



KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 27.6.2007

KOM(2007) 359 v konečnom znení

**OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

K spoločným zásadám flexiistoty

Flexibilitou a istotou k zvýšeniu počtu pracovných miest a zlepšeniu ich kvality

{SEK(2007) 861}

{SEL(2007) 862}

OBSAH

1.	Integrovaný prístup flexiistoty	4
2.	Politiky flexiistoty: skúsenosti členských štátov.....	8
3.	Flexiistota a sociálny dialóg.....	8
4.	Vypracovanie spoločných princípov flexiistoty.....	9
5.	Prístupy Flexiistoty	10
6.	Finančný aspekt flexiistoty	11
7.	Ďalšie kroky: Flexiistota a Lisabonská stratégia rastu a zamestnanosti	13
PRÍLOHA I PRÍSTUPY FLEXIISTOTY		14
PRÍLOHA II PRÍKLADY FLEXIISTOTY		21
PRÍLOHA III ZÁKLADNÉ UKAZOVATELE RELEVANTNÉ Z HĽADISKA FLEXIISTOTY		24

1. ÚLOHY A MOŽNOSTI VYPLÝVAJÚCE Z GLOBALIZÁCIE A ZMIEN

Spôsob života a práce občanov európskych krajín sa rýchlo mení¹. Najvýznamnejšie dôvody týchto zmien sú štyri: európska a medzinárodná hospodárska integrácia; vývoj nových technológií, najmä v oblasti informácií a komunikácie; demografické starnutie európskych spoločností kombinované so stále pomerne nízkou mierou zamestnanosti a vysokou mierou dlhodobej nezamestnanosti, čo predstavuje hrozbu pre udržateľnosť systémov sociálnej ochrany a vytváranie segmentovaných trhov práce v mnohých krajinách², kde súčasne pracujú jednak pomerne dobre chránení, jednak nechránení pracovníci („insideri“ a „outsideri“).

Globalizácia má na rast a zamestnanosť vcelku pozitívne účinky, zmeny, ktoré prináša, si však vyžadujú rýchlu reakciu zo strany podnikov i pracovníkov. V EÚ sa zamestnanosť zvyšuje a nezamestnanosť neustále klesá. Existujú pozitívne trendy, na ktorých možno budovať, i keď v EÚ je ešte stále 17 miliónov nezamestnaných (2007) a hospodárstva európskych krajín naďalej potrebujú reštrukturalizáciu. Adaptácia si vyžaduje flexibilný pracovný trh kombinovaný s takou mierou istoty, ktorá zároveň vyhovie potrebám zamestnávateľov i zamestnancov. V Európe sa musí vytvoriť väčší počet pracovných miest a vyššej kvality, aby sa zvládli zmeny a nové sociálne riziká. Je potrebné obmedziť segmentáciu trhu práce a neistotu pracovných miest a podporovať trvalú integráciu a zvyšovanie kvalifikácie. Ženy, mladí ľudia a migranti sú už v skupine ľudí mimo trhu práce veľmi početne zastúpení a starší pracovníci musia riešiť viaceré problémy v súvislosti s udržaním si alebo získaním zamestnania³. Aj tí, ktorí majú pracovné zmluvy na dobu neurčitú, sa môžu cítiť v ohrození, pretože v prípade, ak by boli prepustení, museli by pri prechode na kvalitnejšie pracovné miesto riešiť rovnaké problémy.

Jednotlivci, spoločnosti, členské štáty a Únia potrebujú na dosiahnutie lisabonských cieľov zvýšenia počtu pracovných miest a ich skvalitnenia nové modely flexibility a istoty. Jednotlivci potrebujú istotu zamestnania viac ako istotu pracovného miesta, pretože počet tých, ktorí zotrvávajú celý život v jednom zamestnaní, klesá. Spoločnosti, najmä malé a stredné podniky, potrebujú možnosť prispôbiť svoju pracovnú silu zmenám v hospodárskych podmienkach. Mali by mať možnosť zamestnať pracovníkov, ktorých kvalifikácia je vhodnejšia, ktorí budú produktívnejší a prispôsobivejší, čo by viedlo k zvýšenej miere inovatívnosti a konkurencieschopnosti. Európa však nedokáže naplno využiť svoj potenciál a prispôbiť sa prudkým negatívnym zmenám, ktoré musí riešiť jej hospodárstvo. Tento stav môže ešte zvýšiť obavy v súvislosti so zadávaním činností externému dodávateľovi a premiestňovaním podnikov⁴, ako aj zväčšiť rozdiely v príjmoch medzi kvalifikovanými a nekvalifikovanými pracovníkmi⁵. Európska únia a jej členské štáty sa musia ďalej rozvíjať pri vytváraní dynamickej a úspešnej znalostnej ekonomiky, pričom sa bude prínos z prosperity v spoločnosti deliť rovnomernejšie.

