

Príspevok nadácie Eurofound Európsky pilier sociálnych práv



Európsky pilier sociálnych práv je európska sociálna stratégia s cieľom zabezpečiť, aby transformácie súvisiace s klimatickou neutralitou, digitalizáciou a demografickými zmenami boli sociálne spravodlivé a vyvážené. V jeho akčnom pláne sa navrhujú hlavné ciele EÚ do roku 2030.

Výskum a zistenia nadácie Eurofound podporujú ciele stanovené v akčnom pláne Európskeho piliera sociálnych práv a súčasne pomáhajú pri udržiavaní lepších pracovných a životných podmienok v celej Európe v dôsledku pandémie COVID-19.

Minimálne mzdy

Zákonom stanovené minimálne mzdy sa od roku 2000 zvýšili v porovnaní so mzdami ostatných pracovníkov.

Napriek stúpajúcemu trendu je minimálna mzda vo väčšine krajín nižšia ako **60%** alebo dokonca nižšia ako **50%** mediánu miezd.

Platí to najmä pre stredo- a východoeurópske a východoeurópske členské štáty EÚ.



Ženy nadmerne často zarábajú minimálnu mzdu takmer vo všetkých členských štátoch bez ohľadu na to, ako sa zamestnanci s minimálnou mzdou vymedzujú.

Podiel žien medzi zamestnancami s minimálnou mzdou podľa krajiny



Vlády v celej Európe reagujú opatreniami na stabilizáciu príjmu ľudí dotknutých krízou COVID-19.

Zdroj: EU-SILC 2019

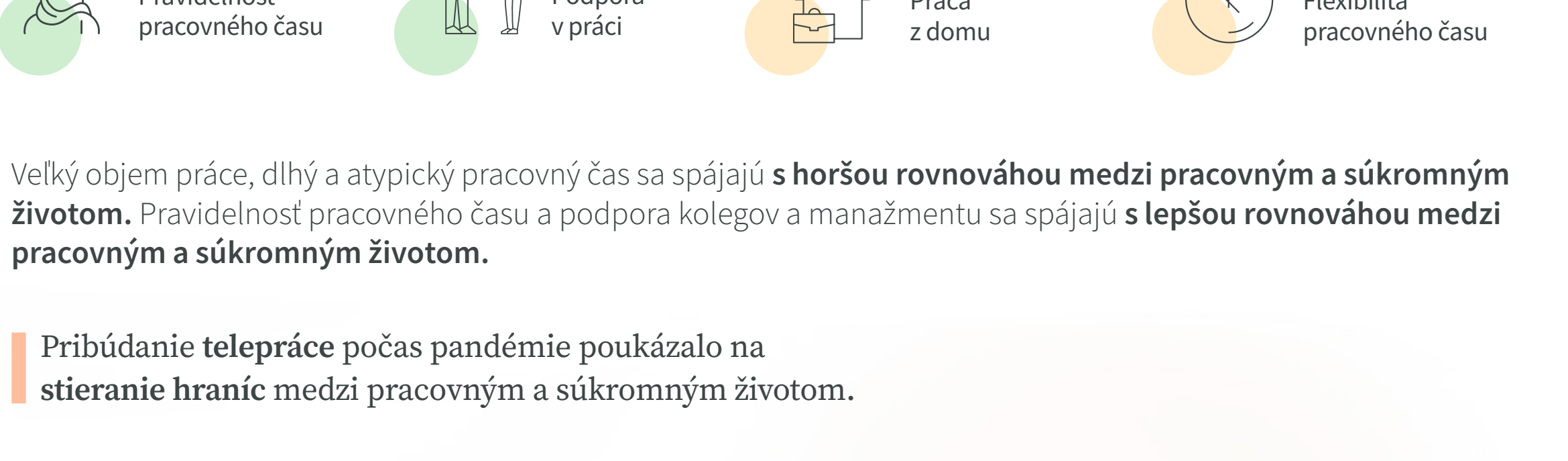
Pracovný čas a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom

Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom má veľké výhody, ktoré zahŕňajú väčšiu spokojnosť so životom, väčšiu spokojnosť s prácou, lepšie duševné zdravie a pohodu a väčšiu motiváciu a angažovanosť.



Pri dosahovaní rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom zohrávajú úlohu rôzne faktory

Faktory rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom



Veľký objem práce, dlhý a atypický pracovný čas sa spájajú s **horšou rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom**. Pravidelnosť pracovného času a podpora kolegov a manažmentu sa spájajú s **lepšou rovnováhou medzi pracovným a súkromným životom**.

