracovníkov a znižovať počet úrazov a úmrtí spôsobených nehodami a chorobami spojenými s povoláním.

Bezpečnostné predpisy viedli k vyššej produktivite práce, keďže pracovníci môžu tráviť viac času v práci a nie doma zotavovaním sa z úrazu. To je zasa prínosom pre európsku ekonomiku, pretože pracovníci, ktorí pracujú a nie sú chorí, tvoria vyššie príjmy.

EÚ vytvorila aj normy, ktoré pracovníkom poskytujú spravodlivejšie podmienky. Európsky trh práce prešiel veľkým vývojom a čoraz viac narastá počet pracovníkov, ktorí nemajú tradičné zmluvy o pracovnom pomere na plný úväzok. Možnosť podpísať zmluvu o práci na čiastočný úväzok alebo o sezónnej práci poskytuje pracovníkom veľkú mieru flexibility tráviť čas so svojou rodinou alebo si vybaviť iné povinnosti.

Aký je prínos pre občanov?

Vďaka legislatíve EÚ v oblasti práv pracovníkov máte v práci omnoho väčšie bezpečie. Výskyt úrazov alebo úmrtí v dôsledku nehôd spojených s prácou sa vďaka opatreniam EÚ výrazne znížil. To pomohlo zlepšiť aj celkové pracovné podmienky prostredníctvom štandardného pracovného času, minimálnych práv na prestávku a voľno či iných výhod. Pracovné podmienky sú teraz značne výhodnejšie než v minulosti.

Okrem toho máte oveľa viac flexibility ako kedykoľvek predtým. Pri rôznych typoch zmlúv máte vždy na výber a nemusíte podpísať zmluvu o práci na plný úväzok, ak to pre vás nie je tá najlepšia voľba. Viac flexibility máte aj pri zmene pracovného miesta vrátane práva na prácu v zahraničí.

Budúci vývoj a výzvy

EÚ urobila veľa pri zabezpečovaní práv pracovníkov v rámci jej hraníc. Európsky trh práce však prebieha významnou zmenou: pracovníci sa odkláňajú od tradičných pracovných zmlúv, k pracovnej sile sa zaraďuje čoraz viac ľudí a obyvateľstvo Európy starne. Všetky tieto zmeny sa musia zohľadniť, aby pracovníci boli stále v plnej miere chránení pred nerovnosťou a inými rizikami.

Pracovníci zároveň čelia iným ohrozeniam než v minulosti. Na vnútroštátnej i európskej úrovni je potrebné vyvíjať snahy o ochranu pracovníkov

pred novými zdravotnými hrozbami – najmä hrozbami spojenými so stresom, obťažovaním a násilím v práci. *Stratégia Spoločenstva v oblasti zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie rokov 2007 – 2012* načrtáva, čo všetko treba urobiť na všetkých úrovniach, aby sa zaručila bezpečnosť pracovníkov vo svetle nových a vznikajúcich rizík.

EÚ potrebuje zabezpečiť prijatie a úplné uplatnenie noriem bezpečnosti a ochrany zdravia na vnútroštátnej úrovni, aby pracovníci boli v plnej miere chránení v každom členskom štáte.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

Ďalšie informácie ku konkrétnym témam v časti *Práva v práci* nájdete vo všetkých informačných letákoch radu B.

- > [C5](#) Dôchodky
- > [C6](#) Zdravotná a dlhodobá starostlivosť

Ďalšie informácie

- > Pracovné právo
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en>
- > Ochrana zdravia a bezpečnosť pri práci
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en>

B1 Práva v práci

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je spoločným záujmom EÚ, členských štátov a vás, a to z ľudského aj ekonomického hľadiska. Bezpečné a zdravé pracovné prostredie je nevyhnutnou súčasťou kvality práce. Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci je v súčasnosti jedným z najdôležitejších a najrozvinutejších aspektov politiky EÚ v oblasti zamestnanosti a sociálnych vecí na základe článku 137 Zmluvy o ES. Vďaka prijatiu a uplatňovaniu veľkého súboru európskych smerníc v posledných desaťročiach bolo možné zlepšiť pracovné podmienky v členských štátoch EÚ a značne pokročiť pri znižovaní výskytu pracovných úrazov a chorôb z povolania. Uplatňovanie právnych predpisov v oblasti zdravia a bezpečnosti prispieva k lepšiemu verejnému zdraviu a hospodárskemu rastu v EÚ.

Vedeli ste?

Počet smrteľných úrazov na pracovisku sa v EÚ-15 v priebehu rokov 2000 až 2005 znížil o 23 %.

Miera výskytu úrazov na pracovisku (x 100 000 zamestnaných pracovníkov) s viac než trojdňovou absenciou sa v danom období znížila zo 100 na 83 (- 17 %).

Existujúci súbor legislatívy EÚ k bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci bol vypracovaný s cieľom pokryť čo najviac rizík s minimom predpisov. Rámcová smernica č. 89/391/ES ustanovuje hlavné zásady prevencie ohrození pri práci. V ďalších smerniciach o ochrane zdravia a bezpečnosti sú stanovené minimálne požiadavky, napríklad na pracoviská, pracovné pomôcky, expozíciu chemickým, rakovinotvorným, fyzikálnym a biologickým látkam alebo na isté kategórie pracovníkov a pod.

V roku 2007 bola predstavená *Stratégia EÚ v oblasti zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie rokov 2007 – 2012*, ktorá si získala pozitívnu podporu zo strany Európskeho parlamentu a Rady. Jej cieľom je pokračovať v dobrej doposiaľ vykonanej práci a pritom si stanoviť ešte ambicióznejšie ciele, napríklad 25-percentné zníženie celkového počtu úrazov pri práci do roku 2012.

Úloha členských štátov

Účinná implementácia komunitárneho *acquis* je nevyhnutná, aby sa chránili životy a zdravie pracovníkov a aby sa zabezpečilo, že spoločnosti pôsobiace na veľkom európskom trhu majú rovnaké postavenie.

Lepší súlad s legislatívou Spoločenstva účinne prispeje k zníženiu počtu pracovných úrazov a chorôb z povolania. To sa dosiahne posilnením

zaangažovania každého, či už na úrovni spoločenstva alebo na úrovni jednotlivých štátov.

Komisia, konajúca ako ochranca zmlúv, zabezpečí, aby sa smernice Spoločenstva účinne transponovali a implementovali. V tomto smere bude pomáhať členským štátom, ale zároveň bude maximálne ostražitá a v prípade potreby otvorí konanie o porušovaní práva, ako to už neraz urobila.

Členské štáty sú zasa povinné zabezpečiť, aby sa smernice Spoločenstva transponovali a uplatňovali vo vnútroštátnych právnych predpisoch.

Európskej komisii pomáha Výbor vedúcich pracovníkov inšpekcie, ktorý tvoria zástupcovia inšpekcie práce z jednotlivých štátov, s cieľom

zlepšiť spoluprácu s národnými orgánmi určenými na vynútenie týchto predpisov.

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci poskytuje informácie z oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, čím pomáha objasňovať legislatívu EÚ na túto tému.

Aký je prínos pre občanov?

Vďaka opatreniam EÚ v tejto oblasti sa v celej EÚ môžete stretnúť s lepšími pracovnými podmienkami: bezpečnosť práce sa zvýšila, hodnotia sa ohrozenia zdravia a bezpečnosť pri práci a prijímajú sa ochranné opatrenia. Do úvahy sa berú celkové dobré podmienky práce vrátane telesných a psychosociálnych rizík. Vaši zamestnanci navyše vedia viac o tom, ako zvýšiť bezpečnosť pracoviska, a vy si lepšie uvedomujete riziká, ktorým čelíte, a viete, ako ich riadiť. Opatrenia prijímané na úrovni EÚ znamenajú, že bez ohľadu na to, v ktorom členskom štáte pracujete, ste chránení v rovnakej miere minimálnymi požiadavkami na bezpečnosť a ochranu zdravia. Členské

štáty majú povolené zachovať alebo prijať prísnejšie ochranné opatrenia.

Prínosom sú aj nepriame výhody, napríklad vyšší hospodársky rast: chýbajúca účinná ochrana zaručujúca bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci môže viesť k absentérstvu kvôli pracovným úrazom a chorobám z povolania. To má veľký negatívny dosah na ekonomiku. Cieľom legislatívy EÚ je, aby občania trávili menej času zotavovaním sa z úrazov a chorôb súvisiacich s prácou. Tým sa zvýši produktívny čas, čo zasa pomáha podporiť hospodársky rast.

Budúci vývoj a výzvy

Hoci EÚ dosiahla veľký pokrok, ešte stále treba vynaložiť veľa práce, aby sa dobré podmienky práce stali pre európskych občanov hmatateľnou realitou. *Stratégia EÚ v oblasti zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie rokov 2007 – 2012* ustanovuje veľa vecí, ktoré treba vyriešiť v nadchádzajúcich rokoch. Výzvou zostáva zabezpečiť, aby sa európska legislatíva prijala a v plnej miere implementovala na vnútroštátnej úrovni. Zabezpečenie zavedenia a riadneho uplatňovania vhodných vnútroštátnych predpisov, v ktorých sú transponované smernice EÚ, si vyžaduje väčšiu spoluprácu medzi EÚ a členskými štátmi.

Aspekty bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci sa musia začleniť do národných programov na všetkých úrovniach vzdelávania a vo všetkých oblastiach, vrátane učňovskej prípravy a vysokoškolského vzdelávania s cieľom účinne vytvoriť vlastnú kultúru prevencie. Mimoriadnu pozornosť treba venovať malým a stredne veľkým spoločnostiam, ktoré nemajú rovnaké zdroje na implementovanie legislatívy o bezpečnosti a ochrane zdravia ako veľké firmy.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [B2](#) Pracovné právo
- > [F2](#) Sociálny dialóg

Ďalšie informácie

- > Ochrana zdravia a bezpečnosť pri práci
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en>
- > Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci
<http://osha.europa.eu/>

B2 Práva v práci

Pracovné právo

EÚ, ktorá sa veľmi snaží o zaručenie práv pracovníkov, prijala legislatívu stanovujúcu minimálne pracovné normy, ktoré musia spĺňať všetky členské štáty. Cieľom pracovného práva EÚ je zabezpečiť, aby sloboda jednotného trhu nespôsobila zhoršenie pracovnoprávných noriem alebo neviedla k nekalej súťaži. S modernizáciou pracovného práva EÚ dostávajú vy aj váš zamestnávateľ väčšiu flexibilitu a v pracovnom živote by ste sa mali mať väčšiu istotu zamestnania.

Vedeli ste?

Počet ľudí pracujúcich na inú ako štandardnú zmluvu, vrátane samostatne zárobkovo činných osôb, tvoril v roku 2005 takmer 40 % pracovnej sily v EÚ-25.

Pracovný pomer na čiastočný úväzok tvorí 18 % z celkového počtu pracovných pomerov.

Pracovná situácia v jednotlivých členských štátoch môže byť pomerne komplikovaná, pretože veľa pracovníkov sa nepovažuje za úplne začlenených do trhu práce. To je čiastočne spôsobené nárastom rôznych foriem zamestnania, keď sa v Európe čoraz viac rozširuje práca na čiastočný úväzok, práca na dobu určitú alebo sprostredkovaná práca.

EÚ podniká opatrenia na to, aby všetci pracovníci boli chránení a požívali podobné práva bez ohľadu na miesto činnosti alebo typ pracovného pomeru. EÚ taktiež zabezpečuje, aby všetky členské štáty implementovali európske pracovné právo do svojich vnútroštátnych právnych predpisov.

Európska spolupráca

EÚ zohráva vedúcu úlohu pri združovaní všetkých zúčastnených strán v diskusiách o pracovnom práve. Vlády jednotlivých štátov, odbory, pracovné organizácie a iní sociálni partneri sa pripojili k EÚ, aby prerokovali a dohodli najlepší spôsob

modernizovania a vývoja pracovného práva. EÚ tak môže zabezpečiť, že pri riešení budúcich výziev pracovného práva sa zohľadnia všetky názory a že legislatíva Spoločenstva môže v plnej miere naplniť požiadavky meniaceho sa trhu práce.

Aký je prínos pre občanov?

Opatrenia EÚ v oblasti pracovného práva dávajú pracovníkom väčšiu flexibilitu a znižujú segregáciu trhu. Nezamestnaní alebo osoby bez väzby na trh práce majú viac príležitostí nájsť si prácu a ľahšie sa tak začleniť do trhu práce.

Ako pracovník dostávate aj viac slobody, čo sa týka pracovného života. Teraz máte väčšiu možnosť voľby ako kedykoľvek predtým, pokiaľ ide o rozvrhnutie pracovného času a kariérnych príležitostí. Právne predpisy EÚ vám zabezpečujú flexibilitu a schopnosť vyvážiť rodinný život, prácu

a vzdelávanie bez toho, aby ste pocítili následky vo svojej kariére.

Pracovné právo navyše zaručuje práva pracovníkov, ak sa rozhodnú zmeniť prácu alebo ak zamestnávateľ nedokáže plniť svoje finančné záväzky. Pracovné právo ďalej pracovníkom udeľuje právo byť informovaní a vyjadrovať sa k významným veciam týkajúcim sa života firmy. To platí najmä vtedy, ak ide o pracovné miesto zamestnanca.

Budúci vývoj a výzvy

EÚ dosiahla značný pokrok v oblasti pracovného práva, stále však treba veľa práce. Pokračuje boj proti čiernej práci a EÚ potrebuje zintenzívniť svoje úsilie, aby k nej nedochádzalo.

Viac úsilia si vyžaduje aj zlepšenie inkluzívnosti trhov práce a ich schopnosti reagovať na inovácie a zmeny. Hoci veľa ľudí ešte nie je úplne začlenených do trhu práce, netradičné formy zamestnania sa stále v plnej miere uznávajú.

Kľúčovou prioritou EÚ je vyššia mobilita pracovníkov a pracovné právo sa musí prispôsobiť tak, aby to zohľadňovalo. Zmena práce alebo presťahovanie sa za prácou do inej krajiny môže stále predstavovať ťažký a komplikovaný proces. Pracovné právo musí podporovať mobilitu pracovníkov v EÚ.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [A4](#) Reštrukturalizácia
- > [B1](#) Ochrana zdravia a bezpečnosť pri práci
- > [D1](#) Mobilita na trhu práce
- > [F2](#) Sociálny dialóg

Ďalšie informácie

- > Pracovné právo
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=en>

C Inklúzia a rovnosť

EÚ pracuje na riešení sociálnej inklúzie, pomáha zabezpečovať primeranú sociálnu ochranu a podporuje inkluzívnu spoločnosť založenú na rovnakých príležitostiach. V oblastiach smerujúcich k väčšiemu sociálnemu blahobytu sa dosiahol pokrok, stále je však potrebné vynaložiť veľa práce. Nejde len o otázku disponovania zákonmi, ale o zaručenie rovnakých príležitostí v praxi.

