

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Úloha sociálních partnerů při zlepšování situace mladých lidí na trhu práce (průzkumné stanovisko)

(2008/C 204/20)

Dne 19. září 2007 se budoucí slovinské předsednictví rozhodlo konzultovat Evropský hospodářský a sociální výbor ve věci

Úloha sociálních partnerů při zlepšování situace mladých lidí na trhu práce

Specializovaná sekce Zaměstnanost, sociální věci, občanství, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 21. února 2008. Zpravodajem byl pan SOARES, spoluzpravodajkou paní Päärendson.

Na 443. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 12. a 13. března 2008 (jednání dne 12. března) přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 119 hlasy pro, 1 hlas byl proti a 2 členové se zdrželi hlasování.

1. Shrnutí návrhů EHSV

1.1 EHSV vítá, že se slovinské předsednictví (1. pololetí roku 2008) rozhodlo přikládat takový význam otázce integrace mladých lidí na trh práce, jedné ze současných největších výzev Evropské unie.

1.2 Tato priorita naprosto odpovídá cílům revidované Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost, která s aktualizací hlavních směrů politik zaměstnanosti vstoupila do své druhé fáze. Lisabonská strategie si za jeden ze svých strategických cílů stanovila plnou zaměstnanost, čímž poskytla příklad, jak lze sloučit konkurenceschopnost hospodářství a podniků s dobrými životními podmínkami občanů, spokojeností s prací, poskytováním kvalitních pracovních míst a důstojnými pracovními podmínkami. V tomto smyslu by členské státy měly ve svých národních plánech reformy k příčinám nezaměstnanosti mládeže přistupovat více systematicky a z širšího hlediska a s přihlédnutím k Evropskému paktu mládeže.

1.3 EHSV souhlasí s názorem Komise, že jestliže chceme v Evropě udržet růst a prosperitu a zároveň podporovat sociální soudržnost a udržitelný rozvoj, bude zapotřebí, aby se zapojili a v plné míře k tomuto přispěli všichni mladí lidé. Mladým lidem musí být zaručeny odpovídající podmínky pro aktivní občanství. Tím spíše vzhledem k tomu, že jejich podíl na celkové populaci klesá.

1.4 Situace mladých lidí je dnes kritická v různých směrech, ale obzvláště vyostřená je co se týče jejich integrace na trh práce, vzhledem k tomu, že nezaměstnanost mladých lidí ve věku od 15 do 24 (¹) let dosahuje podle evropských statistik 2,4krát vyšších hodnot než u věkové kategorie mezi 25 a 54 lety, ačkoliv tyto ukazatele v roce 2007 vykazaly jisté zlepšení.

1.5 ESHV má za to, že práce je dnes nejen výrobním faktorem, který má zásadní význam pro socioekonomický vývoj společností, ale také jedním ze zdrojů lidské důstojnosti a lidského uznání a poskytuje možnosti socializace.

(¹) Je nutné vzít v úvahu, že v některých členských státech je dolní věková hranice pro zaměstnávání mládeže vyšší než 15 let.

1.6 Podstatou zaměstnání v 21. století je schopnost učit se a schopnost přizpůsobovat se po celou dobu aktivního života. EHSV považuje za dva hlavní způsoby, jak zlepšit situaci mladých lidí na trhu práce, jednak lepší a delší vzdělání a dále ulehčení přechodu mezi dobou ukončení školní docházky a definitivním zapojením do pracovního aktivního života.

1.7 EHSV si je plně vědom obtížnosti tohoto úkolu, a proto prosazuje, aby bylo v tomto směru vyvinuto úsilí na úrovni celé společnosti. A to především z toho důvodu, že následky negativního tržního vývoje možná ponese hlavně generace mladých lidí.

1.8 Totiž nejen že nezaměstnanost mladých lidí ve věku mezi 15 a 24 roky je přibližně dvakrát vyšší než nezaměstnanost dospělých lidí – mladí lidé také trpí nestálostí pracovních míst, která v některých zemích přesahuje 60 %, což má hluboké důsledky z hlediska jejich nezávislosti, podmínek pro založení rodiny, rozhodování o rodičovství a rovněž z hlediska růstu a financování systému sociálního zabezpečení.

1.9 Ačkoliv jsou to sociální partneři, coby hlavní subjekty trhu práce, kdo má vzhledem ke své znalosti jeho fungování a potřeb klíčovou úlohu při hledání možností, jak zlepšit integraci mladých lidí na trh práce, EHSV považuje za vhodné znovu zdůraznit také zásadní roli systémů vzdělávání a odborné přípravy, které mají mládež (s přihlédnutím k existujícím rozdílům) vybavit dovednostmi a schopnostmi, díky kterým by byla schopna obstát ve světě, který neustále prochází změnami.

1.10 Na druhou stranu budou sociální partneři moci cosi podniknout pro lepší zapojení mladých lidí na trh práce pouze ve spolupráci s národními vládami a s regionálními a místními orgány, s různými subjekty občanské společnosti, a zejména s organizacemi mládeže a univerzitami jakožto středisky vědy a výzkumu, a též díky aktivní podpoře rodin a sociálních sítí pro mladé lidi s větším dosahem.