Príbúdanie telepráce počas pandémie poukázalo na stieranie hraníc medzi pracovným a súkromným životom.



Pravdepodobnosť, že pri telepráci sa **prekročí limit odpracovaných hodín za 48 hodín**, je dvakrát vyššia ako pri práci na mieste a počas telepráce sa oveľa častejšie pracuje vo voľnom čase.

Okrem toho pandémie COVID-19 ovplyvnila **rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom u žien viac ako u mužov**, pretože ženy boli častejšie dotknuté skrátením pracovného času a mladé ženy majú väčšiu pravdepodobnosť straty zamestnania ako muži.

Zvyčajne trávajú muži viac času v platennej práci a ženy v neplatennej práci.

Najmä bremeno opatrovateľských povinností sa u žien počas pandémie zvýšilo.



Rodová rovnosť

Trh práce

Jednou z najpozoruhodnejších zmien za posledné polstoročie bol obrovský nárast účasti žien na trhu práce.

Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov

2 z 3 úplne nových pracovných miest v EÚ za posledné dve desaťročia obsadili ženy. Hoci to viedlo k zmenšeniu rodového rozdielu v zamestnanosti, tento rozdiel stále pretrváva v takmer každom členskom štáte EÚ.

Rodová rovnováha

Napriek zmenšeniu rodových rozdielov v zamestnanosti sa pracovné miesta nestávajú rodovo vyváženými. Najväčší nárast zamestnanosti nastal najmä u žien v povolaniach, kde prevládajú ženy.

Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov

Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov je najvyšší v dobre platených zamestnaniach. Tento jav je spoločný pre všetky členské štáty a vyskytuje sa napriek tomu, že mladšie ženy v dosiahnutom vzdelaní čoraz častejšie prekonávajú mladších mužov.

Zamestnanosť žien bude musieť rásť aspoň trikrát rýchlejšie ako zamestnanosť mužov až do konca desaťročia, aby sa splnili ciele v oblasti rodovej rovnosti a zamestnanosti stanovené v akčnom pláne Európskeho piliera sociálnych práv.

78 % miera zamestnanosti a zníženie rozdielov v zamestnanosti mužov a žien na polovicu do roku 2030

Mladí ľudia

Z krízy v rokoch 2008 – 2013 vyplynulo, že v hospodárskej recesii sú **mladí ľudia zraniteľnejší ako iné vekové skupiny**. Mladí ľudia boli počas krízy COVID-19 opäť najviac postihnutí stratou zamestnania.

Vplyv pandémie COVID-19
12 % mladých ľudí vo veku 18 – 29 rokov hlásilo, že prišli o svoju prácu počas pandémie.

Zvyšuje sa podiel NEET
Podiel ľudí vo veku 15 – 29 rokov, ktorí nie sú zamestnaní ani v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy (NEET) sa zvýšil na 13,7% v roku 2020.

Cieľ sociálneho piliera
Cieľom sociálneho piliera je znížiť percentuálny podiel NEET na 9% do roku 2030.

Kríza COVID-19 mala nepomerne vyšší vplyv na spokojnosť mladých ľudí so životom a ich duševnú pohodu oproti starším skupinám. Úroveň dôvery mladých ľudí k inštitúciám je však stále vyššia ako u iných skupín.

Krátkodobé opatrenia na zmenšenie prekážok existujúcej finančnej podpory a sociálnej ochrany boli pre mladých ľudí počas pandémie kľúčové. Politickí stratégovia musia uprednostniť dlhodobé opatrenia, napríklad trvalé zlepšenie prístupu k práci a učňovskej príprave, ako aj opatrenia na zvýšenie istoty zamestnania.

Rok 2022 bol vyhlásený za Európsky rok mládeže

Zručnosti a odborná príprava

Odborná príprava je dôležitý prostriedok na dosiahnutie pozitívnych výsledkov.

Väčšina pracovníkov v EÚ ponúka niektorým pracovníkom aspoň nejakú odbornú prípravu, ale len niekoľko z nich ponúka komplexné možnosti odbornej prípravy a vzdelávania pre profesionálnych pracovníkov. Na pracovných miestach s dôverou ponúka a vplyvným sociálnym dialógom je tiež väčšia pravdepodobnosť pravidelnej a priamej účasti zamestnancov, ktorá zlepšuje situáciu v praxi.

