

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta: Európsky príspevok k plnej zamestnanosti“

KOM(2010) 682 v konečnom znení

(2011/C 318/24)

Spravodajkyňa: **Vladimíra DRBALOVÁ**

Pomocný spravodajca: **José María ZUFIAUR NARVAIZA**

Komisia sa 23. novembra 2010 rozhodla podľa článku 304 Zmluvy o fungovaní Európskej únie prekonzultovať s Európskym hospodárskym a sociálnym výborom

„Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta: Európsky príspevok k plnej zamestnanosti“

KOM(2010) 682 v konečnom znení.

Odborná sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo poverená vypracovaním návrhu stanoviska výboru v danej veci prijala svoje stanovisko 27. júna 2011.

Európsky hospodársky a sociálny výbor na svojom 473. plenárnom zasadnutí 13. a 14. júla 2011 (schôdza z 13. júla 2011) prijal 130 hlasmi za, pričom 1 člen hlasoval proti a 6 sa hlasovania zdržali, nasledujúce stanovisko:

Preambula:

- Stanovisko EHSV „Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta“ je súčasťou stratégie Európa 2020 na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu.
- Stanovisko EHSV podčiarkuje nový holistický prístup, ktorý znamená, že posudzuje „Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta“ v úzkej súvislosti s ostatnými hlavnými iniciatívami a 5 horizontálnymi cieľmi na úrovni EÚ.
- Stanovisko EHSV v tejto súvislosti zdôrazňuje potrebu súdržnosti medzi politikami na úrovni EÚ a národnými politikami, ako aj vplyv a kľúčovú úlohu mimovládnych zainteresovaných strán.

1. Závety a odporúčania

1.1 Výbor je takisto znepokojený dôsledkami celosvetovej hospodárskej krízy na fungovanie trhu práce. Vo všeobecnosti víta **Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta: Európsky príspevok k plnej zamestnanosti** ako snahu Komisie prispieť k zvýšeniu zamestnanosti a zlepšiť fungovanie trhov práce a zároveň vyzýva vlády členských štátov, aby účinne využívali sociálny dialóg a dialóg s organizovanou občianskou spoločnosťou na hľadanie riešení a opatrení vedúcich k zlepšeniu situácie.

1.2 Výbor však ľutuje, že navrhovanej iniciatíve chýba **nalievavosť**, pokiaľ ide o vytváranie kvalitných pracovných miest, a

nie je dostatočným impulzom pre členské štáty, aby vytýčili ambicioznejšie národné ciele podložené štrukturálnymi reformami a investičnými politikami vedúcimi k skutočnému rastu a novým pracovným príležitostiam.

1.3 Výbor oceňuje, že program vychádza z koncepcie flexiistoty a zdôrazňuje potrebu nastolenia **správnej rovnováhy medzi vnútornou a vonkajšou flexiistotou v záujme účinnejšieho fungovania trhov práce a zároveň ochrany pracovníkov**. Výbor odporúča, aby sa vykonala analýza počiatočného stavu a aby sa naďalej sledovalo a vyhodnocovalo uplatňovanie politik flexiistoty s dôrazom na úlohu sociálnych partnerov v tomto procese, ktorého cieľom musí byť aj naďalej uľahčenie opätovného začleňovania a vstupu na trh práce.

1.4 Výbor víta prepojenie politiky vzdelávania s politikou zamestnanosti v jednom strategickom dokumente. Chýba mu však väzba medzi zvyšovaním a aktualizáciou zručností a zvyšovaním produktivity práce.

1.5 Výbor oceňuje snahu Komisie poskytnúť nové nástroje a iniciatívy, avšak odporúča zlepšiť ich prepojenosť a súčinnosť s existujúcimi nástrojmi. EHSV zastáva názor, že prístup Komisie k úlohe nezáväzných nástrojov musí rešpektovať vzájomnú zlučiteľnosť politik a iniciatív prijatých na úrovni EÚ, a zároveň sa domnieva, že koherentný návrh na preskúmanie legislatívy EÚ v sociálnej oblasti by mal skôr podporovať než oslabovať snahu členských štátov o realizáciu pozitívnych reforiem trhu práce a podporovať investície v sociálnej oblasti.

1.6 Výbor odporúča Komisii, aby vo svojich úvahách o opätovnom otvorení diskusie o kvalite zamestnania a pracovných podmienkach vzala na vedomie zmiešané výsledky piateho prieskumu agentúry EUROFOUND o európskych pracovných podmienkach.

1.7 Výbor zdôrazňuje, že je nevyhnutné efektívnejšie využívať európske fondy a spolu s Komisiou apeluje na členské štáty, aby zamerali intervencie z Európskeho sociálneho fondu (ESF) a ostatných fondov na štyri základné ciele uvedené v oznámení Komisie, a prispeli tak k dosiahnutiu cieľov programu a národných cieľov vychádzajúcich zo stratégie Európa 2020.

2. Predstavenie návrhu

2.1 Európska komisia predstavila 23. novembra 2010 Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta: Európsky príspevok k plnej zamestnanosti, ktorý vychádza z množstva predchádzajúcich iniciatív zameraných na zlepšovanie zručností v EÚ, ich lepšie predvídanie a zladovanie s potrebami trhu práce. Na tieto iniciatívy výbor reagoval vo svojom predchádzajúcom stanovisku ⁽¹⁾.

2.2 Nový program Komisie má však širší záber: sleduje spoločne stanovený cieľ, že do roku 2020 Európska únia dosiahne 75 % zamestnanosť žien a mužov vo vekovej kategórii od 20 do 64 rokov, a definuje dôrazné kroky v štyroch kľúčových oblastiach:

- dosiahnuť lepšie fungovanie trhov práce,
- získať kvalifikovanejšiu pracovnú silu,
- dosiahnuť vyššiu kvalitu pracovných miest a lepšie pracovné podmienky,
- vypracovať silnejšie politiky na podporu vytvárania pracovných miest a dopytu po pracovných miestach.

