

Verejná konzultácia o prípadných opatreniach EÚ na riešenie výziev súvisiacich s prístupom k sociálnej ochrane pre osoby vo všetkých formách zamestnania v rámci Európskeho piliera sociálnych práv

Na začiatok formulára

Podkladový dokument

Účel tejto verejnej konzultácie

Počas verejnej konzultácie týkajúcej sa európskeho piliera sociálnych práv¹ vyjadrili mnohé zainteresované strany obavy z prekážok, ktorým čelia osoby v neštandardnom zamestnaní a samostatne zárobkovo činné osoby pri prístupe k sociálnej ochrane (napr. dávkam v nezamestnanosti, nemocenským dávkam, dávkam v invalidite, dôchodkom atď.) a službám zamestnanosti (napr. odbornej príprave, profesijnému poradenstvu).

Komisia na tieto obavy reagovala začlenením iniciatívy s názvom Prístup k sociálnej ochrane² do svojho pracovného programu na rok 2017. Cieľom tejto konzultácie je získať ďalšie názory zainteresovaných strán na výzvy, možnosti, vplyvy, vývoj a vykonávanie celého rozsahu možných nástrojov na úrovni EÚ, ktoré možno využiť pri príprave tejto iniciatívy.

V súlade s ustanoveniami zmluvy Komisia začala konzultáciu s európskymi sociálnymi partnermi³ s cieľom získať ich názor na to, akým smerom by sa mali uberať opatrenia Európskej únie. Konzultácia bola uzavretá 23. júna 2017. Sociálni partneri sa nedohodli na začatí priamych rokovaní ani o jednej z otázok položených počas konzultácie.

Verejná konzultácia je otvorená všetkým zainteresovaným stranám. Osobitne sa však víta účasť organizácií so záujmom o problematiku sociálnej ochrany (napr. vlád, orgánov verejnej moci, spoločností atď.).

Pred vyplnením dotazníka sa odporúča prečítať kontext a slovník pojmov.

Kontext

Primeraný prístup k sociálnej ochrane a službám zamestnanosti nie je mimoriadne dôležitý len pre hospodársku a sociálnu bezpečnosť pracovnej sily, ale aj pre dobre fungujúce trhy práce a odolné hospodárstva, ktoré vytvárajú kvalitné pracovné miesta a udržateľný rast. V mnohých členských štátoch však stále existujú skupiny zamestnaných ľudí, najmä v nových formách neštandardného zamestnania a samostatnej zárobkovej činnosti, ktoré nemajú dostatočný účinný prístup k dávkam

¹ SWD(2017) 206, k dispozícii online.

² Pozri aj úvodné posúdenie vplyvu, http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-2067870_en.

³ Konzultačný dokument C(2017) 2610 final.

sociálneho zabezpečenia a službám zamestnanosti, prípadne sú z neho vylúčené. Podľa odhadov nemá dostatočný prístup k dávkam sociálneho zabezpečenia a službám zamestnanosti až polovica samostatne zárobkovo činných osôb a osôb v neštandardnom zamestnaní⁴.

Prepojenie medzi právom na sociálnu ochranu a povinnosťou sociálnej ochrany a formou zamestnania alebo samostatnou zárobkovou činnosťou je čoraz problematickejšie. Historicky sa sociálna ochrana vyvinula v prvom rade vo vzťahu k zamestnancom v štandardom zamestnaní (t. j. u pracujúcich na trvalý úväzok a plný pracovný čas). Ostatných skupín zamestnancov, ako napríklad samostatne zárobkovo činných osôb a osôb v neštandardnom zamestnaní, sa týkala len okrajovo.

Keďže digitalizácia prináša nové príležitosti na vytváranie pracovných miest a inovácie, prebiehajúce digitálne zmeny do väčšej miery umožňujú vznik nových flexibilných pracovných podmienok, pretože prekonávajú zavedené priestorové, časové aj organizačné usporiadanie a otvárajú ďalšie možnosti týkajúce sa miesta a času výkonu práce. Rýchlo vznikajú rôzne vzťahy medzi zamestnávateľom, zamestnancom a zákazníkom, čím sa stierajú doteraz známe hranice medzi zamestnaním a samostatnou zárobkovou činnosťou. V niektorých prípadoch sa štatút samostatnej zárobkovej činnosti využíva aj tam, kde fakticky existuje vzťah podriadeného zamestnania. V prípadoch, keď má štatút samostatnej zárobkovej činnosti vplyv na zmenu práva na sociálne poistenie a povinnosť platiť príspevky na sociálne poistenie, môžu byť zamestnanci nútení formálne prejsť na samostatnú zárobkovú činnosť, aby sa znížili nemzdové náklady práce.

