

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ke sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty

KOM(2007) 359 v konečném znění

(2008/C 211/15)

Dne 27. června 2007 se Evropská komise, v souladu s článkem 262 Smlouvy o založení Evropského společenství, rozhodla konzultovat Evropský hospodářský a sociální výbor ve věci

sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – K obecným zásadám flexikurity: větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty

Specializovaná sekce Zaměstnanost, sociální věci, občanství, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 2. dubna 2008. Zpravodajem byl pan Thomas Janson a spoluzpravodajem pan Christian Ardhe.

Na 444. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 22. a 23. dubna 2008 (jednání dne 22. dubna 2008), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 147 hlasy pro, 1 hlas byl proti a 8 členů se zdrželo hlasování.

1. Závěry a doporučení

1.1 EHSV vítá příspěvky Evropského parlamentu, Rady a evropských sociálních partnerů do diskuse o flexikuritě. V dnešním světě, který se stále mění, je třeba diskutovat o tom, jak může přispívat rovnováha mezi flexibilitou a jistotou na úrovni EU i členských států k vytváření většího počtu a kvalitnějších pracovních míst.

1.1.1 EHSV již zdůraznil, že koncept flexikurity neznamena jednostranné a nelegitimní snížení práv pracovníků. Evropští sociální partneři vyzývají členské státy, aby přezkoumaly a v případě potřeby upravily své systémy pracovního práva, ochrany pracovních míst a spolu se sociálními partnery i postupy kolektivního vyjednávání, aby tak bylo možné například „zajistit optimální rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou ve všech pracovních vztazích a poskytnout přiměřenou jistotu pracovníkům se všemi typy smluv a čelit tak segmentovanému trhu práce“.

1.2 Diskuse o flexikuritě vyvolaly diskuse i v členských státech, a v některých z nich i koordinovanou činnost. To podtrhuje význam aktivního zapojení sociálních partnerů do diskuse a rozhodovacího procesu.

1.3 EHSV zdůrazňuje, že na flexikuritu nelze nahlížet odděleně od výzev, jimž Evropská unie čelí. Evropský trh práce se proměňuje v důsledku globalizace, rychlého rozvoje nových technologií a demografických i environmentálních výzev. Součástí odpovědi na tyto vnější i vnitřní tendence a tlaky by měla být flexikurita, jejímž cílem je spravedlivá rovnováha mezi pracovníky a zaměstnavateli.

1.4 EHSV má za to, že by se Evropa měla soustředit na svou inovační schopnost, vysokou kvalitu svých produktů a služeb,

vzdělané pracovníky a svůj sociální model, a se svými globálními konkurenty vstoupit do hospodářské soutěže s důrazem na kvalitu. To by se mělo odrazit i v hlavních směrech zaměstnanosti. EHSV by rád viděl změny v hlavních směrech v návaznosti na diskuse o flexikuritě a zvláště co se týká kvality pracovních míst.

1.5 Výbor nakonec dává několik doporučení týkajících se provádění flexikurity:

- doporučuje, aby Komise zhodnotila různé příspěvky a názory na její sdělení a aby konzultovala sociální partnery v členských státech na všech úrovních,
- vybízí Komisi, aby monitorovala proces provádění a zřídila platformu pro výměnu osvědčených postupů, které by se účastnili i sociální partneři, podporuje aktivní zapojení sociálních partnerů do navrhování a provádění politik založených na flexikuritě v členských státech do všech fází procesu,
- zdůrazňuje, že je velmi důležitá vzájemná důvěra mezi zúčastněnými stranami,
- klade důraz na to, že důležitými předpoklady fungování flexikurity jsou promyšlené makroekonomické politiky, které napomáhají růstu zaměstnanosti, a příznivé obchodní prostředí, které realizuje a podporuje plný potenciál růstu, povzbuzuje členské státy a EU, aby při provádění flexikurity vytvořily a udržovaly právní rámec, který bude usnadňovat adaptabilitu, bude jednoduchý, transparentní a předvídatelný a bude posilovat a hájit práva zaměstnanců a dodržování a soudní vymahatelnost těchto práv, a dále aby podporovaly stabilní právní rámec pro kolektivní vyjednávání a sociální dialog v celé Unii,

