

**Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru „ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti“**

KOM(2010) 682 v konečném znění

(2011/C 318/24)

Zpravodajka: **paní DRBALOVÁ**

Spoluzpravodaj: **pan ZUFIAUR NARVAIZA**

Evropská komise se dne 23. listopadu 2010, v souladu s článkem 304 Smlouvy o fungování Evropské unie, rozhodla konzultovat Evropský hospodářský a sociální výbor ve věci

*sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti*

KOM(2010) 682 v konečném znění.

Specializovaná sekce Zaměstnanost, sociální věci, občanství, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 27. června 2011.

Na 473. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 13. a 14. července 2011 (jednání dne 13. července 2011), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 130 hlasy pro, 1 hlas byl proti a 6 členů se zdrželo hlasování.

#### **Preambule:**

- Stanovisko EHSV „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa“ je součástí strategie Evropa 2020 pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění.
- Stanovisko EHSV podtrhuje nový holistický přístup, který znamená, že posuzuje *Program pro nové dovednosti a pracovní místa* v úzkém propojení s ostatními stěžejními iniciativami a 5 horizontálními cíli na úrovni EU.
- Stanovisko EHSV v této souvislosti zdůrazňuje potřebu soudržnosti mezi politikami na úrovni EU a národními politikami, rovněž pak také dopady a klíčovou úlohu nevládních zainteresovaných stran.

#### **1. Závěry a návrhy**

1.1 Výbor sdílí znepokojení v souvislosti s důsledky světové hospodářské krize na fungování trhu práce a obecně vítá **Agendu pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti** jako snahu Komise přispět ke zvýšení zaměstnanosti a zlepšit fungování pracovních trhů a vyzývá vlády členských států, aby účinně využívaly sociálního dialogu a dialogu s organizovanou občanskou společností k hledání řešení a opatření vedoucích ke zlepšení situace.

1.2 Výbor však lituje, že navržená iniciativa postrádá **naléhavost**, pokud jde o vytváření kvalitních pracovních míst, a nepředstavuje dostatečný impuls pro členské státy

k nastavení ambicióznějších národních cílů podložených strukturálními reformami a investičními politikami vedoucími ke skutečnému růstu a novým pracovním příležitostem.

1.3 Výbor oceňuje, že agenda je postavena na konceptu flexikurity a zdůrazňuje potřebu nastavení **správné rovnováhy mezi vnitřní a vnější flexikuritou, v zájmu účinnějšího fungování trhů práce a současně ochrany pracovníků**. Výbor doporučuje, aby byla provedena analýza výchozího stavu a uplatňování politik flexikurity bylo i nadále sledováno a vyhodnocováno s důrazem na úlohu sociálních partnerů v tomto procesu, jehož cílem musí být i nadále usnadňování opětovného začleňování a vstupu na trh práce.

1.4 Výbor vítá propojení politiky vzdělávání s politikou zaměstnanosti v jednom strategickém dokumentu. Nicméně postrádá vazbu mezi zvyšováním a aktualizací dovedností a zvyšováním produktivity práce.

1.5 Výbor oceňuje snahu Komise nabídnout nové nástroje a iniciativy, nicméně doporučuje posílit jejich provázanost a synergie s již existujícími nástroji. EHSV je toho názoru, že přístup Komise k úloze nezávazných nástrojů musí respektovat vzájemnou slučitelnost politik a iniciativ přijatých na úrovni Unie, a zároveň se domnívá, že koherentní návrh přezkumu legislativy EU v sociální oblasti by měl spíše podporovat než oslabovat úsilí členských států o provádění pozitivních reforem trhu práce a rovněž by měl stimulovat sociální investice.

1.6 Výbor doporučuje Komisi, aby ve svých úvahách o znovuotevření diskuse o kvalitě zaměstnání a pracovních podmínkách vzala na vědomí smíšené výsledky páteho průzkumu EUROFOUND o evropských pracovních podmínkách.

1.7 Výbor zdůrazňuje nutnost efektivnějšího využívání evropských fondů a spolu s Komisí apeluje na členské státy, aby zaměřily intervence z Evropského sociálního fondu (ESF) a ostatních fondů na čtyři základní cíle uvedené ve sdělení Komise, a tak přispěly k naplnění cílů *agendy* a národních cílů vycházejících ze strategie Evropa 2020.

## 2. Představení návrhu

2.1 Dne 23. listopadu 2010 představila Evropská komise *Agendu pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti*, která vychází z řady předchozích iniciativ zaměřených na zvyšování dovedností v EU, jejich lepší předvídaní a sladování s potřebami trhu práce. Na tyto iniciativy reagoval Výbor ve svém předchozím stanovisku <sup>(1)</sup>.

2.2 Nová *agenda* Komise má však širší záběr, sleduje společně stanovený cíl, že do roku 2020 dosáhne Evropská unie 75 % zaměstnanosti žen a mužů ve věkové kategorii 20–64 let, a definuje důrazné kroky ve čtyřech klíčových oblastech:

- dosáhnout lepšího fungování trhů práce;
- získat kvalifikovanější pracovní sílu;
- dosáhnout vyšší kvality pracovních míst a lepších pracovních podmínek;
- vytvořit silnější politiky na podporu vytváření pracovních míst a poptávky po pracovních místech.