1.11 S přihlédnutím k celému textu evropských sociálních partnerů s názvem Rámec aktivit pro celoživotní rozvoj schopností a kvalifikací ⁽²⁾ a k nedávno vypracovaným analýzám největších výzev na trhu práce, které jsou příspěvkem k úsilí Komise změnit trhy práce tak, aby se zároveň lépe přizpůsobovaly a zároveň byly více inkluzivní, stanovuje EHSV některé specifické cíle a oblasti činnosti, kde tato úloha musí být rozhodující.

1.12 Činnost sociálních partnerů by se měla podřizovat těmto hlavním cílům:

- vyvíjet vliv na národní vlády v tom směru, aby prováděly příslušné reformy a národní politiky, které by přispěly ke zlepšení situace mladých lidí na trhu práce;
- využívat všech prostředků, které mají k dispozici, a zejména programů Evropského sociálního fondu ⁽³⁾, tak, aby bylo možné všem mladým lidem nabídnout možnost seberealizace prostřednictvím stabilního, kvalitního a dobře finančně ohodnoceného zaměstnání, využívat např. nových a pokrokovějších forem práce a forem řízení pracovní doby v kombinaci s novými způsoby zajišťování zaměstnání s cílem dosáhnout mírnějších přechodů, lepší mobility a větší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem;
- zkrátit období přechodu mezi koncem studia a definitivním vstupem do pracovního aktivního života a poskytnout mladým lidem během tohoto přechodného období první pracovní příležitost s vyhlídkou na zajištěnou budoucnost;
- konstruktivním způsobem vyplnit mladým lidem období, kdy jsou nezaměstnaní nebo hledají své první zaměstnání;
- podpořit integraci nejzranitelnějších skupin mladých lidí (mládeže se sociálními problémy, postižené mladé lidi, ty, kteří předčasně opustili vzdělávací systém, mladé migranty atd.);
- zaručit sladění mezi pracovním životem a rodinným a soukromým životem;
- zaručit vhodnou rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou a rozlišovat mezi těmi, co mohou volit flexibilitu, protože mají jistotu, a těmi, kdo se stali obětmi flexibility, protože jim jistota chybí;
- zajistit lepší spolupráci mezi podniky, středními školami a univerzitami;
- podporovat podnikatelského ducha, kreativitu a inovativnost a pomoci mladým pochopit jejich zodpovědnost za další vzdělávání; v této souvislosti musí veřejné orgány nést svůj podíl zodpovědnosti za vytvoření účinné vazby mezi vzdělávacím systémem a trhem práce;

— zvýšit kvalitu a atraktivitu učňovského zaměstnaneckého poměru (*apprenticeship*);

— podporovat opatření zaměřená proti dlouhodobé nezaměstnanosti těch nejmladších;

— zvyšovat povědomí mladých lidí o jejich ekonomických a sociálních právech, respektovat zásadu rovnosti a nediskriminace a požadovat respekt k této zásadě i po ostatních.

1.13 Existuje mnoho oblastí činnosti, mohou se však seskupit do sedmi hlavních skupin:

— **výchova a vzdělání:** zde je možné pracovat na národní, regionální i místní úrovni, a to různými způsoby – zvyšovat povědomí na školách a informovanost vyučujících tak, aby se snažili o větší propojení výuky s trhem práce, otevírat podniky a odborové organizace školám a podporovat školní iniciativy pořádané za tímto účelem a účast na nich, a rovněž zakládat partnerské spolupráce se školami s cílem poskytnout mladým lidem možnost získat praktické zkušenosti v podnicích;

— **odborná příprava:** zapojit se do přípravy koncepcí a do organizace systémů odborné přípravy, podporovat osobní zdokonalování a získávání společenských schopností, rozvíjet programy na podporu zájmu o podnikání, podporovat a prosazovat vzdělávací akce, díky nimž by bylo možné včas reagovat na potřeby trhu týkající se požadovaných dovedností a kvalifikací, a popularizovat mezi mládeží technické profese a jejich potenciál na trhu práce;

— **odborné stáže:** nabízet stáže jako součást studijních osnov mladých lidí, připravovat kodexy chování týkající se jejich pracovních podmínek a odměn, které by zamezovaly soutěžení mezi podniky, a definovat koncepci tutorování mladých stážistů a osvědčené postupy v této oblasti;

— **kolektivní vyjednávání:** obohatit sociální dialog a sociální dohodu o rozměr práv mladých lidí coby právoplatných občanů, vyjednávat o formách organizace práce, jež by jim poskytly perspektivu jistoty během období přechodu k pracovnímu aktivnímu životu, a podporovat mladé pracující v tom, aby dokončovali svá studia nebo dále pokračovali ve studiu;

— **podpora sdružování:** spolupracovat s organizacemi mládeže – podporovat sítě kontaktů mezi mladými lidmi a trhem práce a stimulovat jak mladé podnikatele, tak mladé pracovníky k zapojování do příslušných organizací, které je zastupují, a uznávat jejich schopnosti a dovednosti nabyté neformálním vzděláváním;

⁽²⁾ Viz http://www.etuc.org/IMG/pdf/Fram_of_actions_LLL_evaluation_report_FINAL_2006.pdf (k dispozici je pouze verze v anglickém jazyce). K evropskému sociálnímu dialogu o tomto tématu viz též: http://ec.europa.eu/employment_social/dsw/dspMain.do?lang=en.