Vedeli ste?

Ženy v priemere zarobia o 15 % menej ako muži.

78 miliónov Európanov, z toho 19 miliónov detí, žije v riziku chudoby.

Podpora rovnosti a sociálnej inklúzie znamená zabezpečiť, aby každý, vrátane zraniteľných skupín, bol v práci i spoločnosti plnohodnotnou súčasťou a aby mal na to rovnaké príležitosti.

Táto úloha má rôzne stránky. Jednou z nich je zaistiť rovnosť medzi mužmi a ženami a zároveň pomôcť ľuďom nájsť vhodnú rovnováhu medzi domácim životom a prácou. Dôležitý je aj boj proti diskriminácii, aby sa žiadnou osobou alebo skupinou osôb nezaobchádzalo menej priaznivo než s inou z dôvodu pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

Ďalšou prioritou je aj boj proti sociálnej exklúzii a chudobe vrátane chudoby detí. To si

vyžaduje napríklad zabezpečenie slušného a finančne prijateľného bývania, riešenie problematiky bezdomovectva a nadmernej zadlženosti a uplatňovanie stratégie *aktívnej inklúzie*, ktorá zabezpečuje, aby sociálne politiky mobilizovali ľudí, ktorí sú práceschopní, a pritom poskytovali slušný životný štandard osobám, ktoré sú a zostanú mimo trhu práce.

Ďalším aspektom je predvídanie a riešenie demografickej zmeny – najmä starnúcej európskej populácie so súčasným zachovaním efektívnych systémov sociálnej ochrany, ako napríklad adekvátnymi dôchodkami a zdravotnej a dlhodobej starostlivosti.

Na nikoho sa nezabúda

EÚ podniká opatrenia so zreteľom na rovnosť rôznymi spôsobmi: prostredníctvom legislatívy, programov rodovej rovnosti a prácou na začlenení rodovej a diskriminačnej problematiky do všetkých aspektov tvorby politik – tzv. *mainstreaming*.

V súvislosti so sociálnou exklúziou a sociálnou ochranou sa EÚ snaží posilniť spoluprácu medzi členskými štátmi. Podporuje aj programy zamerané na zvyšovanie povedomia, ako je napríklad Európsky rok rovnakých príležitostí pre všetkých 2007 a Európsky rok boja proti chudobe a sociálnej exklúzii 2010.

Aký je prínos pre občanov?

Ako občan EÚ máte právo na rovnaké zaobchádzanie a život bez diskriminácie – to je zakotvené v právnych predpisoch a politiky EÚ pracujú na tom, aby to bolo zabezpečené aj v praxi. V EÚ je napríklad protizákonné odmietnuť prijať niekoho do práce alebo mu zamietnuť prístup k odbornej príprave z dôvodu pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

EÚ zároveň pomáha zabezpečiť, aby zraniteľní členovia spoločnosti nezostali mimo. Zdá sa, že európske reformy sociálnej ochrany a politiky sociálnej inklúzie, koordinované a podporované na úrovni EÚ, sa vyplácajú. Zvyšuje sa napríklad zamestnanosť starších pracovníkov. Umožniť

starším pracovníkom vstúpiť do pracovného procesu a udržať sa v ňom je dôležitou súčasťou podporovania rovnakých príležitostí pre všetky vekové kategórie, ako aj pomoci pre ľudí, aby ostali aktívni aj v neskoršom veku – ide o tzv. aktívne starnutie, a riešenia výziev, ktoré prináša demografická zmena.

Občania EÚ v podstate mnohokrato čerpajú výhody z opatrení EÚ zameraných na rovnosť a sociálnu inklúziu, ako je podrobnejšie uvedené v ostatných informačných letákoch tohto radu na tému *Inklúzia a rovnosť*. Ak máme uviesť aspoň jeden príklad, EÚ pracuje na zlepšení integrácie postihnutých ľudí.

Budúci vývoj a výzvy

Aj napriek doterajšiemu pokroku sa ešte nepodarilo vyriešiť všetky problémy a Európa sústavne čelí novým sociálnym výzvam. Ženy v EÚ napríklad stále celkovo zarábajú o 15 % menej než muži, a to i napriek zákonom zaručujúcim rovnosť platiev. Diskriminácia kvôli etnickému pôvodu, postihnutiu alebo sexuálnej orientácii je napríklad stále bežná. Problémom pre Európu ostáva aj chudoba.

EÚ bude i naďalej vynakladať a rozširovať svoje úsilie o podporu inklúzie a rovnosti. Neprestane napríklad posilňovať politiky inklúzie a antidiskriminácie. Bude pokračovať v boji proti chudobe detí a pomôže ďalej otvárať trh práce pre starších pracovníkov. Okrem toho bude i naďalej podporovať poskytovanie adekvátnej zdravotnej a dlhodobej starostlivosti, a to všetko s cieľom zaistiť rovnaké príležitosti pre všetkých.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

Ďalšie informácie ku konkrétnym témam v časti *Inklúzia a rovnosť* nájdete vo všetkých informačných letákoch radu C.

> [E1](#) Sociálna agenda na roky 2005-2010

Ďalšie informácie

> GR pre zamestnanosť

<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en>

> Antidiskriminačná

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en>

C1 Inklúzia a rovnosť

Rodová rovnosť a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom

Ženy a muži majú v zásade rovnaké práva, v praxi však stále existujú medzery, a to najmä na trhu práce. Situácia sa zlepšuje, stále však treba robiť viac pre to, aby muži a ženy mali rovnaké postavenie. Vyváženie pracovného a súkromného života môže byť ťažké pre každého, najmä pre ženy. Rodová rovnosť je ústrednou hodnotou EÚ a EÚ pracuje na podpore tejto hodnoty spolu s iniciatívami, ktoré majú mužom aj ženám uľahčiť skombinovanie pracovného a súkromného života.

Vedeli ste?

Miera zamestnanosti žien v roku 2007 bola 58,3 %, teda o 14,2 percentuálneho bodu nižšia než u mužov (72,5 %).

Ženy v priemere zarobia za každú odpracovanú hodinu o 15 % menej ako muži.

Ženy ešte v mnohých smeroch nezažívajú rovnosť s mužmi. Vidíme to napríklad v priepasti medzi mužmi a ženami z hľadiska zamestnania a platu. Ženy sú i naďalej nedostatočne zastúpené v zodpovedných funkciách a istých profesiách alebo sektoroch hospodárstva, napríklad v inžinierskych odboroch alebo vede, pričom nepomerne veľký počet žien pracuje na polovičný

úväzok. A to všetko napriek tomu, že ženy sú v priemere vzdelanejšie ako muži.

Jedným z ďalších faktorov vysvetľujúcich nerovnosti medzi mužmi a ženami na trhu práce je nerovná delba rodinných povinností: ženy stále nesú hlavnú zodpovednosť za domáce práce a starostlivosť o deti a iné vyživované osoby.

Podpora rodovej rovnosti

EÚ chráni právo na rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami a podporuje aktivity zamerané na propagáciu rodovej rovnosti. Zásady rovnakého zaobchádzania a rodovej rovnosti sú zakotvené v Zmluve o EÚ a viedli k vypracovaniu osobitnej legislatívy a politik v tejto oblasti.

EÚ financuje aj iniciatívy a projekty propagujúce rodovú rovnosť a pracuje na začlenení rodovej problematiky do všetkých aspektov tvorby politik, ide o tzv. *gender mainstreaming*. Rodová rovnosť skutočne predstavuje súčasť agendy EÚ v oblasti rastu a pracovných miest a jej stratégie

zamestnanosti, pričom sociálni partneri hrajú dôležitú úlohu pri podpore rodovej rovnosti v práci.

V každom členskom štáte EÚ boli zriadené orgány pre rovnosť, aby občanom poskytovali informácie, odpovede a právnu radu v súvislosti s ich právami na rovnosť. Aj Európsky inštitút pre rodovú rovnosť vo Vilňuse v Litve bude v budúcnosti poskytovať skúsenosti, zlepšovať poznatky a zviditeľňovať problematiku rovnosti medzi mužmi a ženami.

Význam dosiahnutia lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pre ženy aj mužov je zdôraznený v prioritách Európskej komisie *Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov*, ktorý stanovuje akcie na roky 2006 – 2010. Táto priorita je ďalej zdôraznená aj v Európskom pakte pre

rodovú rovnosť, ktorý vyjadruje odhodlanie členských štátov EÚ uplatňovať politiky rodovej rovnosti. Na podporu politik priaznivých pre rodiny za plného rešpektovania zásad rodovej rovnosti bola zriadená aj Európska aliancia pre rodiny.

Aký je prínos pre občanov?

EÚ bola skutočným motorom zmien v oblasti rodovej rovnosti a postavenie žien sa zlepšilo, a to aj na trhu práce. Ženy napríklad v značnej miere prispeli k rastu zamestnanosti v EÚ v uplynulých rokoch.

Komplexný súbor právnych predpisov EÚ o rodovej rovnosti znamená, že máte nárok na rovnaké zaobchádzanie vo všetkých oblastiach týkajúcich sa zamestnania a práce, napríklad čo sa týka platu, prístupu k pracovným miestam, odbornej prípravy, rodičovskej dovolenky a sociálneho zabezpečenia. Legislatíva EÚ navyše zakazuje diskrimináciu medzi mužmi a ženami pri poskytovaní tovarov a služieb.

EÚ podporuje politiky prispievajúce k lepšej rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom: napríklad zabezpečením vhodných zariadení na starostlivosť o deti, ako aj primeranej rodičovskej dovolenky a pružného usporiadania práce, ktoré sú prínosné rovnako pre ženy aj mužov. To môže priniesť množstvo výhod, napríklad z hľadiska rozdelenia rodinných povinností, prístupu k pracovným miestam, účasti na občianskom a politickom živote, väčších možností budovania kariéry, uspokojenia z práce alebo založenia rodiny.

Budúci vývoj a výzvy

Závazkom EÚ je neprestať usilovať sa o podporu rodovej rovnosti a pomáhať ľuďom nájsť rovnováhu medzi pracovným a rodinným životom. Jednou z úloh bude zabezpečiť správne zavedenie a uplatňovanie legislatívy rodovej rovnosti. Všeobecnejšie povedané, dosiahnutie rovnosti medzi mužmi a ženami bude zahŕňať prekonanie spoločenských a kultúrnych stereotypov, ako aj

zvyšovanie povedomia mužov a ich podnecovanie k väčšiemu prevzatiu rodinných povinností. Osobitnou prioritou je vytvorenie väčšieho počtu a lepších pracovných miest pre ženy: to znamená napríklad vyriešenie priepasti medzi platmi mužov a žien, ďalšie rozvíjanie pružného usporiadania práce pre mužov aj ženy či zabezpečenie kvalitnejšej starostlivosti o deti a iných služieb.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [B2](#) Pracovné právo
- > [C2](#) Boj proti diskriminácii
- > [C4](#) Demografická zmena a starnúca populácia

Ďalšie informácie

- > Rodová rovnosť
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en>
- > Ženy a muži v procese rozhodovania
ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/index_en.htm
- > Európska aliancia pre rodiny
ec.europa.eu/employment_social/families/index_en.html

C2 Inklúzia a rovnosť

Boj proti diskriminácii

Jednou zo základných hodnôt EÚ je, že všetci jej občania by mali žiť bez diskriminácie. Diskriminácia však stále existuje v mnohých formách a rôznych stránkach života. Chráni vás pred ňou legislatíva, ale zákony samotné nepostačujú: EÚ preto pracuje na vytvorení podmienok, kde sa prakticky každý môže tešiť rovnakému zaobchádzaniu.

Vedeli ste?

Diskriminácia je podľa mnohých Európanov rozšírená: takmer dve tretiny (64 %) si myslia, že je rozšírená diskriminácia pre etnický pôvod, polovica a viac si myslí, že ide o diskrimináciu pre zdravotné postihnutie (53 %) a sexuálnu orientáciu (50 %).

K diskriminácii dochádza, keď sa s osobou alebo skupinou osôb zaobchádza menej priaznivo než s inými na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Inak povedané, diskriminácia znamená priame či nepriame odlišné, negatívne alebo nepriaznivé zaobchádzanie s ľuďmi bez opodstatnenia.

Boj proti diskriminácii má rôzne stránky. Patrí k nim boj so samotnou diskrimináciou, ktorý zahŕňa napríklad overenie, či sa s nikým nezaobchádza nespravodlivo, pokiaľ ide o prístup

k pracovným miestam a príprave. Antidiskriminácia všeobecnejšie úzko súvisí s aktivitami ako podpora rovnakých príležitostí, napríklad uľahčením prístupu k pracovnému pomeru pre postihnutých ľudí a zotrvania v ňom. Veľkú úlohu zohráva aj sociálna inklúzia, ktorá umožňuje zraniteľným skupinám plnohodnotne sa začleniť do spoločnosti.

Boj proti diskriminácii, dôležitý sám osebe, povedie k inkluzívnejšej spoločnosti a trhu práce, čo je nevyhnutné pre zabezpečenie rastu a pracovných miest.

Vyrovnanie sa s diskrimináciou

EÚ podniká akcie so zreteľom na diskrimináciu rôznymi spôsobmi: prostredníctvom legislatívy, financovania a podnecovania k výmene nápadov a osvedčených postupov. Dôležitým prvkom je podpora poskytovaná pre siete občianskej spoločnosti na úrovni EÚ so zreteľom na rôzne dôvody diskriminácie, ako aj podpora spolupráce na úrovni EÚ medzi orgánmi pre rovnosť z jednotlivých štátov. EÚ vedie aj kampaň určenú na zvyšovanie povedomia pod titulom „Za rozmanitosť. Proti diskriminácii“.

Diskriminácia sa rieši v sociálnom dialógu prebiehajúcim na úrovni EÚ medzi zástupcami zamestnávateľov a pracovníkov, pričom osobitný akčný plán a stratégia pre oblasť postihnutia sa snažia zabezpečiť, aby sa vo všetkých aspektoch tvorby politik zohľadňovala problematika postihnutia. EÚ všeobecnejšie podporuje rovnaké príležitosti a sociálnu inklúziu prostredníctvom svojej stratégie zamestnanosti a iných iniciatív.

Aký je prínos pre občanov?

V zmysle právnych predpisov EÚ je protizákonné odmietnuť prijať niekoho do práce alebo mu zamietnuť prístup k odbornej príprave z dôvodu pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie – zakázané sú napríklad inzeráty na prácu, kde sa píše: „nehľadáme seniorov ani ženy“. Právne predpisy EÚ vás chránia pred obťažovaním alebo prenasledovaním z týchto dôvodov. Pravidlá týkajúce sa diskriminácie kvôli pohlaviu a rase idú ešte ďalej a vzťahujú sa aj na prístup k zdravotnej starostlivosti, tovarom, službám a bývaniu, takže vám napríklad nemôže byť odmietnutá zdravotná starostlivosť z dôvodu vášho rasového pôvodu.