- připomíná, že obecné sociální systémy mohou podpořit mobilitu tím, že zajistí, aby na pracovníky neměly negativní dopad změny, se kterými se setkávají na pracovišti; dodržování národních i evropských norem týkajících se informování a konzultace je důležité pro předvídání změn a zmírňování jejich důsledků, klade důraz na to, jak je důležité přidělit flexikuritě finanční prostředky, včetně veřejné i soukromé podpory zaměstnanců při přechodu do nového zaměstnání,
- zdůrazňuje vzájemné posílení příslušných politik,
- chce vidět integrovaný víceúrovňový přístup; vzhledem k mnohodimenzionální povaze flexikurity je třeba usilovat o integraci různých úrovní politik,
- má za to, že by měla být zohledněna nová rizika a oceněny „přechody“ k provádění flexikurity, neměly by se však systematicky potlačovat trvalé pracovní poměry,
- domnívá se, že Komise by za 5 let měla provést hodnocení postupů v oblasti flexikurity v členských státech a jejich dopadu na míru zaměstnanosti v těchto zemích i na úrovni EU.

2. Kontext

2.1 Flexikurita je diskutovanou otázkou již od přijetí prvních hlavních směrů zaměstnanosti. Současná debata však začala v lednu 2006 neformálním zasedáním Rady, jehož tématem byla flexikurita. Na zasedání Evropské rady na jaře 2006 byly členské státy požádány, aby výzvě klíčového významu, již „flexikurita“ představuje, věnovaly zvláštní pozornost. Otázka flexikurity byla předmětem jednání na dvou vrcholných sociálních schůzkách tripartity, které proběhly zároveň s evropskými summity v prosinci 2006 a v březnu 2007. V červnu 2007 Komise zveřejnila sdělení o flexikuritě, které se od té doby projednává a zpracovává v Evropském parlamentu i v Radě, a rozhodnutí Rady bylo jednomyslné. V říjnu 2007 navíc sociální partneři uzavřeli společnou analýzu klíčových výzev, jimž čelí evropské trhy práce, do níž zahrnuli i doporučení týkající se flexikurity. EHSV vítá všechny příspěvky, obzvláště společnou analýzu evropských sociálních partnerů ⁽¹⁾.

2.2 Diskuse o flexikuritě vyvolaly diskuse i v členských státech, a v nedávné době v některých z nich i koordinovanou činnost. EHSV tyto diskuse a činnosti vítá, zdůrazňuje však, že klíčové je aktivní zapojení sociálních partnerů do této diskuse i do rozhodovacího procesu.

⁽¹⁾ Klíčové výzvy, kterým čelí evropské trhy práce: společná analýza evropských sociálních partnerů (říjen 2007).
URL: http://www.ceep.eu/media/right/publications/key_market_challenges_facing_european_labour_markets.

2.3 Toto stanovisko si bere za stále platný základ stanovisko EHSV k flexikuritě přijaté v červenci 2007 ⁽²⁾ a jeho cílem je:

- prezentovat postoje EHSV k hlavním bodům, aby se tak usnadnilo provádění flexikurity v členských státech, a věnovat se důsledkům pro politiku EU;
- zachovat postoj EHSV, co se týká klíčové úlohy sociálních partnerů, a dále vyzdvihnout úlohu občanské společnosti v tomto procesu.

3. Provádění flexikurity

3.1 EHSV vítá různé příspěvky do diskuse o flexikuritě. V dnešním světě, který se stále mění, je třeba diskutovat o tom, jak může přispívat rovnováha mezi flexibilitou a jistotou na úrovni EU a členských států k vytváření většího počtu a vyšší kvalitě pracovních míst.

