

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru – Návrh rozhodnutia Rady o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov

[COM(2019) 151 final]

(2019/C 282/06)

Spravodajkyňa: **Ana BONTEA**

Konzultácia	Rada Európskej únie, 12.3.2019
Právny základ	článok 148 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie
Príslušná sekcia	sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo
Prijaté v sekcii	5.6.2019
Prijaté v pléne	20.6.2019
Plenárne zasadnutie č.	544
Výsledok hlasovania (za/proti/zdržalo sa)	211/3/10

1. Závbery a odporúčania

1.1. EHSV opakuje svoje predchádzajúce závery a odporúčania týkajúce sa usmernení pre politiky zamestnanosti členských štátov s cieľom ich využitia ⁽¹⁾.

1.2. EHSV oceňuje opatrenia na európskej a vnútroštátnej úrovni, ktoré priniesli pokrok v oblasti zamestnanosti, a odporúča v nich pokračovať a rozvíjať ich, aby sa zabezpečila podpora hospodárskej životaschopnosti a sociálnej udržateľnosti, kvalifikovaná, vyšskolená a pracovná sila lepšie pripravená na zmeny, najmä technologické, pracovné trhy reagujúce na hospodárske zmeny, dosiahnutie cieľov plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku, znižovanie rozdielov, rovnakých príležitostí pre všetkých, sociálne začlenenie a boj proti chudobe s cieľom odstrániť regionálne rozdiely, pokiaľ ide o životné a pracovné podmienky, a posilniť fungovanie trhu práce a účinnosť sociálneho dialógu.

1.3. EHSV pripomína, že pri navrhovaní politik trhu práce a sociálnej regulácie je potrebná vyvážená kombinácia navzájom prepojených rozmerov konkurencieschopnosti, produktivity a sociálnych a pracovných práv. Všetky politiky vykonávané európskymi, národnými a miestnymi inštitúciami by mali zabezpečiť primeranú rovnováhu medzi hospodárskou, sociálnou a environmentálnou udržateľnosťou.

1.4. Je potrebné uskutočňovať politiky a štrukturálne reformy, ktoré uľahčia vytváranie kvalitných pracovných miest, podporu zodpovedného podnikania, rozvoj MSP a sociálnych podnikov.

1.5. EHSV zdôrazňuje, že je dôležité zaručiť inkluzívne, spravodlivé a vysokokvalitné technické, odborné a terciárne vzdelávanie, vrátane vysokoškolského vzdelávania, zaručiť vysokú úroveň príslušných zručností a vedomostí, pokiaľ ide o zamestnanie, dôstojné pracovné miesta a podnikanie, a podporovať možnosti celoživotného vzdelávania pre všetkých.

1.6. Na zlepšenie navrhovania a vykonávania reforiem, ako aj ich monitorovania, je nevyhnutné, aby riadne fungoval sociálny dialóg ⁽²⁾.

1.7. EHSV naďalej odporúča, aby sa pokračovalo v úsilí o odstránenie rozdielov, keďže vzostupná konvergencia je prierezovou zásadou, ktorá sa musí zohľadniť a začleniť do všetkých politik ÚE.

1.8. EHSV opakuje svoje zistenia a odporúčania týkajúce sa Európskeho piliera sociálnych práv ⁽³⁾.

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ C 237, 6.7.2018, s. 57.

⁽²⁾ Ú. v. EÚ C 159, 10.5.2019, s. 1; Ú. v. EÚ C 434, 15.12.2017, s. 30.

⁽³⁾ Ú. v. EÚ C 262, 25.7.2018, s. 1; Ú. v. EÚ C 81, 2.3.2018, s. 145; Ú. v. EÚ C 125, 21.4.2017, s. 10.

2. Všeobecné pripomienky

2.1. V návrhu rozhodnutia Rady sa stanovujú štyri usmernenia pre politiky zamestnanosti členských štátov, ktoré sa majú zachovať v roku 2019 a ktoré sú uvedené v prílohe k rozhodnutiu (EÚ) 2018/1215 (*).