Keďže tieto formy zamestnania tvoria čoraz väčší podiel pracovných príležitostí, najmä pre mladých ľudí, čoraz väčšej časti obyvateľov v produktívnom veku hrozí, že ostane bez primeranej sociálnej ochrany a služieb zamestnanosti, ktoré potrebuje na rozvoj svojej kariéry a zaistenia živobytia na čoraz rýchlejšie sa meniacich trhoch práce so zvýšeným počtom zmien foriem zamestnania a postavení v zamestnaní. Akumulované účinky takejto nerovnosti v oblasti nárokov budú pravdepodobne viesť k novej medzigeneračnej a intrageneračnej nerovnosti medzi osobami, ktoré majú alebo sa im poradilo získať zamestnanie so štandardnou pracovnou zmluvou so všetkými sociálnymi právami, a osobami, ktoré takúto zmluvu nemajú.

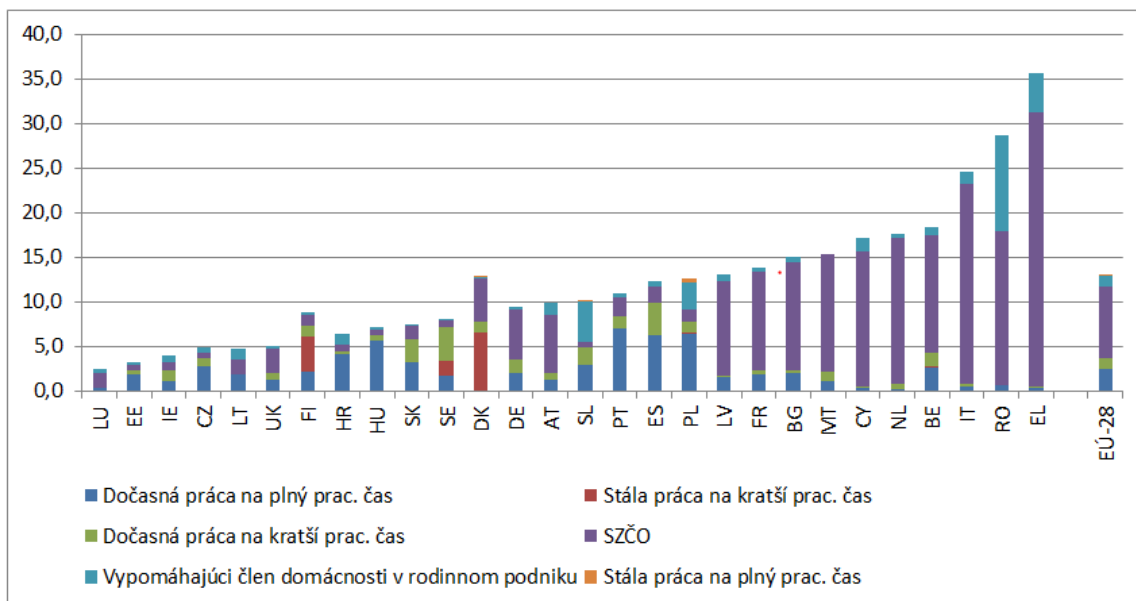
Samostatná zárobková činnosť a neštandardné formy práce spolu predstavujú značný podiel na trhu práce. V roku 2015 bolo z celkovo 221 miliónov zamestnaných osôb v EÚ 15 % samostatne zárobkovo činných osôb, 12 % dočasných zamestnancov, 14 % pracovníkov na kratší pracovný čas a 58 % boli zamestnanci s trvalou pracovnou zmluvou na plný pracovný čas. Celkovo by táto iniciatíva mohla potenciálne ovplyvniť 41 % zamestnaných osôb.

Situácia je v jednotlivých členských štátoch odlišná. Niektoré členské štáty začali prispôbovať svoje inštitúcie trhu práce a systémy sociálnej ochrany tomuto novému vývoju. Niektoré reformy boli zavedené s cieľom zabezpečiť prístup k sociálnej ochrane pracovníkov v neštandardných formách zamestnania a regulovať nové formy samostatnej zárobkovej činnosti. Väčšina členských štátov však ešte stále nevie, ako má primerane reagovať na meniacu sa povahu práce. Poistenie v nezamestnanosti nie je napríklad dostupné pre samostatne zárobkovo činné osoby v desiatich členských štátoch. Skoro tretina osôb s dočasnými pracovnými zmluvami na plný pracovný čas v EÚ nemá nárok na dávky v nezamestnanosti, pričom rozdiely medzi jednotlivými členskými štátmi sa pohybujú na úrovni od 3 % do 70 %⁵.

