



**RADA
EVROPSKÉ UNIE**

**Brusel 27. dubna 2012
(OR. en)**

9309/12

**SOC 317
ECOFIN 370
EDUC 99
JEUN 37
COMPET 221
MI 272**

PRŮVODNÍ POZNÁMKA

Odesílatel: Jordi AYET PUIGARNAU, ředitel,
za generální tajemnici Evropské komise

Datum přijetí: 20. dubna 2012

Příjemce: Uwe CORSEPIUS, generální tajemník Rady Evropské unie

Č. dok. Komise: COM(2012) 173 final

Předmět: Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému
hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů
Na cestě k hospodářské obnově vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních
míst

Delegace naleznou v příloze dokument Komise COM(2012) 173 final.

Příloha: COM(2012) 173 final



EVROPSKÁ KOMISE

V Bruselu dne 18.4.2012
COM(2012) 173 final

**SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

Na cestě k hospodářské obnově vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst

{SWD(2012) 90 final}

{SWD(2012) 92 final}

{SWD(2012) 93 final}

{SWD(2012) 95 final}

{SWD(2012) 96 final}

{SWD(2012) 97 final}

{SWD(2012) 98 final}

{SWD(2012) 99 final}

{SWD(2012) 100 final}

SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ

Na cestě k hospodářské obnově vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst

Úvod

Jedním z cílů, které si klade strategie „Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“¹, je dosáhnout do roku 2020 75% zaměstnanosti mezi lidmi ve věku 20–64 let. Má-li být tento cíl dosažen, zaměstnanost v EU se bude muset zvýšit o 17,6 milionů pracovních míst. Míra zaměstnanosti však během krize poklesla na 68,9 % (jedná se o údaj z třetího čtvrtletí roku 2011)², přičemž nezaměstnanost v EU od počátku roku 2010 trvale přesahuje úroveň 9,5 %: v únoru 2012 se vyšplhala až na hranici 10,2 %. Přestože v polovině roku 2011 bylo zaznamenáno 1,5 milionu nových pracovních míst, tento nárůst zdaleka nemohl vyvážit ztrátu 6 milionů pracovních míst, ke které v EU došlo od roku 2008. Zpomalení růstu, ke kterému dochází od poloviny roku 2011, méně příznivý výhled na rok 2012³ a zvětšující se rozdíly mezi členskými státy a regiony přispívají k prohlubování problémů v oblasti zaměstnanosti, sociálního začlenění a boji proti chudobě.⁴

Kromě recese očekávané v některých zemích a vleklé krize veřejného dluhu se hospodářské činnosti v Evropě mění v důsledku dlouhodobějších procesů strukturální transformace, které mají vliv na relativní konkurenceschopnost Evropy v globálním hospodářství, jako je nezbytnost přechodu na zelené, nízkouhlíkové hospodářství účinně využívající zdroje, demografické stárnutí spolu s komplexními migračními toky a rychlé technologické změny spolu s nástupem velkých rozvíjejících se ekonomik. Tyto strukturální změny ovlivňují a budou i nadále různými způsoby ovlivňovat trhy práce, zejména pokud jde o vytváření a zachování pracovních míst. Má-li konkurenceschopnost evropské ekonomiky navzdory těmto skutečnostem růst, je třeba vytvořit dynamické a inkluzivní trhy práce, kde lidé budou mít požadované dovednosti.

V článku 3 Smlouvy se stanoví, že cílem EU je dosažení úplné zaměstnanosti a sociální soudržnosti. Tyto cíle jsou nejenom hlavním zájmem občanů EU, ale také klíčovým tématem strategie Evropa 2020. Vyhledy na růst zaměstnanosti do značné míry závisí na schopnosti EU vytvářet hospodářský růst prostřednictvím vhodných makroekonomických, průmyslových a inovačních politik. Je zároveň zřejmé, že pro posílení hospodářské obnovy vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst jsou třeba takové politiky zaměstnanosti, které vytvoří příznivé podmínky pro vytváření pracovních míst, usnadní pozitivní přechody, zvýší nabídku pracovní síly a přizpůsobí její dovednosti, stejně jako její zeměpisné rozložení, potřebám trhu práce. Kromě toho, že přispějí k hospodářské obnově v krátkodobém horizontu, jsou politiky zaměstnanosti taktéž součástí nezbytných sociálních investic, které v dlouhodobém horizontu

¹ Sdělení Komise „Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“, KOM(2010) 2020 ze dne 3. března 2010; závěry Evropské rady ze dne 17. června 2010.

² Čtvrtletní přezkum sociální situace a zaměstnanosti v EU, březen 2012.

³ Podle prozatímní prognózy útvarů Komise z února 2012 dojde v EU v roce 2012 ke stagnaci HDP a eurozónu čeká mírná recese.

⁴ Doprovodný pracovní dokument útvarů Komise „Trendy a problémy na trhu práce“.

zabrání vytváření větších sociálních a rozpočtových nákladů⁵. Roční analýza růstu EU na rok 2012 vybízí k přijetí účinných opatření zaměřených na urychlení tvorby pracovních míst a zajištění hospodářské obnovy vedoucí k intenzivnímu růstu pracovních míst. Tato zpráva našla živou odezvu u prezidentů a předsedů vlád během letošního jarního zasedání Evropské rady.⁶

Cílem tohoto sdělení je doplnit priority roční analýzy růstu o střednědobé pokyny k politikám zaměstnanosti, a to se zřetelem na cíle strategie Evropa 2020 v oblasti zaměstnanosti. Toto sdělení se opírá o hlavní směry politik zaměstnanosti⁷, stanoví opatření, kterým je ve stávající situaci třeba věnovat zvláštní pozornost a usiluje o nastolení důvěry mezi všemi zúčastněnými stranami, která je nezbytná pro uskutečnění reformem v oblasti zaměstnanosti. Toto sdělení zároveň reaguje na výzvu Evropské rady⁸, která navrhuje podpořit novou správu ekonomických záležitostí důkladnějším monitorováním politik týkajících se zaměstnanosti a sociálních politik, zvláště pak těch, které mohou mít dopad na makroekonomickou stabilitu a hospodářský růst⁹.

K tomuto dokumentu se vztahuje několik pracovních dokumentů útvarů Komise, které se zabývají oblastmi, ve kterých politiky zaměstnanosti hraničí s řadou dalších oblastí politik zaměřených na podporu inteligentního a udržitelného růstu podporujícího začlenění. Tento balíček opatření v oblasti zaměstnanosti je nejenom krokem vpřed při provádění stěžejní iniciativy strategie Evropa 2020 týkající se „nových dovedností a pracovních míst“, ale díky vyšší součinnosti opatření přispívá k uskutečnění dalších stěžejních iniciativ, jako je „Digitální agenda pro Evropu“, „Unie inovací“, „Mládež v pohybu“, „Evropa účinněji využívající zdroje“, „Průmyslová politika pro éru globalizace“ a „Evropská platforma pro boj proti chudobě“. Zmíněný balíček kromě toho ilustruje, jak lze uvolnit prostředky z rozpočtu EU, zejména Evropského sociálního fondu, na podporu reformem trhu práce a přispět k realizaci nezbytných investic v době hospodářského poklesu.

Ačkoliv dynamiku trhu práce je třeba vytvářet především na vnitrostátních úrovních, toto sdělení mobilizuje nástroje EU na podporu hospodářské obnovy vedoucí k růstu pracovních míst. Zabývá se jak poptávkou, tak nabídkou trhu práce, a je dalším krokem na cestě k vytvoření skutečně funkčního trhu práce EU.

1. PODPORA VYTVÁŘENÍ PRACOVNÍCH MÍST

Podpora vytváření nových pracovních míst a (pře)rozdělování pracovní síly by se měla zaměřit na udržitelný růst činností, odvětví a podniků, zejména mezi malými a středními podniky¹⁰. Politiky zaměstnanosti se musí dále zaměřovat na zlepšování produktivity i zaměstnanosti a přispívat tak k takovému rozdělení lidských zdrojů, které bude odpovídat

⁵ V prohlášení členů Evropské rady ze dne 30. ledna 2012 se uvádí: „Obnovení růstu a zvýšení zaměstnanosti bude dosaženo pouze v případě, že budeme uplatňovat soudržný a komplexní přístup, který v sobě bude spojovat inteligentní fiskální konsolidaci neomezující investice do budoucího růstu, zdravé makroekonomické politiky a strategii aktivní politiky zaměstnanosti, jež zachovává sociální soudržnost.“

⁶ Závěry Evropské rady ze dne 1.–2. března 2012.

⁷ Rozhodnutí Rady 2010/707/EU ze dne 21. října 2010 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států.

⁸ Závěry Evropské rady ze dne 9. prosince 2011.

⁹ Závěry Evropské rady ze dne 9. prosince 2012.

¹⁰ V období 2002–2010 činil podíl malých a středních podniků na čistém růstu zaměstnanosti 85 %.

ekonomickým a sociálním potřebám uvedeným ve strategii Evropa 2020; musí také přispět k dosažení rovnováhy mezi obchodovatelnými (*tradable*) a neobchodovatelnými (*non-tradable*) odvětvími. Měly by také vést ke zlepšení situace na trhu práce, pokud jde o zranitelnější skupiny ve společnosti, jako jsou mladí lidé, ženy, zaměstnanci s nižší kvalifikací, starší osoby nebo příslušníci menšin. Průřezová opatření odrážející hlavní strukturální hospodářské výzvy, kterým Evropa čelí, musí být doplněny o konkrétní akce v těch odvětvích, která mají obzvláště silný potenciál hospodářského růstu, jenž vede k intenzivní tvorbě pracovních míst.

1.1. Intenzifikace vytváření pracovních míst ve všech hospodářských odvětvích jako výsledek podpory poptávky po pracovní síle

Politiky zaměstnanosti pomáhají vytvářet příznivé podmínky pro vytváření pracovních míst a za tím účelem mohou mobilizovat rozpočet EU (zvláště pak Evropský sociální fond)¹¹. Kromě opatření na straně nabídky, jako jsou investice do dovedností a aktivace pracovní síly, a služeb sladování nabídky a poptávky, existuje také řada nástrojů, které mají pozitivní dopad na poptávku po pracovní síle. Lze například:

- **Zaměřit dotace na nábor pracovníků na nové náborů.** Dotace na nábor pracovníků se v členských státech v rozsáhlé míře využívají jako způsob zmírnění dopadů nezaměstnanosti vyvolané hospodářskou krizí a jsou obvykle zaměřeny na znevýhodněné skupiny. Vytváření správných druhů pobídek a dotací na nábor pracovníků by mělo motivovat zaměstnavatele k *novým* náborům, tj. k vytváření pracovních míst, která by jinak nevznikla. Zaměření na zranitelné skupiny, jako jsou mladí lidé nebo dlouhodobě nezaměstnaní, může mít pozitivní dopad zvláště v případech propojení dotací na nábor pracovníků s dalším úsilím o pomoc cílové populaci.
- **Snížit daňové zatížení práce způsobem, který se neprojeví na příjmech do státní pokladny**¹², tj. přechodem na environmentální a spotřební daně a daně z nemovitosti doprovázeným řádným monitorováním redistribučních dopadů. V mnoha členských státech existuje prostor pro snížení zaměstnavatelských příspěvků na sociální zabezpečení, jež představují největší část daňového zatížení. Očekává se, že snižování zaměřené na nejzranitelnější skupiny – především na osoby s nízkými příjmy – bude mít také v dlouhodobějším horizontu pozitivní dopad na jejich zaměstnanost a stane se tak oblíbeným nástrojem pro zvýšení poptávky po pracovní síle. Návrh a realizaci takového opatření je však třeba pečlivě připravit, aby nedošlo k negativnímu dopadu na zaměstnanost skupin, jež se nacházejí těsně za hranicí způsobilosti pro takové opatření. Kromě toho existuje riziko umrtvených ztrát, pokud snížení nebudou řádně zaměřena.
- **Propagovat a podporovat samostatnou výdělečnou činnost, sociální podniky a zakládání nových podniků.** Uchazeči o práci, kteří chtějí založit a provozovat podnik, mohou narážet na značné překážky, ať už jde o nedostatečné odborné nebo

¹¹ Musí být zajištěn soulad s pravidly pro státní podporu EU a reflektovány možnosti, které tato pravidla poskytují v oblasti podpory zaměstnanosti. Viz především články 15, 16, 40–42 obecného nařízení o blokových výjimkách, Úř. věst. L 214, 9.9.2008.