2.2. EHSV vo svojich predchádzajúcich stanoviskách (°) vypracoval závery a odporúčania týkajúce sa usmernení pre politiky zamestnanosti členských štátov, ktoré chce v tomto stanovisku zopakovať s cieľom využiť ich.

2.3. EHSV oceňuje opatrenia na európskej a vnútroštátnej úrovni, ktoré umožnili pokrok (°), a odporúča v nich pokračovať a rozvíjať ich s dôrazom na neustále zlepšovanie kvality pracovných miest a znižovanie neistoty a nerovností (pretože na trhu práce stále existujú rozdiely medzi členskými štátmi, regiónmi a rôznymi skupinami ľudí a z rastu neprofitujú rovnako všetky krajiny, pričom v niektorých krajinách stále pretrvávajú vysoká miera nezamestnanosti, reálne príjmy domácností sú pod úrovňou pred krízou a miera chudoby je vysoká.).

2.4. Členské štáty a Únia by sa mali do roku 2020 v spolupráci so sociálnymi partnermi usilovať o vypracovanie novej koordinovanej stratégie pre zamestnanosť, ktorou by sa zabezpečila najmä podpora hospodárskej životaschopnosti a sociálnej udržateľnosti, kompetentná a kvalifikovaná pracovná sila, ktorá je preto lepšie pripravená na zmeny, najmä technologické, trhy práce schopné rýchlo reagovať na hospodárske zmeny, dosiahnutie plnej zamestnanosti a sociálneho pokroku, znižovanie rozdielov a posilňovanie fungovania trhu práce a efektívnosti sociálneho dialógu.

3. Konkrétne pripomienky

3.1. Podpora dopytu po pracovnej sile a investíciách

3.1.1. Ako sa zdôrazňuje v niektorých správach o jednotlivých krajinách za rok 2019, členské štáty čelia prekážkam pri investovaní v rôznych oblastiach politiky. Napríklad zbytočná administratívna a regulačná záťaž, chýbajúca predvídateľnosť právneho rámca, obmedzená efektívnosť justičných systémov a neefektívnosť verejnej správy (°) (reformy a investície si vyžadujú dostatočnú administratívnu a technickú kapacitu, ktorá členským štátom umožní dosiahnuť očakávané výsledky), ťažkopádne a zdĺhavé schvaľovacie postupy a v neposlednej miere nedostatok zručností spôsobený zlyhaním systémov vzdelávania a odbornej prípravy v dôsledku nepostačujúcich investícií. Nedostatok zručností sa uvádza vo viacerých správach o jednotlivých krajinách ako faktor, ktorý bráni investíciám alebo ich odďaľuje. Napriek nedávnomu úsiliu a pokroku (°), pokiaľ ide o niektoré nedostatky vo finančnom systéme, treba spomenúť aj pretrvávajúce ťažkosti podnikov – najmä MSP – s prístupom k financovaniu investícií (°). Všetky tieto slabé miesta, ktoré majú významné cezhraničné dôsledky, si vyžadujú primerané opatrenia na európskej a vnútroštátnej úrovni, aby Únia a jej členské štáty znovu dosiahli svoje úrovne investícií z obdobia pred krízou a aby sa splnili ciele stanovené v stratégii EÚ 2020 z hľadiska VaV v podnikoch a z hľadiska odbornej prípravy ich zamestnancov.

3.1.2. Mali by sa prijať cielenejšie investičné politiky v kombinácii so súborom dobre navrhnutých štrukturálnych reforiem na uľahčenie vytvárania kvalitných pracovných miest, podpory zodpovedného podnikania a skutočnej samostatnej zárobkovej činnosti, ako aj podpory vytvárania a rastu MSP a sociálnych podnikov.