2.3 Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta vychádza zo všeobecných zásad flexiistoty, ktoré prijala Rada EÚ v roku 2007 ⁽²⁾. Cieľom politik flexiistoty je predovšetkým zvýšiť adaptabilitu, zamestnanosť a sociálnu súdržnosť. Politiky flexiistoty pomohli do istej miery – z veľkej časti prostredníctvom spolufinancovaných opatrení na ponuku odbornej prípravy a skrátenie pracovnej doby – čeliť kríze, avšak situácia zraniteľných skupín je aj naďalej vážna.

2.4 Komisia preto prichádza s novým impulzom na posilnenie všetkých zložiek flexiistoty (flexibilné a spoľahlivé zmluvné dojednania, aktívne politiky trhu práce, komplexná stratégia celoživotného vzdelávania a moderné systémy sociálnej ochrany) a jej uplatňovania. Vnútroštátne opatrenia v oblasti

flexiistoty jednotlivých členských štátov sa musia posilniť a prispôsobiť novej sociálno-ekonomickej situácii prostredníctvom novej rovnováhy každej z týchto štyroch zložiek.

2.5 Komisia vo svojom programe navrhuje trinásť kľúčových opatrení a dvadsať sprievodných opatrení, ktoré majú znížiť segmentáciu a uľahčiť prechody na trhoch práce, zabezpečiť pracovníkom získanie zručností potrebných na uplatnenie sa na trhu práce, kvalitnejšie a lepšie pracovné podmienky, podporu vytvárania pracovných miest a lepšie využívanie finančných nástrojov EÚ.

3. Všeobecné pripomienky

3.1 V správe o zamestnanosti v EÚ z januára 2011 ⁽³⁾ sa uvádza, že „stabilizácia trhu práce v EÚ pokračovala, a v niektorých členských štátoch sa v súčasnosti objavujú známky oživenia. (...) Aj tak bol však počet zamestnaných (221,3 milióna osôb) stále o 5,6 mil. nižší ako v čase vrcholu dosiahnutého v oblasti zamestnanosti v druhom štvrtroku 2008, čo bolo odrazom poklesu v oblasti výroby a stavebníctva. Zamestnanosť pracovníkov vo veku od 20 do 64 rokov zároveň dosahovala úroveň 208,4 milióna osôb, čo predstavovalo 68,8 % mieru zamestnanosti. (...) V súčasnosti je nezamestnaných 23,1 milióna osôb. Dlhodobá nezamestnanosť je na vzostupe vo všetkých skupinách obyvateľstva, aj keď v rozličnej miere. Z uvedeného počtu bolo takmer 5 miliónov osôb nezamestnaných po dobu 6 až 11 mesiacov. Kríza prehĺbila riziká pre nízkokvalifikovaných pracovníkov a migrantov z nečlenských štátov EÚ.“ Napriek dosiahnutému pokroku správa považuje situáciu na trhoch práce za neistú. Podľa údajov OECD z mája 2011 dosahuje miera nezamestnanosti v eurozóne 9,9 % ⁽⁴⁾.

3.2 Z tohto dôvodu EHSV je taktiež stále znepokojený fungovaním trhov práce a vo všeobecnosti víta Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta: Európsky príspevok k plnej zamestnanosti ako príspevok Komisie v snahe o zvýšenie zamestnanosti, kvality pracovných miest a zlepšenie fungovania trhov práce v súlade s cieľmi stratégie Európa 2020, stratégiou zamestnanosti a usmerneniami pre politiky zamestnanosti. Vyzdvihuje úlohu sociálnych partnerov a domnieva sa, že vlády členských štátov by mali v tejto súvislosti účinnejšie využívať sociálny dialóg a dialóg s organizovanou občianskou spoločnosťou, aby mohli navrhovať a zavádzať také opatrenia, ktorá by účinne prispeli k zlepšeniu situácie.

3.3 Ročný prieskum rastu ⁽⁵⁾ zverejnený v januári 2011 pri príležitosti začiatku európskeho semestra ukázal, že členské štáty sú málo ambiciózne pri stanovovaní svojich národných cieľov a nespĺnia svoj spoločný cieľ v oblasti zamestnanosti (75 %) o 2 – 2,4 %. Výbor sa domnieva, že politické opatrenia smerujúce k dosiahnutiu navrhovaného cieľa by mali zohľadniť závery marcového stretnutia zástupcov MMF, MOP a sociálnych partnerov, ktoré sa uskutočnilo vo Viedni pod názvom **Dialóg o raste a zamestnanosti v Európe** ⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ C 128, 18.5.2010, s. 74.

⁽²⁾ Závery Rady „K spoločným zásadám flexiistoty“ z 5. a 6. decembra 2007 (dok. 16201/07).

⁽³⁾ Spoločná správa o zamestnanosti, KOM(2011) 11 v konečnom znení, Brusel, január 2011, http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/3_sk_annexe_part1.pdf.

⁽⁴⁾ OECD Harmonised Unemployment Rates, News Release, 10. mája 2011, <http://www.oecd.org>.

⁽⁵⁾ Ročný prieskum rastu, KOM(2011) 11, 12.1.2011.

⁽⁶⁾ Dialóg o raste a zamestnanosti v Európe, 1. – 3. marca 2011, Viedeň, <http://www.ilo.org>.

3.4 EHSV ľutuje, že Komisia reaguje na takúto naliehavú situáciu štandardnými prostriedkami, a v predložennom návrhu mu chýba dôraz na podporu rastových faktorov, ktoré by mohli podporiť vytváranie pracovných miest. Nestačí len, aby ľudia zostávali aktívni a nadobúdali zručnosti nevyhnutné na získanie pracovných miest, ale ozdravenie ekonomiky musí byť založené na raste a vytváraní pracovných miest.