¹² Ze sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Plán přechodu na konkurenceschopné nízkouhlíkové hospodářství do roku 2050“, (KOM(2011) 112), vyplývá, že použití příjmů z dražeb emisních povolenek v rámci systému ETS a daní z CO₂ na snížení pracovních nákladů by mělo pozitivní dopad na zaměstnanost.

podnikatelské dovednosti a možnosti poradenství nebo o obtížný přístup k finančním zdrojům. Podpora podnikatelského ducha, širší škála podpůrných služeb při zakládání nových podniků a lepší dostupnost mikrofinancování, stejně jako systémy konverze dávek v nezaměstnanosti na granty na podporu zakládání nových podniků, hrají důležitou úlohu při usnadňování samostatné výdělečné činnosti a vytváření nových pracovních míst. Podpora by měla být zaměřena na skupiny s největším potenciálem, jako jsou nezaměstnaní pracovníci s odbornými znalostmi, ženy nebo mladí lidé, a měla by stavět na úzké spolupráci mezi službami zaměstnanosti, podpůrnými službami pro podniky a poskytovateli finančních zdrojů. Subjekty sociální ekonomiky a **sociální podniky** jsou důležitou hybnou silou při inkluzivním vytváření pracovních míst a v sociální inovaci a vyžadují zvláštní podporu, včetně podpory prostřednictvím veřejných zakázek a přístupu k finančním prostředkům.

- **Zasazovat se o převod neformální a nenahlášené práce v řádné zaměstnání.** Nenahlášené zaměstnávání je nezákonné. Vede ke snížení příjmů z daní a sociálního zabezpečení, a má tedy závažné dopady na rozpočet. Má také nepříznivý dopad na produktivitu a pracovní normy, rozvoj dovedností a celoživotní učení; nezakládá důchodová práva a neumožňuje přístup ke zdravotní péči. Prevence a boj s nenahlášeným zaměstnáváním, řádné provádění směrnice 2009/52/ES o sankcích a neoprávněném zaměstnáváním, ale také pomoc nenahlášeným pracovníkům s integrací na regulérním trhu práce pomáhají v procesu fiskální konsolidace, při vytváření rovných podmínek pro podniky a při zvyšování kvality zaměstnání. Také v této oblasti je třeba zlepšit spolupráci mezi členskými státy.
- **Zvýšit čistou mzdu.** Řada členských států využívá systém dávek poskytovaných zaměstnancům (*in-work benefits*) ke zmírnění chudoby zaměstnaných osob nebo na podporu řádné zaměstnanosti. Společným rysem těchto systémů je zaměření na osoby nebo domácnosti s nízkými příjmy a postupné ukončování podpory ruku v ruce s nárůstem příjmů z výdělečné činnosti. Vyšší čistá mzda je motivací pro méně kvalifikované pracovníky a na dané úrovni mzdy umožňuje zaměstnavatelům snazší zaplnění volných míst díky mzdovému tlaku. Při navrhování dávek pro zaměstnané je však třeba myslet na to, aby se příjemci těchto dávek nedostali do pastí nízkých příjmů. Pozitivních dopadů je dosaženo v situacích, kdy na nejnižší úrovni distribuce příjmů existují významné příjmové nerovnosti.
- **Modernizovat systémy stanovování mezd, aby bylo dosaženo souladu mezi vývojem mezd a produktivitou a došlo k intenzivnější tvorbě pracovních míst.** Systémy stanovování mezd, které zajistí, že růst reálné mzdy bude odrážet vývoj produktivity a podmínky místního trhu práce, jsou nezbytnou podmínkou pro zajištění toho, že se růst výstupu náležitě odrazí v rostoucí poptávce po pracovní síle, a tedy v důsledku i v tvorbě pracovních míst. V souladu s vnitrostátními postupy kolektivního vyjednávání by vývoj mezd měl odrážet konkurenční postavení členských států. Přestože modernizace systémů stanovování mezd nebo jejich úprava může být v některých odvětvích nebo členských státech nezbytná, cílené zvyšování, které pomůže udržet celkovou poptávku, by mělo být proveditelné v případech, kdy vývoj mezd výrazně zaostává za vývojem produktivity.

1.2. Využívání potenciálu vytváření pracovních míst v klíčových odvětvích

Dnešní Evropa čelí rozsáhlým strukturálním změnám, které již byly identifikovány v rámci strategie Evropa 2020. Mezi tyto změny patří především přechod na zelené, nízkouhlíkové

hospodářství účinně využívající zdroje, demografické stárnutí naší společnosti a rychlý technologický pokrok. Má-li se naše ekonomika vyrovnat s těmito výzvami a proměnit je v příležitosti, musí v průběhu následujícího desetiletí projít zásadní proměnou. Zásadní transformace ekonomiky povede ke zvýšení konkurenceschopnosti, poskytne důležité zdroje pro růst a vytváření pracovních míst a zároveň přispěje k řešení hospodářských a sociálních potřeb. V rámci roční analýzy růstu EU na rok 2012 byly identifikovány tři hlavní oblasti, které představují významný potenciál, pokud jde o tvorbu pracovních míst:

- **Zaměstnanost v zelené ekonomice roste** i v době hospodářské recese a očekává se, že poroste i nadále: v samotném odvětví energetické účinnosti a obnovitelné energie je možné vytvořit do roku 2020 pět milionů pracovních míst¹³. Díky rozvoji trhů s produkty a službami, výzkumu a vývoji a inovační politice, novým regulačním rámcům a nástrojům trhu budou naše průmyslové a hospodářské struktury energeticky účinnější, což povede k nutnosti nového vymezení mnoha pracovních míst v téměř všech odvětvích. Odvětví vysokouhlíkového hospodářství bude přecházet na nízkouhlíkové hospodářství, které účinně využívá zdroje, mnohá místa v těchto odvětvích budou transformována a vytvoří se nová pracovní místa v zelených a nízkouhlíkových odvětvích; tato změna se ale nedotkne všech území stejným způsobem. Zatímco přechod k zelené ekonomice, jež účinně využívá zdroje, bude zpočátku prospěšný především pro pracovníky s vysokou kvalifikací, modernizovaná a trvale udržitelná výroba a služby povedou postupem času k vytvoření množství pracovních míst pro pracovníky se střední kvalifikací; osoby s nízkou kvalifikací a starší pracovníci se budou muset novým podmínkám přizpůsobit. Podpůrné trhy práce a koncepce potřeb v oblasti dovedností jsou nezbytným základem pro podporu a rozvoj zelené a nízkouhlíkové ekonomiky, jak dokládá doprovodný pracovní dokument útvarů Komise¹⁴. Úspěšné řízení tak významného přechodu vyžaduje společné úsilí EU a členských států.
- **Zaměstnanost v odvětvích zdravotní a sociální péče EU rychle roste** v důsledku stárnutí obyvatelstva a rozšiřování služeb s cílem zvýšit kvalitu a uspokojit rostoucí poptávku po individuálně zaměřených a profesionálních sociálních službách. Velikost těchto odvětví a jejich rychlý růst (rovnající se dvojnásobku celkového růstu zaměstnanosti) naznačuje, že i v nadcházejících letech budou klíčovým zdrojem nových pracovních míst. Chtějí-li tato odvětví plně využít svého potenciálu v oblasti vytváření pracovních míst, musí překonat řadu překážek: mezi ně patří rostoucí nedostatek kvalifikovaného zdravotnického personálu, stárnutí pracovní síly ve zdravotnictví a nedostatek nových pracovních sil, které by nahradily zdravotníky odcházející do důchodu, nutnost vytvořit nová schémata zdravotní péče pro boj s mnohočetnými chronickými onemocněními, rostoucí využívání technologií vyžadujících nové kombinace dovedností a nerovnováha v oblasti úrovní dovedností a pracovních modelů. Nábor pracovníků a jejich setrvání v zaměstnání kromě toho ohrožují náročné pracovní podmínky a nízké a pomalu rostoucí mzdy. Udržení náležité nabídky a kvality zdravotnických služeb v podmínkách přísných rozpočtových omezení znamená sociální výzvu i výzvu v oblasti zaměstnání a je

¹³ Na základě různých modelů by provádění opatření v oblasti energetické účinnosti mohlo do roku 2020 vést k vytvoření nebo udržení dvou milionů zelených míst; v odvětví obnovitelné energie je tento potenciál odhadován na tři miliony. Viz doprovodný pracovní dokument útvarů Komise „Využití potenciálu zeleného růstu pro oblast zaměstnanosti“.

¹⁴ Doprovodný pracovní dokument útvarů Komise „Využití potenciálu zeleného růstu pro oblast zaměstnanosti“.

zdokumentováno v doprovodném pracovním dokumentu útvarů Komise s názvem „Akční plán pro zaměstnanost v oblasti zdravotní péče v EU“¹⁵. V důsledku demografických změn a změn v rodinných modelech a potřeby lepší koordinace pracovního a rodinného života vznikají nové služby týkající se široké škály aktivit, které jsou zdrojem nových pracovních míst. O tomto tématu pojednává další doprovodný pracovní dokument útvarů Komise o využití potenciálu osobních služeb a služeb pro domácnost v oblasti zaměstnanosti, o kterém se zahajuje veřejná diskuse¹⁶.

- **Poptávka po odbornících na informační a komunikační technologie stále roste.** Zaměstnanost v oborech informačních a komunikačních technologií zaznamenala přibližně tříprocentní roční nárůst, přičemž poptávka po pracovní síle převyšuje nabídku. Vývoj a zavádění aplikací informačních a komunikačních technologií bude rozhodujícím faktorem, má-li se zvýšit konkurenceschopnost evropských podniků v globálním měřítku. Úspěch v této oblasti povede také ke zvýšení zaměstnanosti. Zlepšení dovedností evropských podniků a pracovníků při práci s informačními a komunikačními technologiemi bude vyžadovat značné úsilí, které se dotkne vzdělávání, oblasti politik pro rozvoj dovedností pracovníků a infrastruktury, jak je uvedeno v příslušném doprovodném pracovním dokumentu útvarů Komise¹⁷.

1.3. Uvolnění prostředků z fondů EU pro vytváření pracovních míst

Fondy politiky soudržnosti (ESF, EFRR a Fond soudržnosti), Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EZFRV) a Evropský námořní a rybářský fond jsou důležitými zdroji investic do dosažení udržitelného růstu a vytváření pracovních míst. Přispívají k posílení ekonomické, sociální a územní soudržnosti Unie. Pro období 2014–2020 Komise navrhla přizpůsobit tyto finanční nástroje cílům strategie Evropa 2020¹⁸. Je nezbytně nutné, aby národní, regionální a místní orgány využívaly zdroje plně a s maximálními výsledky: jediné tak může Evropa rozvinout a uskutečnit svůj hospodářský potenciál a stimulovat zaměstnanost a produktivitu.

Z **Evropského sociálního fondu** (ESF) jsou spolufinancována opatření zaměřená na oživení pracovního trhu, včetně dotací na nábor pracovníků, vzdělávacích kurzů pro podnikatele a odborně vzdělávacích kurzů a programů mikrofinancování, jakož i podoba a zavádění politik zaměstnanosti v celé EU. Komise navrhla, aby minimální podíl financování z ESF na období 2014–2020 činil nejméně 84 miliard EUR; tyto prostředky budou určeny na investiční priority jako jsou: přístup k zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání a lidi bez práce, udržitelná integrace mladých lidí, kteří nepracují ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy (tzv. „NEET“) na trhu práce (také prostřednictvím „záruk pro mladé“), samostatná výdělečná činnost, podnikání a zakládání podniků a vzdělávání a investice do sociálního začlenění a budování kapacit ve veřejné správě.