3.1.3. Mala by sa prijať inkluzívna, súdržná a pre MSP priaznivá politika EÚ a zásada „najskôr myslieť na malých“ by sa mala zmeniť na zásadu „najskôr konať pre malých“. EHSV opakuje svoje predchádzajúce odporúčania (°) vrátane vytvorenia ukazovateľa na mernie podnikateľských podmienok.

(*) Rozhodnutie Rady (EÚ) 2018/1215 zo 16. júla 2018 o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov (Ú. v. EÚ L 224, 5.9.2018, s. 4).
— zvyšovanie dopytu po pracovnej sile,
— zvyšovanie ponuky pracovnej sily a zlepšovanie prístupu k zamestnaniu, zručnostiam a kompetenciám,
— zlepšovanie fungovania trhov práce a účinnosti sociálneho dialógu,
— presadzovanie rovnakých príležitostí pre všetkých, podpora sociálneho začlenenia a boj proti chudobe.

(°) Ú. v. EÚ C 332, 8.10.2015, s. 68; Ú. v. EÚ C 237, 6.7.2018, s. 57.

(°) Oznámenie COM(2019) 150 final – Európska únia zaznamenáva siedmy rok hospodárskeho rastu. Pokračujúce hospodárske oživenie má pozitívny vplyv na trhy práce a sociálny pokrok. Situácia v oblasti zamestnanosti sa naďalej zlepšuje, pričom v štvrtom štvrtroku 2018 bolo prijatých do zamestnania 240 miliónov ľudí, pričom miera nezamestnanosti (6,6 %) sa vrátila na úroveň z roku 2000. Len v roku 2017 sa z chudoby a sociálneho vylúčenia vymanolilo viac ako päť miliónov ľudí.

(°) Oznámenie COM(2019) 150 final – (Príloha 4); pozri tiež oznámenie COM(2019) 500 final.

(°) Prístup k financovaniu pre MSP a podniky so strednou trhovou kapitalizáciou v období rokov 2014 – 2020: príležitosti a výzvy (informačná správa); Ú. v. EÚ C 345, 13.10.2017, s. 15; Ú. v. EÚ C 197, 8.6.2018, s. 1.

(°) Pozri poznámku pod čiarou č. 8.

(°) COM(2019) 150 final.

3.1.4. Vzhľadom na demografické trendy je rast produktivity kľúčom k tomu, aby sa v budúcnosti vo všetkých členských štátoch zabezpečil udržateľný hospodársky rast. Hlavnou výzvou pre politikov a sociálnych partnerov je stimulovať rast produktivity v Európe⁽¹¹⁾ prostredníctvom cielenejších investícií do fyzického a ľudského kapitálu a využívania technologického pokroku v priemyselných odvetviach a odvetviach služieb, a prostredníctvom posilnenia produktívnych investícií do inovácií, výskumu a vývoja, do projektov podporujúcich rast, ako aj do fyzickej a sociálnej infraštruktúry, ako sú napríklad IKT siete a zariadenia starostlivosti. Je potrebné väčšie úsilie v oblasti investícií do vytvárania kvalitných pracovných miest a riešenia neistých pracovných podmienok, keďže aj to obmedzuje produktivitu.

3.2. Zlepšovanie prístupu k pracovným miestam, kvalifikáciám a zručnostiam⁽¹²⁾

3.2.1. Jedným z hlavných dôvodov znepokojenia v roku 2019 je potvrdenie nesúladu medzi štruktúrnymi zručnosťami a potrebami trhu práce vzhľadom na to, že spoločnosti z EÚ sa čoraz častejšie stretávajú s ťažkosťami pri nábore pracovníkov. Je to spôsobené nedostatkom príslušných zručností v rámci EÚ, čo len zvyšuje tlak na výrobnú kapacitu. Nedostatok zručností existuje nielen v krajinách s vysokou mierou zamestnanosti, ale aj v krajinách s vysokou mierou nezamestnanosti. V niektorých odvetviach je tento nedostatok akútny, ako napr. v stavebníctve, informačných a komunikačných technológiách, inžinierskych a finančných službách⁽¹³⁾. Na riešenie tejto situácie sú potrebné prísnejšie opatrenia, a to reformou systémov vzdelávania a odbornej prípravy ako prioritou vo väčšine krajín a podporou prístupu založeného na výsledkoch vzdelávania vo vysokoškolskom vzdelávaní.