3.5 Na to, aby mohla Európa úspešne čeliť aktuálnym výzvam, potrebuje predovšetkým začať opäť poskytovať úvery, investovať a realizovať štrukturálne reformy. Je potrebné stanoviť konkrétne kroky, ktoré treba prijať na odstránenie prekážok pri vytváraní pracovných miest a zvyšovaní produktivity. Produktivita závisí okrem iného aj od kvality práce. Mnohé z týchto reforiem, ktoré by sa mali čo najviac opierať o konsenzus, sa musia realizovať na národnej úrovni. Členské štáty si musia uvedomiť, že musia podporovať poskytovanie úverov podnikom a rodinám, uskutočňovať produktívne investície a účinné reformy s cieľom vytvárať pracovné miesta. Zvyšovanie produktivity práce a kvality pracovných podmienok v Európe je cesta, ako sa vyrovnáť s obavami súvisiacimi s nízkymi a nestabilnými mzdami.

3.6 Spoločná správa o zamestnanosti taktiež zdôrazňuje nevyhnutnosť prepojenia politik zamestnanosti, podpory hospodárskeho rastu a fiškálnej konsolidácie (a potvrdzuje potrebu zachovania podpory ohrozeným skupinám pomocou kvalitných sociálnych služieb a stratégií aktívneho začleňovania), vyzdvihuje úlohu priaznivého ekonomického prostredia a hospodárskeho rastu založeného na inováciách na zvýšenie dopytu po práci.

3.7 Správa tiež upozorňuje na skutočnosť, že v priebehu roku 2010 bola zaznamenaná istá nezrovnalosť medzi ponukou práce a dopytom po nej, čo by mohlo poukazovať na nesúlad medzi zručnosťami záujemcov o prácu a zručnosťami požadovanými pre voľné pracovné miesta. Správa preto odporúča túto otázku dôsledne sledovať, aby sa overilo, či je tento trend iba dočasný alebo sa stáva štrukturálnym rizikom.

3.8 EHSV berie na vedomie, že Komisia v tomto štádiu neprichádza so žiadnym novým legislatívnym návrhom a že uznáva úlohu a pridanú hodnotu právne nezáväzných nástrojov ako doplnku existujúceho právneho rámca. Sociálni partneri by mali byť konzultovaní v otázke niektorých navrhovaných iniciatív, vrátane konzultácie o európskom rámci pre reštrukturalizáciu, revízie právnych predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, informovania pracovníkov a konzultácie s nimi, práce na čiastočný úväzok a práce na dobu určitú, ako aj v súvislosti s opätovným otvorením diskusie o kvalite práce a pracovných podmienkach. Po týchto konzultáciách by sa rozhodlo o vhodnosti a zmysle zmien, ktoré by boli eventuálne potrebné.

3.9 Výbor berie na vedomie snahu Komisie poskytnúť viacero nových inovatívnych iniciatív a nástrojov na podporu realizácie programu pre nové zručnosti a nové pracovné miesta. Domnieva sa však, že je potrebné preskúmať vzájomnú prepojenosť nových a existujúcich nástrojov tak, aby v rámci ich implementácie dochádzalo k potrebnej súčinnosti. Stratégia

pre nové zručnosti by mala zohľadniť aj prechod smerom k modelu výroby založenému na udržateľnom rozvoji a ekologizácii pracovných miest.

3.10 Malé a stredné podniky (MSP) sú v regiónoch bez priemyselnej výroby kľúčovým faktorom vytvárania príležitostí v súčasnosti aj budúcnosti. Zároveň často ponúkajú pracovné miesta vysokej kvality, sú dobre dostupné a môžu zlepšiť zosúladenie rodinného života s prácou a starostlivosťou o ďalších rodinných príslušníkov. Iniciatívu na podporu malých a stredných podnikov (*Small Business Act*) je potrebné transformovať do konkrétnych opatrení na národnej aj európskej úrovni. Opatrenia zamerané na špecifické potreby MSP definované v programe sú preto vítané. Prioritou je aj naďalej odstránenie administratívnych prekážok a prístup k financiam.

3.11 V súvislosti so závermi tretej európskej **demografickej správy 2010** (⁷), ktorá prináša nové fakty o európskom obyvateľstve, výbor víta aj iniciatívy zamerané na mobilitu, migráciu a integráciu v Európe. EHSV je presvedčený o tom, že zachovanie vnútornej mobility EÚ a migrácie z tretích krajín prispieje k dosiahnutiu pozitívnych hospodárskych výsledkov EÚ. Ekonomická migrácia do EÚ a uľahčenie mobility medzi členskými štátmi sú nevyhnutné na to, aby Únia bola aj naďalej atraktívnym miestom na podnikanie a investovanie, čo priniesie nové pracovné príležitosti tak pre občanov EÚ, ako aj pre občanov tretích krajín. Pri tom všetkom treba dbať na dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania (⁸).

3.12 Politiky zamestnanosti a trhu práce v Európe musia pokračovať v uplatňovaní konkrétnych opatrení v záujme uplatňovania zásady nediskriminácie pri práci a v záujme zabezpečenia rovnosti medzi mužmi a ženami a rovnosti všetkých skupín pracovníkov. Výbor preto víta stratégie, ktoré Európska komisia zverejnila v roku 2010 a ktoré sú zamerané o. i. na osoby so zdravotným postihnutím (⁹) a rovnaké príležitosti pre mužov a ženy (¹⁰). Medzi ciele oboch stratégií patrí okrem iného rovnaký prístup na trh práce, k vzdelaniu a odbornej príprave.

3.13 Výbor taktiež kladne hodnotí kľúčové kroky a opatrenia navrhnuté v prijatom Akte o jednotnom trhu (ako lepšie spoločne pracovať, podnikáť a obchodovať) (¹¹), ktoré odrážajú významnú úlohu sociálnej ekonomiky a družstevníctva na vnútornom trhu EÚ a dôležitosť sociálnej zodpovednosti podnikov. Domnieva sa tiež, že treba zohľadniť aj úlohu organizácií organizovanej občianskej spoločnosti, ktoré zohrávajú rolu zamestnávateľa a vytvárajú pracovné miesta. Podmienkou na rozvoj ich potenciálu je však ich zapojenie do pripravovaných politík.