3.2 Výzvy pro trh práce

3.2.1 Na flexikuritu nelze nahlížet odděleně od výzev, jimž Evropská unie čelí. Evropský trh práce se proměňuje v důsledku globalizace, rychlého rozvoje nových technologií a demografických výzev. EHSV by však rád dodal, že na trh práce mají pravděpodobně dopad i environmentální výzvy. Součástí odpovědi na tyto vnější i vnitřní tendence a tlaky by měla být flexikurita, jejímž cílem je spravedlivá rovnováha mezi sociálním, environmentálním a hospodářským pokrokem.

3.2.2 EHSV je toho názoru, že evropský trh práce bude ovlivněn environmentálními výzvami. Ty zvýší tlak na úspory energie a zavedení systémů pro udržitelnější životní prostředí. Mohou však podnítit i technologické inovace, které přispějí k růstu ekonomiky i zaměstnanosti.

3.2.3 Výbor shledává, že změna klimatu může zhoršit stávající sociální nerovnováhu a rozdíly v EU i jiných částech světa ⁽³⁾. Poznamenává také, že cílem musí být to, řídit přizpůsobení se změně klimatu a snižování jejího dopadu tak, aby to nezpůsobovalo nezaměstnanost a sociální nerovnováhu ⁽⁴⁾.

⁽²⁾ Stanovisko EHSV ze dne 11. července 2007 k tématu Koncept flexikurity (rozměr vnitřní flexibility – kolektivní vyjednávání a úloha sociálního dialogu jako nástroje pro regulaci a reformu trhů práce), zpravodaj: pan Janson (Úř. věst. C 256, 27.10.2007).

⁽³⁾ Viz <http://www.etuc.org>: Dopad změny klimatu na zaměstnanost.

⁽⁴⁾ Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ze dne 24. října 2007 k tématu Změna klimatu a Lisabonská strategie, zpravodaj: pan Ehnmark (NAT/362, Úř. věst. C 44, 16.2.2008), odstavec 1.11.

3.2.4 Trhy práce v Evropě ovlivňuje globalizace a integrace trhů, která z ní vyplývá. Mění se spotřební, výrobní i investiční vzorce. Tento vývoj není ani nevyhnutelný, ani není nemožné ho nějak ovlivňovat či směřovat. Právní předpisy týkající se zdraví a bezpečnosti a práv pracovníků zlepšují pracovní život a formují normy na celém světě. Normy pro výrobky mohou zvýšit konkurenceschopnost s ohledem na adaptabilitu podniků. Evropské trhy práce se nicméně budou muset přizpůsobit, aby dokázaly čelit výzvám globalizovaného světa. V mnoha ohledech má Evropa z globalizace prospěch. Jednotný trh napomohl vzniku globálně konkurenceschopných společností v EU. V důsledku toho je EU schopná prodávat produkty a služby na vrcholu hodnotového řetězce.

3.2.5 Globalizace a technologické změny nijak nenarušují růst zaměstnanosti v Evropě. V letech 1995–2005 došlo v EU k čistému nárůstu počtu pracovních míst o 18,5 milionu. Počet pracovních míst, která zanikla z důvodu změn v obchodním světě, je ve srovnání s celkovou výší vytváření pracovních míst v ekonomice malý. Jak ukázal vývoj v Evropské unii v poslední době, otevřenost obchodu může zvýšit možnosti zaměstnání.

3.2.6 Globalizace však také může způsobit větší ohrožení. Společnosti jsou vystaveny zvýšené konkurenci. Pracovní místa, která byla předtím považována za chráněná, jsou nyní vystavena mezinárodní konkurenci. Služby, které byly mnoho let považovány za místní, je nyní možné poskytovat přes hranice. Restrukturalizace probíhá častěji a rychleji. Pracovníci, kteří se stanou obětmi změn v oblasti obchodu, a pak si najdou nové zaměstnání, obvykle dostanou nižší plat. Proto znamená pro mnoho lidí globalizace při změně místa ztrátu příjmu. Podíl mezd v ekonomice ve skutečnosti klesá. Sociální partneři také poznamenávají, že ve srovnání s USA vytváří EU více pracovních míst v odvětvích na dolním konci škály růstu produktivity, zatímco počet pracovních míst v odvětvích s vysokým nárůstem produktivity klesá⁽⁵⁾.