¹⁵ Doprovodný pracovní dokument útvarů Komise „Akční plán pro zaměstnanost v oblasti zdravotnictví v EU“.

¹⁶ Doprovodný pracovní dokument útvarů Komise „Využití potenciálu osobních služeb a služeb pro domácnost v oblasti zaměstnanosti“.

¹⁷ Doprovodný pracovní dokument útvarů Komise „Využití potenciálu informačních a komunikačních technologií pro oblast zaměstnanosti“.

¹⁸ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Rozpočet – Evropa 2020“ (část I), KOM(2011) 500 ze dne 29. června 2011.

Príspevek **Evropského fondu pro regionální rozvoj** (EFRR) na vytváření pracovních míst v období 2014–2020 bude posílen koncentrací zdrojů, jak již bylo navrženo, v oblasti výzkumu, technologického rozvoje, podpory konkurenceschopnosti malých a středních podniků a podpory přechodu na nízkouhlíkové hospodářství, včetně podpory obnovitelných energií a energetické účinnosti; finanční prostředky půjdou také do odvětví IKT a doplní financování z ESF na podporu zaměstnanosti a mobility pracovní síly: poskytuje například finanční prostředky na vzdělávání, odbornou přípravu, služby zaměstnanosti, podporuje samostatnou výdělečnou činnost a zakládání podniků.

Evropský nástroj mikrofinancování Progress podporuje samostatnou výdělečnou činnost a mikropodniky poskytováním záruk a financovaných investic pro mikrofinanční zprostředkovatele v celé EU. Očekává se, že financování za období mezi lety 2007–2013 umožní mikroúvěry ve výši až 500 milionů EUR; Komise navrhla rozšířit financování na období 2014–2020, aby se zlepšila situace na opomíjených segmentech trhu a přístup k financování pro sociální podniky. Dostupnost mikrofinancování je také podporována řadou revolvingových nástrojů spolufinancovaných z EFRR nebo ESF.

Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci, jehož pokračování v období 2014–2020 Komise rovněž navrhla, pomáhá řídit procesy restrukturalizace prostřednictvím spolufinancování opatření týkající se rekvalifikací a hledání zaměstnání pro pracovníky, kteří byli postiženi rozsáhlými propouštěním v důsledku změn ve struktuře světového obchodu.

Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EZFRV) podporuje diversifikaci pracovních míst v jiných než zemědělských činnostech a rozvoj malých venkovských podniků, včetně investic do dovedností, přenos znalostí a pomoc pro mladé zemědělce v začátcích podnikání.

Evropský rybářský fond, který bude v období 2014–2020 včleněn do jednotného **Evropského námořního a rybářského fondu**, podporuje přechod na udržitelný rybolov a diversifikaci místních ekonomik, a to i prostřednictvím odborných školení a podporou malých podniků.

VYTVÁŘENÍ PRACOVNÍCH MÍST

Komise navrhuje:

- **Soubor klíčových opatření v oblasti zaměstnanosti pro zelenou ekonomiku;**
- **Akční plán pro zaměstnanost v oblasti zdravotní péče;**
- **Soubor klíčových opatření pro zaměstnanost v oblasti IKT.**

Všechny tyto návrhy jsou přiloženy k tomuto sdělení a dále rozpracovány v příslušných pracovních dokumentech útvarů Komise.

Komise zahajuje:

- konzultaci o potenciálu kvalitních pracovních příležitostí v oblasti osobních služeb a služeb v domácnosti;
- konzultaci o zřízení platformy EU mezi inspektoráty práce a dalšími subjekty pověřenými dohledem za účelem boje proti nenahlášenému zaměstnávání, jejímž cílem by bylo zlepšit spolupráci, umožnit sdílení osvědčených postupů a stanovit společné zásady inspekcí, a to do konce roku 2012.

Komise naléhavě žádá členské státy a Radu, aby:

- bezodkladně pokračovaly v provádění strategie Evropa 2020 a v souladu s pokyny v tomto sdělení přijaly ambiciózní přístup a politiky pro vytváření pracovních míst v rámci svých národních plánů zaměstnanosti (národní programy reformem).

2. OBNOVA DYNAMIKY TRHŮ PRÁCE

Trhy práce jsou dynamické pouze tehdy, pokud politiky zaměstnanosti usnadňují takové přechody, které zvyšují produktivitu a kvalitu pracovních míst, pokud má pracovní síla odpovídající dovednosti a pokud jsou lidé dostatečně mobilní a dokáží reagovat na nabídku volných pracovních míst mimo své bydliště. Strategie Evropa 2020 klade zvláštní důraz na reformu trhu práce, na rozvoj lidského kapitálu a zeměpisnou mobilitu, aby pracovní síla v EU byla lépe připravena na změny a aby byly vytvářeny pracovní příležitosti.

2.1. Reformy trhů práce

Společné zásady flexikurity EU zůstávají významným politickým mezníkem při budování dynamických trhů práce a jsou pobídkou pro členské státy, aby se vydaly cestou integrovaných strukturálních reform trhů práce. Flexikurita důkladně a uceleně propojuje řadu politik trhu práce (smluvní ujednání, aktivní opatření trhu práce, celoživotní učení a systémy sociální ochrany) s cílem podpořit pružnost a bezpečnost trhů práce a učinit je odolnější vůči procesům hospodářských změn.

Během krize řada členských států provedla důležité strukturální reformy trhu práce a dočasná opatření na ochranu zaměstnanosti. Je však zřejmé, že pokrok, pokud jde o vyšší pružnost a větší bezpečnost trhu práce, byl mírný a nestejný. Přes rozpočtová omezení umožnila diskuse EU o flexikuritě probíhající v rámci stěžejní iniciativy „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa“ vymezit řadu nezbytných opatření, která pomohou trhům práce reagovat na krizi a na strukturální výzvy v kontextu strategie Evropa 2020¹⁹.

Další opatření v rámci strukturálních reform trhu práce by se měla zaměřit především na následující aspekty. Je třeba:

2.1.1. Zajistit přechody na trhu práce a inkluzivní trhy práce

- **Použití vnitřní flexibility ke snížení nejistoty a daňových nákladů.** Krize ukázala, že vnitřní flexibilita může být v době hospodářského poklesu velice účinná jako prostředek k udržení zaměstnanosti a ke snížení nákladů na přizpůsobení. Využívání flexibilních kont pracovní doby nebo tzv. „hodinových bank“, režimů zkrácených pracovních úvazků (*short-time working arrangements* nebo-li STWA) a výjimek v rámci kolektivních smluv týkajících se některých pracovních podmínek pomohlo zachránit pracovní místa a konkurenceschopnost podniků. Díky tomu se často zamezilo hromadnému propouštění, nebo došlo k jeho odožení. Ačkoli režimy zkrácených pracovních úvazků často vedly k poněkud nižší produktivitě, pomohly udržet dovednosti, zaměstnanost a důvěru a jejich náklady byly obecně nižší než náklady na dávky v nezaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že výše prostředků na financování těchto programů je v současnosti nižší než před dvěma lety, sociální dialog na podnikových a vyšších úrovních má nyní ještě důležitější úlohu při hledání optimálních řešení ohledně vnitřní flexibility.

¹⁹ Doprovodný pracovní dokument útvarů Komise „Otevřené, dynamické a inkluzivní trhy práce“.

- **Zajistit důstojné a udržitelné mzdy a vyvarovat se pastí nízkých příjmů.** Mít zaměstnání neznamenalo ani před krizí vždy záruku proti chudobě: chudoba mezi zaměstnanými lidmi se v EU stále pohybuje nad 8% hranicí. Riziko chudoby v důsledku nedostatečného odměňování zaměstnaných osob je vysoké, zejména v zemích s velkými rozdíly v distribuci příjmů a nízkými minimálními mzdami, mezi lidmi s dočasnými smlouvami a v domácnostech s nízkou intenzitou práce nebo v domácnostech pouze s jedním rodičem²⁰. Zajištění minimálních mezd v náležité výši může omezit rostoucí chudobu zaměstnaných osob²¹ a představuje důležitý faktor při zajišťování důstojné kvality pracovních míst. Ve většině členských států dnes existují minimální mzdy, jejichž výše je daná ze zákona nebo jinak právně závazně stanovená nebo obecně aplikovatelná²². Dopad minimální mzdy na poptávku i nabídku se v jednotlivých členských státech může významně lišit, a to v závislosti na stanovené úrovni nebo na dalších politikách trhu práce a jeho institucích. Spodní hranice mezd musí být (s aktivní účastí sociálních partnerů) dostatečně regulovatelná, aby odrážela celkový hospodářský vývoj. V takovém kontextu se může diferenciací minimálních mezd, jak je již používána v několika členských státech, stát účinným prostředkem k udržení poptávky po pracovní síle.

- **Zajistit, aby se přechody na trzích práce vyplácely.** Flexibilita trhu práce vyžaduje bezpečný přechod mezi zaměstnáními. Profesionální život vyznačující se určitým počtem změn, někdy směrem k lepším pozicím, jindy horizontálně, ale dokonce také na horší pracovní místa, je nyní skutečností v životě pracovníků, obzvláště mladých. Kvalita přechodů určuje kvalitu profesní dráhy pracovníků. Bezpečnost profesního života a také během přechodů mezi různými typy pozic na trhu práce (například od vzdělávání k zaměstnání, z mateřské dovolené do zaměstnání, přechody k samostatné výdělečné činnosti a podnikání atd.) je nezbytnou podmínkou, která jednotlivcům umožňuje zachovat si zaměstnatelnost a činí přechody uskutečnitelnými. Některé oblasti zasluhují zvláštní pozornost: přechod **mladých lidí** ze škol do práce: existují důkazy o tom, že učňovská příprava a kvalitní stáže mohou být dobrým prostředkem ke vstupu do světa práce; často se však také setkáváme se špatným využíváním programů stáží; integrace **žen** na trhu práce: té lze dosáhnout zajištěním rovnocenného odměňování, náležitých zařízení péče o dítě, odstraněním veškeré diskriminace²³ a daňových znevýhodnění, která odrazují účast žen na trhu práce a optimalizací doby mateřské a rodičovské dovolené; přechody **starších pracovníků** v kontextu modernizace důchodových systémů a prodlužování pracovního života: tato oblast vyžaduje komplexní opatření, například daňové a sociální pobídky, přístup k celoživotnímu učení prostřednictvím profesního poradenství a školení, pružné úvazky pro ty, kteří je potřebují, a bezpečná a zdravá pracoviště.

- **Podporovat přechody od nezaměstnanosti k zaměstnanosti uplatněním principu sdílené odpovědnosti.** Vzhledem k současným vysokým úrovním nezaměstnanosti by systémy dávek v nezaměstnanosti, které podporují přechody od nezaměstnanosti zpět do práce, měly být dostatečně adaptabilní, aby stimulovaly rychlý návrat k

²⁰ Přezkum zaměstnanosti a sociálního rozvoje v Evropě „*Is working enough to avoid poverty? In-work poverty mechanism and policies in the EU*“.

²¹ OECD: „*Divided we stand: why inequality keeps rising*“, 2011.

²² http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics. Minimální úrovně mezd se pohybují mezi 30 % a 50 % průměrných měsíčních výdělků.

²³ Prostřednictvím plného uplatňování směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

udržitelné zaměstnanosti. Během krize bylo v některých případech pokrytí dávek v nezaměstnanosti rozšířeno na některé dříve nechráněné skupiny, zejména na dočasné pracovníky; v jiných situacích byla rozšířena práva. Přes omezení výdajů ve většině členských států je nezbytné, aby se tyto způsoby podpory udržely po celou dobu trvání dopadů krize. Pokud je poptávka po pracovní síle slabá, omezování benefitů by mohlo zvýšit riziko chudoby, aniž by se zvýšil počet lidí, kteří se dokáží vymanit z nezaměstnanosti. Aktivační požadavky by měly být součástí přístupu sdílené odpovědnosti, který by zachoval pobídky k práci a zároveň zajistil příjem, poskytl individuální pomoc při hledání zaměstnání a ochránil před nebezpečím chudoby.