(⁷) *Commission staff working document - Demography Report 2010* (Pracovný dokument útvarov Komisie – Demografická správa za rok 2010). <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/documents/Tab/report.pdf>.

(⁸) Ú. v. EÚ C 27, 3.2.2009, s. 114 a CESE 801/2011, 4.5.2011.

(⁹) „Európska stratégia pre oblasť zdravotného postihnutia 2010 – 2020: obnovený záväzok vybudovať Európu bez bariér“, KOM(2010) 636 v konečnom znení, 15.11.2010.

(¹⁰) „Stratégia rovnosti žien a mužov 2010 – 2015“, KOM(2010) 491 v konečnom znení.

(¹¹) „Na ceste k Akto o jednotnom trhu“, KOM(2010) 608 v konečnom znení, október 2010.

3.14 Výbor je veľmi znepokojený vysokou nezamestnanosťou mladých ľudí v Európe. Od roku 2008 sa nezamestnanosť mladých zvýšila o 30 %. Nezamestnanosť mladých ľudí (do 25 rokov) dosahuje v európskom priemere 21 %. Aj napriek tomu, že situácia má od septembra 2010 v niektorých krajinách tendenciu sa stabilizovať, zatiaľ čo v iných sa nezamestnanosť naďalej zvyšuje, považuje EHSV za dôležité, aby sa jej aj naďalej venovala osobitná pozornosť. EHSV sa vyjadril k iniciatíve Európskej komisie Mládež v pohybe v samostatnom stanovisku ⁽¹²⁾.

3.15 Miera zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím je v Európe stále ešte okolo 50 %. Ak chce Európa skutočne zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie so všetkými svojimi obyvateľmi a zároveň dosiahnuť spoločný cieľ v oblasti zamestnanosti, musia osoby so zdravotným postihnutím získať platené a kvalitné zamestnanie. Európska stratégia pre oblasť zdravotného postihnutia 2010 – 2020 identifikuje osem dôležitých oblastí pre ďalšiu činnosť EÚ, medzi nimi aj zamestnanosť, vzdelávanie a odbornú prípravu mužov a žien so zdravotným postihnutím ⁽¹³⁾. Komisia by mohla preskúmať modely členských štátov, pomocou ktorých by bolo možné podporiť právne, politické a finančné stimuly a stimuly týkajúce sa kolektívneho vyjednávania podnikom, úradom a poskytovateľom sociálnych služieb, aby zamestnávali tieto osoby. Keďže informačné a komunikačné technológie dnes predstavujú 6 % HDP Únie, musí mať digitálna stratégia navrhovaná Komisiou dosah na všetkých, hlavne v oblasti plánov odbornej prípravy a začlenenia osôb nachádzajúcich sa v ťažkej situácii, pre ktorých táto stratégia predstavuje cestu k pracovnému miestu.

4. Flexiistota a vytváranie pracovných miest

4.1 Program vychádza z koncepcie flexiistoty. Komisia zdôrazňuje potrebu ucelených politík celoživotného vzdelávania, aktívnych politík trhu práce, ktoré by boli účinné v príprave ľudí na prácu, sprostredkovaní práce a zvyšovaní ponuky pracovných miest. Potrebné sú taktiež systémy ochrany pred nezamestnanosťou, ktoré podporujú pracovnú mobilitu, zaisťujú vyššie sociálne istoty v práci a ponúkajú ochranu proti sociálnemu vylúčeniu a chudobe. Možnosť uzatvárať flexibilné pracovné zmluvy a vytvorenie vnútornej flexibility musia byť základnými prvkami sociálneho dialógu. EHSV považuje za dôležité, aby prijaté opatrenia a politiky neoslabovali snahu o dosiahnutie cieľov, ktoré stanovil program (plná zamestnanosť, uchovanie kvality pracovných miest atď.) a neporušovali pracovné práva pracovníkov.

4.2 Výbor už v minulosti zastával názor, že je výhodné posudzovať spolu istotu a flexibilitu trhu práce, pretože v princípe nie sú protichodné. Stabilná a motivovaná pracovná sila posilňuje konkurencieschopnosť a produktivitu podnikov. Pracovníci potrebujú flexibilnejšiu organizáciu práce, aby mohli zladit' svoj osobný a pracovný život a mali prístup k priebežnému odbornému vzdelávaniu, ktoré by im umožnilo podieľať sa na zvyšovaní produktivity a inováciách. EHSV však zdôrazňuje, že uplatňovanie flexiistoty sa musí dôkladne a pravidelne skúmať v rámci sociálneho dialógu, aby bolo

možné zabezpečiť, že prijaté opatrenia efektívne splňajú cieľ spočívajúci vo vytváraní väčšieho počtu kvalitnejších pracovných miest.

4.3 Vnútorňa flexiistota prešla úspešne testom v období krízy, keď podniky a odborové organizácie prichádzali s praktickými riešeniami, ako udržať zamestnanosť najmä pomocou dotovaných vzorcov skracovania pracovnej doby. Vonkajšia flexiistota, ktorá je dôležitá v období oživenia ekonomiky, môže prispieť k rastu zamestnanosti za predpokladu, že sa vyváženým spôsobom prepojí s vnútornou flexibilitou a vo všeobecnosti s kolektívnym vyjednávaním a primeranou sociálnou ochranou pracovníkov. Každý členský štát má v tomto smere inú východiskovú pozíciu. Najdôležitejšie je zostaviť tú správnu, vyváženú kombináciu politických opatrení. Základným predpokladom je požiadavka, aby tieto politické opatrenia vyplynuli zo sociálneho dialógu. Výbor sa domnieva, že uplatňovanie vnútornej a vonkajšej flexiistoty by sa malo vyváženým spôsobom zohľadniť vo výročných odporúčaní Komisie členským štátom.

