



DEFINITÍVNY NÁVRH 05 05 2015

**Pracovný program európskych sociálnych partnerov pre roky 2015-2017
'PARTNERSTVO PRE INKLUZÍVNY RAST A ZAMESTNANOSŤ'**

ÚVOD

Európska únia sa nachádza na križovatke. V niektorých krajinách sa v posledných rokoch objavovali nesmelé náznaky oživenia, najmä v tých, ktoré boli najviac postihnuté krízou, avšak oživenie sa v mnohých členských štátoch vyznačovalo nízkou dynamikou; niektoré členské štáty sú postihnuté defláciou. Finančná kríza, ktorá zasiahla EÚ v roku 2008 - a ktorá sa následne zmenila na krízu hospodársku a sociálnu - má aj naďalej vážne následky, keď vo februári 2015 bolo v EÚ 23,8 miliónov nezamestnaných, a z toho 4,85 milióna boli mladí ľudia vo veku pod 25 rokov, pričom ešte vždy dochádza k zániku viacerých spoločností, vrátane malých a stredných podnikov. Bude potrebné vynaložiť omnoho viac úsilia k dosiahnutiu úrovne predkrízovej nezamestnanosti v EÚ, teda 16,2 milióna osôb v roku 2008.

Európa bude musieť zvládnuť viacero dôležitých politických úloh, aby plne využila svoj potenciál rastu a zamestnanosti: venovať sa podpore verejných a súkromných investícií, rastu a zvýšenia počtu a kvality pracovných miest; obnoviť celoeurópsku priemyselnú ambíciu; investovať do výkonných verejných služieb; zamerať sa na stabilitu verejných financií a vyrovnaných verejných rozpočtov; zintenzívniť aktivitu pracovných síl, zameranú na vyriešenie problémov spojených s demografickými zmenami; zvýšiť produktivitu a doceliť lepšie pracovné podmienky; zabezpečiť udržateľnosť a dostupnosť systémov sociálnej ochrany pre všetkých občanov; investovať do výskumu, vývoja, vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom riešiť predčasné ukončenie školského vzdelávania; zabezpečiť, aby boli vzdelávacie systémy, a to aj na najvyššej úrovni, prístupné bez diskriminácie; dosiahnuť lepšie výsledky vzdelávania a zvýšiť počty inovatívnych podnikov; a uvedomiť si, že sociálny dialóg je motorom rastu a zamestnanosti.

Proces 'Val Duchesse', ktorý Komisia iniciovala v roku 1985, viedol ku vzniku prierezového sociálneho dialógu v celom priemysle EÚ. Táto dohoda, dosiahnutá európskymi sociálnymi partnermi v roku 1991 a začlenená v roku 1992 do Maastrichtskej zmluvy, vyzývala sociálnych partnerov k hraniu podstatne silnejšej roly pri formulovaní a vykonávaní sociálnej politiky Spoločenstva, ako aj politiky zamestnanosti. V nadväznosti na to európski sociálni partneri, diverzifikáciou svojich nástrojov, vyvinuli samostatnejšie dialógy, uvedomujúc si, že sociálny dialóg je jedným z hlavných pilierov sociálneho modelu EÚ.

Dnes je potrebné európsky sociálny dialóg ďalej rozvíjať s cieľom zohľadniť rozmanitejšie hospodárske a sociálne situácie v rozšírenej Európskej únii, a reagovať na ich požiadavky. Únia, jej členské štáty a sociálni partneri by mali uprednostniť opatrenia na dosiahnutie reálneho pokroku v posilnení globálnej konkurencieschopnosti Európy, a inkluzívneho rastu a zamestnanosti v Európe. Hospodárske riadenie, ako aj nedávno ohlásené priebežné zapojenie európskych a sociálnych partnerov do tohto riadenia - čo zahŕňa konzultácie s partnermi v

NON-OFFICIAL

klúčových okamihoch procese – bude tak isto dôležitou výzvou pre sociálnych partnerov na národnej a európskej úrovni.

Vyššie uvedené predstavuje Piaty dvojdielny pracovný program európskych sociálnych partnerov¹.

Sociálni partneri hrajú významnú úlohu, okrem iného pri zlepšovaní fungovania trhov práce. Sociálny dialóg je v niektorých krajinách pod tlakom. Aj tento Piaty pracovný program sa preto zameriava na jeho posilnenie na všetkých príslušných úrovniach.