3.2.7 Změny na trhu práce vedou ke stále většímu podílu práce na částečný úvazek a na dobu určitou. Tyto typy pracovního poměru mohou usnadňovat lidem vstup do zaměstnání a zvyšovat zaměstnanost v Evropě. Pracovníci v pracovním poměru na dobu určitou však bývají méně produktivní, dostává se jim od zaměstnavatelů méně školení⁽⁶⁾ a jsou více ohroženi pracovními úrazy⁽⁷⁾. Také jim hrozí, že budou i v budoucnu pracovat jen v zaměstnáních na dobu určitou. Jen něco přes polovinu těch, kdo mají smlouvu na dobu určitou, se během šesti let dopravuje ke smlouvě na dobu neurčitou, na rozdíl od

více než tří čtvrtin těch, kdo začínali se smlouvou na dobu neurčitou⁽⁸⁾.

3.2.8 K tomu, abychom mohli řešit demografické problémy, je třeba vytvořit nové služby a pracovní příležitosti, například služby péče o děti a seniory. V tomto rámci musí Evropa také zlepšit organizaci práce, rovnost mezi ženami a muži a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

3.2.9 V mnoha zemích EU je ve fiskální politice taková tendence, že je volnější v lepších časech a přísnější tehdy, když se obchodu příliš nedaří. Tak je tomu zejména v případě zemí v rozšířené eurozóně. Navíc vzhledem ke stárnutí populace zůstává dluh veřejných financí v mnoha zemích EU vysoký⁽⁹⁾.

3.3 Flexikurita a strategie zaměstnanosti

3.3.1 Při provádění politik flexikurity v členských státech jsou nezbytné hlavní směry zaměstnanosti, které členským státům budou udávat, na jaké typy trhu práce a ekonomiky by se měla Evropa zaměřit. Pohled EHSV na tuto otázku je jasný: Evropa by se měla soustředit na svou inovační schopnost, vysokou kvalitu svých produktů a služeb, kvalifikované pracovníky a sociální model a se svými globálními konkurenty vstoupit do hospodářské soutěže s důrazem na kvalitu místo do závodění o nejnižší mzdy a sociální standardy, ve kterém Evropa může jen prohrát⁽¹⁰⁾.

3.3.2 Některé z hlavních směrů zaměstnanosti by mohly tvořit základ pro diskusi o flexikuritě. EHSV by rád viděl změny v hlavních směrech, které by reagovaly na jeho doporučení, zvláště co se týká kvality pracovních míst, jak uvedl ve svém stanovisku k hlavním směrům zaměstnanosti⁽¹¹⁾.

3.3.3 EHSV se již k přepracovanému lisabonskému procesu a novým hlavním směrům zaměstnanosti vyjádřil několikrát⁽¹²⁾. Výbor nový integrovaný přístup a víceletý cyklus uvítal, nicméně také konstatoval, že:

— je v některých oblastech nedostatečná soudržnost mezi hlavními směry hospodářské politiky a hlavními směry zaměstnanosti;

⁽⁸⁾ Společná analýza (viz poznámka pod čarou č. 1).

⁽⁹⁾ Tamtéž.

⁽¹⁰⁾ Stanovisko EHSV ze dne 13. září 2006 k tématu Kvalita profesního života, produktivita a zaměstnanost v kontextu globalizace a demografických výzev, zpravodajka: paní Engelen-Kefer (Úř. věst. C 318, 23.12.2006), odstavec 1.1.

⁽¹¹⁾ Hlavní směry zaměstnanosti (SOC/303), zpravodaj: pan Greif (přijetí se předpokládá v březnu 2008). Nový soubor hlavních směrů zaměstnanosti na období 2008–2010, který navrhla Komise v prosinci 2007, je shodný s předchozími hlavními směry zaměstnanosti (2005–2008).