⁽³⁾ Viz: http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/Lf_070227_donnelly.pps.
http://ec.europa.eu/employment_social/esf/fields/education_en.htm.
 Brzy bude zveřejněna také rozsáhlá informační zpráva zde: http://ec.europa.eu/employment_social/esf/fields/partnership_en.htm.

- **osvědčené postupy:** podporovat výměnu osvědčených postupů, zejména formou zakládání platform na výměnu zkušeností, osvědčených postupů a informací o projektech uskutečněných v podnicích, na univerzitách a ve sdruženích podniků a odborových organizací.
- **mobilita** (v rámci Evropské unie a v rámci podniků): podporovat studium cizích jazyků ⁽⁴⁾ s cílem umožnit výměnu profesních zkušeností, a to na pozadí zaručení jejich zaměstnaneckých práv; sociální partneři se budou muset obzvláště věnovat přeshraniční spolupráci, pro kterou je mobilita mladých lidí nejdůležitější.

1.14 EHSV by jakožto evropská instituce občanské společnosti a vzhledem ke svým kompetencím chtěla uspořádat konferenci s účastí zástupců podniků, odborů, škol a nevládních organizací zastupujících mládež s cílem umožnit výměnu osvědčených postupů, kterých se využívá při zlepšování integrace mladých lidí na trh práce.

2. Současný stav

2.1 Vzhledem ke stávající situaci mladých lidí na trhu práce EHSV uvítal žádost slovinského předsednictví Rady o vypracování průzkumného stanoviska k tématu Úloha sociálních partnerů při zlepšování situace mladých lidí na trhu práce.

2.2 Problémy nezaměstnanosti mládeže a obecně zapojení mladých lidí do společnosti mají celosvětový rozsah ⁽⁵⁾.

2.3 Dalším ze společenských trendů vyspělého průmyslového světa je stárnutí obyvatelstva, které má negativní důsledky z hlediska hospodářské stability, konkurenceschopnosti a růstu ekonomiky. Tento jev způsobuje zvyšování výdajů do zdravotnictví a do důchodového systému ⁽⁶⁾, přičemž klesá počet obyvatelstva, které by tyto výdaje neslo ⁽⁷⁾. Ukazuje se tudíž, že bude nutné nejen hledat způsoby, jak podpořit „aktivní stárnutí“ obyvatelstva, ale zejména bude zapotřebí podpořit přístup mladých lidí na trh práce a naplánovat opatření na podporu generační obnovy, v které mladí lidé nejsou aktivní pro obavy z nestability zaměstnání. Aby se otázka mladých lidí dostala do popředí hospodářských, sociálních, vzdělávacích a demografických politik, bude zapotřebí vyvinout společné úsilí

⁽⁴⁾ K tomuto bodu viz stanovisko EHSV z 26.10.2006 ke sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů Nová rámcová strategie pro mnohojazyčnost (CESE 1372/2006), zpravidka A. Le Nouail (Úř. věst. C 324, 30.12.2006); (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:324:0068:0073:CS:PDF>)

⁽⁵⁾ Ze srovnání zaměstnanosti mladých lidí ve věkové kategorii 15 až 24 let v Evropě a v ostatních vyspělých průmyslových státech, jako v USA, Kanadě nebo Japonsku vyplývá, že v roce 2006 dosahovala v Evropě 35,9 %, oproti 54,2 % v USA, 58,7 % v Kanadě a 41,4 % v Japonsku.

⁽⁶⁾ Financování systému důchodového zabezpečení se stane obzvláště palčivým problémem v průběhu příštích 25 let, kdy z pracovního trhu EU odejde 20 milionů lidí.

⁽⁷⁾ V Evropě se poměr čtyř osob v produktivním věku na jednu starší osobu z roku 2004 změní na poměr dvou ku jedné. V roce 2015 začne snižování počtu aktivního obyvatelstva brzdit potenciální hospodářský růst Unie – v jeho důsledku klesne míra růstu v roce 2040 ze současných 2,6 % (v eurozóně) a 2,9 % (v EU-27) na pouhých 1,25 %. Na nové členské státy bude mít ještě těžší dopad.

na evropské, národní, regionální a místní úrovni a zapojit veřejný sektor a sociální partnery.

2.4 Ačkoliv bylo mezi lety 2005-2007 v EU vytvořeno 7 milionů pracovních míst, nezaměstnanost mládeže se „lisabonskému cyklu“ snížit nepodařilo. Podle údajů Komise dosáhla v roce 2006 průměrná míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku mezi 15 a 24 lety 17,4 %, jinými slovy se přibližně 4,7 milionů mladých lidí nacházelo v socioprofesioně nestabilní situaci. V některých zemích přesáhla míra nezaměstnanosti mladých lidí 25 % ⁽⁸⁾. Podle posledního čtvrtletního přezkumu trhu práce EU (*Quarterly EU Labour Market Review*) z října 2007 klesla míra nezaměstnanosti mládeže v třetím čtvrtletí 2007 na 15,2 %, nicméně je stále dvakrát vyšší než celková míra nezaměstnanosti.

2.5 Těchto 4,7 milionů mladých nezaměstnaných v EU většinou nemá perspektivu, že by se během prvních šesti měsíců nezaměstnanosti vrátili do zaměstnání, což ukazuje, že i přes to, že v roce 2005 došlo k přijetí Evropského paktu pro mládež, Lisabonská strategie zatím nedokázala zlepšit situaci mladých lidí na trhu práce. Proto roste význam intenzivnějšího provádění Evropského paktu pro mládež v praxi.