- **Zajistit odpovídající smluvní ujednání s cílem bojovat proti segmentaci trhu práce.** Práva související se smluvními ujednáními jsou dalším faktorem ohrožujícím kvalitu přechodů. Z důkazů vyplývá, že většina nově vytvořených pracovních míst byla v posledních letech (dokonce i před krizí) založena na dočasných smlouvách a dalších nestandardních formách pracovního poměru²⁴. To zvyšovalo plynulost pracovního trhu a usnadňovalo podnikům adaptaci pracovní síly na nové formy výroby a organizace práce. Dvě starší směrnice²⁵ stanovily částečný pracovní úvazek a pracovní poměr na dobu určitou na základě zásady rovného zacházení, zatímco cílem jedné novější směrnice²⁶ je regulovat podobným způsobem agenturní zaměstnávání. Výrazné upřednostňování těchto smluvních vztahů ze strany zaměstnavatelů může být způsobeno mnohem vyššími náklady na odstupné u pracovních smluv na dobu neurčitou / standardních smluv. Kromě toho v mnoha případech tato pracovní místa neslouží jako odrazový můstek k trvalejším formám zaměstnání. Je tedy třeba uskutečnit přiměřené a vyrovnané reformy právních předpisů na ochranu zaměstnanců, aby došlo k reintegraci trhu nebo k omezení přílišného používání nestandardních smluv a aby nedocházelo k falešně samostatné výdělečné činnosti. Obecně řečeno, všechny druhy smluvních ujednání by zaměstnancům měly poskytovat základní práva (včetně důchodových práv) od samotného okamžiku podpisu smlouvy, včetně přístupu k celoživotnímu učení a sociální a ekonomické ochraně v případě ukončení pracovního poměru bez zavinění ze strany zaměstnance.
- **Předvídat a předjímat hospodářské restrukturalizace.** Navzdory nepříznivým podmínkám na trhu se obecně řada společností v EU a jejich zaměstnanců tvořivě zapojila do restrukturalizačních aktivit, které se ukázaly jako konstruktivní, účinné a rozhodující při omezování ztrát pracovních míst, a to prostřednictvím inovativních opatření, často za podpory subjektů veřejné správy a EU. Jisté je, že v uplynulých dvou letech byla zaznamenána silná poptávka po opatřeních na podporu přerozdělení zdrojů mezi podniky a povoláními. Tato opatření zahrnují změny v právních předpisech na ochranu zaměstnanců a změny podnikatelských postupů týkajících se restrukturalizace podniků, jakož i odpovídajících politik odborné přípravy a aktivačních politik, které společně s vhodně navrženými systémy dávek v nezaměstnanosti pomáhají propuštěným zaměstnancům s přechodem k jiné práci a

²⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp>Labour market and social trends.

²⁵ Směrnice 97/81/ES o částečném pracovním úvazku, směrnice Rady 99/70/ES ze dne 28. června 1999 o pracovních poměrech na dobu určitou.

²⁶ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání.

zaměstnání. Komise bude při šíření osvědčených postupů a zajišťování náležitých následných kroků vycházet z reakcí veřejnosti na zelenou knihu o restrukturalizaci²⁷.

- **Rozvíjet celoživotní učení coby klíčový faktor pro zajištění bezpečnosti zaměstnání.** Přístup k celoživotnímu učení, ať již pro zaměstnané nebo nezaměstnané osoby, je zásadním předpokladem pro udržení zaměstnatelnosti. V tomto ohledu je závazek zaměstnavatelů ohledně poskytování odborné přípravy zaměstnancům, zejména osobám s nízkou kvalifikací a starším pracovníkům, zásadní. V případě nezaměstnaných osob, zejména osob s nižší kvalifikací a jednotlivců z ohrožených skupin, jsou nezbytným opatřením individualizovaná profesní poradenství a odborná příprava se zaměřením na dovednosti vyžadované na trhu. Nástup nových technologií a globalizace vedly k významnému snížení míst zastávaných pracovníky se střední kvalifikací, pro které nyní musí být vypracovány rekvalifikační politiky. Recese urychlila polarizaci zaměstnání v tom smyslu, že zanikla četná místa vyžadující střední kvalifikaci: tato skutečnost zvyšuje nebezpečí další segregace zaměstnání na místa s vysokými požadavky na kvalifikaci na jedné straně a místa s nízkými nároky na straně druhé; to může vést k omezení možností profesní mobility, a tato hrozba se proto musí řešit.
- **Nabídnout mladým lidem perspektivu.** Mladí Evropané patří mezi ty skupiny, které hospodářská krize a strukturální problémy trhu práce postihly nejvíce, což dokazuje také iniciativa „Příležitosti pro mladé“²⁸. Komise znovu potvrdila, že hodlá bojovat proti dramatickému vzestupu nezaměstnanosti mezi mladými, a to i uvolněním prostředků z fondů EU²⁹. V souladu s požadavkem, který vyjádřila Evropská rada³⁰, je třeba upřednostnit opatření podporující přechod mladých lidí ze škol do práce (například prostřednictvím „záruk pro mladé“ nebo aktivačních opatření zaměřených na mladé lidi nebo zajištěním kvalitních stáží³¹) a mobilitu mladých.

2.1.2. *Zmobilizovat všechny zúčastněné strany za účelem účinnějšího provádění reforem*

- **Posilovat sociální dialog.** Úspěšnost politik zaměstnanosti závisí především na tom, zda se zúčastněné strany dohodnou na provedení reforem. V mnoha případech nenesou odpovědnost za návrh a provádění reforem pouze vládní kabinet, ale také sociální partneři. Silný sociální dialog je společným rysem v zemích, kde trhy práce dokázaly lépe vzdorovat krizi. V první fázi krize bylo přispění sociálních partnerů při provádění řešení interní flexikurity zásadním faktorem pro zmírnění dopadů recese. Je nezbytné stanovit společný proces reforem, který vytvoří podmínky pro budoucí udržitelnou tvorbu kvalitních pracovních míst, a aktivně zapojit sociální partnery na všech úrovních přípravy a provádění těchto reforem. V rostoucím počtu společností má tento příspěvek podobu nadnárodních podnikových dohod, jejichž

²⁷ Sdělení Komise „Restrukturalizace a předjímaní změn: poučení z nedávných zkušeností“, KOM(2012) 7 ze dne 17. ledna 2012.

²⁸ Sdělení Komise „Iniciativa „Příležitosti pro mladé““, KOM(2011) 933 ze dne 20. prosince 2011.

²⁹ Doprovodný pracovní dokument útvarů Komise „Provádění iniciativy „Příležitosti pro mladé“: učiněny první kroky“ představuje průběžnou zprávu o nových opatřeních přijatých členskými státy v rámci boje proti nezaměstnanosti mladých. V únoru roku 2012 akční týmy Komise navštívily osm členských států s nejvyšší mírou nezaměstnanosti mladých lidí. Jejich zjištění budou zapracována do národních programů reforem.

³⁰ Prohlášení členů Evropské rady ze dne 30. ledna 2012.

³¹ Doprovodný pracovní dokument útvarů Komise „Rámec kvality stáží“.

prostřednictvím se na evropské úrovni společně reaguje na problémy vyvolané krizí, a mechanismů účinného zvládnání změn. Nadnárodní podnikové dohody se dotýkají již více než 10 milionů zaměstnanců a jejich úlohu je třeba lépe uznávat a podporovat.

- **Nově definovat primární a základní služby veřejných služeb zaměstnanosti.** Veřejné služby zaměstnanosti jsou hlavním subjektem odpovědným za provádění aktivačních politik, které přispívají k usnadnění přechodů na trhu práce. Aby mohly plnit svoji úlohu co nejlépe, musí se z veřejných služeb zaměstnanosti stát „agentury pro řízení přechodů“, které budou vykonávat novou kombinaci „aktivních“ a „pasivních“ funkcí na podporu udržitelných přechodů v rámci profesního života pracovníků. Hlavním pilířem veřejných služeb zaměstnanosti by mělo být poskytování aktuálních informací o situaci na trhu práce, aktivní a preventivní opatření na trhu práce, stejně jako podpora zaměstnatelnosti v raných fázích profesního života, poskytování individualizovaných služeb, podpora využívání elektronických služeb a rozvoj silných partnerství, především s dalšími službami zaměstnanosti, a to i v jiných členských státech.
- **Sdílet zdroje a zaměřit se na účinná partnerství.** V dobách slabých investičních zdrojů je sdílení finančních a materiálních zdrojů stejně důležité jako sjednocení zúčastněných stran kolem společného cíle. Příkladem by mohlo být sdílení zdrojů skupinami zaměstnavatelů. Skupiny malých a středních podniků, které spolupracují z důvodů obdobných potřeb v oblasti nábory zaměstnanců a odborné přípravy, jsou schopny lépe překonat svá individuální omezení a přilákat kvalifikované pracovníky a stanovit společné politiky v oblasti lidských zdrojů. Vytváření partnerství na příslušné územní úrovni může přispět k dobrému fungování přechodů, a to propojením služeb zaměstnanosti veřejného, soukromého a třetího sektoru, orgánů sociálního zabezpečení, obcí a regionálních vlád, poskytovatelů vzdělávání a školení, poskytovatelů profesního poradenství, nevládních organizací, institucí sociálního zabezpečení atd. Skladba partnerství by měla být určena na základě komplementarity služeb a také s ohledem na nákladovou efektivnost rozdělení zdrojů.

REFORMY TRHU PRÁCE

Komise žádá členské státy a Radu, aby:

- urychleně pokračovaly v provádění strategie Evropa 2020 a v souladu s pokyny v tomto sdělení přijaly ambiciózní přístup a politiky pro provedení reformy trhu práce v rámci svých národních plánů zaměstnanosti (národní programy reformy).

Komise hodlá:

- na základě konzultace³² s útvary Komise předložit do konce roku 2012 návrh doporučení Rady o rámci kvality stáží;
- předložit do konce roku 2012 návrh doporučení Rady o „zárukách pro mladé“ a podpořit v rámci systému „záruky pro mladé“ aktivační opatření zaměřená na mladé lidi;

³² Doprovodný pracovní dokument útvarů Komise „Rámec kvality stáží“.

- učinit další kroky s cílem šířit osvědčené postupy a podpořit diskusi o nadnárodních podnikových dohodách;
- vypracovat do konce roku 2012 (ve spolupráci s evropskou sítí veřejných služeb zaměstnanosti) evropský akční plán pro poskytování náležitých a účinných služeb zaměstnanosti a pokyny pro praktické provádění plánu na základě modelů veřejných služeb zaměstnanosti, jeho cíle a úkoly ve světle cílů strategie Evropa 2020;
- prozkoumat nové formy zaměstnání, jako je sdílení zdrojů skupinou zaměstnavatelů, a stanovit společné priority, aby politiky podporovaly opatření, která zajistí podnikům pružněji reagovat na změny a která zároveň podpoří setrvání pracovníků v zaměstnání a vytváření pracovních míst.

2.2. Investovat do dovedností

Z údajů Evropského vyhledávače volných pracovních míst (*European Vacancy Monitor*) vyplývá, že nedostatek pracovníků s vyšší kvalifikací může být jedním z důvodů, proč roste počet volných míst, pro která nelze nalézt potřebné dovednosti³³. Je třeba předvídat, jaké dovednosti budou na trhu práce EU požadovány a případný nesoulad nabídky a poptávky je třeba okamžitě řešit. Aby mohla být vytvářena pracovní místa, je třeba vybavit pracovníky požadovanými dovednostmi. Evropa a členské státy musí tyto potřeby dokázat rozeznat, chtějí-li účinně předvídat změny v ekonomice, a řešit případnou nerovnováhu v nabídce a poptávce po dovednostech. Navzdory vysoké míře nezaměstnanosti byl zjištěn nedostatek dovedností v určitých odvětvích a/nebo regionech. Nesoulad mezi nabízenými dovednostmi a potřebami trhu práce se týká všech členských států, ale ovlivňuje je v různé míře. Řada členských států již vypracovala národní strategie a přijala nástroje k řešení tohoto problému. Na evropské úrovni se začala přijímat opatření a nástroje ohlášené ve stěžejní iniciativě strategie Evropa 2020 „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa“. Klíčovým zdrojem investic do dovedností je v zemích EU Evropský sociální fond: z něj bylo na období 2007–2013 vyčleněno více než 30 miliard EUR na programy zaměřené na získávání dovedností a na programy celoživotního učení.