¹ BEPA (2007): Sociálna situácia v Európe

² Európska komisia: Zamestnanosť v Európe v roku 2004, kapitola 4

³ OECD (2006): Žiť dlhšie, pracovať dlhšie. Pozri aj OECD (2007): Výhľady zamestnanosti

⁴ BEPA (2006): Konkurencieschopnosť v EÚ a rozmiestnenie podnikov

⁵ J. Hudson: Inequality and the Knowledge economy: Running or standstill? (Nerovnosť a znalostná ekonomika: Vývoj alebo stagnácia?)

Proces zmien musí byť prospešný pre viacerých a musí poskytnúť viac príležitostí na spoločenský postup. Viacero sociálne slabších sa musí stať sociálne silnejšími.

Európski občania potrebu prispôsobenia sa zmenám prijali. Až 76 % z nich je presvedčených, že to isté pracovné miesto u rovnakého zamestnávateľa počas celej kariéry je už minulosťou. Rovnako sa 76 % občanov nazdáva, že schopnosť ľahko meniť pracovné miesta je pri hľadaní si pracovného miesta v súčasnosti výhodou. Až 72 % sa vyjadrilo, že pracovné zmluvy by mali byť flexibilnejšie, aby sa tak podporilo vytváranie nových pracovných miest. Napokon podľa 88 % občanov pravidelná odborná príprava zlepšuje príležitosti získať pracovné miesto⁶.

Komplexnou reakciou politiky EÚ na úlohy a príležitosti globalizácie je obnovená Lisabonská stratégia rastu a zamestnanosti. Európska rada vyzvala členské štáty, aby „v rámci svojich národných programov reforiem systematickejšie vytvárali komplexné politické stratégie na zlepšenie prispôsobivosti pracovníkov a podnikov.“ Komisia, členské štáty a sociálni partneri dostali za úlohu „preskúmať vytvorenie súboru spoločných zásad flexiistoty“ ako vhodného referenčného rámca pri budovaní čoraz otvorenejších trhov práce schopných reagovať, ako aj produktívnejších pracovísk⁷.

1. INTEGROVANÝ PRÍSTUP FLEXIISTOTY

Dôvodom na integrovaný prístup flexiistoty je potreba dosiahnuť ciele obnovej Lisabonskej stratégie⁸, najmä zvýšenie počtu pracovných miest a ich skvalitnenie, súčasne s modernizáciou európskych sociálnych modelov. Vyžaduje si to politiky, ktoré súčasne riešia *flexibilitu trhov práce, organizáciu práce a pracovno-právne vzťahy, ako aj istotu – istotu zamestnania a sociálnu istotu*

Flexiistotou sa má zabezpečiť, aby mali občania EÚ vysokú mieru istoty zamestnania, t. j. možnosť ľahko si nájsť pracovné miesto v každej etape aktívneho života a aby mali v rýchle sa meniacom hospodárskom prostredí dobrú perspektívu rozvoja svojej kariéry. Je takisto zameraná na pomoc zamestnancom a zamestnávateľom naplno využiť možnosti, ktoré prináša globalizácia. Takže vytvára situáciu, v ktorej sa istota a flexibilita môžu vzájomne dopĺňať.

Členské štáty by mali zvýšiť svoje úsilie pri vytváraní trhov práce priaznivejších z hľadiska zamestnanosti na ich trhoch práce: Opatrenia politiky sa často navrhujú a uplatňujú ťažkopádne, takže sa všeobecnejšie problémy na trhu práce neriešia. Veľmi často sa politiky zameriavajú na zvýšenie buď *flexibility* pre podniky alebo *istoty* pre zamestnancov; v dôsledku čoho sa ich pôsobenie neutralizuje alebo si protirečí. Hospodársky rast, charakterizovaný najvyšším rastom za posledných 6 rokov a vvytvořením 7 miliónov nových pracovných miest období rokov 2005 až 2008, je príležitosťou pre Úniu i pre členské štáty: je čas zdvojnásobiť úsilie a zaviesť reformy potrebné na splnenie záväzkov Únie v súvislosti s rastom a zamestnanosťou, hospodárskou a sociálnou súdržnosťou.