Ako občan EÚ máte rôzne možnosti podniknúť akcie smerujúce k uplatneniu svojich práv, ak máte pocit, že ste boli diskriminovaní. Obete diskriminácie môžu predložiť svoj prípad súdom jednotlivých štátov. K dispozícii môžu mať aj alternatívne mechanizmy riešenia sporov, napríklad správne konanie pred orgánmi pre rovnosť a zmier. Pomoc okrem toho poskytujú aj vnútroštátne orgány zriadené na podporu rovnakého zaobchádzania na základe rasy alebo etnického pôvodu. Združenia a organizácie bojujúce proti diskriminácii musia mať možnosť pomáhať obeť diskriminácie na súdoch.

Budúci vývoj a výzvy

Aktivity na úrovni EÚ na podporu úsilia jednotlivých štátov veľkou mierou prispeli k tomu, aby sa z diskriminácie stala vec minulosti, stále však potrebujeme ďalšiu snahu. V tomto smere čelíme celej škále výziev. Jednou z nich je, že musíme i naďalej overovať, či sa antidiskriminačná legislatíva uplatňuje správne, aby sa to, čo je dané na papieri, dialo aj v praxi.

Odstránenie diskriminácie je napokon otázkou zmeny správania a zmýšľania, zvyšovania povedomia o tejto problematike a riešenia základných príčin nerovnosti. Ak chceme zabezpečiť, aby všetci Európania mohli žiť bez diskriminácie, musíme sa prispôsobiť napríklad tomu, že európska spoločnosť sa mení, že starne a je čoraz rozmanitejšia.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [B2](#) Pracovné právo
- > [C1](#) Rodová rovnosť a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom
- > [F1](#) Sociálna agenda na roky 2005 – 2010

Ďalšie informácie

- > Opatrenia proti diskriminácii
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en>
- > Sociálna inklúzia
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=437&langId=en>
- > Európsky rok rovnakých príležitostí pre všetkých 2007
www.equality2007.europa.eu
- > Kampaň „Za rozmanitosť. Proti diskriminácii“
www.stop-discrimination.info

C3 Inklúzia a rovnosť

Sociálna exklúzia a chudoba

Pre európsku prosperitu a kvalitu života je nevyhnutné zabezpečiť, aby bol každý občan súčasťou spoločnosti. Hoci krajiny EÚ majú jeden z najrozvinutejších systémov sociálnej ochrany na svete, stále sa až príliš veľa Európanov nedokáže plnohodnotne zaradiť do spoločnosti a hospodárstva. Milióny napríklad žijú v riziku chudoby. EÚ bojuje proti sociálnej exklúzii a chudobe tak, že pomáha svojim členským štátom spolupracovať a vymieňať si skúsenosti o podniknutých opatreniach.

Vedeli ste?

Približne 78 miliónov Európanov žije v riziku chudoby, z toho 19 miliónov sú deti.

Približne 23,5 milióna ľudí v EÚ žije z 10 eur denne, 7 miliónov z 5 eur denne.

Boj proti sociálnej exklúzii znamená podporovať inklúziu zraniteľných skupín a potláčanie diskriminácie vo všetkých sférach života vrátane trhu práce. Stratégie *aktívnej inklúzie* zohrávajú dôležitú úlohu a zabezpečujú, aby sociálne politiky mobilizovali ľudí, ktorí sú práceschopní, a pritom poskytovali slušný životný štandard osobám, ktoré sú a zostanú mimo trhu práce.

Medzitým potrebujeme vhodnú sociálnu ochranu a služby podpory na riešenie napríklad bezdomovectva, zdravotných problémov alebo nadmernej zadlženosti. To zahŕňa poskytnutie slušného a

cenovo dostupného bývania, prístupnej a kvalitnej zdravotnej starostlivosti a finančných služieb, ako aj bezpečných a adekvátnych dôchodkov. Odstránenie chudoby zároveň znamená prerušenie bludného kruhu, v ktorom chudoba často prechádza z generácie na generáciu, čo je pasca, z ktorej človek dokáže len ťažko uniknúť.

Podpora sociálnej inklúzie je skrátka nevyhnutná na dosiahnutie cieľov EÚ v oblasti trvalo udržateľného hospodárskeho rastu, väčšieho počtu a lepších pracovných miest a vyššej sociálnej súdržnosti.

Sociálna ochrana, sociálna inklúzia

EÚ podniká opatrenia proti sociálnej exklúzii prostredníctvom *procesu zameraného na sociálnu ochranu a sociálne začlenenie*. EÚ v ňom koordinuje a podporuje úsilie členských štátov pri boji proti sociálnej exklúzii a chudobe a pri reformovaní svojich systémov sociálnej ochrany na základe zdieľaných skúseností. Záväzkom EÚ je aj boj proti chudobe v rámci agendy v oblasti

rastu a pracovných miest. Pridaná hodnota akcie na úrovni EÚ je vypracovanie spoločných celoeurópskych cieľov a prístupov, ktoré členské štáty uplatňujú formou národných akčných plánov. Medzitým je k dispozícii financovanie z EÚ na aktivity zamerané na prevenciu chudoby a vylúčenia zo spoločnosti a na boj s nimi.

Aký je prínos pre občanov?

Opatrenia na úrovni EÚ zvýšili povedomie a pomohli dostať sociálnu exklúziu a chudobu do politickej agendy. Podnietili členské štáty, aby zlepšili svoje pôsobenie v rôznych oblastiach a pomohli im vymieňať si svoje nápady. EÚ vytvorila aj pevný základ pre tvorbu politik tým, že zapojila celý rad aktérov, napríklad mimovládne organizácie, sociálnych partnerov a miestne a regionálne orgány, ako aj osoby postihnuté chudobou a ľudí pracujúcich s chudobnými.

Osobám, ktoré sa cítia vylúčené zo spoločnosti a chytené v pasci chudoby, EÚ pomáha celkovo zlepšovať sociálne podmienky a tým aj ich životné šance. Existuje mnoho ľudí, ktorí sú oprávnení na poberanie dávky. Uvedieme len pár príkladov – možno máte slabo platenú prácu alebo ste nezamestnaní a ťažko si hľadáte cenovo prijateľné bývanie, možno ste postihnutí alebo ste príslušníkom etnickej menšiny a bojujete, aby ste sa dostali na pracovné školenie, alebo ste dieťa, ktorého rodičia si nemôžu dovoliť kupovať veci potrebné do školy.

Budúci vývoj a výzvy

Sociálne politiky v EÚ musia i naďalej hľadať a podporovať nové odpovede na konkrétne potreby osobitných skupín. To zahŕňa nielen riešenie existujúcich zdrojov vylúčenia a chudoby, ale aj predvídanie potenciálnych rizík a zmien, ako napríklad starnúceho obyvateľstva Európy, vplyvov globalizácie a potrebu ľudí mať prístup k informačným technológiám. Riešenie chudoby detí, nezamestnanosti, bezdomovectva, diskriminácie a zadlženosti je len pár príkladov pretrvávajúcich výziev, spolu s integráciou postihnutých ľudí, etnických menšín a prisťahovalcov.

EÚ sa už sústreďuje na budúcnosť: stanovila si cieľ zasadiť rozhodný úder odstráneniu chudoby do roku 2010 – roku, ktorý bude Európskym rokom boja proti chudobe a sociálnej exklúzii. Cieľom tohto roka bude zvyšovať povedomie o tom, ako chudoba stále ruje každodenný život toľkých Európanov. Okrem iného zdôrazní aj to, že my všetci máme svoju úlohu pri riešení sociálnej exklúzie a chudoby a že skutočný pokrok si vyžaduje dlhodobé záväzky všetkých aktérov a úrovni tvorby politik.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [C2](#) Boj proti diskriminácii

Ďalšie informácie

- > Sociálna ochrana
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=443&langId=en>

C4 Inklúzia a rovnosť

Demografická zmena a starnúca populácia

Obyvateľstvo EÚ starne a rastie pomalšie, ba v niektorých regiónoch dokonca klesá. To má vážne dôsledky na zamestnanosť, zdravie, dlhodobú starostlivosť a sociálnu ochranu aj na veci, ako je napr. územné plánovanie, životné prostredie, služby či informačné a komunikačné technológie. EÚ spoločne s členskými štátmi pracuje na riešení demografickej výzvy ako súčasť svojej stratégie hospodárskeho rastu, pracovných miest a sociálneho blahobytu. Dobré plánovanie v súčasnosti je nevyhnutné pre trvalú prosperitu v budúcnosti.

Vedeli ste?

Podiel obyvateľstva v dôchodkovom veku – obyvateľov nad 60 rokov vzhľadom k obyvateľom v produktívnom veku – sa podľa projekcií do roku 2050 zdvojnásobí.

Predpokladá sa, že počet obyvateľov EÚ sa do roka 2050 zníži zo súčasných 493 miliónov obyvateľov na 472 miliónov.

Starnutie obyvateľstva je výsledkom nižšej pôrodnosti v spojitosti s vyššou dĺžkou života, čo je trend, ktorý možno pozorovať kdekoľvek, ale v Európe je obzvlášť markantný. Demografická zmena znamená, že spoločnosť sa musí prispôbiť a zmodernizovať v celej škále oblastí vrátane trhu práce, systémov sociálnej ochrany, zorganizovania odchodu do dôchodku a dôchodkov, zdravia a starostlivosti, rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, politiky prisťahovalectva a vzdelávania.

Podpora rovnakých príležitostí pre všetky vekové kategórie a propagácia *aktívneho starnutia* sú obzvlášť dôležité, pretože starším ľuďom umožňujú získať a udržať si pracovné miesto a pracovať – a dlhšie zostať aktívnymi a zaangažovanými v spoločnosti. *Aktívne starnutie* je skutočne celkovou stratégiou zohľadňujúcou prístup na báze životného cyklu pri práci s dôsledkami pre zamestnanosť, sociálne veci a celoživotné vzdelávanie. Nie je to len o zamestnaní a trhu práce – aj občianska angažovanosť a dobrovoľníctvo sú oblasti, kde seniori môžu veľkou mierou prispievať.

Prispôsobenie sa zmene

EÚ pomáha členským štátom vytvárať politiky prinášajúce demografickú „obnovu“, podporu zamestnanosti a produktivity a integráciu prisťahovalcov. Postupuje tak prostredníctvom výmeny skúseností a výskumu, sledovaním a ohlasovaním demografických trendov. Túto prácu podporuje

množstvo európskych nástrojov a politík: Európske demografické fórum a Skupina odborníkov, Dvojročná demografická správa, Európske observatórium sociálnej situácie a demografie a Európska aliancia pre rodiny.

Aký je prínos pre občanov?

Demografická zmena má dosah na veci, na ktorých nám záleží v každodennom živote. Ako dospievajúci nad tým možno ešte veľmi nerozmýšľame, ale keď sme len o trochu starší a spolu s partnerom si chceme založiť rodinu, musíme vedieť, že sa môžeme spoľahnúť na dobré zariadenia poskytujúce starostlivosť o deti a zdravotnú starostlivosť s pružným usporiadaním práce, aby bolo možné vyvážiť pracovný a rodinný život. Keď deti odídu z domu, chceme, aby mali slušné, cenovo prijateľné bývanie. Ako sa blíži dôchodkový vek, pravdepodobne chceme zostať čo

najdlhšie aktívni, hádam formou nejakej dobrovoľnej práce, osvojením si novej zručnosti alebo cestovaním. Potrebujeme mať primeraný prístup k doprave a iným službám. A na to, aby sme sa mohli postarať o starších príbuzných alebo partnera, keď zoslabnú, potrebujeme adekvátne dôchodok a nenákladné možnosti starostlivosti.

Našťastie politiky, ktoré EÚ pomáha zaviesť, prinášajú možnosť dívať sa do budúcnosti s istotou bez ohľadu na to, koľko máme rokov.

Budúci vývoj a výzvy

Starnúca populácia predstavuje výzvy aj príležitosti. Riešenie demografickej zmeny si vyžaduje solidaritu a spoluprácu generácií a neustálu spoluprácu na európskej úrovni.

K hlavným oblastiam vyžadujúcim si sústavnú snahu o prispôbenie sa demografickej zmene patrí: poskytovanie väčšej podpory pre rodiny a potenciálnych rodičov a propagovanie väčšej rodovej rovnosti, plné využívanie potenciálu európskych ľudských zdrojov najmä formou *aktívneho starnutia*, zvyšovanie produktivity a adaptácia ekonomiky na meniace sa potreby

starnúcej spoločnosti, prijímanie a začlenenie prisťahovalcov do nášho trhu práce a spoločnosti, udržiavanie zdravých verejných financií, aby sa ochránila dlhodobá udržateľnosť systémov sociálnej ochrany.

EÚ si stanovila aj dve východiskové hodnoty, ktoré musí dosiahnuť do roku 2010 v súvislosti s *aktívnym starnutím*: zamestnanosť starších pracovníkov (54- až 65-ročných) na úrovni 50 % a priemerný vek odchodu do dôchodku 64,9 roka (o päť rokov viac ako v roku 2000).

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [C3](#) Sociálna exklúzia a chudoba
- > [F1](#) Sociálna agenda na roky 2005 – 2010

Ďalšie informácie

- > Demografia a sociálna situácia v EÚ
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=500&langId=en>
- > Európska aliancia pre rodiny
ec.europa.eu/employment_social/families/index_en.html

C5 Inklúzia a rovnosť

Dôchodky

Dôchodky predstavujú pre EÚ a jej občanov veľkú otázku. Riziko chudoby dôchodcov sa stáva čoraz bežnejšie a EÚ pracuje na tom, aby dôchodky postačovali na zabezpečenie príjmu a finančnej istoty pre starších občanov. Udržanie dôchodkov je však komplikované vzhľadom na vyššiu predpokladanú dĺžku života – keďže žijeme dlhšie, podiel času stráveného v pracovnom procese sa znižuje, čo sťažuje zabezpečenie primeraného dôchodku pre každého. EÚ sa však snaží, aby dlhšie zotrvanie v zamestnaní bolo žiaduce a aby nedošlo k strate nároku na dôchodok pri zmene pracovného miesta alebo presťahovaní sa do iného členského štátu.

Vedeli ste?

Miera zamestnanosti pracovníkov vo veku od 55 do 64 rokov sa zvýšila z 37 % v roku 2000 na 45 % v roku 2007.

Bez prebiehajúcej reformy by podiel ľudí nad 75 rokov žijúcich v riziku chudoby dosiahol v roku 2050 úroveň 30 % a viac.