2.2.1. Lépe monitorovat poptávku po dovednostech

EU vytvořila řadu nástrojů pro předpověď a anticipaci potřeb v oblasti dovedností: aplikace Evropský vyhledávač volných pracovních míst poskytuje informace o nabídkách krátkodobých pracovních úvazků a tenzích, zatímco Cedefop poskytuje pravidelné dlouhodobé předpovědi; Eurofound pak poskytuje zásadní informace, které byly zjištěny v rámci průzkumů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci zaměřených na pracovní podmínky, jež jsou jedním z výrazných faktorů nerovnováhy. Komise rovněž nedávno podpořila zřízení evropských odvětvových rad pro dovednosti s cílem lépe porozumět potřebám na odvětvové úrovni.

Evropa nicméně dosud nedisponuje uceleným přehledem o potřebných dovednostech. Přehled dovedností EU, který má být zřízen do konce roku 2012, je prvním krokem směrem ke konvergenci všech stávajících anticipačních nástrojů. Budou v něm informace o evropských, vnitrostátních a odvětvových zjištěních, pokud jde o krátkodobý až střednědobý vývoj

³³ Sdělení Komise „Roční analýza růstu na rok 2012“, návrh společné zprávy o zaměstnanosti KOM(2011) 815, Beveridgeova křivka, s. 7.

potřebných pracovních míst a dovedností až do roku 2020. Přehled pomůže identifikovat nově vznikající nedostatky dovedností ve specifických povoláních nebo v rámci odvětví. Bude zdrojem informací pro střediska sledování dovedností na vnitrostátní, regionální nebo odvětvové úrovni, pro pracovníky ve vzdělávání a v profesním poradenství, jakož i pro poradce v oblasti zaměstnanosti a služeb. Spolupráce mezi subjekty EU, které se zabývají prognózami vývoje a průzkumy, jako například Eurofound a Cedefop, bude rovněž posílena. Jejich analýzy se systematictěji zaměří na situaci v jednotlivých zemích, čímž přispějí k lepšímu chápání vnitrostátního vývoje a zajistí tak informace pro program strukturální reformy strategie Evropa 2020. Konvergence nástrojů bude i nadále nejdůležitější prioritou, neboť potřeby v oblasti dovedností je třeba účinně sledovat.

2.2.2. Lépe uznávat dovednosti a kvalifikace

Nástroje EU jako evropský rámec kvalifikací nebo Europass-CV byly zřízeny proto, aby pomohly lidem s pohybem mezi vzdělávacími institucemi, společnostmi, odvětvími a zeměmi napříč Evropou a aby zlepšily transparentnost dovedností a kvalifikací. Na základě vývoje evropského rámce kvalifikací by odkaz na evropskou úroveň kvalifikací měl být součástí všech jednotlivých kvalifikací v Evropě. Národní rámec kvalifikací by se měl rovněž otevřít pro kvalifikace vydané na úrovni hospodářských odvětví. Vedle nástroje Europass-CV vznikne Evropský znalostní pas, který bude obsahovat přehled dovedností jednotlivce bez ohledu na způsob jejich získání.

2.2.3. Dosáhnout lepší součinnosti mezi oblastí vzdělávání a světem práce

Má-li nabídka dovedností lépe odpovídat poptávce, je třeba dosáhnout užšího kontaktu mezi sférou vzdělávání a světem práce, a to jak na politické, tak na operační úrovni. Pokud jde o politickou úroveň a tvorbu přínosných politik, je třeba, aby prostřednictvím výborů (EMCO, Výbor pro vzdělávání) vznikla spolupráce mezi příslušnými útvary Rady (EPSCO a EYC).

Na operační úrovni je třeba dosáhnout synergií, které usnadní přechody z procesu vzdělávání a odborné přípravy do zaměstnání. Jednou z cest vpřed je zavedení krátkých cyklů vysokoškolského vzdělávání, které budou zaměřeny především na dovednosti, které chybí v určitých odvětvích.

Tzv. „znalostní aliance“ již tvoří základ strukturovanější spolupráce mezi univerzitami a podniky a vytvořily nové studijní programy na podporu podnikání, řešení problémů a tvůrčího myšlení. Aliance mezi sférou vzdělávání a podniky na úrovni EU by se měly rozšířit na poskytovatele odborného vzdělávání a přípravy, aby se zjištění odvětvových rad pro dovednosti odrazily ve studijních programech a metodách odborné přípravy.

Evropská vícejazyčná klasifikace dovedností, kompetencí a povolání (ESCO), která je nyní v přípravě, by také měla pomoci podpořit spolupráci mezi trhem práce a odvětvím vzdělávání a odborné přípravy, neboť dovednosti a kompetence řadí k jednotlivým povoláním. Také synergie mezi nástroji pro dovednosti, jako jsou Europass-CV a znalostní pasy, včetně Evropského znalostního pasu, usnadní přechody ze škol na trh práce a přechody v rámci jednotlivých zaměstnání.

Tyto nástroje a opatření by měly jít ruku v ruce s úsilím o modernizaci systémů vzdělávání a odborné přípravy a o zvýšení kvantity, kvality a relevance nabídky dovedností. V druhé polovině roku 2012 Komise představí iniciativu, která se zaměří na úlohu vzdělávání a

odborné přípravy při stimulaci hospodářského růstu, vytváření pracovních míst a zvyšování konkurenceschopnosti.

INVESTICE DO DOVEDNOSTÍ

Pokud jde o řešení nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi na trhu práce EU a prognózy týkající se potřebných dovedností, učiní Komise tyto kroky:

- ve spolupráci s členskými státy a sociálními partnery bude usilovat o to, aby si subjekty Cedefop a Eurofound doplnily své odborné znalosti na úrovni EU a jednotlivých odvětví o konkrétnější znalosti týkající se jednotlivých zemí, a aby se posílila spolupráce mezi těmito subjekty;
- do konce roku 2012 zahájí fungování Přehledu dovedností EU, jenž bude převážně založen na údajích z Evropského vyhledávače volných pracovních míst;
- zahájí novou fázi uznávání kvalifikací a dovedností s pokyny pro systematické odkazování na úroveň evropského rámce kvalifikací ve všech nových kvalifikacích, které v EU vzniknou, a užší komplementaritu s rámcem kvalifikací pro vysokoškolské vzdělávání;
- zajistí, aby počínaje rokem 2013 alespoň čtvrtina kvalifikací vydaných každý rok odkazovala na úroveň v evropské kvalifikaci;
- do konce roku 2012 zahájí fungování Evropského znalostního pasu;
- podpoří zřízení sítě zástupců ze sféry zaměstnání a vzdělávání na podporu řízení dovedností.

2.3. Směřování k evropskému trhu práce

Pro většinu evropských trhů práce je charakteristická přetrvávající vysoká hladina nezaměstnanosti v mnoha oblastech a existence problematicky zaplňovaných volných míst v rychle rostoucích regionech nebo odvětvích³⁴. Běžně dochází ke strukturálnímu nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Jak bylo zdůrazněno v Roční analýze růstu na rok 2012³⁵, mobilita pracovní síly v Evropě je příliš nízká³⁶, vezme-li se v úvahu velikost trhů práce EU celkem a odpovídající populace v aktivním věku; to znemožňuje provést úpravy zdrojů, které by mohly podpořit růst ekonomiky a zaměstnanosti. Je nezbytně nutné prohloubit integraci evropského trhu práce a zajistit účinný soulad mezi nabídkou a poptávkou, aby bylo možné využít existujících pracovních příležitostí. V tomto ohledu mobilita neznamena pouze přesun pracovníků tam, kde jsou volná pracovní místa nebo lepší přístup k nim; souvisí také se zlepšováním obecných a profesních dovedností, zvyšuje přizpůsobivost a zaměstnatelnost.

2.3.1. Odstranit právní a praktické překážky volného pohybu pracovníků

Mobilita pracovníků v EU i nadále čelí významným překážkám. Některé z nich jsou kulturního rázu (jazyková bariéra, bydlení, diskriminace atd.). Jsou hluboce zakořeněny ve společnosti a jejich překonání vyžaduje delší čas. Pokud jde o jazykové bariéry, ty by bylo možné zdolávat prostřednictvím cílených výukových programů cizích jazyků zaměřených na mobilní pracovníky. Zde je třeba jednat, aby se docílilo otevřených postojů vůči příležitostem,

³⁴ Sdělení Komise „Roční analýza růstu na rok 2012“, návrh společné zprávy o zaměstnanosti KOM(2011) 815 ze dne 23. listopadu 2011.

³⁵ Sdělení Komise „Roční analýza růstu na rok 2012“, KOM(2011) 815 ze dne 23. listopadu 2011.

³⁶ V roce 2010 pouze 2,8 % evropského obyvatelstva v produktivním věku (15– 64 let) žilo v jiném než domovském členském státě (průzkum týkající se pracovní síly v EU).

keré mobilita v Evropě přináší. Pracovníci, kteří se stěhují za prací, však také čelí dalším obtížím³⁷, které se týkají výkonu práv přiznaných právními předpisy EU a nedostatečné podpory geografické mobility uvnitř EU. Ačkoli existuje množství právních předpisů upravujících tuto oblast³⁸, evropští občané stále čelí právním, správním a praktickým překážkám, které jim brání v pohybu přes hranice:

- **Omezení volného přístupu na trh práce pro pracovníky z Bulharska a Rumunska** jsou stále platná v devíti členských státech, a to navzdory celkově pozitivnímu dopadu, který měla mobilita pracovních sil z těchto zemí na ekonomiku zemí, které tyto pracovníky přijímají³⁹. Komise uznává, že členské státy mají v souladu se smlouvou o přistoupení právo uplatňovat tato omezení přístupu na trh práce až do 31. prosince 2013, zdůrazňuje však význam postupné přípravy na plné provádění právních předpisů EU o volném pohybu pro bulharské a rumunské pracovníky.
- **Vyhranění přístupu k určitým místům ve veřejné správě** pro vlastní státní příslušníky v souladu s čl. 45 odst. 4 Smlouvy o fungování Evropské unie může být zachováno za výjimečných okolností. Podle Soudního dvora je tuto výjimku třeba vykládat restriktivně, neboť se týká pouze míst, která zahrnují přímou nebo nepřímou účast na výkon pravomocí vyplývajících z veřejného práva a funkcí zřízených na ochranu veřejného zájmu státu nebo jiných veřejných orgánů⁴⁰. Tato kritéria musí být přezkoumána v každém jednotlivém případě.
- **Nedostatečné uznávání odborných kvalifikací** je stále významným problémem pro účinné fungování jednotného trhu a zejména pro volný pohyb pracovníků a mobilitu pracovních sil. Dne 19. prosince 2011 Komise přijala návrh na modernizaci směrnice o odborných kvalifikacích⁴¹, aby ji přizpůsobila změnám na trhu práce. Tento návrh zavádí evropský profesní průkaz pro velmi mobilní odborné pracovníky a poskytuje lepší přístup k informacím a službám elektronické správy.
- Mnozí pracovníci a uchazeči o práci v jiném členském státě mají také stále **obavu ze ztráty sociálního zabezpečení a důchodových práv**. Pokud jde o tuto záležitost, uchazeči o práci v jiném členském státě mohou pobírat dávky v nezaměstnanosti nejméně po dobu tří měsíců. Právní předpisy EU umožňují členským státům rozšířit právo na tento nárok až na dobu šesti měsíců; toto právo však dosud není zabezpečeno v příslušných vnitrostátních postupech.
- **Mnoho mobilních pracovníků si kromě toho stále není vědomo svých práv a povinností**. Komise připomíná členským státům, že ručí za správné uplatňování nařízení⁴² o koordinaci systémů sociálního zabezpečení, ve kterých je kladen zvláštní důraz na povinnosti členských států poskytovat aktivní pomoc občanům při

³⁷ Zvláštní průzkum Eurobarometru z června 2010 o geografické mobilitě a mobilitě na trhu práce.