⁶ Európska politika zamestnanosti a sociálna politika, osobitný Eurobarometer 261, október 2006.

⁷ Závery predsedníctva, Európska rada 23./24. marca 2006 a 8. marca 2007

⁸ Výročná správa o pokroku z januára a decembra 2006: Usmernenie 21:

Čo znamená flexiistota?

Flexiistotu možno definovať ako integrovanú stratégiu na súčasné zvýšenie flexibility a istoty na trhu práce.

Flexibilita, na jednej strane, sa týka úspešných zmien („prechodných období“) počas života jednotlivca: zo školy do práce, z jedného pracovného miesta na iné, z nezamestnanosti alebo neaktivity do práce a z práce do dôchodku. Nie sú to iba väčšie možnosti spoločností prijímať do zamestnania alebo prepúšťať a flexiistota neznamená, že pracovné zmluvy na dobu neurčitú sú prežitkom. Ide v nej o postup pracovníkov na kvalitnejšie pracovné miesta, „spoločenský postup“ a optimálny rozvoj nadania. Flexibilita zahŕňa aj flexibilnú organizáciu práce, ktorá umožňuje rýchle a efektívne zvládnuť nové potreby výroby z hľadiska kvalifikácie a zručnosti, a uľahčuje spájanie povinností v pracovnom súkromnom živote. Istota, na druhej strane, nie je iba istotou udržania si pracovného miesta: je to aj vybavenie ľudí zručnosťami, ktoré im umožnia postup v pracovnom živote a pomôžu im nájsť si nové zamestnanie. Týka sa však takisto primeraných dávok v nezamestnanosti, ktorými sa takéto zmeny uľahčujú. Napokon sem patria aj možnosti odborného vzdelávania všetkých pracovníkov, najmä nízkokvalifikovaných a starších pracovníkov.

Takto môžu výhody plynúce z flexibility a istoty využívať jednak podniky, jednak pracovníci, a to napr. lepšia organizácia práce⁹, spoločenský postup v dôsledku získanej kvalifikácie, investície do odbornej prípravy, ktoré sa podnikom vrátia a pracovníkom pomôžu prispôbiť sa zmenám a prijať ich.

Zložky flexiistoty

Komisia a členské štáty dospeli na základe skúseností a výsledkov analýz k spoločnému stanovisku, že politiky flexiistoty možno vypracovať a uplatňovať s využitím štyroch zložiek:

- *Flexibilné a spoľahlivé podmienky pracovných zmlúv* (z hľadiska zamestnávateľa a zamestnanca, „insiderov“ i „outsiderov“) uplatnením moderných pracovnoprávných predpisov, kolektívnych zmlúv a organizácie práce;
- *Komplexné stratégie celoživotného vzdelávania* sa na zabezpečenie stálej prispôsobivosti a zamestnatelnosti pracovníkov, najmä tých najzraniteľnejších;
- *Účinné aktívne politiky trhu práce*, ktoré pomáhajú ľuďom zvládnuť rýchle zmeny, skrátiť obdobia nezamestnanosti a uľahčiť prechod na nové pracovné miesto;

⁹ OECD (2006): Žiť dlhšie, pracovať dlhšie.

- *Moderné systémy sociálneho zabezpečenia*, ktoré poskytujú primeranú podporu príjmu, podporujú zamestnanosť a uľahčujú mobilitu na trhu práce. Tvoria ich širokospektrálne ustanovenia o sociálnej ochrane (dávky v nezamestnanosti, dôchodky a zdravotná starostlivosť), ktoré pomáhajú ľuďom zosúladiť prácu so súkromnomými a rodinnými povinnosťami, ako je napríklad starostlivosť o dieťa.

Ako pôsobí flexiistota

Hospodárskou analýzou¹⁰ sa potvrdilo, že tieto štyri zložky sa môžu vzájomne podporovať a zvyšovať zamestnanosť (celkovú, ako aj zamestnanosť žien, mladých ľudí a starších pracovníkov), znížiť počet ľudí ohrozených chudobou a zlepšiť ľudský kapitál.