3.2.2. Prioritami sú: zabezpečenie rovnosti a rovnakých príležitostí, rovnaký prístup ku kvalitnému vzdelávaniu, vysoká úroveň zručností a vedomostí, ako aj spravodlivé rozdelenie výsledkov vzdelávania.

3.2.3. Vzdelávacím inštitúciám a učiteľom by sa mala poskytnúť podpora, priestor a nástroje potrebné na presadzovanie hodnôt demokracie, aktívneho občianstva, kritického myslenia, tolerancie a mieru v kontexte problémov integrácie migrantov a utečencov, pravicového extrémizmu a populistického nacionalizmu.

3.2.4. Dobre fungujúci systém duálneho vzdelávania a odbornej prípravy prispieva k vyššej zamestnanosti mladých ľudí.

3.2.5. Plná digitálna gramotnosť všetkých učiteľov a žiakov, ako aj všetkých občanov vrátane tých, ktorí žijú v marginalizovaných oblastiach, si vyžaduje primerané verejné financie, špičkové vybavenie a kvalifikovaných technických pracovníkov.

3.2.6. Riešenie tohto nedostatku zručností je viacrozmernou úlohou, na ktorú je potrebné vynaložiť značné úsilie. Na všetkých úrovniach by sa mala podporovať tvorivosť, podnikanie a mobilita vo vzdelávaní a odbornej príprave, ako aj celoživotné vzdelávanie a posilňovanie väzieb medzi podnikmi a poskytovateľmi vzdelávacích služieb. V tejto súvislosti zohrávajú významnú úlohu aj sociálni partneri.

3.2.7. Okrem prístupu ku kvalitnému vzdelávaniu a odbornej príprave potrebujú osoby so zdravotným postihnutím a iné znevýhodnené skupiny ciele opatrenia a podporu na zlepšenie prístupu na trh práce.

3.3. Posilniť účinnosť sociálneho dialógu na vnútroštátnej a európskej úrovni⁽¹⁴⁾

3.3.1. Dobre fungujúci sociálny dialóg je kľúčom k dosiahnutiu uvedených cieľov vzostupnej sociálnej konvergenencie, prístupu ku kvalitným pracovným miestam, kvalifikáciám a zručnostiam, ako aj k lepšiemu koncipovaniu a vykonávaniu reforiem, ktoré z týchto cieľov vyplývajú, aby si ich jednotlivé strany viac osvojili.

3.3.2. Včasné a zmysluplné zapojenie sociálnych partnerov počas celého európskeho semestra je nevyhnutné na zlepšenie ich angažovania sa v politikách, čím sa uľahčí ich úspešné vykonávanie spôsobom, ktorý vyváži záujmy pracovníkov a zamestnávateľov. Spolupráca medzi sociálnymi partnermi môže byť hnacou silou úspešných, udržateľných a inkluzívnych politík v oblasti hospodárstva, zamestnanosti a sociálneho začlenenia.

⁽¹¹⁾ Pozri poznámku pod čiarou 10.

⁽¹²⁾ SOC/622 (pripravuje sa), Ú. v. EÚ C 62, 15.2.2019, s. 136, Ú. v. EÚ C 228, 5.7.2019, s. 16, Ú. v. EÚ C 237, 6.7.2018, s. 8, Ú. v. EÚ C 81, 2.3.2018, s. 167; Ú. v. EÚ C 13, 15.1.2016, s. 57; Ú. v. EÚ C 161, 6.6.2013, s. 67.