³⁸ Právo svobodně hledat zaměstnání v kterémkoli členském státě je rovněž uznáno v článku 15 Listiny základních práv Evropské unie.

³⁹ Zpráva o fungování přechodných opatření týkajících se volného pohybu pracovníků z Bulharska a Rumunska, KOM(2011) 729 v konečném znění ze dne 11. listopadu 2011.

⁴⁰ Zejména v případě C-290/94.

⁴¹ Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, KOM(2011) 883 ze dne 19. prosince 2011.

⁴² Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 a nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. září 2009.

prosazování jejich práv⁴³. Pokud předpisy EU nebudou náležitě uplatňovány, Komise bude muset uplatnit donucovací mechanismy, aby zajistila skutečný volný pohyb pracovníků. Nedostatečné povědomí o právech EU a obtížný přístup k pomoci, pokud tato práva nejsou respektována, zůstává také velkým tématem. Komise a členské státy spolupracují v rámci jednotného trhu na usnadnění přístupu k informacím a prostřednictvím portálu Vaše Evropa k bezplatným asistenčním službám jako Vaše Evropa – Poradenství a SOLVIT.

- Občané EU, kteří se odstěhují dočasně či trvale do zahraničí za práci nebo kteří denně dojíždějí za práci do sousední země, **čelí problémům v daňové oblasti**, což opět ohrožuje koncept mobility. Jedná se o problémy spojené se získáváním přídatků, daňových úlev a odpočtů od cizích daňových správ nebo o stížnosti na vyšší progresivní daňové sazby pro nerezidenty či dvojí zdanění.

2.3.2. *Zlepšit soulad mezi nabídkou a poptávkou v přeshraniční nabídce pracovních míst*

Vzhledem k tomu, že v síti EURES (nástroj evropských služeb zaměstnanosti) je zaregistrováno pouze 25 000 zaměstnavatelů a inzerováno zhruba 150 000 pracovních umístění / volných míst ročně, nebylo dosud plně využito potenciálu tohoto nástroje zaměstnanosti. Komise tedy zamýšlí zaměřit aktivity sítě EURES na harmonizaci nabídky a poptávky, umístování a nábor pracovníků a vybavit tento nástroj co největším možným dosahem a rozsahem zavedením inovativních samoobslužných aplikací ve všech evropských jazycích a sémantické interoperability při výměně vnitrostátních pracovních míst a životopisů⁴⁴. Síť EURES pak bude schopna poskytnout snazší a okamžitý přístup k volným pracovním místům v EU a zaměstnavatelé budou mít aktuální přehled o kandidátech, u kterých mohou nalézt dovednosti, jež potřebují pro růst svých podniků.

Síť EURES bude rovněž rozšířena prostřednictvím cílených programů na podporu mobility pracovní síly: tyto programy budou zaměřeny na podporu povolání, která se potýkají s nedostatkem pracovních sil s náležitou kvalifikací, a specifických skupin pracovníků s vysokou tendencí mobility, stejně jako vnitrostátních trhů práce, které jsou nebo budou příjemci evropských pracovníků. V tomto ohledu bude síť EURES plně využívat analýz volných pracovních míst a náborů vypracovaných Komisí prostřednictvím různých nástrojů, jako je např. Evropský vyhledávač volných pracovních míst⁴⁵ a Evropský bulletin pro pracovní mobilitu⁴⁶. Pravidelné konzultace s dotčenými zúčastněnými subjekty, například sociálními partnery a službami zaměstnanosti, budou pomáhat síti EURES řešit problémy týkající se zaplnění volných míst, pro která lze jen obtížně nalézt pracovníky s vhodnou kvalifikací.

Cílem je, aby se síť EURES stala kontaktním místem a přirozenou první volbou občana nebo oprávněně pobývajícího pracovníka a uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele, který si chce

⁴³ Nárok každého, kdo oprávněně pobývá a pohybuje se uvnitř Evropské unie, na dávky sociálního zabezpečení a na sociální výhody v souladu s právem Unie a vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi je také konkrétně uznán v článku 34 Listiny základních práv Evropské unie.

⁴⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp>.

⁴⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>.

⁴⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>.

hledat práci nebo najmout pracovníky v jiné evropské zemi; zároveň má zlepšit účinnost evropského trhu práce⁴⁷.

2.3.3. Zvážit dopady migrace v EU

Vzhledem k tomu, že do roku 2020 významně poroste poptávka po pracovní síle v nejdynamičtějším ekonomických odvětvích a zároveň bude dále klesat potřeba pracovní síly v činnostech nenáročných na odbornost, existuje velká pravděpodobnost, že nastane nedostatek kvalifikovaných specifických pracovních dovedností. V krátkodobém horizontu by mobilita v rámci EU mohla pomoci zmírnit nedostatek pracovních sil v konkrétních odvětvích a/nebo nesoulad v nabídce a poptávce v EU-27. V dlouhodobém horizontu, a zejména s ohledem demografický vývoj EU, však trh práce EU musí vzít v úvahu ekonomickou imigraci ze třetích zemí. Trvale vysoká míra nezaměstnanosti v mnoha členských státech však má negativní dopad na vnímání imigrace pracovní síly veřejností a navíc řada členských států čelí odlivu kvalifikovaných pracovníků v důsledku hospodářské krize.

SMĚŘOVÁNÍ K EVROPSKÉMU TRHU PRÁCE

Volný pohyb pracovníků

Komise učiní tyto kroky:

- předloží do konce roku 2012 legislativní návrh na podporu mobilních pracovníků (informace a poradenství) při výkonu práv vyplývajících ze Smlouvy a nařízení č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie⁴⁸;
- v roce 2012 poskytne nový podnět k práci na směrnici o přenositelnosti důchodů, která stanoví minimální standardy nabývání a zachování doplňkových důchodových práv;
- bude dále optimalizovat portál Vaše Evropa, který by měl nabídnout jednotné kontaktní místo pro vyhledávání informací o právech EU a snadný přístup k personalizovaným podpůrným službám jako Vaše Evropa – Poradenství a SOLVIT;
- přezkoumá daňová opatření pro přeshraniční pracovníky s cílem navrhnout opatření zaměřená na odstranění daňových překážek, jimž čelí nejen zaměstnaní a závislí pracovníci, ale také osoby samostatně výdělečně činné a důchodci.

Komise vyzývá členské státy, aby:

- přijaly návrh Komise na modernizaci směrnice o odborných kvalifikacích a dále tak usnadnily tolik potřebné uznávání odborných kvalifikací;
- zvyšovaly povědomí občanů o právech vyplývajících z právních předpisů EU o boji proti diskriminaci, o rovnosti žen a mužů, o volném pohybu pracovníků a otevřely a usnadnily přístup občanů EU k místům ve veřejné správě v souladu s právními předpisy EU, jak je vykládá Soudní dvůr;
- znovu zvážily nutnost zachovat stávající omezení volného přístupu na trh práce pro bulharské a rumunské pracovníky až do konce přechodného období;

⁴⁷ Doprovodný pracovní dokument útvarů Komise „Přizpůsobení Evropských služeb zaměstnanosti evropským cílům pro rok 2020“.

⁴⁸ Úř. věst. L 141, 27.5.2011, s. 1.

- prodloužily lhůtu nároku na dávky v nezaměstnanosti nejvýše na šest měsíců pro uchazeče o práci, kteří mají na tyto dávky nárok a odchází do jiného členského státu s cílem hledat zaměstnání, jak je uvedeno v článku 64 nařízení (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení;
- vytvořily účinnější komunikační kanály s mobilními pracovníky, a umožnily jim tak úplný přístup k informacím o jejich právech a povinnostech při pohybu po celé Evropě;
- usnadnily dodržování daňových předpisů při přeshraničních činnostech zajištěním větší jednotnosti formulářů žádostí o vrácení daně a daňového přiznání překladem informací do ostatních úředních jazyků EU a lepším využíváním informačních technologií.

Evropské služby zaměstnanosti (EURES)

Komise navrhuje:

dát Evropským službám zaměstnanosti (EURES) podobu komplexního evropského nástroje zaměstnanosti, jenž bude v souladu s cíli strategie Evropa 2020:

- Proto je třeba koncipovat síť EURES jako poptávkou se řídicí nástroj k umísťování a náboru pracovníků, který uspokojí ekonomické potřeby a dostojí své zákonné povinnosti, pokud jde o zajištění transparentnosti volných pracovních míst prostřednictvím inovačních on-line nástrojů pracovní nabídky a poptávky, včetně mobilních internetových aplikací, aby se zajistil co nejlepší možný dosah a dostupnost služeb.
- Od roku 2013 bude uvedena do provozu samoobslužná on-line aplikace pro občany „Match and Map“, která uživatelům okamžitě poskytne přehled pracovních nabídek v celé EU, jež odpovídají jeho profilu, a zároveň odpoví na otázku, proč se konkrétní pracovní místo neshoduje s určitou dovedností, a současně nabídne informace o tom, kde lze studovat za účelem získání chybějících dovedností.

Komise vyzývá členské státy, aby podpořily využívání sítě EURES a:

- zajistily, že všechna relevantní volná pracovní místa ze všech služeb zaměstnanosti budou přístupná na národní úrovni a prostřednictvím sítě EURES na evropské úrovni;
- monitorovaly a zvyšovaly kvalitu údajů o volných pracovních místech, které se vyměňují v rámci systému EURES;
- pracovaly na lepší celoevropské interoperabilitě volných pracovních míst a životopisů, a přispěly tak k rozvoji ESCO;
- začlenily systém EURES do nabídky služeb všech relevantních účastníků na trhu práce.

Migrace

Komise navrhuje:

- zahájit do konce roku 2012 konzultaci s cílem vyvolat širokou diskusi mezi členskými státy, sociálními partnery a zúčastněnými stranami o úloze politik EU v oblasti příležitostí, které přináší ekonomická migrace.

3. ZLEPŠENÍ SPRÁVY VĚCÍ VEŘEJNÝCH V EU

Evropský semestr byl prvním krokem v rámci nového přístupu, který byl přijat na úrovni EU a jímž členské státy a orgány EU usilují o posílení fiskální a hospodářské koordinace a vytvoření soudržné hospodářské politiky. Evropský semestr je rovněž účinnou metodou pro monitorování a řízení provádění opatření na podporu cílů strategie Evropa 2020. Koordinace fiskálních a hospodářských politik byla nedávno posílena přijetím balíčku šesti právních aktů týkajících se správy ekonomických záležitostí, návrhem dvou nových aktů a Smlouvou o stabilitě, koordinaci a správě v hospodářské a měnové unii. Řízení a koordinaci v oblasti zaměstnanosti v EU je třeba zlepšit nejméně ze dvou důvodů: zaprvé, účast na trhu práce, nezaměstnanost a náklady na pracovní sílu ovlivňují makroekonomickou stabilitu, a jsou brány v úvahu v novém nařízení o prevenci a nápravě makroekonomické nerovnováhy. Zadruhé, krize ještě více poodhalila provázanost ekonomik EU a jejich trhů práce: proto je třeba, aby byla nová správa ekonomických záležitostí doprovázena lepší koordinací politik zaměstnanosti a sociálních politik, a to v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti, jak je uvedeno ve Smlouvě.