2.3 *Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa* vychází z obecných zásad flexikurivity přijatých Radou EU v roce 2007 <sup>(2)</sup>. Cílem politik flexikurivity je především zvýšit adaptabilitu, zaměstnanost a sociální soudržnost. Politiky flexikurivity pomohly do jisté míry – z výrazné části pomocí dotovaných opatření zaměřených na nabídku odborné přípravy a zkrácení pracovní doby – čelit krizi, situace zranitelných skupin je však i nadále vážná.

2.4 Komise proto přichází s novým impulsem pro posílení všech složek flexikurivity (flexibilní a spolehlivá smluvní ujednání, aktivní politiky trhu práce, komplexní strategie celoživotního učení a moderní systémy sociální ochrany) a jejího provádění.

<sup>(1)</sup> Úř. věst. C 128, 18.5.2010, s. 74.

<sup>(2)</sup> Závěry Rady „K obecným zásadám flexikurivity“ z 5. a 6. prosince 2007 (dokument 16201/07).

Vnitrostátní uspořádání v oblasti flexikurivity jednotlivých členských států musí být posílena a přizpůsobena nové socio-ekonomické situaci prostřednictvím nové rovnováhy každé z těchto čtyř složek.

2.5 Komise přichází ve své *agendě* s třinácti klíčovými akcemi podepřenými dvaceti doprovodnými opatřeními, které mají snížit segmentaci a usnadnit přechody na trzích práce, vybavit pracovníky dovednostmi potřebnými pro jejich uplatnění na trhu práce, kvalitnější a lepší pracovní podmínky, podporu vytváření pracovních míst i lepší využití finančních nástrojů EU.

## 3. Všeobecné poznámky

3.1 Zpráva o zaměstnanosti v EU z ledna 2011 <sup>(3)</sup> uvádí, že „trh práce v EU se nadále stabilizuje a v některých členských státech se nyní objevují signály oživení. (...) Přesto však s počtem 221,3 milionů osob byla zaměstnanost stále nižší o 5,6 milionu osob ve srovnání s jejím vrcholem v druhém čtvrtletí roku 2008, což je odrazem poklesů zaznamenaných ve výrobě a výstavbě. Zaměstnanost pracovníků ve věku 20 až 64 let rovněž činila 208,4 milionu osob, což odpovídá míře zaměstnanosti ve výši 68,8 %. (...) Počet nezaměstnaných v současnosti činí 23,1 milionů osob. Dlouhodobá nezaměstnanost roste různým tempem napříč všemi skupinami obyvatel. Z celkového počtu bylo téměř 5 milionů osob nezaměstnaných po dobu 6 až 11 měsíců. Pro osoby s nízkou kvalifikací a migranty z nečlenských zemí EU krize toto riziko zvýšila.“ Přes dosažený pokrok zpráva považuje situaci na trzích práce stále za nejistou. Podle údajů OECD z května 2011 dosahuje míra nezaměstnanosti v eurozóně 9,9 % <sup>(4)</sup>.

3.2 Proto EHSV sdílí i nadále znepokojení nad fungováním trhů práce a obecně vítá *Agendu pro nové dovednosti a nová pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti* jako příspěvek Komise ve snaze o zvýšení zaměstnanosti a kvality pracovních míst a zlepšení fungování trhů práce v souladu s cíli strategie Evropa 2020, strategií zaměstnanosti a hlavními směry zaměstnanosti. Vyzdvihuje úlohu sociálních partnerů a domnívá se, že by vlády členských států měly v této souvislosti účinněji využívat sociální dialog a dialog s organizovanou občanskou společností, aby mohly navrhovat a zavádět taková opatření, která by účinně přispěla ke zlepšení situace.

3.3 Roční analýza růstu <sup>(5)</sup> zveřejněná v lednu 2011 k zahájení evropského semestru ukázala, že členské státy jsou málo ambiciózní při stanovování svých národních cílů a nesplní svůj společný cíl zaměstnanosti (75 %) o 2 – 2,4 %. Výbor se domnívá, že politiky směřující k dosažení navrhovaného cíle by měly přihlídnout k závěrům z březnového setkání zástupců MMF, MOP a sociálních partnerů ve Vídni **Dialog o růstu a zaměstnanosti v Evropě** <sup>(6)</sup>.

<sup>(3)</sup> Společná zpráva o zaměstnanosti KOM(2011) 11 v konečném znění, Brusel, leden 2011, [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/3\\_cs\\_annexe\\_part1.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/3_cs_annexe_part1.pdf).

<sup>(4)</sup> OECD Harmonised Unemployment Rates (Harmonizované míry nezaměstnanosti OECD), tisková zpráva, 10. května 2011, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>(5)</sup> Roční analýza růstu, KOM(2011) 11 v konečném znění ze dne 12. ledna 2011.

<sup>(6)</sup> Dialog o růstu a zaměstnanosti v Evropě, 1.–3. března 2011, Vídeň, [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

3.4 EHSV lituje, že Komise reaguje na tak naléhavou situaci standardními prostředky, a v předloženém návrhu postrádá důraz na podporu růstových faktorů potažmo podporujících tvorbu pracovních míst. Nestačí pouze, aby lidé zůstávali aktivní a osvojili si dovednosti nezbytné pro získávání práce, hospodářská obnova musí být založena na růstu a vytváření pracovních míst.