Zatiaľ čo niektorí pracovníci majú vysokú mieru flexibility a nízku mieru istoty, iní majú také *podmienky pracovnej zmluvy*, ktoré im bránia v zmene alebo ju odďaľujú. Je to tak najmä v prípadoch, keď prísne právne predpisy na ochranu zamestnanosti (PPOZ) zabezpečujú ochranu pred prepúšťaním z hospodárskych dôvodov. Podľa dôkazov vyplývajúcich z analýzy¹¹ sa v dôsledku PPOZ¹² síce znižuje počet prepustených, znižuje sa však aj počet ľudí, ktorí prechádzajú z nezamestnanosti do zamestnania. Keď sa totiž firmy rozhodujú, či prijať nových zamestnancov, berú do úvahy možnosť, že im v budúcnosti pri ich prepustení vzniknú vysoké náklady. Týka sa to najmä malých podnikov. Analýza¹³ takisto poukazuje na to, že hoci je vplyv prísnych PPOZ na celkovú zamestnanosť nízky, môže mať negatívny dosah na tie skupiny, ktoré najčastejšie mávajú problémy pri vstupe na trh práce, ako sú napríklad mladí ľudia, ženy, starší pracovníci a dlhodobo nezamestnaní. Napríklad u žien sa častejšie ako u mužov striedajú obdobia zamestnania a nezamestnania, najmä ak sa snažia skĺbiť prácu s rodinným životom, a preto sa ich viac týka znížená miera prijímania do zamestnania v dôsledku prísnych PPOZ. Prísne PPOZ často motivujú uchýliť sa k pracovným zmluvám na dobu určitú s nízkym stupňom ochrany, ktoré často mávajú ženy a mladí ľudia, s obmedzeným prístupom k pracovnému miestu so zmluvou na dobu neurčitú¹⁴. Výsledkom je segmentácia trhu práce, ktorá sa má riešiť pomocou flexiistoty. Právne predpisy na ochranu zamestnanosti majú však aj pozitívne účinky; jedným z nich je, že podporujú podniky pri investíciách do odbornej prípravy, ako aj lojálnosť a vysokú produktivitu zamestnancov.

Aby bolo možné reagovať na rýchle zmeny a inovácie, sú potrebné *komplexné stratégie celoživotného vzdelávania* a lepšie investície do ľudských zdrojov. Tento faktor zohráva čoraz významnejšiu rolu jednak z hľadiska konkurencieschopnosti firiem a dlhodobej zamestnatelnosti pracovníkov. Veľmi kvalitné základné vzdelanie, široká škála kľúčových schopností a neustále investície do zvyšovania kvalifikácie zlepšujú možnosti podnikov riešiť hospodárske zmeny a možnosti pracovníkov zostať v zamestnaní alebo si nájsť inú prácu. Vysoká miera účasti na

¹⁰ Európska komisia: Zamestnanosť v Európe v roku 2006, kapitola 2

¹¹ OECD (2007): Výhľad zamestnanosti, str. 69 – 72.

¹² OECD posudzuje celkovú prísnosť PPOZ. Pozri napríklad OECD (2004): Výhľad zamestnanosti

¹³ Napr. Algan a Cahuc (2004), Job Protection: The Macho Hypothesis, IZA DP č. 1192 a Nickell a Layard, (1999), Labour Market Institutions and Economic Performance, v: Ashenfelter a Card (Eds.), Handbook of Labour Economics.

¹⁴ Európska komisia: Zamestnanosť v Európe, 2004

celoživotnom vzdelávaní sa pozitívne spája s vysokou mierou zamestnanosti a nízkou mierou (dlhodobej) nezamestnanosti¹⁵. Tieto investície sú však často na prospech len vysokokvalifikovaným pracovníkom¹⁶: tí, ktorí sa najviac potrebujú vzdelávať, ako sú nízkokvalifikovaní pracovníci, pracovníci s pracovnými zmluvami na dobu určitú, samostatne zárobkovo činné osoby a starší pracovníci, najviac negatívne pociťujú nízke investície do odbornej prípravy. Podniky môžu mať nedostatočnú motiváciu investovať do vzdelávania, pretože kvalifikovaných zamestnancov môžu získať iní zamestnávatelia. Tento problém môže čiastočne vyriešiť spoločné financovanie prostredníctvom fondov na úrovni sektora. Takéto začleňujúce stratégie celoživotného vzdelávania si vyžadujú aktívnu účasť vlád, sociálnych partnerov, podnikov a jednotlivých pracovníkov.