3.1. Doplnit důkladnější vnitrostátní podávání zpráv a koordinaci posílením mnohostranného dohledu.

Na zasedání Evropské rady v prosinci 2011 bylo řečeno, že je třeba doplnit posílenou ekonomickou koordinaci o důkladnější monitorování politik zaměstnanosti a sociálních politik⁴⁹. Tento politický závazek byl dále potvrzen na zasedání Rady na jaře 2012 v podobě výzvy členským státům, aby připravily národní plány zaměstnanosti, které stanoví komplexní iniciativy v oblasti zaměstnanosti.

Coby nedílná součást národních programů reforem členských států stanoví národní plány zaměstnanosti – s ohledem na pokyny Evropské rady pro oblast zaměstnanosti – jaké hlavní kroky budou podniknuty při řešení strukturálních nedostatků trhu práce, aby tato opatření měla krátkodobý až střednědobý dopad na pracovní místa. Plány by měly obsahovat jasný rozvrh provádění víceletého programu reforem pro příštích 12 měsíců.

Kromě důraznějšího zaměření národních programů reforem na zlepšování výsledků v oblasti zaměstnanosti by národní plány zaměstnanosti měly také sloužit ke zlepšení koordinace politik zaměstnanosti na úrovni EU. Posílení vzájemného tlaku členských států na úrovni EU může podpořit provádění a přispět ke zvýšení pozornosti věnované této problematice. Hlavním nástrojem vzájemného tlaku je skutečnost, že Rada má v souladu s ustanoveními Smlouvy možnost přijímat specifická doporučení pro jednotlivé členské státy. Za účelem prohloubení koordinace politik přijal Výbor pro zaměstnanost v tomto roce nové pracovní metody a využil výsledků vzájemných hodnocení, které mu umožní dosáhnout multilaterálního postavení při provádění reforem, čímž přispěje ke hodnocení ze strany Komise a Rady. Mnohostranný dohled může také být dále posílen systémem sledování trhu práce, jenž bude založen na objektivních údajích, a individuálním sledovacím systémem v případě zemí, které nedodrží specifická doporučení Rady. To by umožnilo stálý a transparentní dohled nad výsledky členských států v oblasti zaměstnanosti a pokrok v dosahování hlavních cílů strategie Evropa 2020.

⁴⁹ Závěry Evropské rady ze dne 9. prosince 2011 a závěry Rady (EPSCO) ze dne 1. prosince 2011.

3.2. Posílit zapojení sociálních partnerů

Sociální partneři hrají na vnitrostátní úrovni důležitou úlohu při definování pravidel týkajících se trhu práce nebo stanovování mezd a prostřednictvím tripartitních konzultací mají silný vliv na ostatní strukturální politiky, například v oblasti sociálního zabezpečení. Hrají také klíčovou úlohu při provádění opatření jako učňovská příprava nebo účinné celoživotní učení. Na úrovni EU se sociální partneři v současnosti účastní nejenom konzultací k příslušným legislativním návrhům, ale také pololetního makroekonomického dialogu a dvakrát ročně pořádají výměny názorů na nejvyšší politické úrovni v rámci trojstranné sociální vrcholné schůzky⁵⁰. Jak makroekonomický dialog, tak trojstranná sociální vrcholná schůzka představují důležitou příležitost pro zapojení sociálních partnerů, a to také v kontextu evropského semestru. Existuje však stále prostor pro zlepšení mechanismů účasti sociálních partnerů na koordinaci hospodářských politik a politik zaměstnanosti na úrovni EU, a to zejména před evropským semestrem⁵¹.

Přestože o autonomii sociálního dialogu nelze pochybovat a vnitrostátní postupy jsou dodržovány (v souladu s článkem 152 a čl. 153 odst. 5 Smlouvy o fungování Evropské unie), musí být zapojení sociálních partnerů do přípravy a provádění hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti úměrné vývoji situace v oblasti kontrolních a koordinačních mechanismů: teprve pak bude správa ekonomických záležitostí v EU skutečně účinná a otevřená. Jde především o mechanismy pro výpočet mezd, neboť ve specifických doporučeních pro jednotlivé členské státy⁵² z roku 2011 byly několikrát nadneseny otázky týkající se mezd a vývoj vnitrostátních nákladů na jednotku pracovní síly je sledován v rámci prevence a nápravy makroekonomické nerovnováhy⁵³.

3.3. Posílení vazby mezi tvorbou politik a financováním

Pokud se nebude významně investovat do lidského kapitálu, nebude možné vytvářet dynamické a inkluzivní trhy práce, snižovat rozdíly mezi nabídkou dovedností a poptávkou po nich, zvyšovat kvalifikace a zeměpisnou mobilitu. Proto Komise navrhla pro víceletý finanční rámec na období 2014–2020 minimální přiděly finančních prostředků pro Evropský sociální fond v každém typu regionu, které dosáhnou výše nejméně 84 miliard EUR. Kromě nezbytného (opětovného) posouzení vnitrostátních rozpočtových priorit v rámci inteligentní fiskální konsolidace, koordinované prostřednictvím evropského semestru, musí být nastolení souladu mezi rozpočtem EU a strategií Evropa 2020 v příštím programovém období chápáno jako příležitost ke zvýšení a zlepšení využívání finančních prostředků EU členskými státy při jejich úsilí o reformy⁵⁴.

To vyžaduje v období po roce 2013 úzké propojení priorit smluv o partnerství a operačních programů, které čerpají podporu z ESF, s pokyny poskytnutými v kontextu správy

⁵⁰ V roce 2012 Komise v souladu s ustanoveními Smlouvy o fungování Evropské unie navrhne aktualizaci rozhodnutí Rady 2003/174 o ustavení trojstranné sociální vrcholné schůzky pro růst a zaměstnanost.

⁵¹ Závěry Rady (EPSCO) ze dne 1. prosince 2011, bod 9.5.

⁵² Doporučení Rady ze dne 12. července 2011 o národních programech reforem.

⁵³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1176/2011 ze dne 16. listopadu 2011.

⁵⁴ Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o společných ustanoveních ohledně Evropského fondu pro regionální rozvoj, Evropského sociálního fondu, Fondu soudržnosti, Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova a Evropského námořního a rybářského fondu, jichž se týká společný strategický rámec, o obecných ustanoveních ohledně Evropského fondu pro regionální rozvoj, Evropského sociálního fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení (ES) č. 1083/2006, KOM(2011) 615.

ekonomických záležitostí EU, a zejména v kontextu modernizovaného řízení politik zaměstnanosti. Zároveň s tím Komise podporuje posílenou koordinaci a integraci fondů, na které se vztahují smlouvy o partnerství, včetně ESF a EFRR, stejně jako Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova a Evropský námořní a rybářský fond. Tento přístup má za cíl maximalizovat synergie, a to také v oblasti zaměstnanosti.

Posílení vzájemného hodnocení provádění reforem a výměna osvědčených postupů, která bude součástí nové role Výboru pro zaměstnanost, by měla také zahrnovat posouzení účinnosti souvisejícího investičního úsilí s cílem jeho dalšího zlepšení, pokud to bude třeba.

Komise navrhuje:

Posílit koordinaci a mnohostranný dohled v oblasti politik zaměstnanosti následujícími způsoby:

- Každoročně bude v rámci předlohy společné zprávy o zaměstnanosti uveřejněn srovnávací systém s vybranými indikátory zaměstnanosti. Systém bude stavět na spolupráci s členskými státy a bude založen na stávajícím společném hodnotícím rámci a monitoru výsledků v oblasti zaměstnanosti, tedy nástrojích, které identifikují klíčové problémy v oblasti zaměstnanosti a jsou rozvíjeny členskými státy.
- Do konce roku 2012 bude ve spolupráci s členskými státy a příslušnými zúčastněnými stranami zřízen srovnávací přehled pro sledování pokroku, který členský stát učiní při provádění národních plánů zaměstnanosti, jež jsou součástí národních plánů reforem, a to poprvé v rámci roční analýzy růstu EU na rok 2013 (společná zpráva o zaměstnanosti).

Posílit zapojení sociálních partnerů EU v rámci evropského semestru, a proto:

- Zajistit účinné zapojení sociálních partnerů EU do hlavních strategických priorit v oblasti politik zaměstnanosti i) v kontextu evropského semestru na téma priorit v oblasti hospodářského růstu a zaměstnanosti; a ii) před jarním zasedáním Rady ECOFIN a EPSCO, kterého by se účastnilo předsednictví Rady.
- Zřídit, při plném respektování autonomie sociálních partnerů podle článku 152 Smlouvy, tripartitní formát EU pro monitorování a výměnu názorů o vývoji mezd ve vztahu k produktivitě, inflaci a vnitřní poptávce, nezaměstnanosti a nerovnosti příjmů.

Posílit vazby mezi politikami zaměstnanosti a příslušnými finančními nástroji tak, že:

- Příprava smlouvy o partnerství a operačních programů na období 2014–2020, včetně jejich výkonnostních rámců, bude odrážet priority stanovené v národních programech reforem, a zejména v národních plánech zaměstnanosti, přičemž se budou brát v úvahu příslušná specifická doporučení pro jednotlivé členské státy a připomínky Výboru pro zaměstnanost.
- Dojde k přezkumu smluv o partnerství a operačních programů, v případě potřeby na základě příslušných specifických doporučení pro jednotlivé členské státy, jak je uvedeno v článku 21 návrhu nařízení o společných ustanoveních pro fondy SSR.
- Přihlédne se k hodnocení, které vyplyne z výkonnostního rámce při přípravě vnitrostátních programů reforem během období 2014–2020.

Komise vyzývá členské státy a Radu, aby:

- prostřednictvím Výboru pro zaměstnanost připravily mechanismy pro posílený mnohostranný dohled v oblasti zaměstnanosti;

- projednaly a přijaly tyto nové mechanismy v rámci Výboru pro zaměstnanost s cílem o dosažení rychlého schválení Radou a plného provedení během evropského semestru 2013;
- plně využily financování, které bude poskytnuto ve sdíleném řízení počínaje rokem 2014 v rámci ESF na podporu investic v určených klíčových a problematických oblastech zaměstnanosti.

Závěr

Cílem tohoto sdělení je poukázat na nejúčinnější způsoby, jimiž lze v současnosti dosáhnout cílů strategie Evropa 2020 v oblasti zaměstnanosti, a posílit tak tuto složku v rámci zmíněné strategie. Sdělení poskytuje rámcové vedení v kontextu národních plánů zaměstnanosti členských států a navrhuje způsoby, kterými lze posílit oblast týkající se zaměstnanosti ve správě věcí veřejných v EU:

- Komise navrhuje strategické pokyny k podpoře vytváření pracovních příležitostí a reforem trhu práce se zvláštním důrazem na investice a vyzývá Radu, aby za tímto účelem přijala ambiciózní přístup.

- Komise navrhuje kroky za účelem řešení problémů v oblasti nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi a za účelem zlepšení mobility pracovní síly a dostranění překážek v této oblasti, aby bylo dosaženo skutečného evropského trhu práce.

- Komise navrhuje způsoby, kterými lze posílit mnohostranný dohled, zlepšit zapojení sociálních partnerů v oblasti řízení zaměstnanosti a dále harmonizovat politiky a financování za účelem maximalizace výsledků v této oblasti, jichž bude dosaženo prostřednictvím nástrojů z rozpočtu EU.

PŘÍLOHA

Tři akční plány, které jsou obsaženy v této příloze (soubor klíčových opatření v oblasti zaměstnanosti pro zelenou ekonomiku, akční plán pro zaměstnanost v oblasti zdravotní péče v EU a soubor klíčových opatření pro zaměstnanost v oblasti IKT), byly navrženy v souladu s bodem 1.2 „Využívání potenciálu vytváření pracovních míst v klíčových odvětvích“ tohoto sdělení. Stejně tak všechny tyto tři akční plány vycházejí i ze samostatných pracovních dokumentů útvarů Komise.

Soubor klíčových opatření v oblasti zaměstnanosti pro zelenou ekonomiku

V reakci na závěry zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele z prosince 2010 o „politikách zaměstnanosti pro konkurenceschopnou, nízkouhlíkovou a zelenou ekonomiku účinně využívající zdroje“ je zde představen *soubor klíčových opatření* s cílem zajistit úspěšný přechod na zelenou ekonomiku.