3.5 Aby se vypořádala s výzvami, kterým čelí, potřebuje Evropa ze všeho nejvíce začít znovu poskytovat úvěry, investovat a provádět strukturální reformy. Je třeba stanovit konkrétní akce, které jsou potřeba k odstranění překážek ve vytváření pracovních míst a zvyšování produktivity. Produktivita závisí mimo jiné na kvalitě práce. Řada z těchto reforem, jež by se měly co nejvíce opírat o konsensus, se musí realizovat na národních úrovních. Členské státy si musí uvědomit, že musí podpořit poskytování úvěrů podnikům i rodinám, provádět produktivní investice a přistoupit k účinným reformám za účelem vytvoření pracovních míst. Zvyšování produktivity práce a kvality pracovních podmínek v Evropě je cesta, jak se vyrovnat s obavami souvisejícími s nízkými a nestabilními mzdami.

3.6 Společná zpráva o zaměstnanosti také zdůrazňuje nutnost provázanosti politiky zaměstnanosti, podpory hospodářského růstu a fiskální konsolidace (a potvrzuje potřebu zachovat podporu ohroženým skupinám pomocí kvalitních sociálních služeb a strategií aktivního začleňování), vyzdvihuje úlohu příznivého ekonomického prostředí a hospodářského růstu založeného na inovacích pro zvýšení poptávky po práci.

3.7 Zpráva také upozorňuje na skutečnost, že v průběhu roku 2010 byla zaznamenána jistá nesrovnalost mezi nabídkou práce a poptávkou po ní, což by mohlo poukazovat na nesoulad mezi dovednostmi uchazečů o práci a požadovanými dovednostmi u volných pracovních míst. Zpráva proto doporučuje tuto otázku pečlivě sledovat, aby se ověřilo, zda je tento trend pouze dočasný, nebo zda se stává strukturálním rizikem.

3.8 EHSV bere na vědomí, že Komise v tomto stádiu nepřichází s žádným novým legislativním návrhem a že uznává úlohu a přidanou hodnotu právně nezávazných nástrojů jako doplněk k existujícímu právnímu rámci. Sociální partneři by měli být konzultováni o některých navrhovaných iniciativách, včetně konzultace o evropském rámci pro restrukturalizaci, přezkumu právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, informování pracovníků a konzultace s nimi, práce na částečný pracovní úvazek a práce na dobu určitou, rovněž tak o znovuotevření diskuse o kvalitě práce a pracovních podmínkách. Po těchto konzultacích by se rozhodlo o vhodnosti a smyslu změn, jež by byly případně zapotřebí.

3.9 Výbor vnímá snahu Komise nabídnout řadu nových inovativních iniciativ a nástrojů na podporu realizace nové agendy dovedností a pracovních míst. Domnívá se však, že je zapotřebí prozkoumat vzájemnou provázanost nových a stávajících nástrojů tak, aby v rámci jejich implementace

docházelo k potřebným synergiím. Strategie týkající se nových dovedností by měla zohlednit také přechod na výrobní model založený na udržitelném rozvoji a ekologizaci pracovních míst.

3.10 Malé a střední podniky jsou v regionech bez průmyslové výroby zásadním faktorem tvorby příležitostí dnes i do budoucna. Zároveň často nabízejí vysoce kvalitní pracovní místa, jsou dobře dosažitelné a mohou zlepšit soulad mezi rodinným životem a prací a péčí o rodinné příslušníky. Iniciativa na podporu malých a středních podniků (*Small Business Act*) musí být transformována do konkrétních akcí na národní i evropské úrovni. Opatření zaměřená na specifické potřeby MSP definovaná v agendě jsou proto vítána. Prioritou zůstává odstranění administrativních překážek a přístup k financím.

3.11 V souvislosti s výstupy třetí evropské **demografické zprávy 2010** (7) přinášející nová fakta o evropském obyvatelstvu Výbor vítá také iniciativy zaměřené na mobilitu, migraci a integraci v Evropě. EHSV je přesvědčen, že zachování vnitřní mobility EU a migrace z třetích zemí přispěje k dosažení pozitivních hospodářských výsledků EU. Ekonomická migrace do EU a usnadnění mobility mezi členskými státy jsou nezbytné, aby Unie zůstala atraktivním místem pro podnikání a investice, což přinese nové pracovní příležitosti jak pro občany EU, tak pro občany třetích zemí. To vše za uplatňování zásady rovného zacházení (8).

3.12 Politiky zaměstnanosti a pracovního trhu v Evropě musí pokračovat v provádění konkrétních opatření v zájmu uplatňování principu nediskriminace při práci a v zájmu zajištění rovnosti mezi muži a ženami a rovnosti všech skupin pracovníků. Výbor proto vítá v roce 2010 zveřejněné strategie Evropské komise zaměřené mimo jiné na lidi s postižením (9) a na rovné příležitosti mezi muži a ženami (10). Obě strategie mají mezi svými cíli mimo jiné rovný přístup na trh práce a ke vzdělání a odborné přípravě.