Sociálny dialóg je dnes zvlášť dôležitý pre dosahovanie riešení, ktoré sú spravodlivé, zodpovedné a efektívne, prispievajú k hospodárskemu oživeniu a vytvárajú sociálnu súdržnosť. Pre dosiahnutie výsledkov je potrebné medzi sociálnymi partnermi zabezpečiť vlastníctvo spoločných cieľov pri vytváraní inkluzívneho rastu a zamestnanosti a ich správne pochopenie, ale aj posilniť pozíciu Európy v globálnej ekonomike a zároveň prosperitu a sociálnu súdržnosť v rámci Európy.

Prístup k problematike, vo vyššie uvedenom kontexte, spočíva v nasledovnom:

- Zamerať sa na problémy samostatnými príspevkami k politikám, ktoré priamo alebo nepriamo ovplyvňujú zamestnanosť a pracovné trhy.
- Adoptovať a posilňovať rozvoj autonómneho sociálneho dialógu naprieč európskych krajín na medziodborovej a sektorovej úrovni, a/alebo na úrovni podnikov v súlade s praxou v rámci národných pracovnoprávných vzťahov.
- Pokračovať v činnostiach na dvojstrannej a trojstrannej úrovni, berúc za základ relevantné návrhy a iniciatívy pripravené Európskou komisiou, okrem iných tých, ktoré vyplývajú z pracovných programov Komisie.
- Rozvíjať úlohy v procese európskeho semestra, ktorý vyžaduje užšie a intenzívnejšie interakcie medzi európskou a národnými úrovňami sociálnych partnerov, a to aj v kontexte s Výborom pre sociálny dialóg.

Európski sociálni partneri sa môžu rozhodnúť aj pre riešenie iných problémov, než tie, ktoré sú obsiahnuté v tomto pracovnom programe a zväžiť - po konzultáciách s Európskou komisiou v súlade s článkami 154 až 155 Zmluvy o Európskej únii - aj iné metódy realizácie akcií.

1. Podpora aktívneho starnutia a medzigeneračného prístupu

V odpovedi na problematiku demografie a aktívneho starnutia je potrebné vykonať opatrenia - podľa potreby na národnej, odvetvovej a podnikovej úrovni - v záujme zjednodušenia aktívnej deľby a zotrvania starších pracovníkov na trhu práce, a zároveň zabezpečiť opatrenia na uľahčenie medzigeneračného prechodu v kontexte s vysokou mierou nezamestnanosti mladých ľudí.

Je tiež potrebné významne zlepšiť schopnosť starších pracovníkov čo najdlhšie aktívne zotrvať na trhu práce v dobrom zdraví.

Európski sociálni partneri by mali vziať do úvahy ciele zamestnanosti obsiahnuté v stratégii Európa 2020.

Európski sociálni partneri sledovali problematiku, najmä v rámci Európskeho roka aktívneho starnutia v roku 2012, na základe ich akčného rámca pre zamestnávanie mladých ľudí,

¹BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME a ETUC (ako aj styčný výbor Eurocadres/ CEC)

ustanoveného v roku 2013. V rámci tohto programu budú ďalej diskutovať postupy a opatrenia potrebné pre riešenie, okrem iného, nasledujúcich kľúčových otázok:

- **Aktívne starnutie:** Zváženie opatrení a pracovných podmienok zameraných na povzbudenie a umožnenie zotrávania starších pracovníkov na trhu práce (alebo ich návratu na trh práce) vhodnými opatreniami, ako: zavádzanie flexibilného pracovného času, postupný odchod do dôchodku, modernizácia či aktualizácia zručností, a/alebo zakotvenie preventívnych zdravotných predpisov a bezpečnostných opatrení, napríklad v podobe fyzických a organizačných úprav na pracoviskách, ktorých cieľom je predĺžiť pracovnú spôsobilosť. To všetko by sa malo uskutočniť v súlade s opatreniami sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany, ako aj s poskytovaním potrebných informácií a konzultácií;
- **Riadenie procesu nahrádzania starších pracovníkov:** Riadenie dopadu rastúceho počtu pracovníkov odchádzajúcich do dôchodku na trh práce, najmä pokiaľ ide o prijímanie nových zamestnancov, začlenenie mladých ľudí do trhu práce a potrebu efektívnejšej aktívácie nezamestnaných;
- **Doučovanie:** Podpora aplikácie adekvátnych procesov riadenia ľudských zdrojov pri uvítaní, informovaní a začlení nových zamestnancov v podnikoch, napríklad priradením referenčnej osoby / mentora na uľahčenie procesu integrácie do podniku a do práce, či predvídaním potreby príslušných zručností;
- **Prenos zručností:** Rozvoj výcviku a opatrení celoživotného vzdelávania, ktorých cieľom je prenášať zručnosti medzi staršími a mladšími pracovníkmi v odvetviach a v podnikoch, napríklad riešením nesúlady v zručnostiach, najmä v oblastiach a odvetviach s vysokou mierou voľných pracovných príležitostí.