Percentuálny podiel osôb v zamestnaní, ktorým hrozí, že nebudú mať nárok na dávky v nezamestnanosti (vo veku 15 – 64 rokov, údaje za rok 2014)

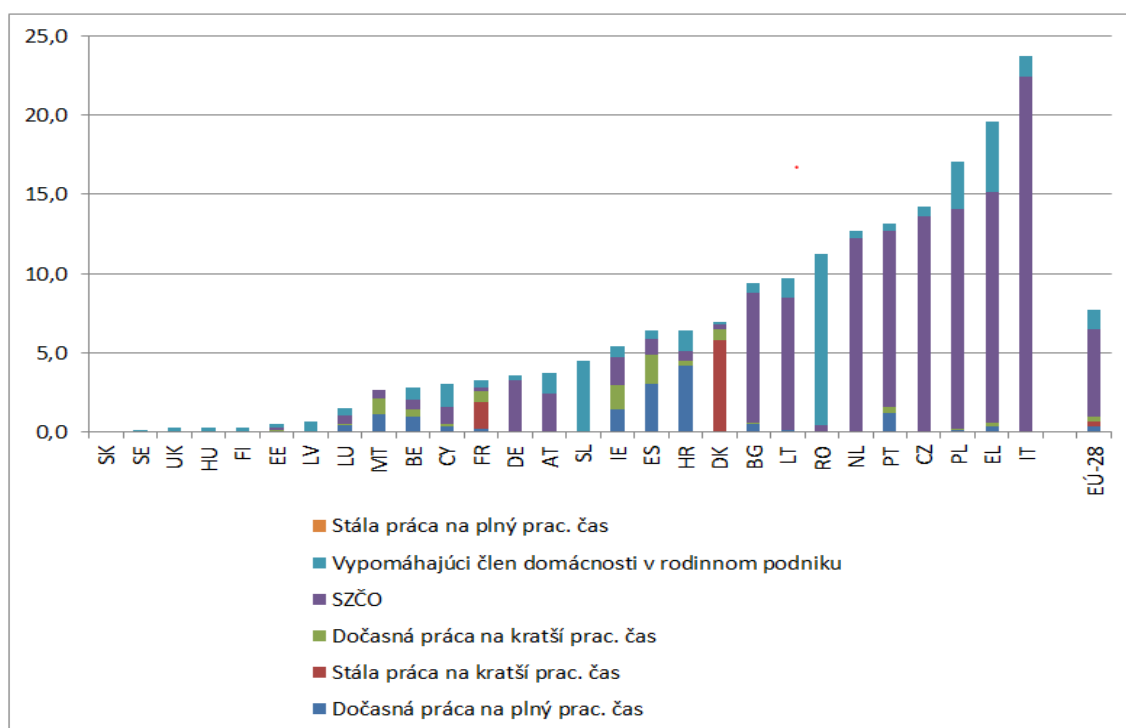
⁴ Matsanganis et al. (2016): *Non-standard employment and access to social security benefits* (Neštandardné zamestnanie a prístup k dávkam sociálneho zabezpečenia).

⁵ Matsanganis et al. (2016): *Non-standard employment and access to social security benefits* (Neštandardné zamestnanie a prístup k dávkam sociálneho zabezpečenia).



Pokiaľ ide o nemocenské dávky, nárok na ne nemá približne 40 % samostatne zárobkovo činných osôb, pričom v rovnakej situácii je približne 10 % zamestnancov so zmluvami na určitý čas⁶.

Percentuálny podiel osôb v zamestnaní, ktorým hrozí, že nebudú mať nárok na nemocenské dávky (vo veku 15 – 64 rokov, údaje za rok 2014)



⁶ Tamže.

Služby zamestnanosti pre samostatne zárobkovo činné osoby, k akým patria odborná príprava, mentorstvo a poradenstvo, sú k dispozícii iba v malom počte členských štátov.

Relatívne riziko chudoby pre samostatne zárobkovo činné osoby bolo v roku 2015 v krajinách EÚ-28 trikrát vyššie ako v prípade zamestnancov. Podobne bolo v roku 2015 podstatne vyššie riziko chudoby pre neštandardných zamestnancov v porovnaní so zamestnancami pracujúcimi na trvalý úväzok a plný pracovný čas. Okrem toho, v Európe (EÚ-28) má v priemere približne 15 % dočasných zamestnancov a zamestnancov na kratší pracovný čas slabý príjem⁷.