3.13 Výbor rovněž hodnotí pozitivně klíčové akce a opatření navržená v přijatém Aktu pro jednotný trh pro lepší společnou práci, podnikání a obchod (11), jež odrážejí významnou úlohu sociální ekonomiky a družstevnictví na vnitřním trhu EU a důležitost společenské odpovědnosti podniků. Má také za to, že je třeba vzít v úvahu i úlohu organizací organizované občanské společnosti, které plní úlohu zaměstnavatele a vytvářejí pracovní místa. Podmínkou pro rozvinutí jejich potenciálu je však jejich zapojení do připravovaných politik.

(7) Commission staff working document - Demography Report 2010 (pracovní dokument útvarů Komise – Demografická zpráva). <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/documents/Tab/report.pdf>.

(8) Úř. věst. C 27, 3.2.2009, s. 114 a CESE 801/2011 ze dne 4. května 2011.

(9) KOM(2010) 636 v konečném znění z 15. listopadu 2010, Evropská strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020: Obnovený závazek pro bezbariérovou Evropu.

(10) KOM(2010) 491 v konečném znění, Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015.

(11) KOM(2010) 608 v konečném znění, Na cestě k Aktu o jednotném trhu, říjen 2010.

3.14 Výbor je velmi znepokojen vysokou nezaměstnaností mladých lidí v Evropě. Od roku 2008 se nezaměstnanost mladých zvýšila o 30 %. Nezaměstnanost mladých lidí (do 25 let) dosahuje v evropském průměru 21 %. A ačkoliv od září 2010 má situace v některých zemích tendenci se stabilizovat, zatímco jinde nezaměstnanost dále roste, považuje EHSV za důležité, aby jí byla i nadále věnována zvláštní pozornost. Výbor se vyjádřil k iniciativě Evropské komise Mládež v pohybu v samostatném stanovisku. <sup>(12)</sup>

3.15 Míra zaměstnanosti lidí s postižením je v Evropě stále ještě okolo 50 %. Pokud chce Evropa skutečně zajistit stejné zacházení se všemi svými občany a zároveň dosáhnout společného cíle zaměstnanosti, musí lidé s postižením získat placené a kvalitní zaměstnání. Evropská strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020 identifikuje osm důležitých oblastí pro další aktivity EU, mezi nimi také zaměstnanost, vzdělávání a odbornou přípravu mužů a žen se zdravotním postižením. <sup>(13)</sup> Komise by mohla přezkoumat modely členských států, s jejichž pomocí by bylo možné podpořit právní, politické či finanční pobídky podniků nebo pobídky zaměřené na kolektivní vyjednávání, úřadů a poskytovatelů sociálních služeb k zaměstnávání těchto osob. Představují-li IKT v dnešní době 6 % HDP Unie, musí mít Digitální agenda navrhovaná Komisí dopad na všechny, především v oblasti odborné přípravy, a musí zahrnovat občany, kteří jsou v obtížné situaci a pro něž je Digitální agenda hnací silou ve snaze získat zaměstnání.

#### 4. Flexikurita a vytváření pracovních míst

4.1 Agenda vychází z konceptu flexikurity. Komise zdůrazňuje potřebu ucelených politik celoživotního učení, aktivních politiky trhu práce, jež by byly účinné v přípravě lidí pro zaměstnání, ve zprostředkovávání práce a zvyšování nabídky pracovních míst. Zapotřebí je také systémů ochrany před nezaměstnaností, jež budou podporovat pracovní mobilitu, zajistí vyšší profesní sociální zabezpečení a budou chránit před sociálním vyloučením a chudobou. Možnost flexibilních smluvních úprav a vnitřní flexibility musí představovat zásadní prvky sociálního dialogu. EHSV považuje za důležité, aby přijímaná opatření a politiky neohrozily snahu o dosažení cílů stanovených v Agendě (mj. plné zaměstnanosti a zachování kvality pracovních míst) a pracovní práva pracovníků.

4.2 Výbor již v minulosti zastával názor, že je výhodné posuzovat současně jistotu a flexibilitu trhu práce, neboť v zásadě nejsou protichůdné. Stabilní a motivovaná pracovní síla posiluje konkurenceschopnost a produktivitu podniků. Pracovníci potřebují flexibilnější organizaci práce, aby mohli sladit svůj osobní a pracovní život a měli přístup k průběžnému odbornému vzdělávání, které by jim umožnilo podílet se na zvyšování produktivity a inovacích. EHSV však zdůrazňuje, že uplatňování flexikurity se musí pečlivě

a pravidelně zkoumat v rámci sociálního dialogu, aby bylo možné zajistit, že přijatá opatření efektivně splňují cíl spočívající ve vytváření většího počtu kvalitnějších pracovních míst.

4.3 Vnitřní flexikurita prošla úspěšně testem v době krize, kdy podniky a odborové organizace přicházely s praktickými řešeními, jak uchovat zaměstnanost zejména pomocí subvencovaných vzorců zkracování pracovní doby. Vnější flexikurita, jež je důležitá v době oživení ekonomiky, může přispět k nárůstu zaměstnanosti, pokud je koncipována tak, aby byla v rovnováze s vnitřní flexibilitou a celkově s kolektivním vyjednáváním a přiměřenou sociální ochranou pracovníků. Každý členský stát má v tomto ohledu jinou výchozí pozici. Nejdůležitější je nastavit ten správný vyvážený mix politik. Základním předpokladem je, aby tyto politiky vyplynuly ze sociálního dialogu. Výbor se domnívá, že uplatňování vnitřní a vnější flexikurity by mělo být objektivněji zohledněno v každoročních doporučeních Komise členským státům.