⁽¹²⁾ Stanovisko EHSV ze dne 31. května 2005 k hlavním směrům zaměstnanosti na období 2005–2008, zpravodaj: pan Malosse (Úř. věst. C 286, 17.11.2005). Stanovisko EHSV ze dne 17. května 2006 k hlavním směrům zaměstnanosti, zpravodaj: pan Greif (Úř. věst. C 195, 18.8.2006). Stanovisko EHSV ze dne 24. dubna 2007 k hlavním směrům politik zaměstnanosti, zpravodajka: paní O'Neill (Úř. věst. C 168, 20.7.2007).

⁽⁵⁾ Viz poznámka pod čarou č. 1.

⁽⁶⁾ Assessing the impact of labour market policies on productivity: a difference-in-differences approach. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 54, 2007. URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/27/20/38797288.pdf>.

⁽⁷⁾ Průzkum pracovních podmínek (Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek).

— úspěch závisí především na tom, zda budou členské státy brát vážně své závazky a na národní úrovni opravdu realizovat dohodnuté priority;

— přitom musí být zajištěno skutečné zapojení vnitrostátních parlamentů, sociálních partnerů a občanské společnosti do všech fází koordinace politik zaměstnanosti.

3.3.4 EHSV již také upozornil na to, že jedním z klíčů k úspěchu národních programů reformy je co nejrozsáhlejší zapojení všech příslušných sociálních aktérů – obzvláště sociálních partnerů – do všech fází procesu a že úlohu sociálních partnerů je třeba posílit⁽¹³⁾. Výbor by také rád zdůraznil význam konzultací s vnitrostátními hospodářskými a sociálními radami v tomto rámci.

3.4 Koncept flexikurity

3.4.1 Flexikurita může hrát velkou roli v dosahování cílů obnovené Lisabonské strategie, protože představuje rámec pro národní reformy a možnosti politiky. Avšak ani koncept flexikurity, ani její složky nejsou žádnou novinkou. Už první hlavní směry zaměstnanosti přijaté v kontextu evropské strategie zaměstnanosti v roce 1998 požadovaly, aby sociální partneři vyjednávali o rovnováze mezi flexibilitou a jistotou.

3.4.2 EHSV si přeje zdůraznit, že neexistuje žádné univerzální řešení, a že v každém členském státě se bude tato kombinace lišit. EHSV již zdůraznil, že diskuse na toto téma byla až do současné doby omezena převážně na vzrůstající vnější flexibilitu a způsoby kompenzace tohoto nárůstu posilováním politik trhu práce či ustanoveními o sociální jistotě. Namísto toho by měla být pozornost soustředěna na jiné aspekty, aby bylo možné vytvořit situace výhodné pro všechny⁽¹⁴⁾. Flexikurita s sebou také nese rozhodování o vyvažování práv a povinností zaměstnavatelů a pracovníků, kde je třeba vyrovnané a spravedlivé „balíčky“ vyjednat⁽¹⁵⁾.

3.4.3 Flexikuritu mimo jiné používá Komise při hodnocení národních plánů reformy a také předsednictví při projednávání výzev na trhu práce. Stala se rámcem pro hodnocení trhů práce členských států. Komise musí zohlednit všechny nejnovější vývoj a všechny příspěvky. K tomu, aby bylo možné zhodnotit různé a často velmi komplexní předpoklady v jednotlivých členských státech, je nezbytná úzká spolupráce s příslušnými subjekty. Předtím, než vlády předloží své národní plány reformy, musí je konzultovat se sociálními partnery.

⁽¹³⁾ Stanovisko EHSV ze dne 17. května 2006 k hlavním směrům zaměstnanosti, zpravodaj: pan Greif (Úř. věst. C 195, 18.8.2006).

⁽¹⁴⁾ Stanovisko EHSV ze dne 11. července 2007 k tématu Koncept flexikurity (rozměr vnitřní flexibility – kolektivní vyjednávání a úloha sociálního dialogu jako nástroje pro regulaci a reformu trhů práce), zpravodaj: pan Janson (Úř. věst. C 256, 27.10.2007), odstavec 1.1.

⁽¹⁵⁾ Tamtéž, odstavec 4.1.