EÚ spoločne s členskými štátmi pracuje na zabezpečení trvalej udržateľnosti dôchodkových systémov. Súčasťou toho je podporovať občanov, aby pracovali dlhšie. Čím dlhšie pracovník zostane aktívny na trhu práce, tým viac prispieva do systému sociálneho zabezpečenia a tým väčšie dávky dostane po odchode do dôchodku. EÚ

podporuje aj výmenu informácií medzi členskými štátmi o dôchodkových systémoch. Podelenie sa o osvedčené postupy môže pomôcť vytvoriť trvalo udržateľné systémy a podnietiť mobilitu, keď pracovníci budú mať menej obáv, či po odchode do penzie dostanú dôchodok.

Prenosnosť dôchodkov

EÚ navrhla smernicu o prenosnosti dôchodkov, ktorej cieľom je zaručiť, že dôchodca nestratí ani časť svojho dôchodku, ak zmení pracovné miesto alebo sa presťahuje do inej krajiny. Prenosné dôchodky zabezpečujú, že mobilní občania nebudú po odchode do dôchodku čeliť riziku chudoby.

Prenosnosť dôchodkov je kľúčovou zložkou propagácie mobility pracovníkov. Ak si je pracovník

istý, že v prípade zmeny pracovného miesta alebo krajiny dostane rovnaký dôchodok, je pravdepodobnejšie, že bude mobilný. Podpora mobility pracovníkov je medzitým jedným z kľúčových cieľov EÚ, keďže podporuje ďalšiu integráciu a snaží sa o zníženie nezamestnanosti. Smernica o prenosnosti dôchodkov čaká na začlenenie do vnútroštátnych systémov.

Aký je prínos pre občanov?

Na základe implementácie smernice o prenosnosti dôchodkov bude možné zmeniť prácu alebo sa presťahovať do zahraničia bez obáv o svoj dôchodok. Cieľom je zaručiť dôchodok pre každého pracovníka bez ohľadu na to, či zmenil pracovné miesto alebo sa presťahoval do zahraničia.

Cieľom reformy dôchodkových systémov by mali byť trvalo udržateľné a primerané dôchodky bez ohľadu na demografickú zmenu a mobilitu dôchodcov. Vzhľadom na demografický pohyb prispieva do systémov sociálneho zabezpečenia

čoraz menej ľudí a čoraz viac ľudí dostáva dávky. Reformy by mali zabezpečiť, že seniori nebudú trpieť chudobou dôchodcov a že dôchodkové systémy sú trvalo udržateľné a adekvátne pokrývajú každého občana.

Reformy zlepšili aj zamestnanosť starších pracovníkov. Dôchodkové reformy sú súčasťou opatrení *aktívnej inklúzie*. Tieto opatrenia pomáhajú vyčleneným ľuďom zapojiť sa do trhu práce a vytvárajú stimuly na dlhšie zotrvanie v pracovnom procese.

Budúci vývoj a výzvy

Na zabezpečenie primeranosti a trvalej udržateľnosti dôchodkových systémov treba ešte vynaložiť veľa práce. EÚ a členské štáty by sa v reakcii na populačné zmeny mali snažiť podnecovať starších pracovníkov, aby ostávali dlhšie zaradení v pracovnej sile.

Nápor na dôchodkové systémy sa bude zvyšovať kvôli demografickej zmene. Aby sa zabezpečila trvalá udržateľnosť dôchodkov, bude potrebné viac využívať súkromné systémy. Je nutné určiť správnu rovnováhu medzi verejnými a súkromnými prostriedkami, aby sa žiadny systém nepreťažil a aby nedošlo k neschopnosti vyplácať dôchodky.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [D1](#) Mobilita na trhu práce
- > [D2](#) Vaše práva v oblasti sociálnej bezpečnosti
- > [C4](#) Demografická zmena a starnúca populácia

Ďalšie informácie

- > Zabezpečenie primeraných a prenosných dôchodkov
http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/pensions_en.htm

C6 Inklúzia a rovnosť

Zdravotná a dlhodobá starostlivosť

Prístup k lekárskej a sociálnej starostlivosti je jedným zo základných práv. Príjem ani majetok by nemali mať vplyv na to, či vám má byť poskytnutá starostlivosť. Náklady plynúce z lekárskej starostlivosti by navyše nemali viesť k chudobe. Ako obyvateľstvo Európy starne, narastá potreba dlhodobej starostlivosti. Vzhľadom na to je potrebné ďalej vytvárať a aktualizovať plány dlhodobej starostlivosti, aby bolo možné naplniť vyšší dopyt po starostlivosti. EÚ pracuje na skvalitnení zdravotnej a dlhodobej starostlivosti a na odstránení pretrvávajúcich nerovností na úrovni starostlivosti poskytovanej v jednotlivých členských štátoch a v spoločensko-ekonomických rozmeroch.

Vedeli ste?

Segment populácie vo veku nad 80 rokov sa v EÚ v období rokov 2010 až 2030 zvýši o 57 %, čím vznikne vyšší dopyt po dlhodobej starostlivosti.

Na sociálnu ochranu sa vynaložilo priemerne 26 % HDP Európy.

Poskytovanie zdravotnej starostlivosti a dlhodobej starostlivosti spadá pod kompetencie členských štátov. EÚ teda nezasahuje do nastavenia systémov zdravotnej starostlivosti a dlhodobej starostlivosti v jednotlivých štátoch. V oblasti zdravotnej starostlivosti však EÚ prináša výhody všetkým svojim občanom.

Naše zdravie má vplyv na každú stránku života. Môže byť hlavným determinantom životných šancí – schopnosti učiť sa dobre v škole, nájsť si dobrú prácu, napredovať v kariére. Sociálna ochrana môže zabezpečiť, aby mal každý prístup k zdravotnej starostlivosti – a to aj ľudia, ku ktorým sa najťažšie dostať, ako napríklad znevýhodnené osoby, ktoré často potrebujú podporu,

ale nehľadajú ju. S cieľom zabezpečiť, aby mal každý prístup k riadnej zdravotnej starostlivosti, EÚ spolupracuje s členskými štátmi a koordinuje reformy, ktorými sa modernizujú systémy zdravotnej starostlivosti jednotlivých štátov.

Vyšší dopyt po dlhodobej starostlivosti vytvára tlaky na existujúcu organizáciu zdravotnej starostlivosti. Čoraz viac sa využíva súkromné poistenie. EÚ pracuje na nastolení správnej rovnováhy medzi verejným a súkromným financovaním dlhodobej starostlivosti, aby zabezpečila, že nedôjde k preťaženiu ani jedného systému a že nebude prehliadnutý žiadny človek potrebujúci starostlivosť.

Európska karta zdravotného poistenia

Európska karta zdravotného poistenia veľmi uľahčuje poskytnutie starostlivosti pri vycestovaní do iného členského štátu alebo Lichtenštajnska, Nórska, Islandu alebo Švajčiarska. Karta zaručuje právo na poskytnutie ošetrovania v zahraničí

a zjednodušuje potrebné postupy vyžadované pred poskytnutím ošetrovania. Vďaka karte vám budú preplatené všetky platby, ktoré ste museli uhradiť vopred. Na európsku kartu zdravotného poistenia majú nárok všetci občania EÚ.

Aký je prínos pre občanov?

Koordinácia medzi členskými štátmi a delenie sa o osvedčené postupy má obrovský potenciál zlepšiť prístup k zdravotnej a dlhodobej starostlivosti.

Jej cieľom je zredukovať nerovnosť v spoločensko-ekonomickom rozmere pri liečbe v rámci zdravotnej starostlivosti a v zahraničí tak, aby všetci občania mohli využívať vysokokvalitnú zdravotnú a dlhodobú starostlivosť.

Budúci vývoj a výzvy

EÚ potrebuje i naďalej pracovať a pomáhať členským štátom pri rozhodnutiach o budúcom nastavení systémov zdravotnej starostlivosti. Konkrétne prostriedky zdravotnej starostlivosti by sa mali spravovať dôslednejšie. Keďže dopyt po starostlivosti sa bude vzhľadom na starnúcich obyvateľov EÚ len zvyšovať, zvýši sa aj dopyt po poskytovateľoch starostlivosti. Takisto treba zaisťovať, že zdravotníci pracujú tak, aby mohli pomôcť čo najväčšiemu počtu ľudí bez vplyvu na úroveň starostlivosti.

Hoci došlo k veľkému zníženiu nerovnosti v prístupe k zdravotnej starostlivosti, táto oblasť si stále vyžaduje veľa práce. Nerovnosti možno i

naďalej redukovať vyriešením hlavných rizikových faktorov prostredníctvom propagácie zdravia a znížením výskytu istých chorôb, ktoré postihujú chudobnejšie segmenty spoločnosti. Takisto je potrebné zintenzívniť prevenciu, aby sa v budúcnosti znížila potreba starostlivosti.

Okrem toho by mali pokračovať aj práce na potlačaní vlastných sociálnych nerovností, ktoré často bývajú základnou príčinou nerovnomernej zdravotnej starostlivosti. Politiky zamerané na zmierňovanie chudoby a sociálnu integráciu musia pokračovať a musia byť posilnené. Zníženie sociálnej nerovnosti znižuje nerovnosť v zdravotnej starostlivosti.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [D2](#) Vaše práva v oblasti sociálnej bezpečnosti
- > [C4](#) Demografický pokles a starnúca populácia

Ďalšie informácie

- > Zdravotná a dlhodobá starostlivosť
http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/health_and_lt_care_en.htm
- > Európska karta zdravotného poistenia
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/healthcare/index_en.htm

D Pracovná mobilita

V dnešnom svete sa mobilita pracovníkov stáva čoraz dôležitejšou. Ľudia môžu slobodne cestovať po Európe, svetová ekonomika je čoraz konkurencieschopnejšia a naša populácia starne. EÚ sa zameriava na to, aby bolo pre vás ľahšie pracovať v zahraničí a aby ste si mohli byť istý, že budete poberať dôchodok a iné dávky. Taká je vízia vytvorenia skutočného európskeho trhu práce. Aj keď je mobilita na vzostupe, stále môžete pri sťahovaní do zahraničia naraziť na mnoho prekážok, napríklad na právnu či administratívnu neistotu alebo jazykovú bariéru.

Vedeli ste?

7,2 % Európanov sa v roku 2002 presťahovalo.

Za uplynulých 12 mesiacov zmenilo prácu len 18 % pracovníkov v EÚ.

Pracovná mobilita je v Európe už tradične nízka – ako z hľadiska zmeny práce, tak aj z hľadiska sťahovania sa za prácou do iného regiónu alebo štátu v rámci Európy. Občania si však čoraz častejšie uvedomujú, že majú možnosť žiť a pracovať v zahraničí. Mnohým sa tento nápad páči, najmä mladí ľudia v EÚ uznávajú, že budú musieť vycestovať do zahraničia z pracovných dôvodov, i keď len na krátku dobu. Ak chcú členské štáty a EÚ uľahčiť situáciu tým občanom, ktorí sú otvorení myšlienke vycestovať do zahraničia za prácou, musia za týmto účelom spolupracovať.

EÚ schválila právne predpisy, vďaka ktorým by sa systémy sociálneho zabezpečenia v rámci členských štátov mali skoordinať. Pracovníci by mali dostávať dôchodok či dávky sociálneho zabezpečenia bez ohľadu na to, či zmenili prácu alebo začali pracovať v inom štáte. Keď pracovníci vedia, že neriskujú svoj dôchodok ani sociálne zabezpečenie, stávajú sa mobilnejšími.

Presadzovanie mobility

Mobilná pracovná sila je pre Európu veľkým prínosom. Pomáha znižovať nezamestnanosť, keďže pracovníci sa môžu jednoducho pohybovať medzi rôznymi regiónmi a štátmi na celom európskom trhu. Pre zamestnávateľov nebude problém obsadiť voľné pracovné miesta a pracovníci nadobudnú nové schopnosti; aj to prospieva hospodárstvu.

Cieľom EÚ je informovať občanov o mobilite v čo najvyššej miere. Portál pre pracovnú mobilitu v Európe EURES informuje občanov o voľných pracovných miestach vo všetkých členských štátoch. Môžete si na ňom vytvoriť svoj on-line životopis, ktorý si budú prehliadať priamo zamestnávateľia. Odborníci na mobilitu z EURES poskytujú aj veľa praktických informácií o práci v zahraničí, napríklad o dôchodkových právach alebo sociálnom zabezpečení v zahraničí.

Aký je prínos pre občanov?

Máte právo pracovať kdekolvek v Európe a pritom čerpať dávky, ako je napríklad dôchodok, sociálne zabezpečenie či zdravotná starostlivosť. Vďaka mobilite sa zvyšujú aj vaše šance na nájdenie si zamestnania, keďže máte právo pracovať v ktoromkoľvek členskom štáte EÚ, takže prácu si môžete hľadať aj mimo vašej domoviny. Počas práce v zahraničí získate nové schopnosti, napríklad sa naučíte cudzí jazyk alebo spoznáte inú kultúru, čo môže byť veľkým prínosom pre vaše ďalšie zamestnanie.

Cestovanie za prácou je dnes omnoho jednoduchšie ako v minulosti. Administratívne postupy sa zjednodušili, ako aj proces uplatňovania si práv na dôchodok či zdravotnú starostlivosť. Navyše je ľahšie aj zmeniť prácu či presťahovať sa do iného štátu. Informácie o práci v zahraničí a voľných miestach v celej Európe vám ponúkajú rôzne iniciatívy ako EURES alebo Európske dni pracovných príležitostí.

Budúci vývoj a výzvy

Mobilita pracovníkov je síce na vzostupe, no EÚ a členské štáty ju musia aj naďalej presadzovať. Členské štáty by mali administratívny proces ešte viac zjednodušiť, aby obyvatelia sťahovanie do zahraničia nevníмали ako otravné či príliš komplikované. Európsky akčný plán pracovnej mobility z roku 2007 vyzýva členské štáty, aby konali vo všetkých príslušných oblastiach, a nabáda ich, aby pracovnú a geografickú mobilitu zahrnuli do svojej politiky zamestnanosti.

Členské štáty by mali pokračovať v koordinácii jednotlivých politik a podeliť sa o osvedčené

metódy. Systémy vzájomného učenia sa, ktoré mobilitu presadzujú, im môžu pomôcť pri takej koordinácii a zdieľaní informácií a zlepšiť stratégie vypracované pre mobilitu.

Európania však stále nemajú o mobilite dostatok informácií. Aby sme lepšie porozumeli mobilite európskych pracovníkov, potrebujeme viac štúdií a prieskumov. Informácie, ktoré z nich vyplynú, by sa neskôr dali využiť pri tvorbe stratégií pre mobilitu a zvyšovaní ich účinnosti.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

Podrobnejšie informácie o konkrétnych témach v rámci *Mobility* nájdete vo všetkých informačných letákoch série D.