Predĺženie kariér by prispelo k udržateľnosti a primeranosti dôchodkov, ako aj k podpore sociálneho začlenenia, medzigeneračnej súdržnosti a solidarity v rámci Európy.

V uvedenom kontexte európski sociálni partneri prerokujú autonómnu rámcovú dohodu.

Okrem toho na začiatku týchto rokovaní usporiadajú spoločný prieskumný seminár s úmyslom zabezpečiť náležité zohľadnenie rôznych situácií na trhu práce, a zosilniť vlastníctvo národných sociálnych partnerov v celej Európe.

2. Podpora lepšieho zosúladenia pracovného, súkromného a rodinného života a rodovej rovnosti na zníženie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov

Dosiahnutie lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom je dôležitý politickou výzvou pre EÚ, jej členské štáty, sociálnych partnerov a spoločnosti všeobecne. Kým dostupnosť, kvalita a dostupnosť adekvátnych služieb sociálnej starostlivosti a infraštruktúry ostáva naďalej kľúčovým aspektom, je potrebný aj integrovaný a ambiciózny prístup k harmonizácii politík, zameraných na nasledovné úlohy:

1) Zvýšiť účasť žien na trhu práce a znížiť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov. Rozdielne odmeňovanie žien a mužov predstavuje mnohostranný jav vysvetľovaný viacerými dôvodmi, vrátane takých argumentov, ako horizontálna a vertikálna segregácia trhu práce, nedostatok zariadení starostlivosti o deti, nerovné bremeno rodinných a domácich povinností, existencia diskriminácie a rodových stereotypov na pracovisku.

2) Umožniť rodinám lepšie zosúladiť pracovný, súkromný a rodinný život.

Európski sociálni partneri sa aktívne zapájajú do tejto diskusie, okrem iného v súvislosti s ich spoločnou dohodou o rodičovskej dovolenke, s ich akčným rámcom zameraným na rodovú rovnosť, vrátane uvedenia na trh sústavy nástrojov na zabezpečenie rodovej rovnosti v roku 2014 s využitím internetu, a tiež vrátane ich spoločného vyjadrenia k problematike starostlivosti o deti. Za posledné roky boli na národnej úrovni prijaté niektoré nové opatrenia, zacielené na

NON-OFFICIAL

podporu lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, avšak v tejto oblasti pretrvávajú viaceré problémy.

V kontexte s týmto pracovným programom je potrebné zabezpečiť nasledovné:

- Sústrediť sa na tretiu prioritu v príslušnom akčnom rámci v oblasti rovnosti žien a mužov z roku 2005 o podpore rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.
- Zorganizovať prieskumný seminár s európskymi sociálnymi partnermi k otázkam identifikácie a podpory dovolení, pracovných opatrení a zabezpečenia starostlivosti, ktoré využívajú zamestnávateľia aj pracovníci.
- Zorganizovať burzu pre vzájomnú výmenu poznatkov národných sociálnych partnerov, pokiaľ ide o postupy a súčasné právne predpisy, ktorej cieľom je zlepšiť vedomostnú základňu v oblasti rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty pre mužov a ženy, a skúmať faktory vedúce k systémom odmeňovania, ktoré sú z hľadiska rodovej rovnosti neutrálne.

Bude tiež potrebné dohodnúť sa na spoločných záveroch, ktoré môžu zahŕňať pokyny a nadväznú iniciatívu a tam, kde je to vhodné, odporúčania pre verejné orgány.