Nadmerná kvalifikácia 16 %

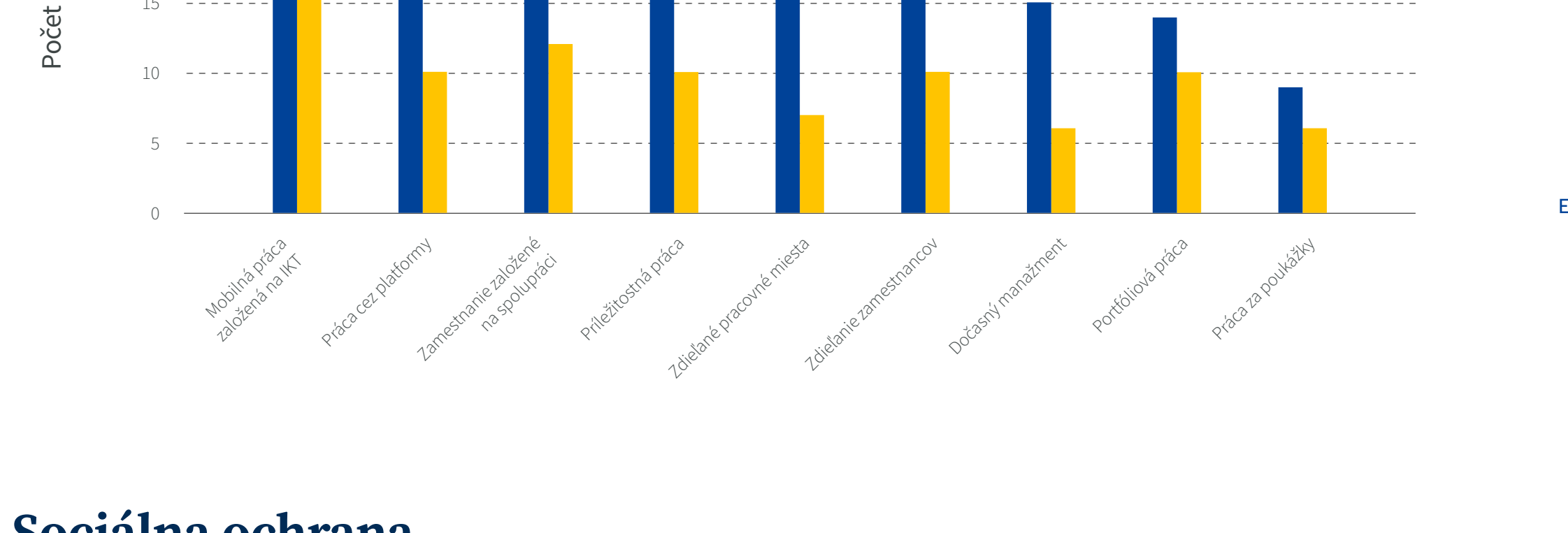
Nedostatočná kvalifikácia 13 %

Kvalifikácia
71 % pracovníkov má zručnosti zodpovedajúce požiadavkám ich pracovného miesta

Cieľ akčného plánu piliera sociálnych práv:
do roku 2030 by sa malo aspoň 60 % všetkých dospelých každý rok zúčastňovať na odbornej príprave

Práca cez platformy

- Platformová ekonomika**
Rýchly rozvoj platformovej ekonomiky vedie k výraznej transformácii európskych trhov práce, ktoré urýchlila pandémia ochorenia COVID-19. Existujúce regulačné rámce a dobrovoľné iniciatívy zatiaľ len dohľadujú vývoj.
- Príležitosti verus výzvy**
Platformová ekonomika poskytuje pracovníkom príležitosti zúčastňovať sa na digitálnom trhu, ale zároveň vytvára výzvy týkajúce sa pracovných podmienok, sociálneho zabezpečenia, daní a kolektívneho zastúpenia.
- Sociálna ochrana**
Zlepšenie sociálnej ochrany pracovníkov platformami je prioritou, najmä pre tých, pre ktorých je to hlavné zamestnanie alebo zároveň vykonávajú ďalšie neisté zamestnanie.