2.6 Trendy vývoje situace mladých lidí v oblasti zaměstnání a nezaměstnanosti však nejsou ve všech členských státech stejné ⁽⁹⁾. Úspěchu ve snižování nezaměstnanosti mládeže dosáhlo Nizozemí, Irsko a Dánsko, kde se nyní její míra pohybuje pod 10 %. Jiná je situace v zemích jako Francie, Itálie, Španělsko, Řecko, Belgie, Polsko, Slovensko nebo dokonce Švédsko, kde míra nezaměstnanosti mládeže zůstává na 20 % ⁽¹⁰⁾.

2.7 Je vysoce pravděpodobné (jedná se o 1/3 případů dlouhodobé nezaměstnanosti ⁽¹¹⁾), že se nezaměstnanost mladého člověka promění v dlouhodobou nezaměstnanost či dokonce v nečinnost – dochází k tomu obzvláště u žen a situace se zhoršuje s přibývajícím věkem.

2.7.1 Není žádným překvapením, že mladí lidé, kteří předčasně ukončili školní docházku (každý šestý mladý člověk) nebo kteří nemají dokončené středoškolské vzdělání (každý čtvrtý

⁽⁸⁾ Studie Eurostatu o pracovní síle v Evropě, *Employment in Europe 2007*, Evropská komise.

⁽⁹⁾ EHSV si je vědom, že míra nezaměstnanosti mládeže neposkytuje úplný obraz o situaci mladých lidí na trhu práce. Jakákoliv analýza by musela brát také v úvahu poměr nezaměstnanosti mládeže a srovnání míry nezaměstnanosti mládeže s celkovou mírou nezaměstnanosti v dané zemi. Údaje uvedené v odstavci 2.6 je třeba brát jako ilustrativní; širší popis problému uvádí zpráva „Employment in Europe 2007“.

⁽¹⁰⁾ *Economic Outlook*, podzim 2007, BusinessEurope, s. 14.

⁽¹¹⁾ Studie Eurostatu o pracovní síle v Evropě, *Employment in Europe 2007*, Evropská komise.

mladý dospělý ve věku od 25 do 29 let ⁽¹²⁾), hledají zaměstnání s většími obtížemi než mladí lidé s vyšší kvalifikací.

2.7.2 Překvapivé je ovšem to, že obtíže při hledání zaměstnání mají vysoce kvalifikovaní a schopní mladí lidé. V některých členských státech je míra nezaměstnanosti vyšší u mladých lidí s vyšším vzděláním, než u těch, kteří mají nižší nebo střední vzdělání ⁽¹³⁾. Situace je taková, že pro mladé lidi s vyšším vzděláním ve srovnání s předcházejícími generacemi je dnes hledání uplatnění na trhu práce obtížnější. Je důležité podtrhnout to, že ačkoliv je diplom cenným nástrojem na pomoc v boji proti nezaměstnanosti, není dnes žádnou zárukou.

2.7.3 V situaci, kdy vykonávané zaměstnání neodpovídá dosaženému vzdělání, se nachází mnoho mladých lidí (procento mladých lidí do 35 let, kteří nepracují v oblasti svého vzdělání, se v členských státech pohybuje mezi 29 % a 47 %), a čím nižší úroveň dosaženého vzdělání, tím více znepokojující je stav věcí.

2.8 Tento stav věcí stimuluje mnohé mladé lidi k odchodu do cizích zemí, které jim nabídnou lepší pracovní podmínky, čtyř až pětinasobné platy, atraktivnější kariéru a větší možnosti seberealizace ⁽¹⁴⁾.

2.9 Mnozí mladí lidé, kteří zaměstnání naleznou, žijí dále v nejistotě, protože pracovní místa jsou často nestabilní. 41 % mladých lidí mezi 15 a 24 ⁽¹⁵⁾ lety pracují na smlouvu na dobu určitou, v některých zemích je toto procento dokonce vyšší než 60 % ⁽¹⁶⁾. V mnoha případech se jedná o vědomou volbu mladých lidí hledajících krátkodobé zaměstnání, ale počet mladých lidí, kteří se nacházejí v takové situaci nedobrovolně, je významný (každý čtvrtý mladý člověk) ⁽¹⁷⁾.

2.10 Právě skupina mladých pracujících také vykazuje největší počet úrazů a zranění na pracovišti ⁽¹⁸⁾, proto je důležité při analýze pracovní situace mladých lidí zohlednit rovněž situaci v oblasti hygieny a bezpečnosti na pracovištích.

2.11 Nezaměstnanost více postihuje mladé ženy ⁽¹⁹⁾ – ty mají větší pravděpodobnost, že najdou méně kvalitní, nestabilní a špatně placené zaměstnání, a to i přesto, že mají obecně vyšší vzdělání než mladí muži. Jsou také diskriminovány z důvodu

pohlaví, a to především v reprodukčním věku. Mladé ženy z EU pobírají průměrně o 6 % nižší platy než mladí muži (do 30 let) ⁽²⁰⁾.