⁽¹³⁾ Pozri štúdiu zadanú EHVS na tému nedostatočných zručností, 2018.

⁽¹⁴⁾ Ú. v. EÚ C 159, 10.5.2019, s. 1; Ú. v. EÚ C 434, 15.12.2017, s. 30.

3.3.3. Sociálni partneri môžu poskytnúť inovatívne riešenia na zvládnutie zmien v spoločnosti a na trhu práce, demografického vývoja, digitalizácie a účinkov globalizácie. Vnútroštátny, ako aj európsky legislatívny rámec by mal zaručovať existenciu priestoru určeného pre inovácie na úrovni podnikov, odvetví a členských štátov s cieľom stimulovať rozvoj sociálnych partnerov. Európsky sociálny fond (ESF) zohráva dôležitú úlohu pri podpore budovania kapacít sociálnych partnerov, o čom svedčí vyhlásenie štyroch strán „Nový začiatok pre sociálny dialóg“ (2016) a EHSV nabáda Komisiu a členské štáty, aby zabezpečili vykonávanie odporúčaní sociálnych partnerov⁽¹⁵⁾.

3.3.4. Účasť sociálnych partnerov na európskom semestri si tiež vyžaduje dodatočnú podporu pre posilnenie ich kapacít, aby sa mohli podieľať na rôznych fázach tohto procesu vrátane vykonávania reforiem. Podobne je dôležité posilnenie kapacít sociálnych partnerov v niektorých krajinách, aby sa tam mohli preniesť výsledky európskeho sociálneho dialógu.

3.3.5. Ako sa uvádza v správach o jednotlivých krajinách za rok 2019, pozitívny vývoj v niektorých členských štátoch je v protiklade s inými opatreniami. V niektorých členských štátoch sa *de facto* obmedzuje zapojenie sociálnych partnerov na vnútroštátnej úrovni. Konzultácie so sociálnymi partnermi by mali byť povinné.

3.3.6. Pri navrhovaní, vykonávaní a monitorovaní reforiem by mal sociálny dialóg zohrávať dôležitejšiu úlohu. Treba prihliadať na dohody medzi sociálnymi partnermi, v ktorých sa identifikujú naliehavé výzvy a politické faktory, aby sa zlepšili trhy práce, ako aj na správy o krajinách a sociálny prehľad.

3.4. Presadzovanie rovnakých príležitostí pre všetkých, podpora sociálneho začlenenia a boj proti chudobe⁽¹⁶⁾

3.4.1. EHSV pripomína, že pri navrhovaní politik trhu práce a sociálnej regulácie je potrebná vyvážená kombinácia navzájom prepojených rozmerov konkurencieschopnosti, produktivity a sociálnych a pracovných práv. Všetci aktéri sa musia zaviazat, že budú podporovať inkluzívny rast a zároveň vytvárať priaznivé podmienky pre svet podnikania, aby sa vytvorilo viac a lepších pracovných miest. Jediným spôsobom, ako vybudovať rovnoprávnejšie spoločnosti, je vytváranie inkluzívnejšieho a udržateľnejšieho rastu a pracovných miest s cieľom zabezpečiť dôstojné pracovné podmienky pre obyvateľstvo, primerané odmeňovanie a dôchodky a schopnosť uplatňovať svoje práva.

3.4.2. Napriek tomu, že situácia v Európe sa zlepšuje, stále pretrvávajú rozdiely medzi členskými štátmi, medzi regiónmi a medzi rozličnými skupinami ľudí na trhu práce. Rast nie je rovnako prínosný pre všetky krajiny, regióny a občanov. Niektoré členské štáty stále sužuje vysoká nezamestnanosť, reálne príjmy domácností nižšie ako pred krízou a vysoká miera chudoby. Medzi regiónmi sú ešte stále veľké rozdiely a v niektorých členských štátoch sa prehlbujú.