Komise bude činit tyto kroky:

1. Podporovat zahrnutí zaměstnanosti v ekologickém sektoru do národních plánů zaměstnanosti tím, že bude:

- spolupracovat s Výborem pro zaměstnanost (EMCO), aby byly uplatňovány jeho indikátory „zelené“ zaměstnanosti a zajištěno konzistentní **monitorování reformních opatření**,
- vyzývat členské státy, aby řešily potřebu **přesunu pracovních příležitostí a rekvalifikace pracovníků aktivními politikami trhu práce a uplatněním konceptu celoživotního učení**, včetně začlenění těchto opatření do strategií regionálního, městského či místního rozvoje (dle konkrétního případu),
- klást v rámci evropského semestru 2013 důraz na **rozměr účinného využívání zdrojů související se zaměstnaností** a na provádění nezbytných reforem. Členské státy budou zejména vyzývány, aby **při přesunu daňové zátěže za účelem nižšího zdanění práce více využívaly ekologické daně a prodej emisních povolenek**.

2. Posilovat „zelené“ kompetence tím, že:

- zajistí, aby **nástroje pro sestavování prognóz ohledně potřebných dovedností na úrovni EU** (průzkumy Přehled dovedností EU, ESCO, CEDEFOP a EUROFOUND atd.) zaznamenávaly i postupně se rozvíjející potřebu „zelených“ kompetencí,
- v roce 2013 uspořádá řadu **akcí vzájemného učení za účasti příslušných subjektů trhu práce**, věnovaných zejména problematice začlenění otázky dovedností a vzdělávání do širšího kontextu národních strategií zeleného růstu (Program vzájemného učení GŘ EMPL) a problematice, jakým způsobem a jakými prostředky spolupráce s podniky orientovat uchazeče o práci a osoby ohrožené propouštěním na nově vznikající pracovní příležitosti v ekologickém sektoru (Dialog veřejných služeb zaměstnanosti),
- bude propagovat další zavádění **standardizovaných systémů certifikace dovedností** prostřednictvím programu Inteligentní energie – Evropa v období **2013/2014**.

3. Podporovat intenzivnější využívání finančních nástrojů EU na chytré „zelené“ investice, tím, že:

- zahájí spolupráci s **Evropskou investiční bankou** za účelem **dalšího posílení schopnosti poskytovat úvěry na veřejné a soukromé projekty** v oblasti energetické účinnosti a obnovitelných energií,
- bude vyzývat členské státy, aby v rámci operačních programů na období **2014–2020 podporovaných z ESF** řešily potřebu vzdělávání v ekologické oblasti a schopnost veřejných služeb zaměstnanosti přispívat k přechodu na „zelený“ trh práce a aby zdroje z **EFRR** směřovaly v souladu s návrhem Komise na investice do energeticky účinných technologií a obnovitelných zdrojů energie,
- v souvislosti s nástrojem mikrofinancování Progress zřídí v roce 2013 **fórum pro zúčastněné strany v oblasti mikrofinancování a sociálního podnikání** s cílem získat místní finanční zprostředkovatele pro podporu podnikatelské činnosti v oblasti zelené ekonomiky,
- bude cíleně podporovat inovativní iniciativy, které se prostřednictvím **sociálního experimentování** v rámci programu PROGRESS zabývají problematikou styčných ploch mezi oblastmi účinného využívání zdrojů a inkluzivní zaměstnanosti.

4. Budovat partnerství mezi účastníky trhu práce tím, že bude:

- podporovat projekty spolupráce týkající se zelených pracovních míst a přechod na zelenou ekonomiku v rámci výzvy k předkládání návrhů **PARES 2013** na inovativní projekty mezi službami zaměstnanosti,
- spolupracovat s **evropskými sociálními partnery** na tom, jak usnadnit přechod na nízkouhlíkové hospodářství pomocí konkrétních iniciativ v rámci jejich **pracovního programu na období 2012–2014**,
- přispěje ke zlepšení informovanosti o nejlepších dvoustranných a trojstranných iniciativách a činnostech zaměřených na zaměstnanost v ekologickém sektoru tím, že v roce 2013 vydá **příručku o osvědčených postupech**.

Akční plán pro zaměstnanost v oblasti zdravotnictví v EU

S cílem podpořit členské státy v jejich úsilí řešit problémy v oblasti zdravotnictví a v souladu se závazkem členských států spolupracovat v této oblasti, jak je uveden v závěrech Rady z prosince 2010, navrhuje Komise **akční plán**, který obsahuje níže uvedená opatření.

Komise bude činit tyto kroky:

1. Zdokonalí plánování a tvorbu prognóz, pokud jde o pracovní síly ve zdravotnictví v EU tím, že:

- do konce roku 2012 vytvoří evropskou platformu členských států a profesních organizací prostřednictvím tříleté **společné akce EU** týkající se **vytváření prognóz a plánování v rámci zdravotního programu** za účelem sdílení osvědčených postupů, vyvíjení metod pro vytváření prognóz týkajících se **potřeb zdravotnických pracovníků a efektivního plánování ohledně pracovních sil ve zdravotnictví**, a za účelem zvýšení kvality celoevropských údajů o pracovních silách ve zdravotnictví,

- do roku 2014 vypracuje pokyny ohledně výměny **vzdělávacích a školicích kapacit ve zdravotnických profesích** za účelem co nejlepšího využití stávajících kapacit na základě výsledků studie, jež má být zahájena v roce 2013 a jejímž účelem je zmapovat vzdělávací a školicí kapacity členských států v oblasti zdravotnictví, zejména na lékařských univerzitách a ve zdravotnických školách.

2. Bude lépe předvídat potřebu dovedností ve zdravotnictví tím, že:

- podpoří zřízení **evropské rady pro dovednosti pro ošetřující a pečovatelský personál** v roce 2013 za účelem lepšího analyzování a předvídání potřeb, pokud jde o dovednosti v těchto profesích, přičemž patřičně zohlední navrženou modernizaci směrnice o odborných kvalifikacích,

- podpoří partnerství mezi poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy a zaměstnavateli v odvětví zdravotnictví prostřednictvím pilotního projektu **Odvětvová aliance pro dovednosti**, který má být zahájen v roce 2013,

- podpoří výměnu osvědčených postupů týkajících se **dalšího odborného vzdělávání**, což má přispět k udržování dovedností a kompetencí pracovníků ve zdravotnictví na úrovni posledního vývoje a k udržení těchto pracovníků v oboru díky celoživotnímu učení a prostřednictvím přezkumu a zmapování národních systémů a postupů plánovaného na rok 2013,

- do roku 2014 vypracuje doporučení týkající se **požadavků na odbornou přípravu zdravotnických asistentů**, včetně **podpůrných vzdělávacích opatření pro neformální pečovatele** na základě analýzy dovedností a kompetencí požadovaných pro funkci **zdravotnického asistenta**. Za tímto účelem bude jako **pilotní projekt** zřízena **sít' a databáze odborníků pro problematiku zdravotnických asistentů**.

3. Podnítí komunikaci na téma nábory zdravotnických pracovníků a jejich setrvávání v zaměstnání tím, že:

- do roku 2013 zahájí **mapování strategií inovativního a efektivního nábory a udržování pracovníků** v odvětví zdravotnictví **za účelem výměny osvědčených postupů** mezi členskými státy. To proběhne na základě veřejného výběrového řízení na toto mapování a na základě prozkoumání možnosti společné akce s členskými státy.

4. Podpoří nábor zdravotnických pracovníků v souladu s etickými zásadami tím, že:

- **podpoří** členské státy při provádění **celosvětového kodexu zásad Světové zdravotnické organizace**, pokud jde o **zaměstnávání zdravotnických pracovníků na mezinárodní úrovni**, a to vypracováním společného přístupu.

Soubor klíčových opatření pro zaměstnanost v oblasti IKT

Při provádění sdělení Komise o elektronických dovednostech pro 21. století⁵⁵ bylo dosaženo solidního pokroku. Panuje nyní široká shoda na tom, že je zapotřebí dlouhodobá strategie EU v oblasti elektronických dovedností, která by vycházela z aktivní spolupráce mezi Komisí,

⁵⁵ *Evaluation of the implementation of the Commission's Communication on e-Skills for the 21st Century*, říjen 2010, http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/reports/eskills21_final_report_en.pdf.

členskými státy, regiony a sociálními partnery, aby byl využit potenciál informačních a komunikačních technologií v oblasti zaměstnanosti.

Komise bude činit tyto kroky:

1. Vytvoří vícestranná partnerství zúčastněných stran s cílem:

- lépe zjišťovat **nerovnováhu** na trhu práce mezi poptávkou po pracovních místech souvisejících s IKT a jejich nabídkou,
- zmobilizovat organizace a sítě, které zajišťují **vývoj, poskytování a certifikaci vzdělávacích aktivit týkajících se dovedností v oboru IKT**, se zvláštním zaměřením na zaměstnatelnost a certifikaci neformálních kompetencí,
- podporovat **informační kampaně** (evropský týden elektronických dovedností⁵⁶, týden „Get Online“) a **profesní dráhy v oboru IKT** s cílem přilákat a přitáhnout do tohoto oboru mladé lidi a méně zastoupené skupiny, jako jsou ženy, osoby v polovině produktivního života a sociálně slabé skupiny osob.

2. Posílí evropský rámec pro elektronické dovednosti tím, že:

- do roku 2013 na internetových stránkách **Přehled dovedností EU** vytvoří zvláštní sekci zaměřenou na kariéru v oboru IKT,
- **v roce 2012 dále propracuje evropský rámec pro elektronické dovednosti**, který vyvinul CEN⁵⁷, aby byly do roku 2013 k dispozici popisné charakteristiky digitálních kompetencí a nástroj pro sebehodnocení pro všechny osoby, které se v této oblasti vzdělávají, přičemž tyto nástroje mají být začleněny do budoucího Evropského znalostního pasu,
- v roce 2013 vypracuje **evropské pokyny** pro elektronické učení na základě potřeb podniků a osvědčených postupů včetně iniciativ z podnětu průmyslu,
- bude podporovat **krátké cykly vzdělávacích kurzů**, a to jak ve vysokoškolském vzdělávání, tak i v oblasti odborného vzdělávání a přípravy, s cílem zajistit zprostředkování cílených a praktických elektronických dovedností,

3. Podpoří zvyšování počtu vysoce kvalifikovaných pracovníků v oblasti IKT tím, že:

- v průběhu roku 2012 zavede **značky kvality pro vzdělávací kurzy** a certifikace **v oblasti IKT poskytované podniky**, které budou v souladu s evropským referenčním rámcem pro zajišťování kvality pro odborné vzdělávání a přípravu (EQAVET), a v roce 2013 vypracuje pilotní projekt, v jehož rámci má být vytvořena interaktivní mapa průmyslových certifikací v oblasti IKT a sebehodnotící online test pro odborníky v oblasti IKT,
- podpoří synergie mezi opatřeními v oblasti dovedností v oboru IKT, podnikání a *cloud computing* v kontextu budoucího akčního plánu EU pro *cloud computing*,
- bude dále rozvíjet **iniciativu EU „e-Leadership“** zahájenou v roce 2012, která se má zabývat potřebami podnikatelů, vedoucích pracovníků, odborníků v oblasti IKT a zkušených uživatelů, se zaměřením na začínající podniky a malé a střední podniky.

⁵⁶ Viz <http://eskills-week.ec.europa.eu>.

⁵⁷ Evropský výbor pro normalizaci (CEN).

4. Podpoří intenzivnější využívání finančních nástrojů EU na investice do dovedností v oblasti IKT tím, že:

- bude vyzývat členské státy, aby v rámci svých systémů vzdělávání a odborné přípravy posílily vzdělávání v oblasti IKT a aby v období 2014–2020 podpořily koncept „e-Inclusion“ prostřednictvím **operačních programů podporovaných z ESF**.