



Rada
Unii Europejskiej

Bruksela, 28 lutego 2019 r.
(OR. en)

6623/19

SOC 107
EMPL 76
EDUC 77
ECOFIN 189

NOTA

Od: Prezydencja
Do: Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada

Dotyczy: Europejski semestr 2019
– Debata orientacyjna

W ramach przygotowań do debaty orientacyjnej, która ma się odbyć na posiedzeniu Rady EPSCO w dniu 15 marca 2019 r., delegacje otrzymują w załączeniu dokument do dyskusji opracowany przez prezydencję.

„Europejski filar praw socjalnych – inicjatywa na rzecz poprawy funkcjonowania rynku pracy i systemów ochrony socjalnej w UE”

Europejski semestr 2019 – debata orientacyjna

Rada EPSCO, 15 marca 2019 r.

Europejski filar praw socjalnych, proklamowany w dniu 17 listopada 2017 r. w Göteborgu podczas Szczytu Społecznego na rzecz Sprawiedliwego Zatrudnienia i Wzrostu Gospodarczego, wyznacza zasady budowania Europy o bardziej społecznym charakterze dla wszystkich obywateli UE. Ma on wzmocnić prawa socjalne poprzez wspieranie sprawiedliwych i dobrze funkcjonujących rynków pracy i systemów ochrony socjalnej – w krótszym i średnim okresie.

Mimo poprawy gospodarczej potrzebne są dalsze wysiłki na rzecz trwalszego wzrostu, bardziej sprzyjającego włączeniu społecznemu, w tym innowacyjne sposoby ulepszania systemów socjalnych i tworzenia większej liczby dobrych jakościowo miejsc pracy w całej UE. Kluczowe dla osiągnięcia tych celów są podnoszenie umiejętności i produktywności, ograniczanie dysproporcji oraz dbanie o skuteczną realizację Europejskiego filaru praw socjalnych. Ponadto należy wzmocnić unię gospodarczą i walutową.

Realizację zasad wyznaczonych w Europejskim filarze praw socjalnych musi wspierać alokacja odpowiednich zasobów na zwiększanie szans na zatrudnienie, zwłaszcza osób najbardziej oddalonych od rynku pracy. Szczególną uwagę należy zwrócić na środki zapobiegawcze i na integrowanie strategii.

Aby budować dynamiczniejsze rynki pracy, kluczową sprawą jest inwestowanie w umiejętności i w odpowiednie, skuteczne narzędzia. Ważne jest, by zachować równowagę między szkoleniem zawodowym a edukacją i między obowiązkami osób prywatnych a obowiązkami pracodawców.

Jednocześnie potrzebna jest odpowiednia równowaga między aktywnymi instrumentami rynku pracy a odpowiednimi poziomami ochrony socjalnej, oparta na wielowymiarowym podejściu, w tym na elastycznym zestawie środków zgodnych ze społeczno-gospodarczą specyfiką danego państwa członkowskiego.

Tworzenie liczniejszych i lepszych miejsc pracy to także jeden z głównych celów strategii „Europa 2020”. W tym kontekście tak ukształtowano europejską strategię zatrudnienia – wraz z jej wytycznymi dotyczącymi zatrudnienia i odnośnymi programami – by przyczyniała się do wzrostu gospodarczego i tworzenia miejsc pracy, mobilności pracowników i postępu społecznego. Strategia „Europa 2020” niebawem przestanie obowiązywać, dlatego UE musi się zastanowić nad dalszymi działaniami. W szczególności musi zmaksymalizować synergię między unijnymi politykami a oenztowskiemi celami zrównoważonego rozwoju.

Tymczasem państwa członkowskie muszą kontynuować wdrażanie polityk służących utrzymaniu optymalnego poziomu zatrudnienia poprzez tworzenie nowych miejsc pracy, ochronę istniejących oraz zwiększanie zatrudnialności bezrobotnych, a także poprzez poprawę i dostosowywanie ich umiejętności do wymogów lokalnego rynku pracy.

W nowym świecie pracy, w którym życie zawodowe staje się dłuższe, różnorodniejsze i bardziej mobilne, polityka społeczna i polityka zatrudnienia powinny zostać dostosowane do nowej rzeczywistości, aby umożliwiać pracownikom nabywanie odpowiednich umiejętności, a tym samym sprzyjać dostępowi do różnych miejsc pracy (zapewniać mobilność zawodową). Równocześnie należy też zachować lub nawet podnieść poziom ochrony socjalnej w kontekście nowych form zatrudnienia. Systemy takie muszą być dostosowane do potencjału pracowników i pracodawców w zakresie współuczestnictwa oraz do nowych schematów zatrudnienia i muszą uwzględniać dynamikę i perspektywę demograficzną. Należy też – zgodnie z praktyką krajową – strzec nabytych praw do ochrony socjalnej w przypadku zmiany sytuacji danej osoby na rynku pracy.

Zarazem większa liczba i większa dywersyfikacja miejsc pracy są ważnymi elementami reakcji na wyzwania związane z utrzymującym się w UE bezrobociem. Potrzebne są dodatkowe inwestycje, by stymulować wzrost i budować otoczenie sprzyjające tworzeniu dobrych jakościowo miejsc pracy, zarówno poprzez realizację programów rozwoju przedsiębiorczości, jak i redukcję obciążeń podatkowych związanych z pracą.

Zmiany w schematach zatrudnienia oddziałują także na równowagę obowiązków pracodawców i pracowników. W niektórych przypadkach prawdopodobnie wzrośnie odpowiedzialność pracowników za ich własne warunki pracy. Niezależnie od zmian w strukturze zatrudnienia wszystkim należy zapewnić godne warunki pracy.

Dobrze funkcjonujący rynek pracy to taki, który troszczy się również o społeczne skutki reform potrzebnych, by pobudzać zatrudnienie i wzrost i zwiększać konkurencyjność.

W związku ze wspomnianymi nowymi trendami w Europie należy określić nowe sposoby promowania wiarygodnych i elastycznych stosunków pracy, łącznie z odpowiednim wsparciem podczas zmiany sytuacji na rynku pracy, a zarazem starać się zapobiec segmentacji rynków pracy i zapewnić ochronę przed zagrożeniami społecznymi.

W związku z powyższym ministrowie są proszeni o rozważenie następujących kwestii:

- 1. Jakie działania można by podjąć w kontekście Europejskiego filaru praw socjalnych, aby lepiej powiązać politykę zatrudnienia i politykę ochrony socjalnej?*
- 2. Jakie (nowe) instrumenty są potrzebne na szczeblu europejskim, by wzmacniać krajowe i lokalne inicjatywy na rzecz tworzenia dobrych jakościowo miejsc pracy, a tym samym na rzecz wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu?*
- 3. Na podstawie doświadczenia z europejskich semestrów: jakie reformy są potrzebne, by skutecznie walczyć z bezrobociem?*