4.4 Výbor vnímá, že diskuse o posílení všech čtyř složek flexikurity bude pokračovat, a vyústí ve společnou konferenci všech zainteresovaných stran v roce 2011. Výbor souhlasí, že **nový impuls flexikurity** by měl být výsledkem společného postupu evropských orgánů, měl by vycházet ze společných zásad a měl by se opírat o reálné poznatky z národních úrovní, jak tento koncept v praxi přispívá k tvorbě většího počtu kvalitnějších pracovních míst a zda garantuje dostatečnou ochranu pracovníků, zvláště těch ve zranitelném postavení.

4.5 Výbor v této souvislosti oceňuje společný projekt evropských sociálních partnerů v rámci jejich víceletého pracovního programu 2009-2011 <sup>(14)</sup> zaměřený na způsoby, jakými členské státy realizují koncept flexikurity a jakou úlohu v tomto procesu hrají sociální partneři.

4.6 Hlavní pákou při vytváření pracovních míst zůstává hospodářský růst. Výbor proto vnímá úzkou provázanost Agendy pro nové dovednosti a pracovní místa s novým strategickým přístupem Unie k inovacím, vytváření evropského výzkumného prostoru, budování konkurenceschopné průmyslové základny, a to vše s využitím plného potenciálu jednotného trhu EU.

4.7 Komise však očekává, že hospodářská obnova bude pomalá a že může dojít ke zpoždění ve vytváření pracovních míst. Chce-li EU dosáhnout splnění cíle 75 % zaměstnanosti a zabránit růstu bez vytváření pracovních míst, musí si uvědomit, že je nezbytné určit a zavést konkrétní politiky, které v rámci sociálního dialogu podnítky přijímání do zaměstnání, průběžné odborné vzdělávání a flexibilní pracovní úvazky a které z kvality zaměstnání učiní ústřední prvek flexikurity.

<sup>(12)</sup> Úř. věst. C 132, 3.5.2011, s. 55.

<sup>(13)</sup> Evropská strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020: Obnovený závazek pro bezbariérovou Evropu KOM(2010) 636 v konečném znění.

<sup>(14)</sup> Společná studie evropských sociálních partnerů s názvem „The implementation of Flexicurity and the role of the social partners“ (Provádění flexikurity a úloha sociálních partnerů), vypracovaná v rámci společného pracovního programu sociálního dialogu EU na období 2009-2011.

4.8 EHSV si uvědomuje, že pro konkurenceschopnost v Evropě má klíčový význam dobře fungující trh práce. Indikátory pro měření pokroku by měly mimo jiné být: míra dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých lidí a míra účasti na trhu práce.

4.9 Komise navrhla **koncept jednotné smlouvy**, jehož reálný efekt je v současné době hodně diskutovaný. EHSV se ve svém stanovisku k iniciativě *Mládež v pohybu* domnívá, že koncept jednotné smlouvy by mohl být jedním z opatření, jež by mohla přispět ke snížení rozdílů mezi „insidery“ a „outsidery“ na trhu práce. EHSV si je při tom vědom značných rozdílů mezi členskými státy, pokud jde o přístup na trh práce. Některé z těch nepružnějších systémů znemožňují lidem jakoukoliv práci, v jiných se vyskytují nabídky krátkodobých pracovních smluv, které jsou příliš flexibilní a neposkytují plnohodnotný přístup k sociálním dávkám. Podle EHSV je důležité upozornit na to, že opatření, jež budou přijata, by měla lidem zajistit stabilní pracovní smlouvy, které zamezují diskriminaci na základě věku, pohlaví či z jakýchkoliv jiných důvodů. Přijátá opatření by v žádném případě neměla vést k všeobecnému rozšíření nejistých a nestabilních pracovních míst ani k větší rigiditě v otázce podnikové organizace práce. Podniky potřebují různorodost smluvních úvazků, aby mohly přizpůsobit pracovní sílu, pracovníci potřebují flexibilitu ke sladění svého pracovního a rodinného života.

4.10 EHSV může podpořit návrh Komise na vytvoření **řídících principů pro vytvoření podmínek pro tvorbu pracovních míst** včetně doprovodných opatření **Erasmus pro podnikatele a přípravu učitelů** v otázkách souvisejících s podnikatelským duchem. Je však třeba, aby členské státy přeměnily tyto principy v konkrétní akce, a to v zájmu stimulace najímání pracovní síly, zejména pracovníků s nízkou kvalifikací.<sup>(15)</sup>

4.11 EHSV podporuje také vytvoření **Tripartitního sociálního fóra**, které se poprvé sešlo 10. a 11. března 2011. Fórum by se mělo stát trvalou platformou pro budování důvěry mezi sociálními partnery a tvůrci politik.

4.12 **Evropský sociální dialog** a kolektivní vyjednávání na národních úrovních jsou i nadále nezbytnými nástroji pro zlepšování fungování trhů práce a zlepšování pracovních podmínek.