3.5 Složky provádění flexikurity

3.5.1 EHSV již zdůraznil, že koncept flexikurity neznamena jednostranné a nelegitimní snížení práv pracovníků, takové pojetí EHSV odmítá⁽¹⁶⁾. Evropské sociální partneři⁽¹⁷⁾ vyzývají členské státy, aby přezkoumaly a v případě potřeby upravily své systémy pracovního práva, ochrany pracovních míst a spolu se sociálními partnery i postupy kolektivního vyjednávání, aby tak bylo možné

— zajistit optimální rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou ve všech pracovních vztazích;

— poskytnout přiměřenou jistotu pracovníkům se všemi typy smluv a čelit tak segmentovanému trhu práce;

— rozvinout doplňková opatření k zajištění jistoty v zaměstnání, která by podpořila přechod k produktivním a užitečným pracovním místům;

— zvýšit právní jistotu a transparentnost jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, a to s ohledem na oblast působnosti a vymáhání pracovního práva;

— provádět a dodržovat na národní úrovni zásady a pravidla evropských sociálních směrnic včetně těch, které jsou odvozeny od rámcové dohody mezi evropskými sociálními partnery, stejně jako základní zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace;

— podporovat stabilní pracovní vztahy a udržitelné postupy na trhu práce;

— realizovat rámec k rozvoji postupů v podniku, které zlepšují rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, a napomáhají tak plnému využití produktivního potenciálu všech evropských pracovníků.

3.5.2 Výbor souhlasí s tím, že ucelené strategie celoživotního vzdělávání a lepší investice do lidských zdrojů mají pro dosahování Lisabonské strategie klíčový význam. Čísla Eurostatu však ukazují, že, pokud jde o zvyšování účasti pracovníků na celoživotním vzdělávání, nedochází téměř k žádnému pokroku. Význam celoživotního vzdělávání pro zvyšování odbornosti pracovníků, zvyšování šancí na pracovní uplatnění a zvyšování produktivity byl zdůrazněn v několika stanoviscích EHSV z nedávné doby. Přestože v minulosti bylo přijato mnoho závazků ohledně celoživotního vzdělávání, v praxi ještě členské státy a ostatní subjekty mnoho nedosáhly. V roce 2002 se evropské sociální partneři dohodli na Rámci akcí pro celoživotní rozvoj schopností a kvalifikací.

⁽¹⁶⁾ Tamtéž, odstavec 1.4.

⁽¹⁷⁾ Viz poznámka pod čarou č. 1.

3.5.3 EHSV se domnívá, že inkluzivní sociální systémy v kombinaci s aktivními politikami trhu práce zlepšují zprostředkování zaměstnání a podněcují inovace a vyšší produktivitu v ohrožených odvětvích, která jsou klíčová pro budoucí konkurenceschopnost Evropy. Důležitou součástí flexikurity jsou dávky v nezaměstnanosti a vysokého podílu náhrady, které jsou účinné a zaměřené na zaměstnanost a poskytují další možnosti pro zprostředkování vhodného a kvalitního zaměstnání a zvyšují jistotu zaměstnání. Není to tedy jen otázka toho, nabídnout „přiměřenou“ výši náhrady, ale také zajistit, aby tyto dávky pomáhaly zachovat slušnou životní úroveň a zároveň byly udržitelné a spojené se strategiemi aktivace a kvalitními službami zaměstnanosti.

3.5.4 EHSV již dříve zdůraznil význam rovnosti žen a mužů⁽¹⁸⁾. Měly by se provádět politiky, které by pomáhaly sladit práci se soukromým a rodinným životem, a také opatření, která by umožnila ženám i mužům realizovat svůj profesní potenciál a stát se ekonomicky nezávislími. EHSV vybízí Evropský institut pro rovnost žen a mužů, aby flexikuritu monitoroval z tohoto hlediska.

3.5.5 Nezbytnými nástroji k zajištění efektivního trhu práce a zmírnění nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou pracovních míst (řešením kritických míst v konkrétních odvětvích a profesích) jsou geografická a profesní mobilita pracovníků. Geografická mobilita může přispět k dalšímu sblížení pracovních a životních podmínek. Geografická a profesní mobilita mají dále významný dopad na úroveň růstu a zaměstnanosti. V posledních letech zaznamenávají členské státy s nejvyšší celkovou úrovní mobility rychlý hospodářský růst a nízkou – či značně sníženou – nezaměstnanost. To poukazuje na vztah mezi mobilitou a výkonností ekonomiky a trhu práce.