Moderné systémy sociálneho zabezpečenia, ktorými sa poskytujú primerané dávky v nezamestnanosti, ako aj *aktívne politiky trhu práce*, sú základnými zložkami istého príjmu a podpory počas zmeny pracovného miesta. Vhodné systémy dávok v nezamestnanosti sú potrebné, aby vyvážili negatívne dôsledky na príjmy počas zmeny pracovného miesta, môžu však mať negatívny účinok na intenzitu hľadania pracovného miesta a môžu znížiť finančnú motiváciu prijať prácu. To sa môže do veľkej miery vyrovnať vytvorením účinnej podpory pri hľadaní pracovného miesta a pracovných stimulov¹⁷, pričom sa zabezpečí rovnováha medzi právami a povinnosťami. Na základe skúseností sa ukazuje, že priama pomoc pri hľadaní pracovného miesta, akou sú napríklad kurzy hľadania pracovného miesta alebo svojpomocné skupiny s odborným vedením, sú veľmi účinnými prostriedkami, ktoré nezamestnaným pomáhajú nájsť si pracovné miesto¹⁸. Výdavky na aktívne politiky trhu práce sa odzrkadľujú na nižšej celkovej miere nezamestnanosti¹⁹. Účinnosť aktívnych politík trhu práce má pozitívny vplyv na menej prísne PPOZ²⁰.

V úspešnej stratégii flexiistoty sa musí starostlivo vyvážiť funkcia zabezpečenia príjmu v systéme dávok v nezamestnanosti s vhodnou „aktivačnou“ stratégiou vytvorenou na uľahčenie prechodu do nezamestnanosti a podporou rozvoja kariéry. Z doterajších skúseností vyplýva, že pracovníci sa cítia lepšie chránení primeranými dávkami v nezamestnanosti, než prísnou ochranou proti prepusteniu. Aj aktívne politiky trhu práce majú pozitívny účinok na pocit istoty pracovníkov²¹. Na otázku aké majú šance nájsť si nové zamestnanie, ak budú prepustení, ľudia v Európe odpovedali rôzne. Napríklad pracovníci vo Francúzsku, ktoré má právne predpisy s vysokou mierou ochrany zamestnancov, odhadujú svoje šance ako veľmi nízke, zatiaľ čo pracovníci v Dánsku, ktoré má právne predpisy s miernou ochranou, ich považujú za veľmi vysoké²². Dokazuje to, že vhodné dávky v nezamestnanosti, účinné aktívne politiky trhu práce a dynamické pracovné trhy zvyšujú u ľudí pocit istoty.

¹⁵ Zamestnanosť v Európe 2006: s. 108

¹⁶ OECD (2005): Podpora vzdelávania dospelých

¹⁷ OECD (2005): Z nezamestnanosti do práce

¹⁸ Jochen Kluge: The Effectiveness of Active Labour Market Policy (Účinnosť aktívnej politiky trhu práce), Správa o diskusii IZA, marec 2007

¹⁹ OECD (2006): Stratégia zamestnanosti OECD: Poznatky získané z desaťročia skúseností

²⁰ Jochen Kluge (pozri vyššie)

²¹ OECD (2004, pozri vyššie) a Postel-Vinay a Saint-Martin (2004) 'Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi?'

²² Európska politika zamestnanosti a sociálna politika, osobitný Eurobarometer 261, s. 27.