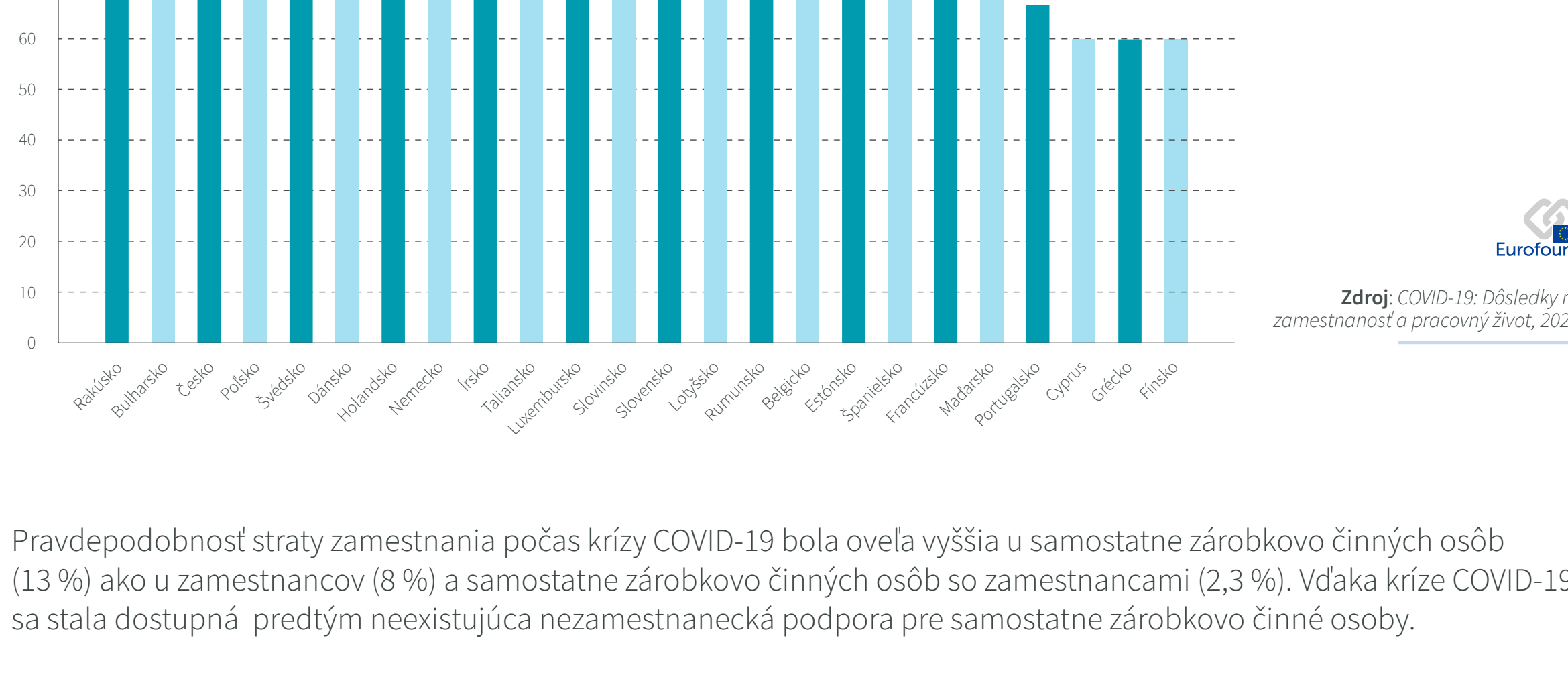


Sociálna ochrana

V pilieri sociálnych práv sa uvádza, že bez ohľadu na druh a trvanie pracovnoprávneho vzťahu musia mať pracovníci, a za porovnateľných podmienok aj samostatne zárobkovo činné osoby, právo na primeranú sociálnu ochranu.

Všetky členské štáty EÚ uplatňovali počas pandémie programy skráteného pracovného času a umožnili im udržať si prácu, aj keby museli pracovať menej alebo nejaký čas vôbec. Medzi jednotlivými krajinami sa však líšila dĺžka trvania podpory a miera náhrady (úroveň príjmu za neodpracované hodiny).

Maximálne miery náhrady dostupné prostredníctvom systémov na ochranu zamestnanosti
za marec – september 2020 (% predchádzajúceho plánu)