3.6 Flexikurita a jednotlivé zúčastněné strany

3.6.1 EHSV klade důraz na sociální dialog a na aktivní zapojení sociálních partnerů na všech příslušných úrovních do navrhování a provádění politik založených na flexikuritě⁽¹⁹⁾. Ve svém předchozím stanovisku EHSV upozornil na to, že posilování systémů pracovních vztahů na evropské a vnitrostátní úrovni je nezbytné pro každé jednání o flexikuritě.

3.6.2 Flexikurita vyžaduje prostředí důvěry a široký dialog mezi všemi zúčastněnými stranami, v němž jsou všichni připraveni převzít odpovědnost za změnu a vytvářet sociálně vyrovnané politiky. To zahrnuje i možnosti monitorování a hodnocení provádění i výsledků politik.

⁽¹⁸⁾ Stanovisko EHSV ze dne 11. července 2007 k tématu Koncept flexikurity (rozměr vnitřní flexibility – kolektivní vyjednávání a úloha sociálního dialogu jako nástroje pro regulaci a reformu trhů práce), zpravodaj: pan Janson (Úř. věst. C 256, 27.10.2007).

⁽¹⁹⁾ Tamtéž, odstavec 4.1.

3.6.3 Při provádění flexikurity hraje roli i občanská společnost. Neziskové organizace poskytují nezbytné služby těm, kdo jsou ohroženi marginalizací nebo jí jsou již vystaveni, a přispívají ke sladění rodinného a pracovního života. Vzdělávací sdružení podporují dospělé v učení a poskytují jim celoživotní vzdělávání. Organizovaná občanská společnost může pomáhat zvyšovat kvalitu pracovních míst a zmírňuje problémy, kterým musí čelit nejohroženější skupiny, jako jsou mladí a starší lidé, ženy, přistěhovalci a zdravotně postižení, kteří jsou na trhu práce v celé Evropě vystaveni diskriminaci.

4. Doporučení

4.1 EHSV vyzývá Komisi, aby zhodnotila různé příspěvky a názory na její sdělení a další nedávný vývoj. Členské státy a sociální partneři na všech úrovních také mají ve formování konceptu flexikurity při jejím provádění svůj význam. To je nutné, protože flexikurita se využívá v hodnotícím procesu národních programů reforem členských států.

4.2 Až členské státy začlení společné zásady do svých národních programů reforem a vypracují kombinaci národních politik podle svých podmínek a postupů, EHSV vybízí Komisi, aby celý proces monitorovala a zřídila platformu pro výměnu a srovnávání osvědčených postupů, které by se účastnili zejména sociální partneři, ale také organizovaná občanská společnost. EHSV tudíž vítá průzkumnou „misi pro flexikuritu“, kterou Komise zřídila.

4.3 EHSV podporuje aktivní zapojení sociálních partnerů do navrhování a provádění politik založených na flexikuritě ve všech fázích procesu. EHSV již dříve zdůraznil potřebu „živého sociálního dialogu, jehož se aktivně účastní sociální partneři, kteří jsou schopni vyjednávat, ovlivňovat, přebírat odpovědnost za vymezení a součásti konceptu flexikurity a hodnotit jeho výsledky ...“⁽²⁰⁾.

4.4 Velmi důležitá je vzájemná důvěra mezi zúčastněnými stranami. Organizovaná společnost může hrát důležitou úlohu v budování důvěry, ale i v tom, že poskytuje „odrazový můstek“ pro ty, kdo mají na trh práce nejdále.

4.5 Důležitými předpoklady fungování flexikurity jsou promyšlené makroekonomické politiky, které napomáhají růstu zaměstnanosti, a příznivé obchodní prostředí, které realizuje a podporuje plný potenciál růstu.