2.12 Příliš často ještě dochází k exkluzi mladých lidí a k jejich chudobě v důsledku toho, jak nízké pobírají platy (nízké platy pobírá 40 % mladých lidí) ⁽²¹⁾.

2.13 Mnozí mladí lidé se dnes dostávají do situací, které znamenají krok zpátky z hlediska jejich integrace do společnosti a především z hlediska individuální seberealizace a uplatnění ve společnosti, a jež by se daly charakterizovat následovně:

- zvyšující se finanční závislost na rodině/státu,
- stále delší soužití s rodiči nebo přechodná řešení bydlení (dvojí bydliště, návrat domů po prvním odchodu, bydlení mimo domov, ale s úzkými vztahy s rodiči),
- zakládání vlastní rodiny v čím dále vyšším věku (svatba či společné bydlení, rozhodování, zda mít či nemít děti atd.),
- zjevná frustrace a zvýšení stresu z bezmocnosti – nárůst sebevražd a užívání drog.

3. Práce jako faktor realizace individuální důstojnosti a kolektivního uznání

3.1 Práce je nejen jedním ze zásadních faktorů hospodářského rozvoje celé společnosti, ale některé její aspekty jsou také zakotveny ve Všeobecné deklaraci lidských práv. Proto by mělo být právo mladých lidí na práci a na jistotu zaměstnání analyzováno z pohledu všeobecného práva a konkretizace budoucnosti mladého člověka coby jedince.

3.2 Je proto důležité (opět) potvrdit ústřední úlohu práce ve společnosti a analyzovat některé její současné aspekty, a sice:

- důstojné zaměstnání jako zdroj příjmů a obživy dnes i do budoucnosti a jako prvek „mezigenerační“ solidarity,
- práce jako všeobecné právo a prostor pro realizaci lidské důstojnosti a lidského uznání,

⁽¹²⁾ Viz Podpora plnohodnotné účasti mladých lidí na vzdělávání, zaměstnanosti a ve společnosti (KOM(2007) 498 v konečném znění).

⁽¹³⁾ Pracovní dokument Komise, který je doprovodným dokumentem sdělení Komise Podpora plnohodnotné účasti mladých lidí na vzdělávání, zaměstnanosti a ve společnosti (SEC(2007) 1093).

⁽¹⁴⁾ Jako příklad bychom uvedli, že přibližně 400 000 Evropanů vzdělaných v oblasti přírodních věd a v technických oborech žije v Americe a že téměř 10 % z celkových 1,45 milionů osob s doktorským titulem v USA jsou studenti z EU.

⁽¹⁵⁾ Je nutné vzít v úvahu, že v některých členských státech je dolní věková hranice pro zaměstnávání mládeže vyšší než 15 let.

⁽¹⁶⁾ Studie Eurostatu o pracovní síle v Evropě.

⁽¹⁷⁾ Viz tamtéž.

⁽¹⁸⁾ Viz návrh stanoviska EHSV k tématu Ochrana zdraví a bezpečnost při práci (SOC/258) (zpravodajka: Ágnes Cser).

⁽¹⁹⁾ Míra zaměstnanosti žen je o 15 % nižší než míra zaměstnanosti mužů.

⁽²⁰⁾ Viz připravované stanovisko EHSV k tématu Rozdíly v odměňování žen a mužů (SOC/284).

⁽²¹⁾ Pracovní dokument Komise, který je doprovodným dokumentem sdělení Komise Podpora plnohodnotné účasti mladých lidí na vzdělávání, zaměstnanosti a ve společnosti (SEC(2007) 1093).

- práce jako výrobní faktor,
- práce jako projev aktivního občanství a jako společensky prospěšná činnost,
- práce jako zásadní socializační faktor,
- práce jako vyjádření kvalifikace a kreativity,
- práce jako podmínka přístupu ke spotřebním zvyklostem a životnímu stylu,
- práce jako lidská činnost, jež se přizpůsobuje a zhodnocuje ve společnosti, po které se čím dál tím více požaduje, aby pečovala o životní prostředí a uznávala ekologické hodnoty,
- práce jako prostor k sebepoznávání, osobnímu rozvoji a seberealizaci.

3.3 V dnešní době se setkáváme s novými formami výkonu práce, které jsou důsledkem hlubokých změn na trzích práce, a které možná ne vždy zohledňují důležité sociální aspekty a ne vždy poskytují potřebné zákonné záruky.

3.4 Nejistota zaměstnání mladých lidí a také deregulované pracovní rytmy a pracovní doby znesnadňují sladění pracovního, osobního a rodinného života. Tato situace dopadá především na mladé ženy, které jsou často nuceny vzdát se zajímavé profesionální kariéry. Zejména mladí rodiče by měli být vyzváni k tomu, aby se vyjádřili k tvorbě podpůrné infrastruktury zaměřené na malé děti.

3.5 Mladí lidé mohou být velmi prospěšní při budování soudržnější a demokratičtější znalostní společnosti. Potřebují k tomu však jisté dlouhodobější životní vyhlídky týkající se individuálních, rodinných a kolektivních jistot.