Problémy do veľkej miery spôsobujú nedostatky v regulačnom rámci, ktorým sa upravuje prístupnosť, prevoditeľnosť a transparentnosť sociálnej ochrany a služieb zamestnanosti, ktoré (dostatočne) nezohľadňujú tento nový vývoj na trhu práce. Môžu sa identifikovať najmä tieto **výzvy**:

- **Nedostatky vo formálnom pokrytí**

Nedostatky vo formálnom pokrytí sa týkajú zákonných prekážok existujúcich vo vnútroštátnych právnych predpisoch, ktoré zabraňujú osobám v neštandardných formách zamestnania alebo samostatne zárobkovo činným osobám získať účinný prístup k sociálnej ochrane a službám zamestnanosti.

Zatiaľ čo osoby v *neštandardnom zamestnaní* majú väčšinou formálnu sociálnu ochranu, určité kategórie neštandardného zamestnania sú z nej vylúčené (napríklad príležitostní a sezónni pracovníci v Bulharsku, Maďarsku a Rumunsku, dočasní agentúrni zamestnanci v Holandsku a Spojenom kráľovstve, pracovníci vykonávajúci prácu na zavolanie a prácu s nestanoveným pracovným časom v Holandsku) alebo k nej majú iba čiastočný prístup (napr. zamestnanci vykonávajúci mini práce v Nemecku).

V prípade *samostatne zárobkovo činných osôb* sa formálne pokrytie sociálnou ochranou v jednotlivých európskych krajinách do veľkej miery líši, a to nielen medzi systémami, ale aj v rámci kategórií samostatne zárobkovo činných osôb v rovnakej krajine. Samostatne zárobkovo činné osoby sú spravidla zabezpečené v rámci systémov, ktoré nie sú založené na poistení, t. j. univerzálnych systémov (napr. rodinné prídavky, určitá zdravotná starostlivosť a dávky v materstve) a určitých systémov podmienených zisťovaním príjmov (napr. sociálna pomoc, niektoré služby dlhodobej starostlivosti, základný starobný dôchodok). Sú takisto zabezpečené aj niektorými dávkami založenými na poistení. Zvyčajne sú formálne kryté systémom zdravotnej starostlivosti, systémom dávok v materstve/otcovstve, dôchodkovým systémom, systémom dlhodobej starostlivosti a systémom dávok v invalidite. Najmä však môžu byť vylúčené z niektorých hlavných systémov založených na poistení, ako sú nemocenské dávky, dávky v nezamestnanosti a/alebo dávky v prípade pracovného úrazu.

Neštandardné zamestnanie alebo samostatná zárobková činnosť môžu utpieť aj v dôsledku nedostatočného prístupu k odbornej príprave a ku kariérnemu rastu. Hoci zamestnanci v neštandardnom zamestnaní môžu často získať prístup k verejným službám zamestnanosti na rovnakej úrovni ako zamestnanci v štandardnom zamestnaní, majú oveľa obmedzenejší prístup k odbornej príprave na pracovisku. Vo väčšine členských štátov nemajú samostatne zárobkovo činné osoby žiadny alebo majú len veľmi obmedzený prístup k usmerneniam, odbornej príprave alebo celoživotnému vzdelávaniu či mentorstvu. Približne v tretine členských štátov môžu stimuly na začatie podnikateľskej činnosti stále obsahovať odbornú prípravu, informačné a poradenské služby, ale zriedka ponúkajú niečo, čo presahuje túto počiatočnú fázu.

⁷ Údaje Eurostatu.

- **Nedostatky v účinnom pokrytí**

Aj keby boli neštandardní zamestnanci alebo samostatne zárobkovo činné osoby formálne pokrytí systémom sociálnej ochrany, a teda mali formálne aj prístup k súvisiacim dávkam, nemuseli by k nemu mať účinný prístup, lebo kritériá oprávnenosti môžu byť nastavené tak, že by bolo pre nich ťažké ich splniť.

Osoby v neštandardnom zamestnaní alebo samostatne zárobkovo činné osoby majú problém vyhovieť podmienkam požadovaným na získanie príspevkových dávok (napr. trvanie obdobia prispievania). Ak prispievajú, ich príspevky na sociálne poistenie sú často dobrovoľné, paušálne alebo základný príjem, z ktorého sa vypočítavajú, spočíva na ich vlastnom vyhlásení (pod podmienkou minimálneho príspevku). V prípade nízkych príjmov nemusí úroveň príspevkov súvisiaca so zárobkom umožňovať primeranú úroveň dávok. Svoju úlohu môže pri zabezpečení dostatočnej sociálnej ochrany počas pracovného života jednotlivca zohrávať aj nedostatočná schopnosť jednotlivých pracovníkov predvídať pravdepodobný budúci vývoj svojich príjmov. Osoby s nízkymi a/alebo nepravidelnými príjmami, a to najmä samostatne zárobkovo činné osoby bez zamestnancov a osoby pracujúce na krátkodobé neštandardné zmluvy, sa oveľa pravdepodobnejšie zrieknu príspevkov alebo ich znížia. To má za následok časté prípady nedostatočného poistenia proti sociálnemu a zdravotnému riziku a tendenciu spadnúť do záchranej siete, ktorá je poslednou možnosťou.