> [A2](#) Flexiistota

Ďalšie informácie

- > Voľný pohyb pracovníkov
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=en>
- > Portál pre pracovnú mobilitu
<http://eures.europa.eu>

D1 Pracovná mobilita

Odstraňovanie bariér pracovnej mobility

Voľný pohyb pracovníkov je jednou zo základných slobôd, ktoré vám EÚ garantuje. V zásade má každý občan právo pracovať a bývať v inom členskom štáte bez toho, aby bol diskriminovaný za svoju národnosť. Táto mobilita je kľúčovým faktorom, ktorý prispieva k rastu európskeho hospodárstva. Rovnako je dôležitá aj pre vytváranie väčšieho počtu a lepších pracovných miest v EÚ. Stále ju však obmedzujú rôzne prekážky, ako sú náklady či administratívne procesy a (hoci sa zaznamenal pokrok) aj uznávanie kvalifikácie v zahraničí.

Vedeli ste?

Iba 2 % občanov v produktívnom veku bývajú a pracujú v inom členskom štáte.

Viac než 70 % mladých pracovníkov si myslí, že ich kariéra si bude vyžadovať istú formu mobility.

Pracovná mobilita znamená zmenu pracovného miesta alebo presťahovanie sa za prácou z jedného členského štátu do iného. Voľný pohyb pracovníkov v EÚ znamená, že v zásade máte právo pracovať v ktoromkoľvek členskom štáte. V inom členskom štáte môžete bývať a máte právo na to, aby sa s vami zaobchádzalo rovnako ako s domácimi, napríklad z hľadiska prístupu k zamestnaniu či pracovných podmienok. Na novšie členské štáty sa môžu vzťahovať isté obmedzenia.

Väčšia mobilita pracovníkov predstavuje pre EÚ a jej hospodárstvo obrovský prínos. Vďaka nej majú pri náboroch spoločnosti možnosť väčšieho výberu, a keďže ľudia z rôznych členských štátov spolu žijú a pracujú, európska integrácia sa môže ďalej rozvíjať.

Väčšia mobilita

Európsky akčný plán pracovnej mobility podporuje mobilitu pracovníkov v rámci EÚ. Opisuje spôsob, ako zlepšiť právne predpisy a administratívne postupy, aby sa pracovanie v zahraničí zjednodušilo. Presadzovanie týchto politických opatrení sa vyžaduje na všetkých úrovniach, pričom významnú úlohu pri presadzovaní pracovnej, ako aj geografickej mobility zohrávajú členské štáty. Dôležitú súčasť akčného plánu predstavuje aj zvyšujúca sa informovanosť verejnosti o pracovnej mobilite.

Uľahčenie voľného pohybu pracovníkov v EÚ napomáha aj portál pre pracovnú mobilitu v Európe EURES. Nájdete tu informácie o pracovnej mobilite až v 25 európskych jazykoch a môžete si vybrať z ponuky až 1,5 milióna voľných pracovných miest po celej Európe. Ak máte nejaké otázky o pracovnej mobilite, k vašej dispozícii je viac než 750 poradcov, ktorí uplatňujú individuálny prístup.

Aký je prínos pre občanov?

Vďaka predpisom EÚ je geografická mobilita, ako aj pracovná mobilita omnoho jednoduchšia. Máte právo vycestovať do zahraničia, nájsť si tu prácu a zobrať so sebou aj svoju rodinu. Tento proces je pre občanov EÚ ľahší ako pre ostatných, ktorí by v EÚ radi pracovali, no potrebujú na to pracovné povolenie.

Dnes si Európania pomocou služieb, aké poskytujú napríklad EURES, môžu nájsť prácu vo svojom či v inom členskom štáte bez väčších ťažkostí. Než sa rozhodnete presťahovať sa za prácou, môžete si vyhľadať informácie o možnostiach v celej EÚ.

Nájsť si prácu v zahraničí je jednoduchšie vďaka snahe, ktorú vyvíja EÚ, aby zabezpečila vzájomné

uznávanie kvalifikácie, čiže aby potvrdenie platné v jednom štáte platilo aj v ostatných štátoch EÚ. Navyše sa zjednodušil aj administratívny proces. Či už meníte prácu v rámci jedného štátu, alebo sa sťahujete do iného štátu, EÚ vám tento proces uľahčuje a v rámci všetkých členských štátov ho koordinuje.

Ak sa presťahujete do iného členského štátu a máte pocit, že vaše práva štátne úrady daného štátu, v ktorom pracujete, neuznávajú, v závislosti od okolností môžete štátne úrady žiadať o nápravu, sťažovať sa v Európskej komisii či vyhľadať pomoc prostredníctvom systému SOLVIT alebo Navigačnej služby pre občanov.

Budúci vývoj a výzvy

Očividný pokrok však ešte neodstránil všetky prekážky, ktoré mobilitu európskych pracovníkov obmedzujú. Veľa občanov si stále nie je vedomých svojich možností plynúcich z mobility. EÚ a členské štáty musia spolupracovať, aby mali ľudia prístup k informáciám a neváhali sa presťahovať do zahraničia za prácou. EURES musí v tejto oblasti podniknúť viac konkrétnych krokov, akým boli napríklad Európske dni pracovných príležitostí, a ďalej musí komunikovať aj s ostatnými službami zamestnanosti a podeliť sa o dobrú prax.

Treba pripraviť viac celoživotných vzdelávacích programov, najmä v oblasti vedy a informačných a komunikačných technológií, a pracovníkom dať možnosť získať schopnosti a znalosti, ktoré budú potrebovať pri hľadaní novej práce, napríklad aj v zahraničí. Ďalšou výzvou bude integrácia nových členských štátov do širšieho trhu práce EÚ.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [B2](#) Pracovné právo
- > [D2](#) Vaše práva na sociálne zabezpečenie

Ďalšie informácie

- > Voľný pohyb pracovníkov
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=en>
- > Portál pre pracovnú mobilitu
<http://eures.europa.eu>
- > SOLVIT
http://ec.europa.eu/solvit/site/index_en.htm
- > Navigačná služba pre občanov
http://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/index_en.htm

D2 Pracovná mobilita

Vaše práva na sociálne zabezpečenie

Hlavným záujmom zamestnancov v EÚ je, aby im pri sťahovaní v rámci EÚ neboli odobraté práva na sociálne zabezpečenie. Z toho dôvodu EÚ pracuje na tom, aby sa systémy sociálneho zabezpečenia jednotlivých členských štátov skoordinovali. Cieľom EÚ je prostredníctvom takejto koordinácie zabezpečiť, aby sa s každým pracovníkom zaobchádzalo tak isto ako s občanmi daného štátu. Ak sa proces rozdeľovania dávok sociálneho zabezpečenia zjednoduší a skoordínuje v rámci členských štátov, pracovná mobilita bude omnoho jednoduchšia.

Vedeli ste?

V EÚ v súčasnosti pracuje viac než 600-tisíc mobilných pracovníkov.

Koordinácia systémov sociálneho zabezpečenia

Systémy sociálneho zabezpečenia v EÚ sa úspešne koordinujú už niekoľko desaťročí. Predpisy č. 1408/71 a 574/72 sa zaoberajú problematikou sociálneho zabezpečenia, s ktorou sa stretávajú pracovníci a ich rodinní príslušníci, ktorí sa presťahovali do iného členského štátu: ktorý štát je zodpovedný za dávky sociálneho zabezpečenia, kto znáša náklady na nevyhnutnú zdravotnú starostlivosť počas cesty do iného štátu EÚ a pod. Týmito predpismi sa riadi veľa štátnych systémov sociálneho zabezpečenia a pracovníkom zabezpečujú, aby ich nikto nediskriminoval v porovnaní s občanmi štátu, v ktorom žijú či pracujú. Každý

členský štát si môže stanoviť vlastný systém sociálneho zabezpečenia (dávky, spôsobilosť a pod.), pokiaľ zároveň rešpektuje základné princípy rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie.

EÚ pracuje na tom, aby občania poznali svoje práva na sociálne zabezpečenie. Programy ako EULisses poskytujú ľuďom dôležité informácie o systémoch sociálneho zabezpečenia v EÚ, ktorí tak môžu porozumieť svojej situácii doma i vonku a vedieť o dávkach, ktoré im prislúchajú bez ohľadu na to, kde bývajú.

Modernizácia výmeny údajov

EÚ pracuje na tom, aby sa proces výmeny informácií medzi členskými štátmi stále zlepšoval. Predpis č. 833/2004 nariaďuje zaviesť elektronickú výmenu údajov do oblasti koordinácie sociálneho zabezpečenia. Vďaka modernizácii výmeny údajov sa celý postup zjednoduší a koordinácia medzi jednotlivými členskými štátmi sa zlepší.

Keď sa pracovník presťahuje do iného štátu, príslušné úrady tohto štátu budú mať jednoduchý prístup k informáciám o jeho sociálnom zabezpečení, ako aj k rôznym iným informáciám. Takéto zjednodušenie administratívnych postupov podporuje mobilitu pracovníkov.]

Aký je prínos pre občanov?

Cieľom konania EÚ, čo sa týka práv na sociálne zabezpečenie, je zabezpečiť, aby s vami zaobchádzali rovnako, pokiaľ sa presťahujete do iného členského štátu. Uplatňovanie si práva na dávky sociálneho zabezpečenia je teraz ľahšie vďaka koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia zo strany EÚ a informáciám, ktoré majú občania k dispozícii. Vďaka elektronickej výmene informácií sú k dispozícii presné a aktualizované informácie o situácii jednotlivcov, čo sa týka sociálneho zabezpečenia, preto sa im dostane príslušných dávok.

EÚ zabezpečuje aj prenosnosť dôchodkov vyplývajúcich zo zákona. Hoci bývate v inom štáte, dôchodok môžete poberať od viacerých štátov; závisí to však od dĺžky obdobia, počas ktorého ste v jednotlivých štátoch pracovali. Aj keď ste sa už dlhšie nezdržiavate na území štátu, od ktorého vám dôchodok prináleží, nikto vám nemôže právo naň uprieť.

Budúci vývoj a výzvy

Hoci sme v oblasti koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia zaznamenali veľký pokrok, stále je čo zlepšovať. Nevyhnutné je napríklad zhodnotiť, či aktuálne predpisy treba upraviť z hľadiska meniacich sa modelov mobility pracovníkov, čo zahŕňa napríklad kratšiu alebo častejšiu mobilitu.

Treba pracovať aj na tom, aby sa prístup k informáciám zjednodušil ešte viac. Projekty, ktoré poskytujú prístup k informáciám, sú účinným nástrojom na presadzovanie mobility a na to, aby občania skutočne poznali svoje práva na sociálne zabezpečenie.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [C5](#) Dôchodok
- > [D1](#) Odstraňovanie bariér pracovnej mobility

Ďalšie informácie

- > Koordinácia systémov sociálneho zabezpečenia
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=26&langId=en>
- > Náklady na zdravotnú starostlivosť v zahraničí
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/healthcare/index_en.htm
- > Eulisses (odkazy a informácie o sociálnom zabezpečení v EÚ)
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/eulisses/jetspeed/

E Európske programy financovania

Európske financovanie zamestnanosti a sociálnej politiky sa primárne zameriava na tri fondy: Európsky sociálny fond (ESF), program EÚ pre zamestnanosť a sociálnu solidaritu PROGRESS a Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii (EGF). Každý fond má vlastné kompetencie a podmienky. Členské štáty sú primárne zodpovedné za zamestnanosť a sociálnu politiku. Financovaním týchto oblastí chce EÚ podporiť a umocniť (nie nahradiť) snahu jednotlivých štátov.

Vedeli ste?

Projekt ESF každoročne pomôže približne 2 miliónom nezamestnaných alebo neaktívnych ľudí, 200-tisícim sociálne vylúčených alebo znevýhodnených ľudí a 1,2 miliónu nezamestnaných alebo neaktívnych žien zamestnať sa a 4 miliónom ľudí poskytuje odbornú prípravu.

Do dnešného dátumu pomohol projekt EGF 7 337 ľuďom, ktorí sa stali vo svojom zamestnaní nadbytočnými kvôli meniacim sa svetovým obchodným modelom.

Projekt ESF bol založený s cieľom zmenšiť rozdiely v prosperite a životnej úrovni v EÚ a priblížiť sa tak ekonomickému a sociálnemu blahu. Projekt ESF podporuje aj iné projekty, ktoré presadzujú zamestnanosť a pomáhajú občanom zlepšovať si svoje vzdelanie a schopnosti a tým aj pracovné vyhliadky. Program EÚ pre zamestnanosť a sociálnu solidaritu PROGRESS na roky 2007 – 2013 sa zameriava na pomoc členským štátom za účelom dosiahnutia cieľa Sociálnej agendy – vytváranie väčšieho počtu a lepších pracovných miest a kohéznejšia spoločnosť. Projekt EGF bojuje s prípadnými nepriaznivými účinkami globalizácie a

hľadá rovnováhu medzi hospodárskym rastom a sociálnou kohéziou.

Pre každý projekt financovaný EÚ musí existovať aj štátny náprotivok, ktorý sa môže financovať z verejných alebo súkromných zdrojov, napríklad zo zdrojov štátneho úradu. Vo väčšine prípadov sa správa fondov delí medzi členské štáty a EÚ. Činnosť sa plánuje na európskej úrovni, no vykonávajú ju štátne či regionálne úrady. V iných prípadoch sa programy spravujú priamo na európskej úrovni.

Čím sa líšia?

Fondy sa prevádzkujú zároveň, ale líšia sa. ESF investuje do zavádzania politiky zamestnanosti a sociálnej inklúzie do praxe v jednotlivých členských štátoch tak, že podporuje činnosti, ktoré by inak neboli možné. Spolupráca medzi jednotlivými štátmi a regiónmi je navyše už dlho úspešným prvkom činnosti v rámci ESF.

PROGRESS sa zameriava skôr na samotné politické opatrenia, ich analýzu a tvorbu. Projekty ESF aj PROGRESS predstavujú viacročné programy, ktorých cieľom je dosiahnuť strategické, dlhodobé ciele.

Projekt EGF sa však odlišuje tým, že sa zameriava na výkon činností v teréne, čo je prospešné pre pracovníkov a firmy, a je odpoveďou na špeciálnu krízu v európskom meradle. Predstavuje

jednorazovú, časovo obmedzenú podporu na pomoc pracovníkom, ktorí sa stali vo svojom zamestnaní nadbytočnými v súvislosti s meniacim sa obchodným prostredím.

Aký je prínos pre občanov?

Európania ťažia z činností EÚ v tejto oblasti priamo (prostredníctvom odbornej prípravy a iných podporných systémov) i nepriamo (vdaka vylepšeným politikám členských štátov a implementácii právnych predpisov EÚ). Účelom fondov je v zásade modernizácia sociálneho modelu pri súčasnom vytváraní väčšieho počtu a lepších pracovných miest a upevňovaní sociálnej kohézie.

Vo všeobecnosti poskytuje EÚ finančnú podporu v sociálnej oblasti a v oblasti zamestnanosti buď prostredníctvom kúpy služieb, akými sú napríklad výskumné štúdie, alebo prostredníctvom dotácií. V niektorých prípadoch sa financie môžu udeliť aj prostredníctvom súťaže či návrhov zverejnených na webovej stránke Európskej komisie.