3. Mobilita a migrácia

EÚ by mala robiť viac pre uľahčenie mobility pracovníkov v celej Európe a zlepšiť svoj politický súhlas s riešením medzier a s otázkami presadzovania práv v európskych a vnútroštátnych právnych predpisoch, ktoré zakladajú možnosti zneužívania. Európski sociálni partneri budú naďalej prispievať k tejto diskusii a zväžia spoločné akcie nad rámec ich pravidelnej účasti v poradných výboroch Komisie v súvislosti s voľným pohybom pracovníkov.

Európski sociálni partneri sú pripravení prispieť k úsiliam Komisie a Rady o vytvorení balíčka mobility a obnovy politiky EÚ v oblasti legálnej migrácie, a to spôsobom, ktorý je obojstranne výhodný pre zamestnávateľov aj zamestnancov, a tiež zväžia spoločné akcie nad rámec tejto iniciatívy.

4. Investičný balíček a posilnenie európskej priemyselnej základne

Celkový objem investícií sa počas krízy v EÚ znížil asi o 18%, čo spomaľuje obnovu, brzdí vytváranie nových pracovných miest a realizáciu strategických cieľov projektu Európa 2020. Dnes je naliehavo potrebné zabezpečiť viac verejných a súkromných investícií, ktoré musia prevýšiť jednoduchú náhradu zaniknutých. Podľa vlastného odhadu Komisie sa ročný investičný deficit v EÚ pohyboval v posledných rokoch v rozmedzí od 230 - 370 miliárd €. Z tohto dôvodu je nevyhnutné zabezpečiť európsky investičný plán v objeme 315 miliárd € počas troch rokov, čo predstavuje prvý krok k naštartovaniu samoposilňujúceho procesu rastu. V tomto smere treba tiež počítať s používaním nových a účinných nástrojov.

Iniciatíva Komisie kladie dôraz na vhodné zacielenie investícií do výskumu, vývoja a rastovo orientovanej infraštruktúry v oblastiach, ako napríklad: energia z obnoviteľných zdrojov a energetická účinnosť, doprava, širokopásmové informačné systémy, vzdelávanie a odborná príprava. Komisia má v úmysle nasmerovať značný objem investícií smerom k projektom, ktoré môžu pomôcť získať mladšiu generáciu späť na trh práce v primeraných pracovných miestach.

Súbežne s tým Európska únia nastavila kurz pre priemyselnú renesanciu v Európe, pričom aspoň 20% HDP v roku 2020 by sa mal vytvárať výrobnými aktivitami, vrátane malých a stredných podnikov. Investičný balíček by teda mal plne prispievať k oživeniu európskej priemyselnej základne, najmä v niektorých odvetviach a špecifických hodnotových reťazcoch.

V období do roku 2020 môže mať pozitívny vplyv na vytváranie nových pracovných miest aj ekologizácia ekonomiky, ak budú k dispozícii vhodné politiky pre maximalizáciu príležitostí nízkouhlíkového hospodárstva, či úsporu energetických zdrojov, a zároveň pre minimalizáciu rizík pre podniky. Cieľom je zabezpečiť zohľadnenie problémov vyplývajúcich z nových politík v oblasti energetiky a klimatických zmien pre trhy práce.

Príslušný plán Európskej únie musí uprednostňovať investičné činnosti a prispieť k zlepšeniu investičného prostredia schopného zaistiť rýchlu realizáciu podmienok vytvárania nových pracovných miest a zlepšenia kvality tovarov a služieb. Musí tiež odstrániť prekážky pre investície v Európe, čo znamená zabezpečiť predpisy poskytujúce právnu istotu, posilniť rast a zamestnanosť, najmä v krajinách najviac postihnutých krízou; znížiť zbytočnú byrokráciu, a zlepšiť prístup k finančným prostriedkom a kompletizácii jednotného trhu v oblastiach, ako je digitálna ekonomika a energetická únia.

Bude tiež potrebné zabezpečiť ambiciózný plán investičných aktivít, napr. v oblasti sociálnej infraštruktúry, predovšetkým v zdravotníctve a v sociálnych službách. Nevyhnutné budú investície do zariadení poskytujúcich starostlivosť, čo má zásadný význam pri zlepšovaní rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Európsky sociálny fond a ostatné špecializované finančné programy EÚ, napríklad mládežnícke iniciatívy zamestnanosti alebo Erasmus+ sú dôležitými nástrojmi finančnej podpory Únie nevyhnutných sociálnych investícií.