Samostatne zárobkovo činné osoby sa môžu stretávať s podobnými problémami ako neštandardní zamestnanci. Ich *účinné* začlenenie do systémov alebo účinný nárok závisí od kritérií oprávnenosti, a najmä od základu na posúdenie príjmu, ktorý sa zohľadňuje pri výpočte dávok. *Samostatne zárobkovo činné osoby* získavajú vo všeobecnosti nižšie dávky a počas kratšieho obdobia než zamestnanci, ktorí poberajú mzdu. Zvyčajne to platí pri dávkach v nezamestnanosti (napr. v Dánsku, Estónsku, Grécku, Fínsku), nemocenských dávkach (napr. v Belgicku, Bulharsku, Českej republike, Fínsku) a dávkach v materstve (napr. v Chorvátsku, Poľsku).

Ťažkosti pri vytváraní nárokov a nedostatočnosť dávok možno pripísať týmto dvom hlavným príčinám:

- a) podmienky oprávnenosti, ktoré je ťažké splniť, často preto, že sú prispôbené platenému zamestnaniu (napr. obdobia prispievania, požiadavky na ukončenie činnosti atď.) – využitaniu dávok často v prípade dočasných zamestnancov a zamestnancov na kratší pracovný čas bránia vysoké hodinové prahové hodnoty alebo vysoké prahové hodnoty obdobia prispievania – a
- b) výšky príspevkov/paušálne sumy, a najmä základ na posúdenie príjmu, čo môže súvisieť s niekoľkými problémami: s príjmom vyplácaným za dlhé predchádzajúce obdobia zárobkov, so zálohovými platbami (preddávkami na platby sociálneho zabezpečenia), s platbami nedoplatkov, nedostatočným priznávaním alebo nepriznávaním tokov príjmov atď.

- **Nedostatočná prevoditeľnosť práv**

Prerušovaná práca pozostávajúca z niekoľkých zmlúv na určitý čas, období samostatnej zárobkovej činnosti alebo pracovných miest s inými neštandardnými zmluvami môže byť dobrým prostriedkom, ako zladiť meniace sa požiadavky trhu práce s osobnými zručnosťami, ambíciami a preferenciami v súvislosti s rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom. Ak sa však majú zamestnanci v Európe prispôbiť zvyšujúcemu sa počtu zmien pracovných miest a rýchlo sa meniacim formám a modelom zamestnávania v dôsledku technológií a globalizácie, práva na sociálnu ochranu a súvisiace služby zamestnanosti, ktoré

nadobudli, sa musia zachovať a musia byť prevoditeľné. *Prevoditeľnosť práv a nárokov medzi jednotlivými systémami a pracovným postavením vrátane problémov s ich zachovaním a prenosnosťou predstavuje prekážku pre neštandardných zamestnancov a samostatne zárobkovo činné osoby.*

Vo všeobecnosti samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá mala predtým platené zamestnanie a ktorá ukončí svoju samostatne zárobkovú činnosť, nemá z dôvodu svojho predchádzajúceho štatútu prístup k dávkam v nezamestnanosti. Prevoditeľnosť pracovných nárokov je takisto problematická najmä v niektorých krajinách (napr. v Nemecku, Dánsku, Holandsku).

Len niektoré krajiny zaviedli mechanizmus, ktorý osobe umožňuje začleniť obdobia prispievania z predchádzajúceho zamestnania do výpočtu dávok v nezamestnanosti (napr. Belgicko, Francúzsko, Chorvátsko, Luxembursko, Švédsko). Len niekoľko krajín smeruje k začleneniu rôznych druhov nárokov do jediného účtu (napr. Lotyšsko a Francúzsko). Účty sociálneho zabezpečenia jednotlivcov môžu byť napríklad dôležitým nástrojom zachovania a prenosnosti práv a nárokov a informovania jednotlivcov.

- **Nedostatočná transparentnosť práv a regulačná zložitosť**

Súčasná regulačná zložitosť a nedostatočná transparentnosť v mnohých členských štátoch často bráni informovanosti o právach a povinnostiach jednotlivcov, ako aj o možnostiach ich uplatňovania. Osobitne dôležité je to pri častých zmenách pracovných miest a postavení v zamestnaní.

V niekoľkých členských štátoch sa osobám neponúkajú pravidelné aktualizácie informácií o ich nárokoch, ani riadny a jasný spôsob na získanie prístupu k informáciám o nich. V mnohých členských štátoch je z dôvodu regulačnej zložitosti veľmi ťažké získať prístup k informáciám o dávkach a službách, na ktoré si mohla osoba vytvoriť nárok, a skombinovať ich, ako aj získať právo na ich uplatnenie na základe rôznych systémov a pracovných postavení počas kariéry danej osoby.