Financovanie cez ESF môžete využiť rôznymi spôsobmi: na odbornú prípravu či poradenstvo, aby ste si zlepšili svoje schopnosti a pracovné vyhliadky; na pomoc, aby ste si mohli založiť firmu alebo nájsť správnu rovnováhu medzi prácou a

rodinou; na pomoc ženám, starším pracovníkom či inej skupine ľudí, aby mali ľahší prístup na trh práce.

Keď budú členské štáty presadzovať zákony, politické opatrenia a prax v súlade s európskymi a štátnymi sociálnymi cieľmi, v konečnom dôsledku budete z projektu PROGRESS ťažiť. Európski a štátni zákonodarcovia, osoby prijímajúce rozhodnutia a ostatní zainteresovaní budú schopní zhostiť sa náročnej úlohy, ktorú predstavuje sociálna Európa v globalizovanom svete.

Cieľom EGF je udržať pracovníkov na trhu práce, prípadne ich tam znovu včleniť. V prípade potreby vám tak môžu byť na osoh podporné služby s individuálnym prístupom, ktoré predstavujú napríklad pomoc pri hľadaní zamestnania, poradenstvo v oblasti povolania, pomoc pri preradení, odbornú prípravu či rekvalifikáciu na mieru a podporu podnikania.

Budúci vývoj a výzvy

EÚ je rozhodnutá zabezpečiť, aby sa financie použili na ciele Lisabonskej stratégie na rast a zamestnanosť, najmä na zvýšenie miery zamestnanosti na 70 % do roku 2010. Financovanie by navyše malo občanom EÚ priniesť reálne výsledky.

Aby sa použitie a účel financovania dôkladne sledovalo a zhodnotilo, prijali sa isté opatrenia.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

Podrobnejšie informácie o konkrétnych témach v rámci *Európskych programov financovania* nájdete vo všetkých informačných letákoch série E.

> [E1](#) Sociálna agenda na roky 2005-2010

Bližšie informácie

> Financovanie
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=86&langId=en>

E1 Európske programy financovania

Európsky sociálny fond

Európsky sociálny fond (ESF) je hlavným finančným nástrojom na investovanie do ľudí, ktorý presadzuje zamestnanosť a pomáha ľuďom zlepšovať si svoje vzdelanie a schopnosti a tým aj pracovné vyhliadky. Je kľúčovým prvkom európskej agendy pre rast a zamestnanosť, ktorej cieľom je podporovať hospodársky rast a konkurencieschopnosť a vytvárať pracovné miesta. V období rokov 2007 – 2013 sa v rámci ESF do členských štátov EÚ a regiónov investuje viac než 75 miliárd eur.

Vedeli ste?

Úroveň financovania z ESF sa líši v závislosti od regiónu a jeho relatívneho bohatstva.

ESF predstavuje takmer 10 % rozpočtu EÚ a každoročne z neho profituje približne 9 miliónov pracovníkov.

ESF je najstarším štrukturálnym fondom EÚ; založený bol v roku 1957 s cieľom znížiť mieru nezamestnanosti v členských štátoch a regiónoch EÚ a podporiť tak ekonomické a sociálne blaho. Zameriava sa na dva obsiahle ciele: cieľ Konvergencia, ktorý sa týka všetkých regiónov EÚ, ktorých hrubý domáci produkt nepresahuje 75 % priemeru EÚ, a cieľ *Regionálna konkurencieschopnosť a zamestnanosť*, ktorý sa vzťahuje na všetky regióny.

V rámci obidvoch cieľov podporuje ESF štyri kľúčové oblasti, a to na území celej EÚ. Pomáha zvyšovať prispôbivosť pracovníkov a firiem a zlepšovať prístup občanov k zamestnanosti.

Ďalej sa zameriava na posilňovanie *sociálnej inklúzie* (umožňuje zraniteľným skupinám, aby sa plne začlenili do spoločnosti) tak, že bojuje s diskrimináciou a znevýhodneným ľuďom uľahčuje prístup k zamestnanosti. Podporuje aj partnerstvá pre reformy v oblasti zamestnanosti a inklúzie.

V najmenej prosperujúcich regiónoch a členských štátoch, ktoré spadajú pod cieľ Konvergencia, ESF presadzuje snahu zvyšovať a zlepšovať investície do znalostí a schopností pracovníkov a činnosti zamerané na budovanie inštitucionálnej kapacity a účinnosti verejnej správy, a to na štátnej, regionálnej i lokálnej úrovni.

ESF v praxi

ESF sa riadi Európskou stratégiou zamestnanosti, ktorá hrá hlavnú úlohu pri koordinácii politických opatrení EÚ za účelom vytvárania väčšieho počtu a lepších pracovných miest. Financovanie z ESF sa čerpá prostredníctvom členských štátov a regiónov. Každý členský štát či región sa s Európskou komisiou dohodne na operačnom programe, v ktorom sa budú uvádzať priority a ciele financovania z ESF na sedemročné obdobie, pričom aktuálnym obdobím sú roky 2007 – 2013.

Pre každý projekt ESF musí existovať aj štátny náprotivok, ktorý sa môže financovať z verejných alebo súkromných zdrojov – známe ako *zásada spolufinancovania*. Správa ESF sa delí medzi členské štáty a EÚ: činnosť sa plánuje na európskej úrovni, no vykonávajú ju štátne či regionálne úrady.

Aký je prínos pre občanov?

Z ESF má úžitok každý. Financovanie na európskej úrovni umožňuje, aby sa finančná podpora zamerala na tie regióny, ktoré to najviac potrebujú, čo však pôjde na úžitok všetkým. Každoročne sa finančná podpora prideliť asi 9 miliónom ľudí – 4 miliónom na odbornú prípravu, 2 miliónom na nájdenie si práce atď.

Financovanie cez ESF môžete využiť rôznymi spôsobmi: na odbornú prípravu či poradenstvo, aby ste si zlepšili svoje schopnosti a pracovné vyhliadky; na pomoc, aby ste si mohli založiť firmu alebo nájsť správnu rovnováhu medzi prácou a rodinou; na pomoc ženám, starším pracovníkom

a mladým ľuďom, aby mali ľahší prístup na trh práce.

Napríklad v Holandsku sa v rámci projektu *Denná rutina* uskutočnilo asi 140 miestnych experimentov, ktoré hľadali riešenie, ako zosúladiť prácu a rodinný život. V rámci dánskeho projektu *Sieť pre flexibilné vyučovanie a kurzy* ponúkala sieť organizácií individuálnu odbornú prípravu pre nezamestnaných. Možnosti takejto podpory využilo už približne 350 ľudí, ktorí si tak zlepšili šance na nájdenie si práce, ako aj svoju celkovú duševnú pohodu.

Budúci vývoj a výzvy

ESF je pre EÚ kľúčovým prvkom pri jej snahe riešiť problémy v oblasti zamestnanosti a sociálnej politiky. Konkrétne otázky, ktorým sa bude musieť venovať, predstavujú napríklad: spôsob, ako zvýšiť mieru zamestnanosti, aby sa zlepšila životná úroveň; dopomôcť európskym pracovníkom k nadobudnutiu schopností a zvýšiť ich prispôsobivosť, aby boli v globalizovanom svete konkurencieschopní; vytvoriť spoločnosť podporujúcu

sociálnu inklúziu, ktorá sa bude zakladať na princípe rovnakých príležitostí pre všetkých.

Problém starnúcej populácie znamená aj to, že ESF by sa mal sústrediť na využitie potenciálu celej populácie: čím viac zamestnaných ľudí, tým väčšia konkurencieschopnosť, nižšie náklady na zdravotnú starostlivosť a nižšie celospoločenské náklady.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [A](#) Vytváranie väčšieho počtu a lepších pracovných miest
- > [A1](#) Nezamestnanosť a kvalita v práci
- > [C](#) Inklúzia a rovnosť

Bližšie informácie

- > Európsky sociálny fond
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=en>

E2 Európske programy financovania

PROGRESS

Program EÚ pre zamestnanosť a sociálnu solidaritu PROGRESS na roky 2007 – 2013 sa zameriava na pomoc členským štátom za účelom dosiahnutia cieľa Sociálnej agendy – vytvárať väčší počet a lepších pracovných miest a kohéznejšia spoločnosť. PROGRESS podporuje tvorbu politických opatrení v piatich oblastiach: zamestnanosť, sociálna inklúzia a ochrana, pracovné podmienky, nediskriminácia a rodová rovnosť, a to s rozpočtom 743,25 milióna eur na sedem rokov.

Vedeli ste?

Kým členské štáty sú primárne zodpovedné za zamestnanosť a sociálne veci, s tými najdôležitejšími problémami sa musí vyrovnáť EÚ-27, a preto je potrebné spojiť sily.

Cieľom projektu PROGRESS je zabezpečiť, aby EÚ zohrala svoju úlohu pri snahe členských štátov vytvárať väčší počet a lepších pracovných miest a všetkým ponúknuť rovnaké príležitosti.

Na tvorbu politických opatrení EÚ, čo sa týka zamestnanosti a sociálnych vecí, pôsobí široká škála najrôznejších faktorov – globalizácia, technologické zmeny v spoločnosti založenej na vedomostiach, demografické zmeny, životná úroveň a kvalita života. EÚ musí vytvoriť také podmienky, ktoré európskym občanom umožnia využiť príležitosti, ktoré takéto faktory ponúkajú.

Ďalej musí pracovať na tvorbe inovačných politických opatrení a spolupráci s partnermi a zaviazat sa, že dosiahne reálne výsledky. Z toho dôvodu chce spustiť reformný proces na štátnej úrovni, ktorý by sledoval ciele a priority uvedené v Sociálnej agende. PROGRESS sa tak stáva urýchľujúcim činiteľom a dobrým pomocníkom.

Podporuje tri druhy činnosti: analýzu, vzájomné učenie sa, zvýšenie povedomia a šírenie informácií a podporuje hlavných aktérov. Svoje finančné prostriedky využíva na analýzu a politické poradenstvo v oblasti uvedeného programu, sledovanie a podávanie správ o implementácii právnych predpisov a politických opatrení EÚ na štátnej úrovni, podporu šírenia politických opatrení, učenie o cieľoch a prioritách EÚ a ich presadzovanie v členských štátoch a podnecovanie a šírenie stanovísk zainteresovaných strán a samotnej spoločnosti.

PROGRESS v praxi

PROGRESS riadi samotná Európska komisia s pomocou komisie zástupcov členských štátov. Zapájajú sa však aj rôzne partnerstvá, ktoré

zahŕňajú štátne úrady, zamestnávateľov, organizácie pracovníkov a mimovládne organizácie.

PROGRESS a Európsky sociálny fond (ESF) fungujú súbežne. V rámci ESF sa však investuje do implementácie politických opatrení zamestnanosti a inklúzie v členských štátoch. Spolupráca medzi jednotlivými štátmi a regiónmi je navyše už dlho úspešným prvkom činnosti v rámci ESF. Pomáha

nachádzať inovatívne riešenia naprieč hranicami. Naopak, PROGRESS sa zameriava skôr na samotné politické opatrenia, ich analýzu a tvorbu, a to s dôrazom na činnosti, ktoré môžu vďaka svojej silnej európskej stránke zabezpečiť európsku pridanú hodnotu.

Aký je prínos pre občanov?

PROGRESS sa snaží zlepšiť implementáciu práva EÚ. V oblasti zdravotnej starostlivosti, bezpečnosti, nediskriminácie a rodovej rovnosti aj vy môžete využívať rovnaké pravidlá pre všetkých, ktoré existujú vďaka účinnému uplatňovaniu práva EÚ a bežnej úrovni právnej ochrany.

PROGRESS navyše podporuje aj kľúčové politické opatrenia EÚ a jednotlivých štátov, ako aj ľudí prijímajúcich rozhodnutia a zainteresované strany, aby lepšie porozumeli cieľom a prioritám EÚ a osvojili si ich. Pozitívna zmena v chápaní týchto strán umožní, aby sa štátne politické opatrenia priblížili opatreniam EÚ. Silnejšie partnerstvá

medzi EÚ a štátnymi zainteresovanými stranami dopomôžu ku konsenzu a podnetia zmenu v podpore cieľov a priorit EÚ.

Keď budú členské štáty presadzovať zákony, politické opatrenia a prax v súlade s cieľmi Sociálnej agendy (*vytvárať väčší počet a lepších pracovných miest a kohéznejšia spoločnosť*), v konečnom dôsledku budú občania z projektu PROGRESS ťažiť. Európski a štátni zákonodarcovia, osoby prijímajúce rozhodnutia a ostatní zainteresovaní budú schopní zhostiť sa náročnej úlohy, ktorú predstavuje sociálna Európa v globalizovanom svete.

Budúci vývoj a výzvy

V rámci projektu PROGRESS bude EÚ aj naďalej podporovať snahu členských štátov vytvárať väčší počet a lepších pracovných miest a všetkým prinášať rovnaké príležitosti. Zameria sa na to, aby občanom EÚ priniesla reálne výsledky.

Monitoring prostredníctvom každoročných správ o činnosti pomôže určiť, do akej miery je na dobrej ceste. Zhodnotenie, ktoré sa vykoná v polovici obdobia (v rokoch 2008 – 2010) sa pozrie na to, do akej miery dosahuje PROGRESS svoje ciele, ako využíva svoje zdroje a ako je na tom s „pridanou hodnotou“.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [A](#) Vytváranie väčšieho počtu a lepších pracovných miest
- > [B](#) Práva v práci
- > [C](#) Inklúzia a rovnosť
- > [E1](#) Európsky sociálny fond
- > [F1](#) Sociálna agenda na roky 2005 – 2010

Bližšie informácie

- > PROGRESS
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=327&langId=en>

E3 Európske programy financovania

Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii

Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii (EGF) bojuje s prípadnými nepriaznivými účinkami globalizácie a hľadá rovnováhu medzi hospodárskym rastom a sociálnou kohéziou. Je primárne určený na podporu tým, ktorí sa vo svojom zamestnaní stali nadbytočnými kvôli zmene svetového obchodného modelu. Týmto ľuďom fond umožňuje zostať vo svojom zamestnaní alebo si rýchlo nájsť nové. EGF bol založený na obdobie rokov 2007 – 2013 a počas svojej existencie môže každoročne poskytnúť až 500 miliónov eur.

Vedeli ste?

Každoročne by mohlo EGF využiť až 100-tisíc pracovníkov v EÚ.

Vďaka otvárajúcim sa trhom považuje až 37 % Európanov globalizáciu za dobrú príležitosť pre spoločnosti.