4. Vzdělávání a odborná příprava: zásadní faktory integrace na trh práce a úspěšného zapojení do společnosti

4.1 Ve svém stanovisku Pracovní příležitosti pro prioritní skupiny ⁽²³⁾ EHSV znovu potvrdil význam vzdělávání a odborné přípravy a zejména podtrhl následující body:

- „zajištění hodnotné kvalifikace od prvotního vzdělávání až po odborné vzdělávání a vzdělávání při zaměstnání, aby

bylo možno bez problémů najít uplatnění na trhu práce a trvale se na něm udržet, přičemž je třeba, aby zde zasáhl nejen veřejný sektor, ale i samotná ekonomika;

- včasná aktivní pomoc mladým lidem hledajícím učňovské místo a práci (eventuálně již po 4 měsících), zvláštní programy a individuální podpora a snaha o integraci problémových skupin, jako jsou dlouhodobě nezaměstnaní mladí lidé i ti, kteří nedokončili školu nebo učení, mimo jiné pomocí veřejně prospěšných projektů zaměstnanosti a podpory vzdělávání;

- vytváření plošných a snadno přístupných možností orientovat se a získávat informace ohledně povolání pro mladé ženy a muže na všech úrovních vzdělávání; odpovídající zlepšení kvality lidských zdrojů na úradech práce;

- snížení stávajících rozdílů mezi nabízenými profesemi a těmi, po kterých je na trhu práce poptávka; zvýšení efektivnosti systémů základního vzdělávání (mj. snížení počtu osob s nedokončeným vzděláním ⁽²³⁾), boj proti analfabetismu) a větší prolínání mezi učňovským a doplňkovým vzděláním; odstranění segregace mužů a žen v profesní orientaci.“

4.2 Přestože hlavním posláním školy musí být i nadále výchova svobodných a nezávislých občanů s kritickým nadhledem, musí hledat také nové způsoby jednání, obzvláště v souvislosti se zaměstnáním a se světem podnikání, k nimž má, obecně vzato, daleko. Toto propojení je dnes téměř nutností, pokud chceme zefektivnit přechod mezi školní docházkou a zaměstnáním.

4.3 Aby byli mladí lidé schopni vyrovnat se se změnami, které je potkají po ukončení jejich školní docházky, musí být ve škole vedeni k podnikavosti a k iniciativnosti, protože školy nesou (také na osobní úrovni) odpovědnost za výchovu mladých lidí k hledání řešení problémů. K tomuto cíli samozřejmě přispívá také systém neformálního vzdělávání.

⁽²³⁾ Stanovisko EHSV ze dne 12.7.2007 k tématu Pracovní příležitosti pro prioritní skupiny (Lisabonská strategie), zpravodaj: pan W. GREIF (Úř. věst. C 256, 27.10.2007).
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:256:0093:0101:cs:PDF>.

⁽²³⁾ V EU skoro 16 % mladých lidí předčasně ukončuje školní docházku, což ve srovnání s 10 % mírou v roce 2000 ukazuje na významné nesrovnalosti. Tato míra se v různých členských státech liší, obzvláště vysoká je v zemích středozemní oblasti a nejnižší ve skandinávských zemích a v některých zemích střední a východní Evropy.

4.4 Celoživotní vzdělávání je stále důležitější i pro mladé lidi, vzhledem k tomu, že může poskytnout potřebné nástroje, které jim pomohou přizpůsobit se novým situacím a získat nové schopnosti a kvalifikace.

4.5 Rovněž je možno inovovat modely odborné přípravy a v některých zemích lze nalézt zkušenosti se zapojováním na trh práce formou odborných stáží v podnicích. I zde je důležité nalézt modely, které by byly atraktivní pro mladé lidi a jež by mladí lidé a jejich rodiny docenili a akceptovali ⁽²⁴⁾.

4.6 Co se týče specifické oblasti individuální přípravy na zaměstnání (*job coaching*) mladých dlouhodobě nezaměstnaných, můžeme uvést jeden rakouský projekt, díky kterému se podařilo snížit míru dlouhodobé nezaměstnanosti mezi mladými lidmi v rámci určité cílové skupiny o 43,5 % ⁽²⁵⁾. Ze 2000 mladých lidí, kteří se zúčastnili tohoto projektu, jich 820 získalo zaměstnání a 293 možnost odborné přípravy v podniku jako učni, což znamená 60 % míru úspěšnosti ⁽²⁶⁾.

4.7 Evropské politiky a programy v oblasti výzkumu by měly koordinovat úsilí vyvíjené na evropské a na národních úrovních týkající se vzdělávání, a to jak co se týče základního školství, tak i odborné/specifické přípravy.

5. Úloha sociálních partnerů

5.1 Politiky mládeže vyžadují globální přístup. V tomto smyslu vypracovala Evropská komise sdělení Podpora plnohodnotné účasti mladých lidí na vzdělávání, zaměstnanosti a ve společnosti, kterému Výbor vyjádřil podporu ⁽²⁷⁾. Komise rovněž opakovaně upozorňovala na to, že je nezbytné využít Evropského sociálního fondu, jehož nařízení výslovně předpokládá financování aktivit na zlepšení integrace mladých lidí na trh práce ⁽²⁸⁾.

5.2 Je nezbytné chápat cíl zlepšení zapojování mladých lidí na trh práce jako otázku kolektivní odpovědnosti, která vyžaduje zapojení celé společnosti, jak sociálních partnerů, tak i ostatních subjektů, jako jsou veřejné orgány, národní vlády a místní a regionální orgány, rodiny a organizace mládeže.