Len veľmi málo členských štátov ponúka jednoduchý prístup k informáciám o službách zamestnanosti, ku ktorým môžu mať osoby prístup v prípade nezamestnanosti, presunutia pracovného miesta alebo prechodu medzi závislou a samostatnou zárobkovou činnosťou (alebo ich kombinácie).

Vzhľadom na to si súčasná situácia vyžaduje väčšie zjednodušenie, aby mohol každý jednotlivec ľahšie nadobudnúť, zachovať, previesť, a dokonca zmeniť svoje práva a získať o nich jednoznačné a dostupné informácie. Problémy spojené s prístupom k sociálnej ochrane súvisia s nedostatočným formálnym alebo obmedzeným účinným prístupom určitých foriem zamestnania a samostatnej zárobkovej činnosti z dôvodu dobrovoľných, paušálnych príspevkov alebo príspevkov vypočítaných na základe vlastného vyhlásenia a nedostatočných období prispievania. Nedostatočná prevoditeľnosť práv na sociálnu ochranu z jednej formy zamestnania na inú a nedostatočná transparentnosť takýchto práv si (okrem toho) vyžadujú rýchle prijatie opatrení.

Súčasný acquis a nástroje EÚ

Acquis EÚ súvisiace s právami a povinnosťami v oblasti sociálnej ochrany a služieb zamestnanosti sa vykonáva prostredníctvom rôznych legislatívnych a nelegislatívnych ustanovení. Ani jedno z nich sa

však v plnej miere netýka otázky práv a povinností osôb v neštandardnom zamestnaní a foriem samostatnej zárobkovej činnosti.

V oblasti sociálnej ochrany boli v 90. rokoch prijaté dve odporúčania Rady⁸, ktorými sa zaviedla spoločná stratégia sociálnej ochrany – otvorená metóda koordinácie v sociálnej oblasti – a zriadil Výbor pre sociálnu ochranu a zaviedlo používanie usmernení a ukazovateľov, referenčné porovnávanie a výmena najlepších postupov. Tieto nástroje predstavovali dve desaťročia základné nástroje na koordinované riešenie niektorých z najnaliehavejších výziev sociálneho začlenenia a sociálnej ochrany v členských štátoch.

V uplynulých rokoch sa však výzvam v oblasti sociálnej ochrany samostatne zárobkovo činných osôb a osôb v neštandardnom zamestnaní nevenovala v rámci danej stratégie dostatočná pozornosť. Vzhľadom na spoločenské trendy a zmeny v oblasti práce, ako aj na rastúci počet osôb, ktorým preto hrozí, že nebudú mať prístup k sociálnej ochrane, sú takéto právne nezáväzné mechanizmy koordinácie na stimulovanie koordinovanej reakcie členských štátov na tento problém síce naďalej dôležité, nemusia však stačiť.

V posledných desaťročiach bol zavedený aj právny rámec EÚ na ochranu pracovných práv. Pokiaľ ide o neštandardné zamestnanie, vykonala sa smernica o dočasnej agentúrnej práci a vypracovalo a vykonalo sa niekoľko uzavretých dohôd medzi sociálnymi partnermi prostredníctvom smerníc o práci na kratší pracovný čas a práci na dobu určitú, čím sa zabezpečila ochrana niektorých práv⁹. Keďže sa však smernice uplatňujú na podmienky zamestnania, ich vplyv na sociálnu ochranu bol a zostáva do veľkej miery obmedzený. Pokiaľ ide o samostatnú zárobkovú činnosť, krokom k zlepšeniu ochrany jednotlivcov vykonávajúcich samostatnú zárobkovú činnosť a prístupu k sociálnej ochrane pre manželských partnerov samostatne zárobkovo činných osôb je smernica 2010/41/EÚ o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby.

A napokon, v rámci usmernení týkajúcich sa politik zamestnanosti členských štátov bolo prijaté usmernenie týkajúce sa prístupu k odbornej príprave a službám zamestnanosti, v ktorom sa informuje o európskej stratégii zamestnanosti a európskom semestri. Finančnú podporu na odbornú prípravu a aktívne opatrenia poskytujú európske fondy, najmä Európsky sociálny fond (ESF).