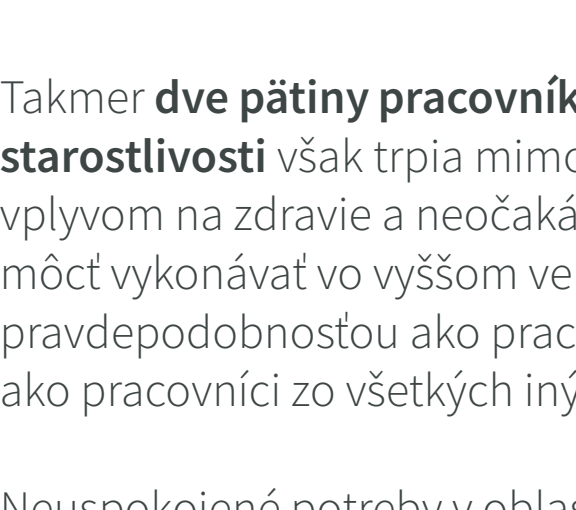
Pravdepodobnosť straty zamestnania počas krízy COVID-19 bola oveľa vyššia u samostatne zárobkovo činných osôb (13 %) ako u zamestnancov (8 %) a samostatne zárobkovo činných osôb so zamestnancami (2,3 %). Vďaka kríze COVID-19 sa stala dostupná finančná neexistujúca nezamestnanecká podpora pre samostatne zárobkovo činné osoby.

Služby zdravotnej a inej starostlivosti

V starnúcej európskej spoločnosti rastie dopyt po dlhodobej starostlivosti, ako je domáca starostlivosť, sociálna starostlivosť a ošetrovateľská pomoc pre staršie osoby, osoby so zdravotným postihnutím alebo slabé osoby

44 miliónov ľudí poskytuje častú neformálnu dlhodobú starostlivosť o príbuzných alebo priateľov ako rodinní opatrovatelia.

Približne 6,3 milióna ľudí je zamestnaných v odvetvi dlhodobej starostlivosti v EÚ – za jedno desaťročie sa tento počet zvýšil o tretinu.



Vplyv zamestnania na zdravie
EÚ, 2015



Takmer **dve pätiny pracovníkov v odvetvi dlhodobej starostlivosti** však trpia mimoriadne negatívnym vplyvom na zdravie a neočakávajú, že túto prácu budú môcť vykonávať vo vyššom veku, a to nielen s vyššou pravdepodobnosťou ako pracovníci v zdravotníctve, ale aj ako pracovníci zo všetkých iných povolanií.

Neuspokojené potreby v oblasti lekárskej starostlivosti sa v EÚ celkovo znížili takmer o 40 %, a to zo 6,9 % v roku 2008 na 4,2 % v roku 2019. V dôsledku pandémie COVID-19 sa však neuspokojené potreby v oblasti zdravotnej starostlivosti výrazne zvýšili. Pretrvávajú obavy týkajúce sa možných neskorších účinkov odložených preventívnych prehliadok, liečby rakoviny a ďalších ochorení.

Zdroj: Pracovná sila v oblasti dlhodobej starostlivosti a pracovné podmienky, 2020

Tripartitné vzťahy a sociálny dialóg

- Sociálni partneri zohrávajú kľúčovú úlohu v rámci kolektívneho vyjednávania pri zabezpečovaní spravodlivého zaobchádzania s európskymi pracovníkmi a stabilného a predvídateľného rámca pre zamestnávateľov.
- Efektívny európsky sociálny dialóg závisí od silných väzieb na úrovni štátov, aby si program EÚ udržal svoju relevantnosť a aby sa samostatné dohody EÚ zmysluplne vykonávali na úrovni štátov.
- Kolektívne vyjednávania je naďalej základom systémov pracovnoprávnych vzťahov v EÚ. Politickí stratégovia by mali využiť príležitosti, ktorú priniesla kríza COVID-19, na zavedenie nových iniciatív na podporu, posilnenie a podporu kolektívneho vyjednávania.

Zabezpečenie a oprava spravodlivých, dobre fungujúcich a vyvážených tripartitných vzťahov má zásadný význam pre zaistenie inkluzívneho a udržateľného rastu a sociálneho pokroku v EÚ, najmä v nadväznosti na COVID-19.

Sociálna súdržnosť a konvergencia

Udržateľná hospodárska a sociálna konvergencia je základom trvalej stability Európy a vyžaduje si integrovaný európsky prístup.

Pandémia COVID-19 predstavuje riziko ďalšieho prehĺbovania nerovnosti medzi členskými štátmi a sociálno-ekonomickými skupinami. Prevenciou hospodárskej a sociálnej odolnosti členských štátov proti riziku hospodárskej a sociálnej divergencie v EÚ.

Rastúce rozdiely môžu mať vplyv aj na stabilitu EÚ a zdôrazňujú potrebu plne vykonať pilier sociálnych práv a jasne informovať občanov EÚ o týchto opatreniach.

Oboznámte sa s centrom nadácie Eurofound pre monitorovanie konvergencie EÚ a aplikáciou convergEU