2. POLITIKY FLEXIISTOTY: SKÚSENOSTI ČLENSKÝCH ŠTÁTOV

Diskusiu o flexiistote podnietila v posledných rokoch priaznivá situácia v oblasti zamestnanosti a spoločensko-hospodárske výsledky v niektorých členských štátoch, ako sa zdôrazňuje v novoformulovanej stratégii OECD s názvom Stratégia zamestnanosti²³. OECD definuje flexiistotu zhruba takto: mierne PPOZ, vysoká miera účasti na celoživotnom vzdelávaní, vysoké náklady na politiky trhu práce (pasívne i aktívne), veľkorysé systémy dávok v nezamestnanosti pri vyváženom pomere práv a povinností, širokospektrálne systémy sociálneho zabezpečenia a vysoké percento organizovanosti v odborových organizáciách. Spoločensko-hospodárske výsledky charakterizuje vysoká miera zamestnanosti, nízka miera relatívnej chudoby v porovnaní s priemernou mierou chudoby v EÚ. Práca, ktorú vykonali OECD²⁴, Medzinárodná organizácia práce (MOP)²⁵ a Európska komisia²⁶, svedčí o tom, že politiky flexiistoty prispeli k týmto priaznivým výsledkom.

V súlade so Stratégiou rastu a zamestnanosti by sa flexiistota mala chápať v širšom kontexte. Vhodné a finančne udržateľné makroekonomické a účinné mikroekonomické politiky spolu s otvoreným a trhom s tovarom službami a kapitálom, založenom na konkurencii, vytvárajú prostredie, v ktorom firmy môžu využiť nové príležitosti, financovať nové myšlienky v oblasti obchodu a vytvárať nové pracovné miesta. Flexiistotu musia takisto dopĺňať sociálne politiky zacielené na tých, ktorí sú znevýhodnení a najvzdialenejší od trhu práce.

V prílohe II sa zvyrazňujú niektoré príklady krajín, ktoré uplatňujú účinné politiky flexiistoty alebo komplexne a so zreteľom na flexiistotu riešia s nimi súvisiace úlohy.

Členské štáty a Komisia diskutujú o vymedzení a uplatňovaní ukazovateľov relevantných z hľadiska flexiistoty so zámerom monitorovať účinnosť politík flexiistoty; doterajší výsledok tohto postupu je uvedený v prílohe III.

3. FLEXIISTOTA A SOCIÁLNY DIALÓG

Aby flexiistota prinášala prospech všetkým, je nevyhnutné, aby boli aktívne zaangažovaní aj sociálni partneri. Je takisto veľmi dôležité, aby boli všetky zúčastnené strany pripravené prijať zodpovednosť za tieto zmeny. Integrované politiky flexiistoty sa často uplatňujú v krajinách, v ktorých má významnú úlohu dialóg, a najmä dôvera medzi sociálnymi partnermi, ako aj medzi sociálnymi partnermi a štátnymi orgánmi. Sociálni partneri sú najpovolanejšími na riešenie potrieb zamestnávateľov a pracovníkov a na vytipovanie možností ich súčinnosti,

²³ OECD (2006), Podpora zamestnanosti a príjmov, politické poznatky získané z hodnotenia Stratégie zamestnanosti OECD.

²⁴ Tamtiež

²⁵ Medzinárodná organizácia práce, siedme európske regionálne zasadanie, 14. – 18. február 2005: Oficiálny záver č. 18; MOP, Changing Patterns of Work (Zmeny vo formách organizácie práce), správa generálneho riaditeľa, jún 2006: strana 33 – 35. Pozri aj: S. Cazes and A. Nesporova, Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe (Flexiistota, zásadný prístup v strednej a východnej Európe), MOP 2007

²⁶ OECD (2006), Podpora zamestnanosti a príjmov, politické poznatky získané z hodnotenia Stratégie zamestnanosti OECD. Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti: Zamestnanosť v Európe, 2006

napríklad pri organizácii práce alebo pri vytváraní a uplatňovaní stratégií celoživotného vzdelávania. Veľkým vkladom je podpora zo strany sociálnych partnerov pre kľúčové ciele Lisabonskej stratégie; previesť túto podporu do konkrétnych iniciatív politiky je rovnako úlohou vlád a sociálnych partnerov. Komplexný prístup flexiistoty, na rozdiel od izolovaných politických opatrení, je dokázateľne najlepší spôsob ako zaručiť, aby sa sociálni partneri angažovali do širokej diskusie o prispôsobivosti.

Podľa skúseností je partnerský prístup pri tvorbe politiky flexiistoty najvhodnejší. Pravdaže je vecou príslušných zúčastnených strán ako nezávislých organizácií, aby sa samy rozhodli, ako sa chcú zúčastňovať na sociálnom dialógu o politikách flexiistoty.