Evropská sociální partnerství doporučují ve své autonomní dohodě o inkusivních trzích práce<sup>(16)</sup>, aby členské státy vytvořily a realizovaly komplexní politiky na podporu trhů práce přístupných všem. Kdekoli je to možné a při vzetí v úvahu národních specifik, musí být sociální partnerství na příslušné úrovni zapojeni do opatření zaměřených na řešení následujících otázek:

— rozsah a kvalita specifických přechodných opatření pro lidi, kteří se na trhu práce setkávají s potížemi;

<sup>(15)</sup> Podle současných šetření OECD by snížení příspěvků podnikům přineslo zvýšení zaměstnanosti o 0,6 %.

<sup>(16)</sup> Autonomní dohoda Evropských sociálních partnerů (2010) *Inklusivní trhy práce* sjednaná v rámci společného pracovního programu 2009-2011.

— efektivnost služeb zaměstnanosti a poradenských služeb v oblasti kariéry;

— vzdělávání a odborná příprava;

— adekvátní investice do územního rozvoje;

— adekvátní přístup k dopravě/péči/bydlení/vzdělání;

— usnadnění vzniku a rozvoj podniků s cílem maximalizovat potenciál pro tvorbu pracovních míst v EU; taktéž by měli podnikatelům umožnit investovat do udržitelných podniků a do podniků, které zlepšují životní prostředí;

— vytvoření takových podmínek, aby systémy daní a dávek měly za cíl pomoci lidem vstoupit na trh práce, udržet se na něm a rozvíjet se.

## 5. Vybavit lidi správnými dovednostmi pro zaměstnání

5.1 Výbor vítá, že otázky vzdělávání a realita na trhu práce jsou pojednány společně v jednom strategickém dokumentu.

5.2 EHSV přispěl k uznání vzdělání za základní lidské právo četnými stanovisky, v nichž uznává, že hlavním cílem vzdělávání je i nadále výchova svobodných a samostatných občanů s kritickým myšlením, kteří jsou schopni přispívat k rozvoji společnosti.

5.3 EHSV rovněž v několika stanoviscích<sup>(17)</sup>, doporučuje, aby se EU a členské státy na základě koncepce vzdělávání za účelem začleňování zavázaly přezkoumat politiky vzdělávání, obsahy, přístupy, struktury a přidělování prostředků, aby se provedla revize (aktualizace) politik souvisejících se zaměstnaností, kvalitními veřejnými službami a se zaměřením na specifické skupiny (děti, osoby se zvláštními potřebami, migranti apod.) a aby do všech těchto politik bylo zahrnuto genderové hledisko.

5.4 Vazba mezi vyššími dovednostmi pracovní síly a vyšší zaměstnaností je jednoznačná. Dle prognózy Cedefopu do roku 2020 vznikne 16 milionů pracovních míst vyžadujících vyšší kvalifikaci a naopak zanikne 12 milionů míst vyžadujících nižší nebo žádnou kvalifikaci. Nicméně Výbor lituje, že ačkoliv Komise uznává význam aktualizace a zvyšování dovedností, nezdůrazňuje dostatečně vazbu mezi dovednostmi a produktivitou. Zvýšit produktivitu v Evropě je nezbytné i z důvodu úbytku pracovní síly. Výbor také konstatuje, že Komise nepřichází s žádným opatřením, jak stimulovat dovednosti u pracovníků s nízkou nebo žádnou kvalifikací, ani nehledá

<sup>(17)</sup> Úř. věst. C 18, 19.1.2011, s. 18.

dlouhodobá řešení na podporu zapojení lidí, kteří pro rozvoj svých dovedností a získání zaměstnání vyžadují postupy cílené na jejich potřeby (např. osoby s mentálním postižením).

5.5 Výbor vítá *EU Panorama dovedností*, ale domnívá se, že by agenda měla klást větší důraz jak na otázku lepšího sladění dovedností s potřebami trhu práce, tak na posílení odborné způsobilosti pracovníků za účelem zvýšení jejich zaměstnatelnosti. Komise by neměla přeceňovat formální struktury pro vyhodnocování dovedností. Účinným způsobem, jak vyhodnotit stávající a budoucí požadavky na dovednosti, je úzká spolupráce školských institucí, podniků a odborových organizací.

5.6 Výbor ve svém stanovisku *Mládež v pohybu* podpořil vytvoření **Evropského znalostního pasu**. Výbor se domnívá se, že „stávající *Europas a Pas mládeže* by měly být sloučeny nejlépe do jednoho celkového instrumentu, který bude zahrnovat do jednoho formuláře jak klasické CV, formální vzdělávání – *Europas*, tak i neformální a informální. (...) Úspěch *Evropského znalostního pasu* bude souviset kromě jiných faktorů s tím, jak bude nahlížen zaměstnavateli a využíván mladými lidmi, jimž musí být i nadále k dispozici poradenské a podpůrné služby.“

5.7 Výbor považuje vypracování komplexních strategií celoživotního učení za zásadní, a proto vítá vypracování **evropské strategické příručky**, která stanoví rámec pro provádění celoživotního učení, a obnovený **Akční plán vzdělávání dospělých**.