3.4.3. Odporúčania pre jednotlivé krajiny⁽¹⁷⁾ môžu zohrávať kľúčovú úlohu pri zlepšovaní účinnosti usmernení pre zamestnanosť a európskeho piliera sociálnych práv, ktorý im ponúka veľkú príležitosť na formovanie vnútroštátnych politik v súlade s usmerneniami a zásadami piliera s cieľom dosiahnuť spoločné výsledky. Mali by sa zamerať na zníženie týchto rozdielov a zvýšenie zodpovedajúcich zdrojov a nasmerovať ich k dosiahnutiu tohto cieľa.

3.4.4. V niektorých členských štátoch sa miera nezamestnanosti ešte úplne nevrátila na pôvodnú úroveň a stále dosahuje viac ako 10 %. Vo viacerých krajinách zostáva situácia mladých ľudí problematická: vysoký podiel mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy, vzbudzuje obavy o ich súčasnú a budúcu zamestnateľnosť⁽¹⁸⁾. V iných prípadoch rastúci nedostatok pracovných síl brzdí ďalší rast.

3.4.5. Aj napriek rastúcim mieram zamestnanosti žien rozdiely v miere zamestnanosti žien a mužov celkovo pretrvávajú a vedú k rozdielom v odmeňovaní⁽¹⁹⁾. Ťažkostiam pri hľadaní práce čelia najmä nízkokvalifikované osoby a osoby s migrantským pôvodom⁽²⁰⁾. Znevýhodnené zostávajú aj osoby so zdravotným postihnutím⁽²¹⁾. Okrem toho v mnohých členských štátoch existujú veľké regionálne rozdiely v situácii na trhu práce. Demografické zmeny a technologický vývoj pretvárajú európske trhy práce. Tieto problémy je potrebné riešiť prostredníctvom legislatívnych a administratívnych opatrení a spolupráce medzi príslušnými inštitúciami a sociálnymi partnermi.

⁽¹⁵⁾ Vyhlásenie predsedníctva Rady Európskej únie, Európskej komisie a európskych sociálnych partnerov na tému „Nový začiatok pre sociálny dialóg“, 2016.

⁽¹⁶⁾ Ú. v. EÚ C 367, 10.10.2018, s. 15; Ú. v. EÚ C 237, 6.7.2018, s. 1; Ú. v. EÚ C 440, 6.12.2018, s. 135; SOC/620 (pripravuje sa); Ú. v. EÚ C 228, 5.7.2019, s. 7.

⁽¹⁷⁾ Odporúčania pre jednotlivé krajiny.

⁽¹⁸⁾ Ú. v. EÚ C 62, 15.2.2019, s. 142.

⁽¹⁹⁾ SOC/610(Ú. v. EÚ C 240, 16.7.2019, s. 3); Ú. v. EÚ C 110, 22.3.2018, s. 26; Ú. v. EÚ C 440, 6.12.2018, s. 37; Ú. v. EÚ C 262, 25.7.2018, s. 101; Ú. v. EÚ C 110, 22.3.2019, s. 20.

⁽²⁰⁾ Náklady v prípade absencie prístahovalectva a nedostatočnej integrácie (informačná správa); Ú. v. EÚ C 264, 20.7.2016, s. 19; Ú. v. EÚ C 71, 24.2.2016, s. 46.

⁽²¹⁾ Ú. v. EÚ C 34, 2.2.2017, s. 15; Ú. v. EÚ C 367, 10.10.2018, s. 20; SOC/616 (pripravuje sa).

3.5. Európsky pilier sociálnych práv

3.5.1. Európsky pilier sociálnych práv zohráva kľúčovú úlohu pri zlepšovaní pracovných a mzdových podmienok a systémov sociálnej ochrany v Európe. Okrem toho je nevyhnutný na zaručenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a zlepšenie sociálnych noriem a konvergencie medzi členskými štátmi EÚ – vrátane kolektívneho vyjednávania a prístupu k sociálnym službám. Pokiaľ ide o Európsky pilier sociálnych práv, EHSV opakuje závery a odporúčania, ktoré uviedol vo svojich predchádzajúcich stanoviskách ⁽²²⁾.