Dôležitým faktorom je tiež primerané, nezávislé a transparentné riadenie Európskeho fondu pre strategické investície (EFSI), rovnako ako aj vhodné zapájanie sociálnych partnerov do tejto problematiky. Výber projektov musí podporovať strategické ciele rastu a zamestnanosti, čím sa zabezpečí, že plán prinesie predpokladaný výrazný pákový efekt.

Sociálni partneri EÚ, ktorí rozpracovali samostatné investičné balíčky, budú aj naďalej aktívne prispievať - na dvojstrannej a/alebo trojstrannej úrovni – k naštartovaniu investičného plánu, najmä aby zabezpečili optimálne výsledky z hľadiska rastu a tvorby nových pracovných miest.

5. Zručnosti potrebné pre digitálnu ekonomiku

Sociálni partneri si vymenia názory na možnosť získania vzdelanej, odborne pripravenej a kvalifikovanej pracovnej sily, vrátane zlepšenia výsledkov z hľadiska základných kompetencií v súlade so súčasnými a budúcimi potrebami trhov práce. Bude dôležité mať k dispozícii príslušné zdroje pre celoživotné vzdelávanie na báze zdieľania nákladov, aby sme sa vyhli nesúlade zručností.

Kľúčovou otázkou je aj uznanie neformálneho vzdelávania. Vhodné poradenstvo pre mladých ľudí v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy, ktorých cieľom je podporiť hladký prechod na trh práce, je ďalšou možnosťou, ako riešiť vyššie spomenuté nesúlady.

Sociálni partneri budú vymieňať názory na konkrétne otázky v oblasti digitálnych zručností, vrátane digitálneho a diaľkového štúdia, otvorených vzdelávacích zdrojov a e-služieb. Takáto výmena by mala zahŕňať aj školiace a kvalifikačné metódy a osvedčené postupy.

Zastrešujúcim kontextom pre túto prácu je rámec činností pre celoživotný rozvoj zručností a kompetencií, vypracovaný v roku 2002. V rámci Komisie pre sociálny dialóg budú, vo vhodných prípadoch, organizované bilaterálne výmeny poznatkov medzi národnými sociálnymi partnermi k otázkam podpory procesu vzájomného učenia. V roku 2016 sa v rámci ďalšieho cyklu integrovaných projektov zväžia potrebné analytické práce v oblasti celoživotného vzdelávania.

6. Aktívne politiky trhu práce

NON-OFFICIAL

Jedným z aspektov zaistenia vyššej zamestnávateľnosti je zavedenie účinných aktívnych politík trhu práce, ktoré zabezpečia potrebnú podporu uchádzačov o zamestnanie a účinné stimuly zamestnanosti.

Viac ako inokedy však treba zabezpečiť, na dnešných trhoch práce, zručnosti a schopnosti nevyhnutné k tomu, aby sa pracovníci prispôbili zmenám, aby mohli vstúpiť, zotrvať a napredovať na trhu práce, pričom k dosiahnutiu tohto cieľa by mali prispieť aj aktívne politiky trhu práce.

Aktívne politiky trhu práce (AFTP) zahŕňajú rad nástrojov a opatrení, ako sú verejné a súkromné služby zamestnanosti, motivačné stimuly v zamestnaní, stimuly na začatie podnikania, na zdieľanie a striedanie pracovných miest, školenie alebo špeciálna asistencia poskytovaná znevýhodneným skupinám na trhu práce. AFTP sú navrhnuté a realizované s cieľom integrácie nezamestnaných a neaktívnych osôb do pracujúcej populácie, a podpory mobility na trhu práce. Vzhľadom k rozmanitosti jednotlivých potrieb, bude dosiahnutie pozitívnych výsledkov nevyhnutne spojené disponibilitou individualizovaných sprievodných služieb a profesionálnych ciest, smerujúcich k takejto integrácii. Zároveň bude nevyhnutné mať k dispozícii prostriedky vhodne nasmerované k zaisteniu disponibility účinných AFTP.