5.8 Výbor podporuje i další připravované iniciativy jako dokončení **Evropské klasifikace dovedností, kompetencí a povolání (ESCO)** jakožto sdílené platformy pro oblast práce a oblast vzdělávání a odborné přípravy a **reformu systému uznávání odborných kvalifikací**. Za tímto účelem je obzvláště důležité přezkoumat a přizpůsobit vzdělávací paradigmatu v Evropě, přezkoumat vzdělávací systémy, přehodnotit vyučovací a pedagogické metody a výrazně investovat do kvalitního vzdělávání dostupného všem. Vzdělávací systémy musí být schopny připravit jedince reagovat na aktuální výzvy trhu práce. Důležitá je zejména úzká spolupráce s podniky. ESCO by mělo být více srozumitelné a uchopitelné především pro MSP. Připravovaná katalogizace může působit jako limitující faktor potřebné flexibility při kombinaci různých dovedností pro plnění stále nových nebo měnících se úkolů, které malé podniky při omezeném počtu pracovníků musí plnit.

5.9 V zájmu lepšího sladění dovedností a potřeb trhu práce Výbor zdůrazňuje zejména možnou strategickou úlohu Evropských sektorových rad pro zaměstnanost a dovednosti (ESC). Ty představují jedinečnou platformu pro mobilizaci praktických zkušeností různých společenských aktérů, které rady tvoří,

například pokud jde o analyzování budoucích pracovních příležitostí a dovedností a jejich katalogizaci (ESCO), nebo posuzování změn, kterých doznají některé profesní dovednosti požadované pro specifická povolání. <sup>(18)</sup>

5.10 Výbor vítá rozhodnutí Komise prověřit ve spolupráci s členskými státy situaci vysoce mobilních pracovníků, zejména výzkumných pracovníků a pracovníc, v zájmu usnadnění jejich geografické i meziodvětvové mobility a dokončení Evropského výzkumného prostoru do roku 2014.

5.11 Vítané je i systematické úsilí Komise reagovat na demografické změny a nedostatek některých kvalifikací na evropských trzích práce podporou legální ekonomické migrace v kontextu Stockholmského programu. Potenciální přínos migrace k dosažení plné zaměstnanosti bude co největší, budou-li migranti, kteří jsou již v EU legálně usazeni, lépe začleněni, zejména odstraní-li se překážky zaměstnanosti, jako je diskriminace či neuznávání dovedností a kvalifikací, což pro tyto osoby představuje riziko nezaměstnanosti a sociálního vyloučení. V tomto smyslu bude jistě přínosem avizovaný **nový program pro integraci**.

5.12 Výbor také opakovaně klade důraz na uznávání výsledků neformálního učení, tak jak to zdůraznil v již zmiňovaném stanovisku *Mládež v pohybu*. Diskuse o způsobech uznávání by se měla zaměřit také na kvalitu vzdělání a odborné přípravy a její sledování a dohled nad ní. Veškerá opatření na podporu uznávání neformálního učení by měla být přínosná pro všechny.

## 6. Zlepšování kvality práce a pracovních podmínek

6.1 Komise ve svém sdělení hovoří o plné zaměstnanosti jako o cíli. Tuto skutečnost je třeba vnímat tak, že jde o lepší kvalitu práce a lepší pracovní podmínky.

6.2 V závěrech páteho průzkumu pracovních podmínek EUROFOUND <sup>(19)</sup> se uvádí: „zajištění kvality práce a pracovních míst je zásadním předpokladem dosažení [cílů strategie Evropa 2020].“ Jsou zde také shrnuty některé stávající trendy evropského trhu práce. Mezi pozitivními aspekty uvádí, že standardní úprava pracovní doby (40 hodin) je stále normou pro většinu pracovníků a že do roku 2007, kdy vypukla celosvětová krize, se zvyšoval podíl pracovních smluv na dobu neurčitou. Uvádí však také, že od té doby vzrostla dočasnost pracovních míst a intenzita práce a že velké množství Evropanů se obává, že ztratí zaměstnání dříve, než dosáhnou 60 let.

<sup>(18)</sup> Úř. věst. C 132, 3.5.2011, s. 26, Úř. věst. C 347, 18.12.2010, s. 1 a Úř. věst. C 128, 18.5.2010, s. 74.

<sup>(19)</sup> Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, 5. průzkum, www.eurofound.europa.eu.

6.3 Důsledky světové hospodářské krize pro trh práce nás pravděpodobně budou dlouhodobě doprovázet. Výbor proto navrhuje, aby Komise při svých úvahách o znovuotevření diskuse o kvalitě zaměstnání a pracovních podmínek vzala v úvahu výsledky pátého průzkumu EUROFOUND o pracovních podmínkách (pozitivní výsledky, přetrvávající problémy i problémy způsobené krizí).

6.4 Prioritou je vytváření kvalitních pracovních míst. Členské státy by měly přistoupit k reformám trhu práce, aby podpořily růst a přispěly k rovnováze mezi nabídkou a poptávkou.

6.5 Komisí navrhovaná analýza efektivnosti legislativy EU v sociální oblasti by měla být z tohoto hlediska zaměřena především na podporu úsilí členských států v provádění reforem, aby byly v souladu s prioritou, jíž je vytváření kvalitních pracovních míst.