3.5.2. V správach o jednotlivých krajinách uverejnených v roku 2019 sa osobitná pozornosť venuje tomu, ako členské štáty plnia rozmery európskeho piliera sociálnych práv. Vykonávanie piliera udáva smer pri dosahovaní inkluzívneho, spravodlivého a udržateľného rastu.

3.5.3. Budúcnosť trhu práce by mala byť kľúčovou témou diskusií o pilieri sociálnych práv, ktoré by sa mali zaoberať veľkou transformáciou, ktorou prechádza. Mala by sa prijať aj koherentná európska stratégia zamestnanosti, ktorá by sa vzťahovala na nasledujúce témy:

- investície a inovácia,
- zamestnanosť a tvorba kvalitných pracovných miest,
- spravodlivé pracovné podmienky pre každého,
- spravodlivý a hladký prechod podporovaný aktívnymi politikami trhu práce,
- účasť všetkých zainteresovaných strán, najmä sociálnych partnerov.

3.5.4. Všetky zainteresované strany musia spolupracovať s cieľom zabezpečiť, aby bol svet práce v budúcnosti spravodlivý a inkluzívny, ponúkal pracovné príležitosti pre všetkých a podporoval sociálny pokrok, kvalifikovanú a motivovanú pracovnú silu s dôstojným príjmom a prístup ku kvalitným pracovným miestam.

3.5.5. Účinné vykonávanie piliera v členských štátoch bude možné len vtedy, ak budú k dispozícii dostatočné finančné zdroje na investovanie do sociálnych politík zameraných na uplatňovanie práv a zásad prostredníctvom konkrétnych politických iniciatív. Na tento účel by sa mali hľadať mechanizmy, ako je Európsky sociálny fond a Európsky fond pre strategické investície.

3.6. Finančné prostriedky EÚ ⁽²³⁾

3.6.1. EHSV víta zámer uvádzaný v návrhu nariadenia o ESF+ posilniť prepojenie medzi ESF a procesom európskeho semestra, najmä vykonávanie odporúčaní pre jednotlivé krajiny.

3.6.2. V niektorých členských štátoch predstavujú fondy EÚ rozhodujúcu časť ich verejných investícií. Lepšie zosúladenie fondov EÚ s analýzou a odporúčaniami v rámci európskeho semestra by malo zlepšiť výsledky a posilniť vplyv financovania v rámci politiky súdržnosti.

3.6.3. Európsky fond pre strategické investície a európske štrukturálne a investičné fondy by mali byť navrhnuté tak, aby zohrávali kľúčovú úlohu pri vytváraní pracovných miest, dosahovaní hospodárskeho rastu a podpore územnej a sociálnej súdržnosti. EHSV sa domnieva, že tieto fondy by sa mali využívať efektívnejšie a účinnejšie a v rámci vykonávania piliera by sa mali uprednostňovať dlhodobé európske investície do kvalitných sociálnych služieb a infraštruktúry, a to aj prostredníctvom Európskeho fondu pre strategické investície a Európskej investičnej banky.

3.7. Digitalizácia

3.7.1. EHSV vo viacerých stanoviskách analyzoval fenomén digitalizácie a jeho vplyv na organizáciu práce a zamestnanosť ⁽²⁴⁾.

⁽²²⁾ Ú. v. EÚ C 125, 21.4.2017, s. 10; Ú. v. EÚ C 81, 2.3.2018, s. 145; SOC/614 (pripravuje sa).

⁽²³⁾ Ú. v. EÚ C 62, 15.2.2019, s. 165.