Globalizácia ponúka možnosť zvyšovať hospodársky rast a vytvárať väčší počet a lepších pracovných miest. Môže však mať nepriaznivé dôsledky a niektorí pracovníci môžu prísť o prácu. Pomocou EGF dokazuje EÚ solidaritu s pracovníkmi, ktorí prišli o prácu z dôvodu nadbytočnosti účinkom globalizácie. Tieto zmeny môžu ovplyvniť všetky členské štáty, veľké či malé, nové či staré, a preto by všetky mohli čerpať z EGF.

EGF poskytuje jednorazovú, časovo obmedzenú podporu na pomoc pracovníkom, ktorých sa priamo a osobne dotklo meniace sa obchodné prostredie tak, že sa stali nadbytočnými. EGF však neprispieva na reštrukturalizáciu spoločností či priemyselných odvetví. Od ostatných fondov EÚ, ako je napríklad Európsky sociálny fond, sa odlišuje. Takýto fond podporuje viacročné programy,

ktoré slúžia strategickým, dlhodobým cieľom – výrazne zvyšuje prispôbivosť pracovníkov a podnikateľov, zlepšuje prístup k zamestnanosti a udržateľnej inklúzii do trhu práce, posilňuje sociálnu inklúziu znevýhodnených ľudí, zlepšuje ľudský kapitál a prostredníctvom relevantných zainteresovaných strán podporuje partnerstvá a iniciatívy.

EGF naopak zasahuje len v tých prípadoch, kedy má nadbytočnosť pracovníkov výrazný dopad na región alebo odvetvie a z hľadiska rozsahu a dopadu sa týka EÚ. Finančne podporuje len opatrenia pre aktívnu zamestnanosť, aby ľudí udržal v zamestnaní, ale nie opatrenia pre pasívnu sociálnu ochranu, ako sú napríklad dôchodky či dávky v nezamestnanosti, čo je v kompetencii členských štátov.

Z európskej na štátnu, regionálnu až lokálnu úroveň

Ak ste sa v dôsledku účinku globalizácie stali nadbytočnými, EGF môže prispieť k podpore, ktorej sa vám dostáva na lokálnej, regionálnej i štátnej

úrovni. Z hľadiska opatrení pre aktívne zamestnanie nahrádza prostriedky, ktoré vám poskytoval váš bývalý zamestnávateľ a štátne úrady.

Členské štáty môžu o pomoc z EGF požiadať v mene pracovníkov a potom zodpovedajú za výkon činností, ktoré sa financujú. Takéto činnosti musia dokončiť do 12 mesiacov od požiadania o pomoc.

Aký je prínos pre občanov?

Vďaka EGF môžete mať prospech z výhod, ktoré globalizácia prináša (otváranie trhov a viac príležitostí pre európske spoločnosti), a pokiaľ sa stane obeťou nepriaznivých účinkov globalizácie, zároveň vám môže poskytovať podporu. EGF má pomáhať vám a ostatným, ktorí sa ocitnú v podobnej situácii, aby ste prekonalí to najhoršie, čo so sebou prináša šok z masovej nadbytočnosti, ak k tomu dôjde, a preto sa fond sústreďuje na relatívne krátke obdobie. Pretrváva nádej, že takéto mimoriadna pomoc bude účinná aj pri zabezpečovaní zamestnania a napomáhaní k lepšie fungujúcim trhom práce.

Cieľom EGF je udržať pracovníkov na trhu práce, prípadne ich tam znovu včleniť. V prípade potreby vám tak môžu byť na ošoh podporné služby s individuálnym prístupom, ktoré predstavujú

napríklad pomoc pri hľadaní zamestnania, poradenstvo v oblasti povolania, pomoc pri preberaní, odbornú prípravu či rekvalifikáciu na mieru a podporu podnikania. EGF môže pre vás ďalej zabezpečiť osobitné, časovo obmedzené opatrenia, ktoré zahŕňajú príspevky na hľadanie zamestnania, príspevky na mobilitu či príspevky priamo vám, pokiaľ sa zúčastňujete na celoživotnom vzdelávaní či odbornej príprave. Všetky také opatrenia sú v réžii členského štátu, v ktorom žijete.

Pomoc sa poskytuje aj pracovníkom veľkej spoločnosti či odvetvia, ktoré prechádza ťažkosťami – ak pracujete pre jedného z dodávateľov danej spoločnosti a kvôli nadbytočnosti sa z dôvodu na strane danej spoločnosti ocitnete bez práce, aj vy môžete čerpať z EGF.

Budúci vývoj a výzvy

Globalizácia sa zrýchľuje a rozširuje, preto bude EGF aj naďalej poskytovať pomoc občanom EÚ, na ktorých mala nepriaznivý vplyv.

EGF sa bude monitorovať prostredníctvom každoročnej správy o jeho činnostiach a výsledkoch,

aby bolo isté, že je na správnej ceste. V spolupráci s členskými štátmi Európska komisia navyše v roku 2011 vykoná priebežné zhodnotenie a v roku 2014 záverečné zhodnotenie.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [A2](#) Flexiistota
- > [E1](#) Európsky sociálny fond

Ďalšie informácie

- > Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=en>

F Politické opatrenia v praxi

EÚ uskutočňuje komplexnú Sociálnu agendu s cieľom vyvinúť moderný, inovačný a udržateľný európsky sociálny model. Tento informačný leták (ako aj ostatné letáky tejto série) ponúka vysvetlenie k rôznym nástrojom, ktoré sa používajú pri implementácii sociálnej politiky EÚ a Sociálnej agendy. Tieto nástroje zahŕňajú finančnú podporu, tvorbu právnych predpisov a sociálny dialóg, ktorý sa vedie so zamestnávateľmi a odborovými organizáciami. EÚ spolupracuje aj s inými štátmi, a to buď aby pomohla pri príprave kandidátov (alebo potenciálnych kandidátov) na členstvo v EÚ, čo sa týka sociálnej oblasti, alebo aby pracovala na sociálnych veciach v medzinárodnom meradle.

Vedeli ste?

EÚ realizuje náročnú sociálnu agendu, aby zmodernizovala európsky sociálny model ako súčasť svojej stratégie s cieľom podporovať hospodársky rast a zamestnanosť.

V zmysle Zmluvy o EÚ sa musia právne predpisy týkajúce sa sociálnej politiky EÚ pred schválením konzultovať so sociálnymi partnermi (pracovníkmi a zamestnávateľmi), čo tvorí súčasť rozsiahleho dialógu na európskej úrovni.

Sociálna politika EÚ nemá za cieľ nahradiť snahu jednotlivých štátov v rôznych oblastiach; jej cieľom je skôr dopĺňať, koordinovať a podporovať činnosť, ktorú vykonávajú členské štáty, a pridať hodnotu. Prístup EÚ k sociálnej politike sa zakladá na *otvorenej metóde koordinácie* (OMC), mechanizme, ktorý koordinuje hospodársku a sociálnu politiku a politiku zamestnanosti jednotlivých

členských štátov. Cieľom je, aby sa tieto jednotlivé politiky približovali spoločným európskym cieľom, pričom necháva na jednotlivé štáty, aby si zvolili spôsob, ako to čo najlepšie dosiahnuť. V zmysle OMC vypracovali členské štáty svoje akčné plány, v ktorých sa uvádzajú ciele a časové plány. Európska komisia sleduje ich pokrok.

Nástroje politiky

EÚ má množstvo nástrojov sociálnej politiky. Zahŕňajú právne predpisy upravujúce celú škálu sociálnych a pracovných záležitostí. Ďalším dôležitým prvkom je sociálny dialóg medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami (sociálnymi partnermi), ako aj medzi sociálnymi partnermi a inštitúciami EÚ. Finančná podpora EÚ je určená aj pre určité programy a iniciatívy (bližšie informácie nájdete v informačných letákoch o programoch financovania EÚ). Okrem Sociálnej agendy

(ktorej prioritou je pozdvihnúť zamestnanosť, bojovať s chudobou a podporovať rovnaké príležitosti) existuje aj Európska stratégia zamestnanosti, ktorá usmerňuje snahu jednotlivých štátov vytvárať väčší počet a lepších pracovných miest. EÚ pracuje aj na integrácii sociálnej politiky do ostatných svojich politických opatrení. Tento proces je známy ako *uplatňovanie vo všetkých politikách* (*mainstreaming*).

Aký je prínos pre občanov?

Cieľom EÚ je vytvoriť väčší počet a lepších pracovných miest a vytvoriť inkluzívnu spoločnosť založenú na rovnakých príležitostiach. Toto sa odráža v právnych predpisoch EÚ stanovujúcich najnižší štandard, aký sa musí dodržiavať v celej EÚ v oblastiach rovnosti, diskriminácie, zdravia a bezpečnosti pracovníkov, pracovného práva, pracovných podmienok a podávania informácií a konzultácií. Vďaka právnym predpisom EÚ majú ľudia právo nebyť v zamestnaní diskriminovaní a znížil sa počet nehôd a ochorení súvisiacich so zamestnaním.

Minimálny sociálny štandard platný v EÚ pomáha spolu s ochranou práv a voľným pohybom pracovníkov budovať kohéznú spoločnosť a v obchodnom prostredí rovnaké pravidlá pre všetkých. OMC navyše urýchľuje politické

reformy a pomáha uskutočňovať štrukturálne zmeny na trhu práce a vytvárať pracovné miesta.

Dialóg s občianskou spoločnosťou je však rozhodujúcim kontaktom medzi EÚ a jej občanmi. Sociálny dialóg na európskej úrovni priniesol konkrétne výsledky: sociálni partneri sa napríklad dohodli na „práci na diaľku“ (pravidelné vykonávanie práce mimo areálu zamestnávateľa), čo najzriedkavejšom vystavovaní pracovníkov prachu kryštalického kremíka (látka, ktorá môže spôsobiť silikózu, čo je smrteľné ochorenie pľúc, ktoré sa ďalej spája aj s inými ochoreniami pľúc, akými sú napríklad emfyzém či rakovina pľúc) a prevencii násilia a obťažovania na pracovisku. Vďaka implementácii takýchto dohôd (ktoré môžu mať aj právoplatnosť) je pre milióny ľudí práca bezpečnejšia, zdravšia a flexibilnejšia.

Budúci vývoj a výzvy

EÚ bude aj naďalej uskutočňovať svoju aktuálnu Sociálnu agendu na roky 2005 – 2010, a to až do roku 2010, pričom súčasne bude pripravovať aj obnovenú agendu na obdobie po roku 2010. Jednou z výziev bude udržať pozitívnu interakciu medzi hospodárskou a sociálnou politikou a politikou zamestnanosti a súvisiacimi reformami. Účinná implementácia a presadzovanie

sociálnych právnych predpisov EÚ zostanú rovnako dôležité. Tieto právne predpisy už dnes predstavujú solídny základ pre konanie. EÚ zároveň predvída zmeny (napríklad v demografii alebo pracovných vzoroch) a reaguje na ne. Svoje politické nástroje bude preto aj naďalej prispôbovať novým okolnostiam.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

Podrobnejšie informácie o konkrétnych témach v rámci „Politických opatrení v praxi“ nájdete vo všetkých informačných letákoch série F.

> [E](#) Financovanie EÚ

Ďalšie informácie

> Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=23&langId=en>

F1 Politické opatrenia v praxi

Sociálna agenda na roky 2005 – 2010

Sociálna agenda EÚ je samotným srdcom činností plynúcich zo sociálnej politiky EÚ. Jej cieľom je modernizovať európsky sociálny model a napomáhať vytváranie väčšieho počtu a lepších pracovných miest a prispievať k väčšiemu sociálnemu blahu. Agenda má rozmer sociálnej politiky stratégie EÚ (Lisabonskej stratégie) pre väčší počet a lepšie pracovné miesta a zahŕňa konkrétne opatrenia a metódy budúceho konania. Cieľom agendy je zabezpečiť, aby sa hospodárska a sociálna politika a politika zamestnanosti navzájom posilňovali.

Vedeli ste?

EÚ realizuje náročnú sociálnu agendu, aby zmodernizovala európsky sociálny model ako súčasť svojej stratégie s cieľom podporovať hospodársky rast a zamestnanosť.

Kľúčové priority sociálnej agendy podporujú zamestnanosť, bojujú s chudobou a presadzujú rovnaké príležitosti.

Prvá Sociálna agenda EÚ bola prijatá Európskou komisiou v roku 2000 a vzťahovala sa na prvých päť rokov Lisabonskej stratégie (2000 – 2005). Aktuálna verzia, ktorú uviedla Európska komisia vo februári roku 2005, sa vzťahuje na obdobie rokov 2005 – 2010.

Cieľom Sociálnej agendy je modernizovať trhy práce a systémy sociálnej ochrany, bojovať s chudobou, presadzovať rovnaké príležitosti a tým aj rozvíjať prosperitu a sociálnu solidaritu v EÚ.

Sociálna agenda má dve kľúčové priority. Prvou je zamestnanosť vrátane aspektov, ako sú pracovná

mobilita, prenosnosť dôchodkov, väčší počet a lepších pracovných miest, prispôbovanie sa novým formám práce a riadenie reštrukturalizácie spoločností pomocou sociálneho dialógu.

Druhou hlavnou témou je boj s chudobou a podpora rovnakých príležitostí. Tieto témy sa venujú napríklad tomu, ako zvládnuť demografické zmeny, reformovať dôchodkový systém a systém zdravotnej starostlivosti, vykoreniť diskrimináciu a nerovnosť a presadiť rovnaké príležitosti pre všetkých mužov i ženy.

Implementácia agendy

Sociálna agenda sa implementuje na úrovni partnerstva medzi inštitúciami EÚ, štátnymi úradmi na lokálnej, regionálnej i štátnej úrovni, zástupcami zamestnávateľov a pracovníkov a mimovládnyimi organizáciami. Na implementáciu Sociálnej agendy a podporu štátneho implementačného

úsilia a výmeny skúseností sa používajú rôzne nástroje a procesy, vrátane Európskej stratégie zamestnanosti, „otvorenej metódy koordinácie“ v oblasti sociálnej ochrany a inklúzie, Európskeho sociálneho fondu a programu PROGRESS.

Aký je prínos pre občanov?

Úlohou Sociálnej agendy na roky 2005 – 2010 je vytvárať pracovné miesta, presadzovať rovnaké príležitosti pre všetkých a zabezpečiť, aby sa výhody plynúce z rastu a zamestnanosti v EÚ dotkli každého v spoločnosti. Modernizáciou trhov práce a systémov sociálnej ochrany by vám mala agenda pomôcť vyťažiť zo života a práce čo najviac a zároveň ochraňovať tých najzraniteľnejších.

Agenda sa zaoberá kľúčovými záležitosťami, ktoré majú význam pre každého, a to celou škálou záležitostí: chudobou, dôchodkami, zdravotnou starostlivosťou, sociálnym zabezpečením, hľadáním zamestnania, zdravím a bezpečnosťou pri práci, rovnováhou medzi zamestnaním a domáckym životom a účinkami reštrukturalizácie spoločností.