4.4 Výbor berie na vedomie, že diskusia o posilnení všetkých štyroch zložiek flexiistoty bude pokračovať a vyústi do spoločnej konferencie všetkých zainteresovaných strán v roku 2011. Výbor súhlasí s tým, že **nový impulz flexiistoty** by mal byť výsledkom spoločného postupu európskych orgánov, mal by vychádzať zo spoločných zásad a opierať sa o reálne poznatky z národnej úrovne o tom, ako táto koncepcia v praxi prispieva k vytváraniu väčšieho počtu kvalitnejších pracovných miest a či garantuje dostatočnú ochranu pracovníkov, najmä tých v zraniteľnom postavení.

4.5 Výbor v tejto súvislosti oceňuje spoločný projekt európskych sociálnych partnerov v rámci ich viacročného pracovného programu na obdobie 2009 – 2011 ⁽¹⁴⁾, ktorý je zameraný na spôsoby, akými členské štáty realizujú koncepciu flexiistoty a akú úlohu v tomto procese zohrávajú sociálni partneri.

4.6 Hospodársky rast je aj naďalej hlavným hnacím motorom vytvárania pracovných miest. Výbor si preto všíma úzku prepojenosť Programu pre nové zručnosti a nové pracovné miesta s novým strategickým prístupom EÚ k inováciám, vytváraniu európskeho výskumného priestoru, budovaniu konkurencieschopných priemyselných základní, a to všetko pri využití plného potenciálu jednotného trhu EÚ.

4.7 Komisia však predpokladá, že hospodárska obnova bude pomalá a vytváranie pracovných miest sa môže oneskoriť. Ak chce EÚ splniť cieľ 75 % zamestnanosti a zabrániť rastu bez toho, aby sa vytvárali nové pracovné miesta, musí si uvedomiť, že je nevyhnutné určiť a zaviesť konkrétne politické opatrenia, ktoré v rámci sociálneho dialógu podnietia prijímanie do zamestnania, priebežné odborné vzdelávanie a flexibilnú pracovnú dobu a ktoré z kvality zamestnania urobia hlavný prvok flexiistoty.

⁽¹²⁾ Ú. v. EÚ C 132, 3.5.2011, s. 55.

⁽¹³⁾ „Európska stratégia pre oblasť zdravotného postihnutia 2010 – 2020: obnovený záväzok vybudovať Európu bez bariér“, KOM(2010) 636 v konečnom znení.

⁽¹⁴⁾ Spoločná štúdia európskych sociálnych partnerov s názvom „The implementation of Flexicurity and the role of the social partners“ (Realizácia flexiistoty a úloha sociálnych partnerov), vypracovaná v rámci spoločného pracovného programu sociálneho dialógu EÚ na roky 2009 – 2011.

4.8 EHSV si uvedomuje, že pre konkurencioschopnosť v Európe má kľúčový význam dobre fungujúci trh práce. Indikátormi merania pokroku by mali byť okrem iných: dlhodobá nezamestnanosť, nezamestnanosť mládeže a miera účasti na trhu práce.

4.9 Komisia navrhla **konceptiu jedinej zmluvy**, pričom o jej reálnom efekte sa v súčasnosti veľa diskutuje. EHSV sa v svojom stanovisku k iniciatíve Mládež v pohybe domnieva, že koncepcia jedinej zmluvy by mohla byť jedným z opatrení, ktoré by mohli prispieť k zmenšeniu rozdielov medzi „insidermi“ a „outsidermi“ na trhu práce. EHSV si pritom uvedomuje, že medzi členskými štátmi sú v otázke prístupu na trh práce značné rozdiely. Niektoré z tých najpružnejších systémov znemožňujú ľuďom akúkoľvek prácu, v iných sa vyskytujú ponuky krátkodobých pracovných zmlúv, ktoré sú príliš flexibilné a neposkytujú plnohodnotný prístup k sociálnym dávkam. Podľa EHSV je dôležité upozorniť na to, že opatrenia, ktoré budú prijaté, by mali ľuďom zabezpečiť stabilné pracovné zmluvy, ktoré bránia diskriminácii na základe veku, pohlavia či z akýchkoľvek iných dôvodov. Opatrenia, ktoré sa prijímajú, by však v žiadnom prípade nemali viesť k všeobecnému rozšíreniu nestabilných pracovných miest, ani k väčšej rigidnosti v oblasti organizácie práce v podnikoch. Podniky potrebujú rôznorodosť zmluvných úväzkov, aby si mohli prispôbiť pracovnú silu, pracovníci potrebujú flexibilitu na zosúladenie svojho pracovného a rodinného života.

4.10 EHSV môže podporiť návrh Komisie na vytvorenie **hlavných zásad na vytvorenie podmienok na tvorbu pracovných miest** vrátane sprievodných opatrení **Erasmus pre podnikateľov a prípravu učiteľov v otázkach súvisiacich s podnikateľským duchom**. Je však potrebné, aby členské štáty pretransformovali tieto zásady do konkrétnych opatrení, a to v záujme podnietenia nábora pracovnej sily, najmä pracovníkov s nízkou kvalifikáciou ⁽¹⁵⁾.

4.11 EHSV podporuje aj vytvorenie **Tripartitného sociálneho fóra**, ktoré sa po prvýkrát zišlo 10. – 11. marca 2011. Fórum by sa malo stať trvalou platformou na budovanie dôvery medzi sociálnymi partnermi a tvorcami politík.

4.12 **Európsky sociálny dialóg** a kolektívne vyjednávanie na národnej úrovni sú aj naďalej kľúčovými nástrojmi na zlepšovanie fungovania trhov práce a zlepšovanie pracovných podmienok.