⁽²⁰⁾ Stanovisko EHSV ze dne 11. července 2007 k tématu Koncept flexikurity (rozměr vnitřní flexibility – kolektivní vyjednávání a úloha sociálního dialogu jako nástroje pro regulaci a reformu trhů práce), zpravodaj: pan Janson (Úř. věst. C 256, 27.10.2007), odstavec 1.3.

4.6 EHSV povzbuzuje členské státy a EU, aby při provádění flexikurity vytvořily a udržovaly právní rámec, který bude usnadňovat adaptabilitu, bude jednoduchý, transparentní a předvídatelný a bude posilovat a hájit práva zaměstnanců a dodržování a soudní vymahatelnost těchto práv, a dále aby podporovaly stabilní právní rámec pro kolektivní vyjednávání a sociální dialog v celé Unii. Základem všech modelů flexikurity je politika schopná zaručit vysoký stupeň sociální ochrany, převzetí odpovědnosti ze strany veřejných služeb vybavených dostatečnými prostředky a stabilní právní rámec pro kolektivní vyjednávání a sociální dialog. V tomto rámci jsou důležitým základem transparentní a předvídatelné pracovní standardy MOP a právní předpisy EU.

4.7 Obecné sociální systémy mohou podpořit mobilitu tím, že zajistí, aby na pracovníky neměly negativní dopad změny, se kterými se setkávají na pracovišti. Dodržování národních i evropských norem týkajících se informování a konzultace je důležité pro předvídaní změn a zmírňování jejich důsledků. EHSV v předchozím stanovisku navrhl přezkum směrnice o evropských radách zaměstnanců ⁽²¹⁾ a Komise v nedávné době spustila druhou fázi konzultací, která sociálním partnerům dává příležitost zahájit vyjednávání s cílem přezkumu stávajících právních předpisů. Výbor také povzbuzuje Radu a Komisi, aby se snažily vyřešit právní předpisy v sociální oblasti, které právě projednávají.

4.8 EHSV zdůrazňuje, jak je důležité přidělit flexikuritě finanční prostředky. Provádění flexikurity bez investování do posílení institucí, aktivních politik trhu práce a celoživotního

vzdělávání nepřinese trh práce vysoké kvality. Neobejde se bez rozšíření jistoty i na nejistá pracovní místa. Politiky by se měly zaměřit na integraci žen, mládeže a seniorů do trhu práce. Flexikurita by se měla uplatňovat za použití holistického a konzistentního přístupu. V tomto ohledu je nezbytné vyčlenit dostatečné prostředky evropským fondům, jako je Evropský sociální fond (ESF) a Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR).

4.9 EHSV zdůrazňuje nutnost, aby se příslušné politiky vzájemně posilovaly. Růst, pracovní místa, sociální soudržnost a životní prostředí jsou všechny stejně důležité a jedno není možné bez druhého. Udržitelný růst závisí na úsilí o lepší životní podmínky a zlepšování životního prostředí.

4.10 EHSV chce vidět integrovaný víceúrovňový přístup. Vzhledem k mnohodimenzionální povaze flexikurity je třeba usilovat o integraci různých úrovní politik. Ke zvýšení hospodářské a sociální soudržnosti je nutná koherentnější politika v této otázce a zvýšená interakce mezi různými zúčastněnými stranami a úrovněmi.

4.11 EHSV má za to, že by měla být zohledněna nová rizika a oceněny „přechody“ při provádění flexikurity. Globalizace přinese větší rizika pro pracovníky i podniky. K řešení výzev globalizace je podle EHSV nutné zohlednění těchto rizik. Rozhodující je zde podpora pracovní mobility pozitivní a kvalitní cestou – prostřednictvím investování do lidí a zlepšováním „přenositelnosti“ práv.

V Bruselu dne 22. dubna 2008

předseda

Evropského hospodářského a sociálního výboru

Dimitris DIMITRIADIS

⁽²¹⁾ Stanovisko EHSV ze dne 13. září 2006 k tématu Evropské rady zaměstnanců: nová úloha v podpoře evropské integrace, zpravodaj: pan Ioizia (Úř. věst. C 318, 23.12.2006).