6.6 Pokud jde o *směrnici o vysílání pracovníků*, EHSV vítá úsilí Komise podpořit její jednotné a řádné provádění, posílení administrativní spolupráce mezi členskými státy, zavedení elektronického informačního systému (IMI) a dodržování pracovních norem členských států, přičemž by se mělo dodržovat pracovní právo členských států a Listina základních práv Evropské unie.

6.7 Za posledních 20 let výrazně stoupla intenzita práce. Studie Evropské agentury pro bezpečnost práce a ochranu zdraví při práci provedené v rámci Strategie Společenství pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci upozornily na nová i budoucí rizika, jako je pracovní stres, svalové a kosterní potíže, násilí a obtěžování na pracovišti. Pokud jde o *přezkum legislativy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*, je Výbor toho názoru, že musí být předmětem dialogu a dohod se sociálními partnery. Důraz by měl být především kladen na důslednou implementaci stávajících nástrojů, zvyšování povědomí a asistenci pracovníkům a podnikům.

6.8 Pokud jde o aktivity iniciované v oblasti *konzultací a informací*, EHSV podporuje připravovanou konzultaci evropských sociálních partnerů v souvislosti s vytvořením *evropského rámce pro restrukturalizaci*. Prostřednictvím takového dialogu bude možné stanovit, zda stávající směrnice vytvářejí adekvátní rámec pro konstruktivní dialog mezi vedením, odborovými organizacemi a zástupci zaměstnanců na podnikové úrovni.

6.9 Výbor je toho názoru, že Komise, pokud jde o *přezkum směrnic o práci na částečný pracovní úvazek a práci na dobu určitou*, které vycházejí ze společných dohod evropských sociálních partnerů a které dosud byly užitečným nástrojem prohlubování

vnitřní flexibility, musí zjistit, zda evropští sociální partneři považují přezkum těchto směrnic za potřebný.

## 7. Finanční nástroje EU

7.1 V době konsolidace veřejných rozpočtů se musí Evropská unie i členské státy soustředit na lepší využívání fondů EU a současně v rámci této politiky upřednostňovat vytváření pracovních příležitostí a zvyšování odborných kvalifikací. Politika soudržnosti nepochybně přispívá k rozvoji dovedností a tvorbě pracovních míst, včetně expandujících oblastí zelené ekonomiky. Stále je prostor pro lepší využití potenciálu evropských finančních nástrojů, které podporují reformy v oblasti zaměstnání, vzdělávání a odborné přípravy.

7.2 Výbor proto podporuje Komisi v jejím apelu na členské státy, aby zaměřily intervence z Evropského sociálního fondu (ESF) a ostatních fondů na čtyři priority vyjmenované v tomto sdělení a na opatření a reformy, které z nich mohou vyplývat, a tak přispěly k naplnění cílů *agendy* a národních cílů vycházejících ze strategie Evropa 2020.

7.3 Stěžejní je zejména ESF, který bude přínosem ve všech sledovaných oblastech. ESF může přispět k podpoře jednotlivých pilířů flexikurity, k předvídaní a rozvoji kvalifikací, k rozvoji inovativních forem organizace práce včetně BOZP, k podpoře podnikání a zakládání podniků či podpoře zdravotně postižených pracovníků a některých znevýhodněných skupin na trhu práce nebo skupin, jimž hrozí sociální vyloučení.

7.4 Řada doporučení Výboru je obsažena ve stanovisku o budoucnosti ESF<sup>(20)</sup>. Mimo jiné Výbor ve stanovisku říká: „Je třeba se poučit z využití ESF a podpořit hospodářskou obnovu i hospodářský růst Evropské unie zesílením podpory malých a středních podniků, mikropodniků a subjektů sociální ekonomiky s ohledem na cíle ESF, a dále také prostřednictvím sociálních zlepšení jak z hlediska zachování a vytváření kvalitních pracovních míst, tak co se týče sociálního začleňování, především pomocí práce.“

7.5 Pokud jde o budoucí rozpočet EU, Výbor v uvedeném stanovisku dále apeluje: „ESF je výsadním nástrojem k podpoře provádění evropské strategie zaměstnanosti (...) [a v] současné hospodářské situaci musí proto ESF i nadále zůstat významným strategickým a finančním nástrojem a je třeba vyčlenit na něj více prostředků v souladu s růstem závažnosti výzev, kterým bude muset čelit (vyšší míry nezaměstnanosti), s přihlédnutím k navýšení všeobecného rozpočtu EU, tj. nejméně o 5,9 % dle návrhu Evropské komise na celkové zvýšení rozpočtu EU na rok 2011.“

<sup>(20)</sup> Úř. věst. C 132, 3.5.2011, s. 8.

7.6 Výbor oceňuje dosavadní přínos a výstupy unijního programu PROGRESS implementovaného strategickým rámcem 2007 – 2013 pro zaměstnanost a sociální solidaritu. Současně vítá, že v rámci revize svých finančních nástrojů zahájila Komise veřejnou konzultaci i o struktuře, přidané hodnotě, akcích, rozpočtu a implementaci nástupnického nástroje programu PROGRESS, který by reagoval na nové výzvy, kterým bude Unie čelit v sociální oblasti a v oblasti zaměstnanosti.

V Bruselu dne 13. července 2011.

*předseda*  
*Evropského hospodářského a sociálního výboru*  
Staffan NILSSON

---