Medzinárodný rozmer

MOP vypracovala dvojrozmerný prístup zameraný na rýchle vykonávanie vnútroštátnych minim sociálnej ochrany, ktoré obsahujú záruky základného sociálneho zabezpečenia a prinášajú univerzálny prístup k základnej zdravotnej starostlivosti a príjmovú istotu aspoň na vnútroštátne vymedzenej minimálnej úrovni (horizontálny rozmer) v súlade s odporúčaním o minimách sociálnej ochrany z roku 2012 (č. 202) a postupné dosahovanie vyšších úrovní ochrany (vertikálny rozmer) v rámci komplexných systémov sociálneho zabezpečenia podľa Dohovoru o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia z roku 1952 (č. 102).

⁸ Odporúčanie Rady o konvergencii cieľov a politik sociálnej ochrany (92/442/EHS), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0442&from=EN>.

⁹ Smernica 1999/70/ES o práci na dobu určitú, k dispozícii [online](#); smernica 97/81/ES o práci na kratší pracovný čas, k dispozícii [online](#); smernica 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci, k dispozícii [online](#).

Slovník pojmov

Príležitostná práca: Eurofound rozlišuje medzi dvomi druhmi príležitostnej práce:

- *Prerušovaná práca:* práca, ktorú zamestnávateľ ponúka zamestnancom pravidelne alebo nepravidelne podľa konkrétnej úlohy, ktorá často súvisí s konkrétnym projektom alebo sezónnymi prácami. Pre toto zamestnanie je typická práca na určitý čas, pri ktorej ide buď o splnenie úlohy, alebo o odpracovanie stanoveného počtu pracovných dní. Táto forma zamestnania sa vyskytuje v Belgicku, Chorvátsku, vo Francúzsku, v Maďarsku, Taliansku, Rumunsku, na Slovensku a v Slovinsku.
- *Pracovná pohotovosť:* práca, ktorá predstavuje pretrvávajúci pracovnoprávny vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom, pričom zamestnávateľ neposkytuje zamestnancovi prácu nepretržite. Zamestnávateľ má skôr možnosť povolať zamestnanca v prípade potreby. Táto forma zamestnania sa začala objavovať a získala na význame v poslednom desaťročí v Írsku, Taliansku, Holandsku, vo Švédsku a v Spojenom kráľovstve.

Eurofound uvádza, že príležitostná práca sa môže prekrývať s inými novými formami zamestnania, ako je práca za poukážky.

Závislá samostatne zárobkovo činná osoba: v rámci závislej samostatnej zárobkovej činnosti môže zamestnanec napríklad poskytovať služby podniku na základe zmluvy, ktorá sa odlišuje od pracovnej zmluvy, jeho príjem však závisí od jedného klienta alebo malého počtu klientov, pričom môže dostávať pokyny o spôsobe vykonania práce (MOP).

Usmernenia politík zamestnanosti: [Usmernenia politík zamestnanosti](#), ktoré navrhla Komisia a schválila Rada, predstavujú spoločné priority a ciele pre vnútroštátne politiky zamestnanosti. Od roku 2005 tvoria balík spolu s hlavnými smermi hospodárskych politík. V marci 2015 Komisia prijala návrh nového balíka integrovaných politických usmernení na podporu dosahovania inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu a cieľov [európskeho semestra](#) pre koordináciu hospodárskych politík.

Európsky semester: poskytuje rámec koordinácie hospodárskych politík v celej Európskej únii. Umožňuje krajinám EÚ diskutovať o svojich hospodárskych a rozpočtových plánoch a monitorovať pokrok v stanovenom čase počas celého roka.

Mobilná práca s využitím IKT: pracovné modely charakterizované pracovníkom (zamestnancom alebo samostatne zárobkovo činnou osobou), ktorý pôsobí na rôznych miestach mimo priestorov zamestnávateľa (napríklad doma, v priestoroch klienta alebo „na ceste“), s podporou moderných technológií, ako sú napríklad notebooky a tablety. Je to rozdiel oproti tradičnej telepráci v tom zmysle, že ide o ešte slabšiu „naviazanosť na konkrétne miesto“.

Individuálne účty: počas konzultácie o európskom pilieri sociálnych práv sa ako príklad často uvádzal systém webových osobných účtov so zamestnaneckými právami (compte personnel d'activité, CPA), ktorý sa v súčasnosti zavádza vo Francúzsku. Tieto účty CPA umožnia

používateľom využívať body získané z minulých pracovných miest na odbornú prípravu, profesijné oddychové voľno/rodičovskú dovolenku, príplatok k mzde a ďalšie výhody. Prechod na neštandardnú zmluvu môže znamenať získanie menšieho počtu bodov alebo nezískanie žiadnych bodov, ale získané body sa nestratia; je ich možné použiť dokonca aj na financovanie začiatku samostatnej zárobkovej činnosti. Tieto osobné účty zabezpečujú kontinuitu práv v rámci rôznych pracovných miest a zvyšujú mobilitu. Zabezpečia lepšie využívanie sociálnych práv a umožnia používateľom vyberať si dávky a služby, ktoré najlepšie vyhovujú ich potrebám. Niekoľko členských štátov uviedlo, že zvažuje zavedenie podobných systémov osobných účtov.