Európski sociálni partneri odporúčajú vo svojej nezávislej dohode o inkluzívnych trhoch práce ⁽¹⁶⁾, aby členské štáty vytvorili a realizovali komplexné politiky na podporu trhov práce prístupných všetkým. Všade, kde je to možné a pri zohľadnení národných špecifik, musia byť sociálni partneri na príslušnej úrovni zapojení do opatrení zameraných na riešenie nasledujúcich otázok:

⁽¹⁵⁾ Podľa súčasných zistení OECD by zníženie príspevkov podnikom prinieslo zvýšenie zamestnanosti o 0,6 %.

⁽¹⁶⁾ Nezávislá dohoda Európskych sociálnych partnerov (2010): Inkluzívne trhy práce dohodnuté v rámci spoločného pracovného programu 2009 – 2011.

- rozsah a kvalita špecifických prechodných opatrení pre ľudí, ktorí sa na trhu práce stretávajú s ťažkosťami,
- efektívnosť služieb zamestnanosti a poradenských služieb v oblasti kariéry,
- vzdelávanie a odborná príprava,
- adekvátne investície do územného rozvoja,
- adekvátny prístup k doprave / starostlivosti / bývaniu / vzdelaniu,
- uľahčenie vzniku a rozvoj podnikov s cieľom maximalizovať potenciál na vytváranie pracovných miest v EÚ. Takisto by sa malo umožniť podnikateľom investovať do udržateľných podnikov, ktoré zlepšia životné prostredie,
- vytvorenie takých podmienok, aby boli systémy daní a dávok zamerané na pomoc ľuďom pri vstupe na trh práce, udržaní sa na ňom a rozvíjaní sa.

5. Poskytnúť ľuďom správne zručnosti pre zamestnanie

5.1 Výbor víta, že otázkam vzdelávania a situácii na trhu práce sa venuje pozornosť spoločne v jednom strategickom dokumente.

5.2 EHSV prispel k uznaniu vzdelania za základné ľudské právo mnohými stanoviskami, v ktorých uznáva, že hlavným cieľom vzdelávania je aj naďalej výchova slobodných a samostatných občanov s kritickým myslením, ktorí sú schopní prispievať k rozvoju spoločnosti.

5.3 EHSV tiež v niekoľkých stanoviskách ⁽¹⁷⁾ odporúča, aby sa EÚ a členské štáty na základe koncepcie začleňovania prostredníctvom vzdelávania zaviazali preskúmať politiky v oblasti vzdelávania, ich obsah, zameranie a štruktúru, ako aj pridelovanie zdrojov, aby sa tiež preskúmali (zaktualizovali) politiky v oblasti zamestnanosti, kvalitných verejných služieb a zohľadňovania špecifik (deti, ľudia s osobitnými potrebami, migranti atď.) a aby sa do všetkých politík začlenilo rodové hľadisko.

5.4 Väzba medzi vyššou úrovňou zručností pracovnej sily a vyššou zamestnanosťou je jednoznačná. Podľa prognózy centra Cedefop vznikne do roku 2020 16 miliónov pracovných miest vyžadujúcich vyššiu kvalifikáciu a zanikne 12 miliónov miest vyžadujúcich nižšiu alebo žiadnu kvalifikáciu. Výbor však ľutuje, že hoci Komisia uznáva význam aktualizácie a zvyšovania úrovne zručností, dostatočne nezdôrazňuje prepojenie medzi zručnosťami a produktivitou. Zvýšenie produktivity v Európe je nevyhnutné aj z dôvodu úbytku pracovnej sily. Výbor tiež konštatuje, že Komisia nenavrhuje žiadne opatrenie,

⁽¹⁷⁾ Ú. v. EÚ C 18, 19.1.2011, s. 18.

ako stimulovať zručnosti u pracovníkov s nízkou alebo žiadnou kvalifikáciou ani nehľadá dlhodobé riešenia na podporu zapojenia ľudí, ktorí potrebujú cielený prístup na to, aby mohli zvyšovať svoju kvalifikáciu a získať zamestnanie (napríklad ľudia s mentálnym postihnutím).

5.5 Výbor víta *panorámu zručností EÚ*, no domnieva sa, že program by mal klásť väčší dôraz na otázku lepšieho zosúladenia zručností s potrebami trhu práce, ako aj na odborné zručnosti pracovníkov s cieľom zvýšiť ich zamestnateľnosť. Komisia by nemala zohľadňovať len formálne štruktúry na vyhodnocovanie zručností. Účinným spôsobom, ako vyhodnotiť súčasné a budúce požiadavky týkajúce sa zručností, je úzka spolupráca medzi vzdelávacími inštitúciami, podnikmi a odborovými organizáciami.

5.6 Výbor vo svojom stanovisku na tému *Mládež v pohybe* podporil vytvorenie **Európskeho pasu zručností**. Výbor sa domnieva, že „existujúce pasy (*Europass* a *pas mládeže*) by mali byť zlúčené do jedného celkového nástroja, ktorý by na jednom formulári zahŕňal tradičný životopis, formálne vzdelávanie (*Europass*) a neformálne alebo informálne vzdelávanie. (...)Úspech európskeho pasu zručností bude závisieť – okrem iných faktorov – aj od toho, ako naň nazerajú zamestnávateľia a ako ho budú používať mladí ľudia, ktorí musia mať naďalej k dispozícii nevyhnutné opatrenia týkajúce sa poradenstva a podpory.“

5.7 Výbor považuje za zásadné vypracovanie komplexných stratégií celoživotného vzdelávania, a preto víta vypracovanie **európskej strategickej príručky**, ktorá stanoví rámec na realizáciu celoživotného vzdelávania, a obnovený **Akčný plán vzdelávania dospelých**.