⁽²⁴⁾ Uvedme např. francouzské projekty popularizace technických a přírodovědných oborů mezi mládeží (viz <http://halde-prod.gaya.fr/repertoire-bonnes-pratiques-initiatives-86/consulter-90/bonne-pratique-91/scientifiques-techniques-9109.html>), jako projekt nazvaný Vstupenka do zaměstnání (viz http://halde-prod.gaya.fr/repertoire-bonnes-pratiques-initiatives-86/consulter-90/initiatives-92/autres-95/emploi-pour-9154.html?var_recherche=d%E9favoris%E9s), projekt nazvaný Vyučovat aktivně Vysoké školy obchodní v Dijonu (viz <http://halde-prod.gaya.fr/repertoire-bonnes-pratiques-initiatives-86/consulter-90/bonne-pratique-91/action-ecole-9207.html>), který činil dijonskou vzdělávací instituci odpovědnou za stážisty (viz <http://halde-prod.gaya.fr/repertoire-bonnes-pratiques-initiatives-86/consulter-90/bonne-pratique-91/action-ecole-9225.html>), fóra o zaměstnávání, která měla zprostředkovat kontakty mezi podniky a mladými lidmi s vysokoškolským vzděláním ze sociálně ohrožených čtvrtí (viz <http://halde-prod.gaya.fr/repertoire-bonnes-pratiques-initiatives-86/consulter-90/initiatives-92/autres-95/emploi-pour-9192.html>).

⁽²⁵⁾ Viz http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=314163&DstID=0.

⁽²⁶⁾ Viz http://portal.wko.at/wk/sn_detail.wk?AngID=1&DocID=729805&StID=345901.

⁽²⁷⁾ Stanovisko EHSV z 17.1.2008 ke Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Podpora plnohodnotné účasti mladých lidí na vzdělávání, zaměstnanosti a ve společnosti, zpravodaj pan Trantina.

⁽²⁸⁾ Viz poznámka pod čarou č. 3.

5.3 V konkrétním případě integrace mladých lidí na pracovní trh je úloha sociálních partnerů rozhodující, protože právě oni vědí, jak trh funguje, jaké má potřeby a v čem se tyto potřeby rozcházejí s existující nabídkou pracovní síly, oni znají a zažívají problémy související s vývojem tohoto trhu a s vývojem způsobů organizace práce.

5.4 Sociální partneři by měli ještě zintenzivnit své úsilí ve prospěch zaměstnanosti mladých lidí. Měli by posílit a dále rozvíjet spolupráci s organizacemi, které zastupují mladé lidi, a vzdělávacími institucemi, aktuálně specifikovat kvalifikace, jichž je zapotřebí na trhu práce, určit, jaké dovednosti jsou vyžadovány pro konkrétní pracovní pozice, usilovat o tvorbu pracovních míst pro mladé lidi spoléhající na jejich schopnosti a nepožadující předchozí zkušenosti atd.

5.5 Zapojení sociálních partnerů má konkrétní cíle, a sice:

- vyvíjet vliv na národní vlády v tom směru, aby prováděly příslušné reformy a národní politiky, které by přispěly ke zlepšení situace mladých lidí na pracovních trzích;
- zajistit všem mladým lidem možnost seberealizace prostřednictvím stabilního a kvalitního zaměstnání;
- zkrátit období přechodu mezi koncem studia a pracovním životem;
- poskytnout mladým lidem pro toto přechodné období vyhlídku na jistou budoucnost;
- konstruktivním způsobem vyplnit mladým lidem období, kdy jsou nezaměstnaní nebo hledají své první zaměstnání;
- podpořit integraci nejzranitelnějších skupin mladých lidí, především těch, kteří předčasně opustí vzdělávací systém;
- zaručit sladění mezi pracovním životem a rodinným a soukromým životem;
- navodit vhodnou rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou,

a týká se několika oblastí, totiž těchto:

5.5.1 výchova a vzdělání

- vysvětlit orgánům v oblasti vzdělávání, školám a vyučujícím potřebu většího propojení s trhem práce;

- podpořit na místní úrovni soubor iniciativ pořádaných školami nebo podniky a odborovými organizacemi, které mladým lidem umožní poznat pracovní realitu;
- zakládat partnerství se školami s cílem poskytnout mladým lidem možnost odborných stáží v podnicích;
- podpořit kreativitu a podnikavost ve spolupráci se všemi zainteresovanými stranami (včetně podniků a odborů) ⁽²⁹⁾;
- informovat instituce vyššího vzdělávání o potřebách místních zaměstnavatelů a o souvisejících vzdělávacích a kvalifikačních potřebách;
- zapojit do dialogu o integraci mladých lidí na trh práce příslušné orgány a organizace mládeže na všech úrovních.