Cieľom agendy je dodať občanom EÚ dôveru v ich schopnosti zvládnuť problémy, pred ktorými spoločnosť stojí v dôsledku globalizácie, technologického vývoja a starnúcej populácie. Tieto problémy sú zároveň príležitosťami. V agende sa uvádza politika zamestnanosti i sociálna politika, ktorá ľuďom pomôže chopiť sa týchto príležitostí s dôverou vo vlastné schopnosti, sociálnu starostlivosť a schopnosť prispôsobiť sa meniacim sa okolnostiam.

Agenda by mala zabezpečiť predovšetkým to, čoho sa ľudia najviac dožadujú: dôstojné zamestnanie a sociálnu spravodlivosť.

Budúci vývoj a výzvy

Aktuálna Sociálna agenda uvedená v roku 2005 bude trvať až do roku 2010. Keďže sa však prijali všetky predpokladané opatrenia, v júli roku 2008 uviedla Európska komisia obnovenú sociálnu agendu, vrátane iniciatív napríklad v oblasti antidiskriminácie, vzdelávania a zdravotnej starostlivosti. Jednou z výziev budúcnosti bude udržať pozitívnu interakciu medzi hospodárskou a sociálnou politikou a politikou zamestnanosti a vytvárať novú synergiu s ostatnými politickými

opatreniami napríklad v oblasti vzdelávania a zdravotnej starostlivosti. Zvláštna pozornosť sa bude venovať implementácii.

Európska politická agenda bude aj naďalej predvídať nové okolnosti (demografické zmeny a starnúca populácia) a prispôbovať sa im, aby zabezpečila udržateľnosť európskeho sociálneho modelu.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [A](#) Vytváranie väčšieho počtu a lepších pracovných miest
- > [A1](#) Nezamestnanosť a kvalita v práci
- > [C](#) Inklúzia a rovnosť

Ďalšie informácie

- > Sociálna agenda
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1&langId=en>

F2 Politické opatrenia v praxi

Sociálny dialóg

Sociálny dialóg sa vzťahuje na konanie a diskusie, rozhovory a rokovania, ktoré sa uskutočňujú medzi zamestnávateľmi a odborovými organizáciami, ako aj medzi nimi a inštitúciami EÚ. Sociálny dialóg na európskej úrovni pomáha modernizovať európsku sociálnu politiku a dopĺňa štátne sociálne dialógy a priemyselné vzťahy. Sociálni partneri (zástupcovia zamestnávateľov a pracovníkov) zohrávajú kľúčovú úlohu pri definovaní sociálnych štandardov, upravovaní spôsobu, akým si organizujeme prácu v závislosti od meniacich sa okolností, a podporovaní rastu, zamestnanosti a sociálneho blaha. Ich zásadná úloha pri úprave právnych predpisov v sociálnej oblasti sa uznáva v Zmluve o EÚ.

Vedeli ste?

V zmysle Zmluvy o EÚ sa musia právne predpisy týkajúce sa sociálnej politiky EÚ pred schválením konzultovať so sociálnymi partnermi (pracovníkmi a zamestnávateľmi).

„Tripartitný sociálny summit“ sa stretáva aspoň raz ročne, aby si sociálni partneri so zástupcami EÚ vymenili názory na vysokej úrovni.

V rámci *bipartitného* sociálneho dialógu na európskej úrovni diskutujú organizácie zamestnávateľov a odborové organizácie o veciach, ktoré ovplyvňujú priemysel ako celok, ako aj o veciach vzťahujúcich sa na konkrétne odvetvia hospodárstva. Tento dialóg sa vedie v komisiách a pracovných skupinách a môže viesť k rokovaniam o mnohých témach, kde Európska komisia koná ako prostredník a pomocník. Tridsaťpäť *odvetvových* komisií pre sociálny dialóg pokrýva najrôznejšie hospodárske odvetvia ako napríklad poľnohospodárstvo, obchod, civilné letectvo, chemický priemysel a iné.

V rámci *tripartitného* sociálneho dialógu sa zástupcovia zamestnávateľov a pracovníkov stretávajú aj so zástupcami inštitúcií EÚ (Komisia, Rada ministrov) na polročnom Tripartitnom sociálnom summite pre rast a zamestnanosť, ako aj na pravidelných rokovaníach o makroekonomike, zamestnanosti, sociálnej ochrane a vzdelávaní a odbornej príprave na technickej i politickej úrovni.

Sociálni partneri

So zástupcami sociálnych partnerov sa rokuje ešte pred tým, ako sa vypracujú sociálne právne predpisy EÚ, a títo môžu rokovať o zmluvách o veciach sociálnej politiky, ktorá sa má implementovať prostredníctvom práva EÚ alebo samotnými sociálnymi partnermi.

Do medziodvetvového sociálneho dialógu je zapojených šesť organizácií, vrátane organizácií zastupujúcich odbory (ETUC), zamestnávateľov v súkromnom sektore (BUSINESSEUROPE), verejného sektora (CEEP) a malých a stredných podnikov (UEAPME) a profesionálneho a riadiaceho

personálu (EUROCADRES a CEC). Do príslušných európskych organizácií zo špecifických hospodárskych odvetví.

Aký je prínos pre občanov?

Sociálni partneri majú skúsenosti z prvej ruky a hlboké znalosti o pracoviskách. Ich zapojenie do sociálneho dialógu na európskej úrovni zaručuje vytváranie lepších politických opatrení a pomáha zabezpečiť, aby sa ich záujmy zohľadnili vo všetkých legislatívnych iniciatívach.

Sociálni partneri prispievajú ku mnohým veciam v rámci sociálnej politiky, ktoré sú pre občanov zaujímavé, vrátane modernizácie vzťahov zamestnanosti a organizácie práce, odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania, zdravia a bezpečnosti, integrácie znevýhodnených skupín do trhov práce, rovnováhy medzi prácou a rodinným životom, „práce na diaľku“, reštrukturalizácie, rovnakých príležitostí a pracovnej mobility.

Sociálny dialóg priniesol výsledky. Sociálni partneri ovplyvňujú a v istých prípadoch aj určujú sociálnu politiku EÚ. Dohodli sa na minimálnych štandardoch v rámci sociálnej politiky. Vypracovali aj mnoho ďalších textov, aby sa osvedčené metódy mohli rozširovať a aby sa vymieňali informácie ako napríklad pracovné poriadky, inštrukcie a príručky. Uvedme príklad: v roku 2007 sa zamestnávateľia a odborové organizácie dohodli na postoji nulovej tolerancie s cieľom zastaviť morálne a sexuálne obťažovanie a fyzické násilie na pracovisku. Podľa údajov hlási každoročne zastrašovanie či obťažovanie každý dvadsiaty pracovník.

Budúci vývoj a výzvy

Sociálny dialóg zostane ústredným prvkom európskej sociálnej politiky a európskeho sociálneho modelu. Nová Lisabonská zmluva EÚ explicitne uznáva rolu sociálnych partnerov a Tripartitného sociálneho summitu. Sociálny dialóg bude aj naďalej predostierať aktuálne témy. V aktuálnej agende sa nachádzajú napríklad nasledovné témy: rovnováha medzi prácou a rodinným životom vrátane dovolenky z rodinných dôvodov, pracovné dohody a zariadenia

poskytujúce starostlivosť, uľahčenie prístupu k zamestnaniu znevýhodneným skupinám napríklad prostredníctvom celoživotného vzdelávania a uznávanie odbornej kvalifikácie po celej Európe. Rokovať sa bude aj o nových témach, akými sú napríklad dôsledky klimatických zmien a energetickej závislosti. Sociálni partneri zatiaľ pracujú na plnej integrácii svojich členov z novších členských štátov do sociálneho dialógu EÚ.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

> [B2](#) Pracovné právo

Ďalšie informácie

- > Sociálny dialóg
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=en>
- > Videá o sociálnom dialógu
http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/videos_en.htm

F3 Politické opatrenia v praxi

Rozširovanie EÚ a medzinárodná spolupráca

Kedže počet členov EÚ rastie, rozšírená EÚ teraz predstavuje omnoho väčší trh pre voľný pohyb tovaru, osôb, služieb a kapitálu. EÚ sa snaží zabezpečiť, aby sa na tomto trhu uplatňovali z hľadiska sociálnych štandardov rovnaké pravidlá pre všetkých. Kvôli globalizácii je medzinárodná spolupráca v oblasti zamestnanosti a sociálnej politiky čoraz dôležitejšia. V tejto oblasti EÚ aktívne spolupracuje s ostatnými štátmi a regiónmi. Cieľom medzinárodnej spolupráce je spravodlivá globalizácia pre všetkých – ako pre európskych občanov, tak aj pre partnerov Európy. Činnosť EÚ na globálnej úrovni podporuje spravodlivú globalizáciu a výhody z nej plynúce sa snaží priniesť všetkým.

Vedeli ste?

Každý štát, ktorý čaká na vstup do EÚ, musí o. i. spĺňať štandardy v oblasti pracovného práva, rovnakého zaobchádzania so ženami i mužmi v zamestnaní, antidiskriminácie a zdravia a bezpečnosti pri práci.

Sociálna agenda EÚ zdôrazňuje schopnosť EÚ prispieť k posilneniu sociálneho rozmeru globalizácie.

Sociálna politika a rozšírená EÚ

Posledné rozširovanie EÚ v rokoch 2004 a 2007 prinieslo EÚ celkový počet 27 členov a asi pol miliardy obyvateľov. Na vstup čaká niekoľko ďalších kandidátov či potenciálnych kandidátov.

Štáty, ktoré čakajú na to, aby sa mohli stať členmi EÚ, musia o. i. splniť legislatívne požiadavky v oblasti sociálnej politiky, najmä čo sa týka pracovného práva, rodovej rovnosti, zdravia a bezpečnosti na pracovisku a antidiskriminácie. EÚ im pomáha zlepšovať zamestnanosť, sociálnu ochranu a inkluzívnu politiku a pomáha im aj pri ich príprave

na koordináciu týchto štátnych politických opatrení zo strany EÚ. Ďalej musia do praxe zaviesť štruktúry potrebné na sociálny dialóg.

EÚ vedie prístupové rokovania so štátmi, ktoré sú dostatočne pripravené na uzatvorenie podmienok ich vstupu do EÚ, a ostatným kandidátom alebo potenciálnym kandidátom pomáha pri príprave na štatút kandidáta, prístupové rokovania a členstvo prostredníctvom technickej podpory a pomoci na vytvorenie kapacity pre sociálny dialóg.

Medzinárodná spolupráca

EÚ ďalej aktívne spolupracuje s medzinárodnými organizáciami a ostatnými štátmi a regiónmi, vrátane štátov či regiónov s ňou susediacich,

s cieľom presadiť agendu európskej sociálnej politiky, medzinárodné pracovné štandardy a výmenu skúseností. Kľúčovým cieľom

medzinárodnej spolupráce je zaoberať sa sociálnym rozmerom globalizácie a všetkým poskytnúť dôstojné zamestnanie; preto sa sústreďuje najmä

na zamestnanosť, práva v práci, sociálnu ochranu, sociálny dialóg a rovnaké príležitosti.

Aký je prínos pre občanov?

Pri **rozširovaní** EÚ sa štátom poskytuje pomoc, aby sa pripravili na členstvo v EÚ, a stanovujú sa kritériá, ktoré musia pred vstupom splniť. Vďaka tomu v EÚ existuje aspoň minimálna úroveň sociálnych a iných štandardov. EÚ ďalej podporuje projekty, ktoré fungujú v kandidátskych štátoch či potenciálnych kandidátskych štátoch, aby sa tak zlepšili príležitosti z hľadiska zamestnanosti a odbornej prípravy, znížili sociálne rozdiely a zlepšila kvalita života najmä pre menšiny, ženy, deti a znevýhodnené skupiny. Uvedme pár príkladov: stredisko pre invalidných ľudí v Turecku *Bizimköy* („naša obec“) pomáha vytvoriť udržateľné pracovné príležitosti pre invalidných ľudí; EÚ sa podieľa na financovaní projektu, ktorý presadzuje reformu sociálnej starostlivosti a ochrany detí v Čiernej hore.

Medzinárodná spolupráca pomáha čeliť globálnym problémom, šíriť hodnoty a štandardy EÚ za vlastné hranice a vymieňať si skúsenosti s partnermi. Malo by to pomôcť každému, nielen občanom EÚ. Európska komisia napríklad vedie politický dialóg so štátmi susediacimi s EÚ a so štátmi s rozvíjajúcou sa ekonomikou, ale aj s regionálnymi subjektmi, a to napríklad v Ázii a Latinskej Amerike, čím sa snaží čeliť sociálnym problémom a problémom vo sfére zamestnanosti. Ďalej prispieva aj k medzinárodnému úsiliu v rámci Organizácie spojených národov, Medzinárodnej organizácie práce (ILO) a iných medzinárodných organizácií s cieľom zvýrazniť dôležitosť sociálneho rozmeru globalizácie a podporiť program *dôstojnej práce* organizácie ILO. EÚ berie ohľad na sociálne problémy a problémy vo sfére zamestnanosti aj vo svojej obchodnej politike.

Budúci vývoj a výzvy

EÚ bude aj naďalej pracovať na tom, aby proces jej **rozširovania** prispel k zlepšeniu zamestnanosti a sociálnej spravodlivosti, čo je stredobodom záujmu občanov kandidátskych štátov i potenciálnych kandidátskych štátov, ako aj občanov EÚ. EÚ bude poskytovať podporu, no problém leží primárne na pleciach štátov, ktoré chcú do EÚ vstúpiť; v konečnom dôsledku je na nich, aby sa pripravili na členstvo nielen v sociálnej, ale aj v iných oblastiach.

EÚ bude aj naďalej rozvíjať spoluprácu týkajúcu sa sociálnej problematiky bilaterálne so svojimi

partnermi a multilaterálne na svetovej úrovni. Cieľom **medzinárodnej spolupráce** bude aj zavádzanie programu *dôstojnej práce pre všetkých* do praxe. Zvýšená pozornosť sa bude venovať rozširovaniu sociálnej ochrany a sociálnemu dopadu klimatických zmien. Problémy v oblasti zamestnanosti s sociálnej sféry v štátoch susediacich s EÚ budú ďalšou prioritou nadchádzajúcich rokov, ako aj podpora udržateľného rozvoja, stability a dobrého spôsobu riadenia v štátoch a regiónoch, ktoré sú blízko hraníc EÚ.

Odkazy na ďalšie informačné letáky

- > [A](#) Vytváranie väčšieho množstva a lepších pracovných miest
- > [D](#) Pracovná mobilita
- > [C](#) Inklúzia a rovnosť
- > [F1](#) Sociálna agenda na roky 2005 – 2010

Ďalšie informácie

- > Rozširovanie
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=320&langId=en>
- > Medzinárodné záležitosti
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=87&langId=en>
- > Dôstojné zamestnanie
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=323&langId=en>