5.8 Výbor podporuje aj ďalšie pripravované iniciatívy, ako je **európska klasifikácia zručností, kompetencií a povolání (ESCO)**, ktorá bude slúžiť ako spoločná platforma pre oblasť zamestnanosti, vzdelávania a odbornej prípravy, ako aj **reformu systému uznávania odborných kvalifikácií**. Z tohto dôvodu je mimoriadne dôležité preskúmať a prispôbiť vzdelávacie paradigmy v Európe, preskúmať vzdelávacie systémy, prehodnotiť vyučovacie a pedagogické metódy a výrazne investovať do kvalitného vzdelávania dostupného pre všetkých. Vzdelávacie systémy musia byť schopné pripraviť jedinca na to, aby dokázal reagovať na aktuálne výzvy trhu práce. Dôležitá je najmä úzka spolupráca s podnikmi. ESCO by malo byť zrozumiteľnejšie a použiteľnejšie predovšetkým pre MSP. Pripravovaná katalogizácia môže pôsobiť ako limitujúci faktor potrebnej flexibility pri kombinácii rôznych zručností nevyhnutných na plnenie stále nových alebo meniacich sa úloh, ktoré malé podniky pri obmedzenom počte pracovníkov musia realizovať.

5.9 V záujme lepšieho zladenia zručností a potrieb trhu práce výbor zdôrazňuje najmä možnú strategickú úlohu európskych odvetvových rád pre zamestnanosť a zručnosti (ESC). Tie sú jedinečnou platformou na mobilizáciu praktických skúseností rôznych spoločenských aktérov, ktoré rady tvoria, napríklad

pokiaľ ide o analýzu budúcich pracovných príležitostí a zručností a ich katalogizáciu (ESCO) alebo posudzovanie zmien, ktoré sa budú týkať niektorých profesijných zručností požadovaných pre konkrétne povolania⁽¹⁸⁾.

5.10 Výbor víta rozhodnutie Komisie preskúmať v spolupráci s členskými štátmi situáciu vysoko mobilných pracovníkov, najmä výskumných pracovníkov a pracovníčok, v záujme uľahčenia ich geografickej aj medziodborovej mobility a dokončenie európskeho výskumného priestoru do roku 2014.

5.11 Vítané je aj systematické úsilie Komisie reagovať na demografické zmeny a nedostatok niektorých kvalifikácií na európskych trhoch práce podporou legálnej ekonomickej migrácie v kontexte Štokholmského programu. Potenciálny prínos prisťahovalcov k dosiahnutiu plnej zamestnanosti bude čo najväčší vtedy, ak budú prisťahovalci, ktorí už majú zákonný pobyt v EÚ, lepšie integrovaní, najmä ak sa odstránia prekážky zamestnanosti, ako je diskriminácia či neuznávanie zručností a kvalifikácií, v dôsledku ktorých prisťahovalcom hrozí riziko nezamestnanosti a sociálneho vylúčenia. V tomto smere bude iste prínosom avizovaný **nový program pre integráciu**.

5.12 Výbor tiež opakovane upozorňuje na uznávanie výsledkov neformálneho vzdelávania, ako to zdôraznil v už spomínanom stanovisku na tému „Mládež v pohybe“. Diskusia o spôsoboch uznávania by sa mala zamerať aj na kvalitu vzdelania a odbornej prípravy, jej sledovanie a dohľad nad ňou. Všetky opatrenia na podporu uznávania neformálneho vzdelávania by mali byť prínosné pre všetkých.

6. Zlepšovanie kvality práce a pracovných podmienok

6.1 Komisia vo svojom oznámení uvádza plnú zamestnanosť ako cieľ. Túto skutočnosť treba chápať tak, že ide o lepšiu kvalitu práce a lepšie pracovné podmienky.

6.2 V záveroch piateho prieskumu pracovných podmienok agentúry EUROFOUND⁽¹⁹⁾ sa uvádza: „zabezpečenie kvality práce a pracovných miest je zásadným predpokladom dosiahnutia [cieľov stratégie Európa 2020].“ Závěry obsahujú aj súhrn niektorých súčasných trendov európskeho trhu práce. V rámci pozitívnych aspektov sa uvádza, že štandardná pracovná doba (40 hodín) je stále normou pre väčšinu pracovníkov a že do roku 2007, keď vypukla celosvetová kríza, sa zvyšoval podiel pracovných zmlúv na dobu neurčitú. Uvádza sa však aj skutočnosť, že od tej doby vzrástla dočasnosť pracovných miest a intenzita práce a že veľké množstvo Európanov sa obáva straty zamestnania pred dovŕšením veku 60 rokov.

⁽¹⁸⁾ Ú. v. EÚ C 132, 3.5.2011, s. 26; Ú. v. EÚ C 347, 18.12.2010, s. 1 a Ú. v. EÚ C 128, 18.5.2010, s. 74.

⁽¹⁹⁾ Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok, 5. prieskum, <http://www.eurofound.europa.eu>.

6.3 Dosah celosvetovej hospodárskej krízy na trh práce nás bude pravdepodobne dlhodobo sprevádzať. Výbor preto navrhuje, aby Komisia vo svojich úvahách o opätovnom otvorení diskusie o kvalite zamestnania a pracovných podmienok zohľadnila výsledky piateho prieskumu agentúry EUROFOUND o pracovných podmienkach (pozitívne výsledky, pretrvávajúce problémy a problémy spôsobené krízou).

6.4 Prioritou je vytváranie kvalitných pracovných miest. Členské štáty by mali pristúpiť k reformám trhu práce, aby podporili rast a prispeli k rovnováhe medzi ponukou a dopytom.

6.5 Analýza efektívnosti právnych predpisov EÚ v sociálnej oblasti, ktorú navrhuje Komisia, by mala byť z tohto hľadiska zameraná najmä na podporu úsilia členských štátov v uskutočňovaní reforiem, ktoré sú v súlade s prioritou vytvárania kvalitných pracovných miest.