⁽²⁴⁾ Ú. v. EÚ C 237, 6.7.2018, s. 8; Ú. v. EÚ C 129, 11.4.2018, s. 7; Ú. v. EÚ C 237, 6.7.2018, s. 1; Ú. v. EÚ C 434, 15.12.2017, s. 36; Ú. v. EÚ C 434, 15.12.2017, s. 30; Ú. v. EÚ C 173, 31.5.2017, s. 45; Ú. v. EÚ C 303, 19.8.2016, s. 54; Ú. v. EÚ C 13, 15.1.2016, s. 161; Ú. v. EÚ C 128, 18.5.2010, s. 74; SOC/622 (pripravuje sa)

3.7.2. Štvrtá priemyselná revolúcia bude mať za následok veľké zmeny spôsobené vývojom v oblastiach ako genetika, umelá inteligencia, robotika, nanotechnológie, 3D tlač a biotechnológia, ktoré sa týkajú modelov spotreby, výroby a práce, pričom veľké výzvy si vyžadujú proaktívne prispôbenie zo strany podnikov, verejných orgánov a občanov. Súbežne s technologickou revolúciou majú rôzne sociálno-ekonomické, geopolitické a demografické faktory súvisiace s týmito zmenami väčší vplyv, keďže pôsobia vo viacerých smeroch a vzájomne sa posilňujú. Keďže priemyselné odvetvia sa vo všeobecnosti prispôbujú, väčšina pracovných miest prechádza zásadnými zmenami.

3.7.3. Zatiaľ čo niektoré pracovné miesta sa pravdepodobne stanú nadbytočnými a iné sú na vzostupe, existujúce pracovné miesta si vyžadujú získavanie potrebných zručností. Sú potrebné osobitné opatrenia na riešenie nedostatku zručností, masovej nezamestnanosti a rastúcich nerovností, ktoré si vyžadujú rekvalifikáciu a zvyšovanie kvalifikácie, proaktívny prístup k celoživotnému vzdelávaniu, vhodné stimuly a vybavenie, ako aj multisektorové partnerstvá.

3.7.4. Lepšie pochopenie meniacej sa povahy práce a pracovnoprávných vzťahov v digitálnom veku by malo viesť k účinnejšej politike zamestnanosti EÚ.

3.7.5. Prioritou musí byť celoživotné vzdelávanie, rekvalifikácia a rozvoj zručností, aby mal každý možnosť získať pracovné miesto v globalizovanom a technologicky vyspelom pracovnom prostredí a prístup k informáciám a službám, z ktorých niektoré majú základnú povahu.

3.7.6. V digitálnom veku je nevyhnutné zabezpečiť dostupnosť sietí a možnosti získať digitálne zručnosti pre ľudí, ktorí sú vystavení rizikám, a poskytnúť im možnosť uplatňovať si svoje práva a prístup k sociálnym službám, najmä k službám základnej povahy.

3.7.7. Nové nerovnosti a sociálne riziká spojené s digitálnou revolúciou môžu čiastočne vyplývať z fenoménu digitálneho vylúčenia, keďže niektoré segmenty obyvateľstva nemajú počítačové zručnosti a základné vedomosti, ktoré sú potrebné na prístup k informáciám a službám, pričom niektoré z nich majú zásadný význam.

V Bruseli 20. júna 2019

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Luca JAHIER

PRÍLOHA

Nasledujúci bod stanoviska sekcie bol zmenený podľa pozmeňovacieho návrhu prijatého zhromaždením, avšak získal minimálne štvrtinu odovzdaných hlasov (článok 59 ods. 4 rokovacieho poriadku):

1.4. Je potrebné uskutočňovať politiky a štrukturálne reformy, ktoré uľahčia vytváranie kvalitných pracovných miest, podporu zodpovedného podnikania, rozvoj MSP a sociálnych podnikov, ako aj upustenie od zásady „najskôr myslieť na malých“ (Think Small First) a uprednostnenie prístupu „konať pre malých“ (Act small first).

Výsledok hlasovania:

Za: 117

Proti: 86

Zdržalo sa: 15