Flexiistota by na úrovni členských štátov poskytla rámec procesu, ktorým by sa stanovili ich vlastné ciele na prispôbenie a zmenu v oblasti zamestnanosti, produktivity, flexibility a istoty. Tento proces by si vyžiadal zvýšenú pozornosť venovanú osobitným potrebám zmeny a zlepšeniu politiky. Jeho iniciátorom by boli štátne orgány, usilovali by sa však prípadne zapojiť sociálnych partnerov a iné zúčastnené strany. V členských štátoch by sa mohla začať diskusia so zástupcami zamestnávateľov, pracovníkov, vlády a iných strán, pričom jej cieľom by bolo sformulovať súbor prístupov politiky alebo rokovať o súbore opatrení. Výsledkom tohto postupu v členskom štáte by mohlo byť prijatie integrovanej stratégie flexiistoty. Komisia vyzýva členské štáty, aby spolupracovali so sociálnymi partnermi s cieľom zapracovať ich stanoviská k flexiistote do národných programov reforiem.

4. VYPRACOVANIE SPOLOČNÝCH PRINCÍPOV FLEXIISTOTY

I keď musia politiky a opatrenia flexiistoty zohľadňovať rozličné situácie v jednotlivých členských štátoch, úlohu modernizácie a prispôbenia sa globalizácii a zmene musia riešiť všetky členské štáty EÚ. Aby sa napomohli diskusie v jednotlivých členských štátoch v rámci spoločných cieľov Stratégie rastu a zamestnanosti, je vhodné na úrovni EÚ dosiahnuť konsenzus v otázke „spoločných zásad flexiistoty“.

Tieto spoločné zásady by mohli byť užitočnou referenciou pri dosahovaní otvorenejších a adekvátnejšie reagujúcich trhov práce a produktívnejších pracovísk. Mali by členským štátom pomôcť pri vypracovaní a uplatňovaní stratégií flexiistoty, ktoré by v plnej miere zohľadnili ich vlastné osobitné problémy, príležitosti a podmienky, a to s aktívnou účasťou sociálnych partnerov.

Mohli by sa uplatňovať tieto spoločné zásady:

- (1) Flexiistotu tvoria flexibilné a spoľahlivé podmienky pracovných zmlúv (zo strany zamestnávateľa i zamestnanca, insiderov i outsiderov); komplexné stratégie celoživotného vzdelávania; aktívne účinné politiky trhu práce a moderné systémy sociálneho zabezpečenia. Ich cieľom je účinne podporiť uplatňovanie Stratégie rastu a zamestnanosti, vytvoriť väčší počet pracovných miest a vyššej kvality, posilniť európske sociálne modely poskytnutím

nových foriem flexibility a istoty na zvýšenie prispôsobivosti, zamestnanosti a sociálnej súdržnosti.

- (2) Flexiisota znamená rovnováhu medzi právami a povinnosťami zamestnávateľov, pracovníkov, uchádzačov o zamestnanie a štátnych orgánov.
- (3) Flexiistota by sa v jednotlivých členských štátoch mala prispôbiť osobitným podmienkam trhov práce a vzťahov vo výrobných odvetviach. Flexiistota neznamená jediný model trhu práce alebo jedinú politickú stratégiu.
- (4) Flexiistota by mala znížiť rozdiel medzi insidermi a outsidermi trhu práce. Ľudia, ktorí sú v súčasnosti insidermi, potrebujú podporu, aby boli pripravení a chránení počas prechodu z pracovného miesta na inú prácu. Ľudia, ktorí sú v súčasnosti outsidermi vrátane ľudí bez práce, teda skupiny, kde sú nadmieru zastúpené ženy, mladí ľudia a migranti, potrebujú ľahký prístup k práci, ktorý by im umožnil získať pracovné zmluvy so stabilnejšími podmienkami.
- (5) Podporovať by sa mala interná (v rámci podniku), ako aj externá flexiistota (z podniku do iného podniku). Dostatočná flexibilita pri prijímaní do zamestnania a prepúšťaní sa musí spájať s bezpečným prechodom z jedného pracovného miesta na iné. Spoločenský postup je potrebné uľahčiť, rovnako ako aj prechod z nezamestnanosti alebo neaktivity do práce. Kvalitné pracoviská so schopným vedením, dobrou organizáciou práce a neustálym zvyšovaním kvalifikácie sú súčasťou cieľov flexiistoty. Sociálna ochrana musí podporovať mobilitu, a nie brániť jej.
- (6) Flexiistota by mala napomáhať rodovú rovnosť podporou rovnakého prístupu ku kvalitnému zamestnaniu mužov a žien a ponúknutím možností zosúladiť rodinný a pracovný život, ako aj poskytnutím rovnakých príležitostí migrantom, mladým ľuďom, ľuďom so zdravotným postihnutím a starším pracovníkom.
- (7) Flexiistota si vyžaduje ovzdušie dôvery a dialóg medzi štátnymi orgánmi a sociálnymi partnermi, v ktorom sú všetci pripravení prevziať zodpovednosť za zmenu a vypracovať vyvážený súbor politík.
- (8) Politiky flexiistoty si vyžadujú rozpočtové náklady a mali by sa takisto uplatňovať tak, aby prispeli k riadnym a finančne udržateľným rozpočtovým politikám. Mali by byť takisto zamerané na spravodlivé rozdelenie nákladov a prínosov, najmä medzi podnikateľskou sférou, jednotlivcami a rozpočtom verejných financií, s osobitným zreteľom na špecifickú situáciu malých a stredných podnikov. Účinné politiky flexiistoty môžu prispieť k takémuto celkovému cieľu.