5.5.2 odborná příprava

- aktivně se zapojit do vytváření a organizace systému odborné přípravy s cílem najít odpovědi na vznik nových potřeb z hlediska dovedností a nových poznatků a předejmut tak potřeby celoživotního vzdělávání;
- zohlednit při kolektivním vyjednávání dohody na globální, regionální či místní úrovni týkající se odborné přípravy a celoživotního vzdělávání; proto je nezbytné zajistit, aby daňové systémy členských států podpořily investice vložené do lidského kapitálu;
- popularizovat mezi mladými lidmi technické profese a jejich potenciál pro pracovní trh;
- přispět k uplatňování evropského rámce kvalifikací ⁽³⁰⁾, a usnadnit tak uznávání kvalifikací mladých lidí a jejich mobilitu v rámci Evropy;

5.5.3 odborné stáže

- nabídnout stáže v rámci studijních povinností mladých lidí, prostřednictvím kterých navážou velmi brzy kontakt s podniky a zaměstnanci;
- vypracovat kodexy chování týkající se kvality, pracovních podmínek a odměn stážistů a podepsat návazné kolektivní smlouvy;

⁽²⁹⁾ K tomuto viz stanovisko EHSV z 25.10.2007 k tématu Podnikavost a lisabonská agenda (stanovisko z vlastní iniciativy), zpravodajka paní Sharma, spoluzpravodaj pan Olsson (Úř.věst. C 44, 16.2.2008, s. 84-90 (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:044:0084:0090:CS:PDF>)).

⁽³⁰⁾ Viz Doporučení Evropského parlamentu a Rady o zavedení evropského rámce kvalifikací pro celoživotní vzdělávání (KOM(2006) 479 v konečném znění).

- zavést pozici tzv. „zaměstnanec–tutor“, který by měl mladého stážistu na starosti, aby se ze stáží staly právě vzdělávací projekty, a pomoci vypracovat kodexy osvědčených postupů tutorování pro jednotlivá odvětví;

5.5.4 kolektivní vyjednávání a práva mladých lidí

- zohlednit při kolektivním vyjednávání na evropské, národní, regionální, místní či podnikové úrovni potřebu konkrétních politik na podporu integrace mladých lidí na trh práce a informovat mladé lidi o jejich právech;
- při diskusích o organizaci práce a o podmínkách, o kterých je možné jednat a které mohou být předmětem smluv, myslet zejména na mladé pracující lidi, aby byla vyjednána a stanovena taková pravidla flexibility, která by jim zaručila potřebné jistoty; při kolektivním vyjednávání by se mohly a měly vzít v úvahu vyhlídky na jistoty během období, kdy mladí lidé přecházejí do pracovního života;
- při kolektivním vyjednávání se podílet na vyjednávání o pracovních podmínkách pro studenty, které by umožnily pružnou pracovní dobu, přiměřený plat zejména během stáží a čas na vzdělávání;
- pamatovat v této oblasti také na možnost sladění pracovního života se životem osobním, zejména co se týče pracovních podmínek a pracovní doby.

5.5.5 podpora sdružování

- sehrát hlavní roli v podpoře sdružování mladých lidí, ať už formou podpory sdružení mladých podnikatelů či při integraci mladých pracujících do jejich třídních organizací;
- věnovat se propagaci, popularizaci a podpoře sítí, jež umožní komunikaci mezi mladými lidmi a různými sociálními partnery ⁽³¹⁾;
- spolupracovat s organizacemi mládeže je velmi důležité pro to, aby sociální partneři porozuměli obavám a touhám mladých lidí a aby mládež zapojovali do hledání řešení, zejména v oblasti pracovního trhu;

⁽³¹⁾ Jako příklad poslouží např. Evropská konfederace mladých podnikatelů (<http://www.jadenet.org/>) JA-YE Europe (Junior Achievement Young Enterprise) (<http://www.ja-ye.org/Main/Default.aspx?Template=TTtitle.ascx>) a iniciativa EUROCADRES pro mladé studenty a absolventy STARPO (http://www.eurocadres.org/en/p_ms_in_europe/students_and_young_graduates).

- uznat schopnosti a dovednosti nabyté neformálním vzděláváním v organizacích mládeže jako významné kvalifikační složky při vstupu na trh práce;

5.5.6 osvědčené postupy

- vyměňovat si informace o osvědčených postupech ⁽³²⁾ prostřednictvím zakládání národních a evropských platforem, kde by se jednalo o projektech uskutečněných v podnicích,

na univerzitách a ve sdruženích podniků a odborových organizací.

5.5.7 mobilita

- podpořit mobilitu v rámci Evropské unie a v rámci podniků se zastoupením v různých evropských zemích, informovat mladé o jejich právech vztahujících se k mobilitě uvnitř Evropy, a tak napomoci studiu cizích jazyků, umožnit výměnu profesních zkušeností, a to na pozadí zaručování práv pracujících ⁽³³⁾.

V Bruselu dne 12. března 2008.

předseda

Evropského hospodářského a sociálního výboru

Dimitris DIMITRIADIS

⁽³²⁾ Jedním z příkladů osvědčených postupů byla „laboratoř“ nazvaná „Podpora zájmu o podnikání a vzdělávání v oblasti podnikání“ organizace Businessseurope, kterou spustila organizace Businessseurope spolu se svými spolupracujícími partnery. Tato laboratoř poskytuje příklady osvědčených postupů v této oblasti v rámci Evropy, ale také přispívá k plnění cílů stanovených ve Strategii pro růst a zaměstnanost Evropské komise „Podpora podnikatelského smýšlení prostřednictvím vzdělávání a školství“ a v jejích doporučeních z Osla.

⁽³³⁾ Sociální partneři vždy podporovali zásady programů Erasmus a Erasmus Mundus, stejně jako iniciativu Evropské komise s názvem Program Erasmus pro mladé podnikatele.