



Rada  
Európskej únie

V Bruseli 28. februára 2019  
(OR. en)

6623/19

SOC 107  
EMPL 76  
EDUC 77  
ECOFIN 189

**POZNÁMKA**

---

Od: Predsedníctvo  
Komu: Výbor stálych predstaviteľov/Rada  
Predmet: Európsky semester 2019  
– diskusia o smerovaní

---

Delegáciám v prílohe zasielame dokument na rokovanie, ktorý vypracovalo predsedníctvo na účely diskusie o smerovaní na zasadnutí Rady EPSCO 15. marca 2019.

**„Európsky pilier sociálnych práv – iniciatíva na zlepšenie fungovania trhov práce a systémov sociálnej ochrany v celej EÚ“**

*Európsky semester 2019– diskusia o smerovaní*

Rada EPSCO 15. marca 2019

V Európskom pilieri sociálnych práv, ktorý bol ohlásený na Sociálnom samite pre spravodlivé pracovné miesta a rast v Göteborgu 17. novembra 2017, sa stanovujú zásady sociálnejšej Európy pre všetkých občanov EÚ. Jeho cieľom je posilniť sociálne práva tým, že sa v krátkodobom a strednodobom horizonte podpora spravodlivé a dobre fungujúce trhy práce a systémy sociálneho zabezpečenia.

Napriek zlepšeniu ekonomiky je stále potrebné ďalšie úsilie na posilnenie udržateľnejšieho a inkluzívnejšieho rastu, ako aj inovačné spôsoby na zlepšenie sociálnych systémov a zintenzívnenie vytvárania kvalitných pracovných miest v celej EÚ. Pre dosiahnutie týchto cieľov má rozhodujúci význam zlepšenie zručností a zvýšenie produktivity, zmenšenie rozdielov a zabezpečenie účinného vykonávania Európskeho piliera sociálnych práv. Okrem toho je potrebné posilniť hospodársku a menovú úniu.

Uplatňovanie zásad stanovených v Európskom pilieri sociálnych práv musí byť podporené vyčlenením primeraných zdrojov na zvýšenie pracovných príležitostí, najmä pre tých, ktorí sú od trhu práce najviac vzdialení. Osobitná pozornosť sa musí venovať preventívnym opatreniam a zabezpečeniu toho, aby boli stratégie integrované.

Na vybudovanie dynamickejších trhov práce sú nevyhnutné investície do zručností a do účinných a primeraných nástrojov. Je dôležité udržať rovnováhu medzi odbornou prípravou a vzdelávaním a medzi zodpovednosťami jednotlivcov a zamestnávateľov.

Zároveň je potrebné zachovať vhodnú rovnováhu medzi aktívnymi opatreniami trhu práce a primeranou úrovňou sociálnej ochrany, a to na základe viacrozmerného prístupu aj flexibilného súboru opatrení v súlade so sociálno-ekonomickými osobitosťami každého členského štátu.

Vytváranie väčšieho počtu kvalitnejších pracovných miest je tiež jedným z hlavných cieľov stratégie Európa 2020. V tomto kontexte sa s cieľom prispieť k hospodárskemu rastu a vytváraniu pracovných miest, ako aj k mobilite pracovníkov a sociálnemu pokroku vypracovala európska stratégia zamestnanosti vrátane jej usmernení a programov pre politiky zamestnanosti. Keďže stratégia Európa 2020 sa čoskoro skončí, EÚ sa potrebuje zamyslieť nad ďalšími krokmi. Predovšetkým je nutné maximalizovať súčinnosť politík EÚ a cieľov trvalo udržateľného rozvoja OSN.

Členské štáty musia medzičasom pokračovať vo vykonávaní politík, ktorých cieľom je udržať optimálnu úroveň zamestnanosti vytváraním nových pracovných miest, zachovávaním tých existujúcich a zvyšovaním zamestnateľnosti nezamestnaných, a to aj zlepšovaním ich zručností a ich prispôbovaním požiadavkám miestneho trhu práce.

Sociálna politika a politika zamestnanosti sa musia v kontexte nového pracovného sveta, kde sa pracovný život predlžuje, je rozmanitejší a mobilnejší, prispôbiť novej realite, aby pracovníci mohli získať vhodné zručnosti, čím sa podporí prístup k rôznym druhom zamestnania (a tým sa zabezpečí mobilita pracovnej sily). V kontexte nových foriem zamestnania je zároveň potrebné zaručiť, či dokonca zlepšiť úroveň sociálnej ochrany. Tieto systémy musia byť prispôsobené schopnosti zamestnancov a zamestnávateľov prispievať, ako aj novým modelom zamestnávania, pričom musia zohľadňovať demografickú dynamiku a prognózy. Nadobudnuté práva na sociálnu ochranu by sa mali zachovať aj pri zmene pracovnej situácie, a to v súlade s vnútroštátnymi postupmi.

Dôležitou súčasťou reakcie na výzvy týkajúce sa nezamestnanosti pretrvávajúcej na úrovni EÚ je tiež väčší počet pracovných miest a ich väčšia diverzifikácia. Sú potrebné ďalšie investície na stimuláciu rastu a rozvoj priaznivého prostredia na vytváranie kvalitných pracovných miest, a to tak implementáciou programov na rozvoj podnikania, ako aj znižovaním daňového zaťaženia práce.

Prebiehajúce zmeny modelov zamestnávania zároveň menia rovnováhu zodpovedností medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. V niektorých prípadoch sa zodpovednosť zamestnancov, pokiaľ ide o ich vlastné pracovné podmienky, pravdepodobne zvýši. Bez ohľadu na zmeny štruktúry zamestnania je potrebné zabezpečiť dôstojné pracovné podmienky pre všetkých.

Fungujúci jednotný trh je taký, ktorý prihliada na sociálne dôsledky reforiem potrebných na zvýšenie zamestnanosti a rastu a na posilnenie konkurencieschopnosti.

V kontexte týchto nových európskych trendov je potrebné identifikovať, akými novými spôsobmi je možné podporiť spoľahlivé a flexibilné pracovné vzťahy v kombinácii s primeranou podporou počas zmeny postavenia na trhu práce, a pritom prihliadať na cieľ vyhnúť sa segmentácii trhu práce a zabezpečiť ochranu pred sociálnymi rizikami.

Vzhľadom na uvedené skutočnosti sa ministri vyzývajú, aby sa zaoberali týmito otázkami:

- 1. Aké kroky by sa mohli podniknúť v rámci Európskeho piliera sociálnych práv, aby sa zlepšilo prepojenie medzi politikami zamestnanosti a sociálnej ochrany?*
- 2. Aké (nové) nástroje sú potrebné na európskej úrovni na posilnenie národných a miestnych iniciatív zameraných na vytváranie kvalitných pracovných miest vedúcich k inkluzívnemu rastu?*
- 3. Vychádzajúc zo skúseností získaných počas cyklov európskeho semestra, aké reformy sú potrebné na účinný boj proti nezamestnanosti?*