Nové formy zamestnania sú charakterizované nezvyčajnými pracovnými rozvrhmi a pracoviskami alebo nepravidelnou prácou. Môžu vychádzať z neštandardných zmluvných podmienok alebo z postavenia samostatne zárobkovo činné osoby. Od roku 2000 eviduje Eurofound⁷ deväť foriem zamestnania ako nové alebo so vzrastajúcim významom: spoločné zamestnávanie, delené pracovné miesto, dočasný manažment, príležitostná práca, mobilná práca s využitím IKT, práca za poukážky, práca projektového typu, hromadná práca a zamestnanie založené na spolupráci.

Neštandardné zamestnanie predstavuje všetky formy práce okrem práce na plný pracovný čas a na neurčitý čas v podriadenom a dvojstrannom pracovnoprávnom vzťahu.

Práca projektového typu: samostatne zárobkovo činná osoba pracuje pre veľké množstvo klientov, pre ktorých vykonáva menšie úlohy.

Súvisiace služby zamestnanosti obsahujú vecné dávky, ktoré sú súčasťou politik aktívneho trhu práce, ako sú usmerňovanie, poradenstvo a umiestňovanie, odborná príprava a aktualizácia zručností, rehabilitácia a opatrenia na opätovné začlenenie, ktoré zvyčajne sprostredkujú verejné služby zamestnanosti.

Samostatná zárobková činnosť sa týka zamestnania, v ktorom osoby vykonávajú ziskovú činnosť na vlastný účet. Patria sem samostatne zárobkovo činné osoby so zamestnancami alebo bez zamestnancov.

Otvorená metóda koordinácie v sociálnej oblasti: Komisia spolupracuje s krajinami EÚ prostredníctvom Výboru pre sociálnu ochranu a na základe otvorenej metódy koordinácie v oblastiach sociálneho začleňovania, zdravotnej starostlivosti, dlhodobej starostlivosti a dôchodkov (otvorená metóda koordinácie v sociálnej oblasti). Otvorená metóda koordinácie v sociálnej oblasti je dobrovoľný proces politickej spolupráce založený na odsúhlasení spoločných cieľov a meraní pokroku pri vykonávaní týchto cieľov pomocou spoločných ukazovateľov. Proces obsahuje aj úzku spoluprácu so zainteresovanými stranami vrátane sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti.

Sociálna ochrana obsahuje všetky sociálne peňažné aj vecné dávky, pričom najbežnejšie sú dávky v prípade: nezamestnanosti, choroby, pracovného úrazu a choroby z povolania, invalidity, staroby, predčasného odchodu do dôchodku, úmrtia (t. j. pozostalostné dôchodky a podpora pri úmrtí), materstva/otcovstva, rodičovských a rodinných povinností a potreby zdravotnej starostlivosti alebo dlhodobej starostlivosti.

Povinnosti v oblasti sociálnej ochrany: povinné platby do systému sociálnej ochrany a súvisiacich služieb zamestnanosti, z ktorých vyplýva nárok na získanie (podielových) budúcich sociálnych dávok. Obsahujú: dávky a príplatky v rámci poistenia v nezamestnanosti, dávky v prípade nehody, úrazu a choroby, starobné, invalidné a pozostalostné dôchodky, rodinné prídavky, úhrady výdavkov na zdravotnú a nemocničnú starostlivosť alebo poskytovanie nemocničných alebo zdravotníckych služieb. Príspevky môže odvádzať zamestnanec aj zamestnávateľ.

Práva na sociálnu ochranu: právo na prístup k sociálnej ochrane a vytvárať nárok na základe príspevkov.

Soft law: pojem vzťahujúci sa na opatrenia EÚ, ako sú usmernenia, odporúčania, vyhlásenia a stanoviská, ktoré na rozdiel od nariadení, smerníc a rozhodnutí nie sú záväzné pre tých, ktorých sa týkajú.

Dočasná agentúrna práca: pracovník s pracovnou zmluvou a/alebo pracovno-právnym vzťahom s agentúrou dočasného zamestnávania na účely jeho pridelenia do užívateľského podniku na dočasný výkon práce pod jeho dohľadom a vedením.

Práca za poukážky: pracovnoprávny vzťah a súvisiaca platba sú založené na poukážkach a nie na pracovnej zmluve. Vo väčšine prípadov majú pracovníci postavenie niekde medzi zamestnancami a samostatne zárobkovo činnými osobami.