To všetko predstavuje kľúčové opatrenia pre uľahčenie aktívneho vyhľadávania pracovných miest v záujme vyrovnania ponuky a dopytu pracovných síl, najmä s ohľadom na dlhodobo nezamestnaných a na mladých ľudí, aj v súvislosti s prebiehajúcou implementáciou záručných systémov pre mládež.

V tejto súvislosti budú európski sociálni partneri vymieňať názory, okrem iného v rámci Výboru pre sociálny dialóg, na účinnosť a kvalitu aktívnej politiky trhu práce s cieľom uľahčiť prechod od nezamestnanosti k zamestnanosti, a vytvárať väčší počet lepších pracovných miest.

7. Podpora učňovského vzdelávania pre zvýšenie zamestnanosti mladých ľudí

Európski sociálni partneri prijali v roku 2013 rámec činností týkajúcich sa zamestnanosti mladých ľudí, ktorý bude partnerom na národnej úrovni k dispozícii v období predchádzajúcom implementáciu príslušných akcií.

Následne sa partneri zapojili do aktivít spojených s učňovským vzdelávaním, ktoré tvoria súčasť integrovaných projektov pre roky 2014 až 2016. Príslušné práce budú prebiehať spočiatku samostatne, a budú doplnené na spoločnej konferencii v roku 2016. Na ich základe sa budú skúmať možnosti ďalších spoločných aktivít, okrem iného s cieľom dosiahnutia vyššej úrovne mobility učňov v Európe.

8. Záväzky smerujúce k budovaniu kapacít a k zlepšeniu implementácie výsledkov

Realizačné procesy počas vyše desaťročného obdobia od prijatia prvej autonómnej rámcovej dohody upozornili na niektoré problémy, ktoré bude potrebné vyriešiť v prostredí Únie rozšírenej na 28 členských štátov.

Európski sociálni partneri budú ďalej rozvíjať spoločné chápanie nástrojov sociálneho dialógu EÚ a ich možnosti pozitívneho pôsobenia na rôznych úrovniach sociálneho dialógu v záujme jeho vybudovania, rozvoja a posilnenia. Silní, nezávislí a reprezentatívni sociálni partneri sú kľúčovým faktorom tohto procesu.

Uvedomujú si, že je potrebné vyvinúť väčšie úsilie na zabezpečenie efektívnej a účinnej implementácie záväzkov prijatých v rámci vyjednávania autonómnych dohôd vo všetkých členských štátoch, v súlade so špecifickými postupmi riadenia a praxou sociálnych partnerov v členských štátoch.

NON-OFFICIAL

Európski sociálni partneri vytvoria zemepisne vyrovnanú podskupinu poverenú sledovať a realizovať autonómne nástroje sociálneho dialógu. Táto podskupina sa bude schádzať v rámci každého zasadnutia SDC a poskytovať SDC pravidelné hlásenia, vrátane návrhov podporných opatrení pre zlepšenie implementácie, pokrývajúcich všetky členské štáty EÚ.

Okrem toho európski sociálni partneri budú iniciovať a koordinovať, v súlade so svojimi národnými riadiacimi orgánmi, rozvoj orientácií zameraných na dosiahnutie lepších výsledkov implementácie v krajinách najviac potrebujuúcich pokrok, vrátane opatrení vzájomnej výmeny poznatkov z praxe jednotlivých krajín.

Európski sociálni partneri sa dohodli o zvýšení, aj v rámci svojich integrovaných projektov, svojho úsilia pri zlepšení implementácie svojich autonómnych dohôd spôsobom, ktorý pokryje všetkých 28 členských štátov EÚ, avšak bude špecificky zameraný na 8-10 členských štátov, v ktorých boli v minulosti identifikované nedostatky v implementácii. Pôjde o nasledovné kroky:

- Získanie prehľadu o stave implementácie autonómnych dohôd v 28 členských štátoch EÚ;
- Nový prístup, zameraný na 8-10 krajín s identifikovanou nedostatočnosťou implementácie, vrátane až 5 návštev v niektorých z nich, z čoho očakávame príspevok k reálnemu pokroku.

A napokon, ak sa po 2 rokoch práce tejto podskupiny zistí, že implementácia rámcových dohôd je naďalej neuspokojivá, sociálni partneri preskúmajú ďalšie podporné činnosti na jej zlepšenie.