6.6 Pokiaľ ide o *smernicu o vysielaní pracovníkov*, EHSV víta úsilie Komisie podporiť jej jednotné a náležité uplatňovanie, posilnenie administratívnej spolupráce medzi členskými štátmi, zavedenie elektronického informačného systému (IMI) a dodržiavanie pracovných noriem členských štátov, pričom by sa dodržiavali vnútroštátne pracovno-právne predpisy a Charta základných práv Európskej únie.

6.7 Za posledných 20 rokov výrazne stúpla intenzita práce. Štúdie Európskej agentúry pre bezpečnosť práce a ochranu zdravia pri práci realizované v rámci Stratégie Spoločenstva pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci upozornili na nové a budúce riziká, ako je pracovný stres, ťažkosti týkajúce sa svalovej a kostrovej sústavy, násilie a obťažovanie na pracovisku. Pokiaľ ide o preskúmanie *právnych predpisov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*, výbor zastáva názor, že musí byť predmetom dialógu a dohôd so sociálnymi partnermi. Dôraz by sa mal klást predovšetkým na dôsledné uplatňovanie existujúcich nástrojov, zlepšovanie osvetu a asistenciu pracovníkom a podnikom.

6.8 Pokiaľ ide o aktivity iniciované v oblasti *konzultácií a informácií*, EHSV podporuje pripravovanú konzultáciu európskych sociálnych partnerov v súvislosti s vytvorením *európskeho rámca pre reštrukturalizáciu*. Prostredníctvom takéhoto dialógu bude možné stanoviť, či existujúce smernice vytvárajú primeraný rámec na konštruktívny dialóg medzi vedením, odborovými organizáciami a zástupcami zamestnancov na podnikovej úrovni.

6.9 Výbor zastáva názor, že Komisia, pokiaľ ide o preskúmanie smerníc o práci na *čiasťový pracovný úväzok a práci na dobu určitú*, ktoré vychádzajú zo spoločných dohôd európskych sociálnych partnerov a ktoré boli dosiaľ užitočným

nástrojom na prehlbovanie vnútornej flexibility, musí zistiť, či európski sociálni partneri považujú preskúmanie týchto smerníc za potrebné.

7. Finančné nástroje EÚ

7.1 V čase konsolidácie verejných rozpočtov sa musí Európska únia a členské štáty sústrediť na lepšie využívanie fondov EÚ a zároveň v rámci tejto politiky uprednostňovať vytváranie pracovných príležitostí a zvyšovanie odborných kvalifikácií. Politika súdržnosti nepochybne prispieva k rozvoju zručností a vytváraniu pracovných miest, vrátane expandujúcej oblasti ekologickej ekonomiky. Stále existuje priestor na lepšie využívanie potenciálu európskych finančných nástrojov, ktoré podporujú reformy v oblasti zamestnania, vzdelávania a odbornej prípravy.

7.2 Výbor preto podporuje Komisiu, ktorá apeluje na členské štáty, aby zamerali intervencie z Európskeho sociálneho fondu (ESF) a ostatných fondov na štyri priority uvedené v tomto oznámení a na opatrenia a reformy, ktoré z nich môžu vyplývať, a prispeli tak k dosiahnutiu cieľov *programu a národných cieľov vychádzajúcich zo stratégie Európa 2020*.

7.3 Dôležitý je najmä ESF, ktorý bude prínosom vo všetkých sledovaných oblastiach. ESF môže prispieť k podpore jednotlivých pilierov flexiistoty, predvídaníu a rozvoju kvalifikácií, rozvoju inovatívnych foriem organizácie práce, vrátane ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, podpore podnikania a zakladaniu podnikov či podpore pracovníkov so zdravotným postihnutím a niektorých znevýhodnených skupín na trhu práce alebo skupín ohrozených sociálnym vylúčením.

7.4 Mnohé odporúčania výboru sú uvedené v stanovisku o budúcnosti ESF ⁽²⁰⁾. Výbor v stanovisku okrem iného uvádza: „*V snahe o podporu hospodárskej obnovy a hospodárskeho rastu Európskej únie by sme sa mali poučiť zo spôsobu využívania ESF. Mali by sme teda viac podporovať malé a stredné podniky, veľmi malé podniky a subjekty sociálnej ekonomiky, pričom by sme mali prihliadať na ciele ESF, a zároveň by sme sa mali usilovať o zlepšenia v sociálnej oblasti, pokiaľ ide o udržanie a vytváranie kvalitných pracovných miest, ako aj o sociálne začlenenie, hlavne prostredníctvom práce.*“

7.5 Pokiaľ ide o budúci rozpočet EÚ, výbor v uvedenom stanovisku ďalej apeluje: „*ESF je tým najvhodnejším nástrojom na podporu implementácie európskej stratégie zamestnanosti. V súčasnej hospodárskej situácii musí ESF aj naďalej fungovať ako dôležitý strategický a finančný nástroj a musí sa naň vyčleniť viac prostriedkov, primeraných narastajúcim výzvam, ktoré bude musieť riešiť (napr. vyššia miera nezamestnanosti). Malo by sa zohľadniť navyšenie všeobecného rozpočtu EÚ o prinajmenšom 5,9 %, ktoré navrhla Európska komisia v súlade s celkovým zvýšením rozpočtu EÚ na rok 2011.*“

⁽²⁰⁾ Ú. v. EÚ C 132, 3.5.2011, s. 8.

7.6 Výbor oceňuje doterajší prínos a výsledky programu EÚ PROGRESS implementovaného strategickým rámcom 2007 – 2013 pre zamestnanosť a sociálnu solidaritu. Zároveň víta, že v rámci revízie svojich finančných nástrojov Komisia otvorila verejnú konzultáciu aj o štruktúre, pridanej hodnote, krokoch, rozpočte a implementácii nástupníckeho nástroja programu PROGRESS, ktorý by reagoval na nové výzvy, ktorým bude EÚ čeliť v sociálnej oblasti a oblasti zamestnanosti.

V Bruseli 13. júla 2011

Predseda
Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru
Staffan NILSSON