5. PRÍSTUPY FLEXIISTOTY

Uplatňovanie spoločných zásad flexiistoty v členských štátoch si vyžaduje zavedenie starostlivo naplánovaných a rokovaniami potvrdených kombinovaných stratégií, politických krokov a opatrení. Keďže medzi členskými štátmi sú z hľadiska

spoločensko-hospodárskych, kultúrnych a inštitucionálnych podmienok značné rozdiely, osobitné kombinácie a kroky budú takisto rozdielne.

I keď flexiistota neznamená jediný model trhu práce alebo jedinú politickú stratégiu, osvedčené postupy z celej Únie členským štátom poskytujú široké možnosti učiť sa zo skúseností iných, a to na základe analýzy, čo je v ich konkrétnej situácii najvhodnejšie.

Možno vytipovať viacero širokokoncipovaných „typických“ kombinácií a postupností krokov v súvislosti s uplatňovaním zložiek politiky týkajúcej sa flexiistoty, aby sa tak poskytla pomoc pri riešení typických úloh, ktoré krajiny musia zvládnuť pri uplatňovaní flexiistoty; Nazývajú sa prístupy flexiistoty. Štyri typické prístupy a problémy, ktoré sa snažia riešiť a ktoré sú uvedené v prílohe I neodrážajú, a ani nemôžu odrážať konkrétnu situáciu v niektorej krajine. Každým prístupom, či ich kombináciou, sa riešia osobitné úlohy, ktoré sa týkajú viacerých členských štátov.

Tieto prístupy sa vytvorili na základe situácie v jednotlivých členských štátoch, ako aj správy expertnej skupiny pre flexiistotu²⁷.

So zreteľom na svoju konkrétnu situáciu ako aj na inštitucionálne štruktúry by členské štáty mali po konzultáciách so sociálnymi partnermi a inými zúčastnenými stranami preskúmať svoje osobitné problémy a typické prístupy, ktoré ich pomôžu riešiť tak, aby vytvorili svoj vlastný komplexný prístup k lepším kombináciám flexibility a istoty.

Tieto typické prístupy by mali takisto slúžiť ako nástroj vzájomného vzdelávania sa a určenia štandardov v rámci obnovennej Lisabonskej stratégie.

6. FINANČNÝ ASPEKT FLEXIISTOTY

Zrýchlenie hospodárskych zmien a zmien na trhu práce si vyžaduje, aby pracovníci častejšie počas svojej kariéry menili pracovné miesta. Môže to znamenať, že si budú uplatňovať dávky v nezamestnanosti a zároveň budú využívať aktívnu podporu pri hľadaní pracovného miesta a zvyšovaní si kvalifikácie.

V krajinách, v ktorých je už systém dávok v nezamestnanosti zavedený a tieto dávky sú veľkorysé, by sa malo uplatňovaním zásady práva a povinnosti dosiahnuť, aby boli náklady vynaložené efektívne. V krajinách, v ktorých je systém dávok menej rozvinutý, by mali orgány zvážiť presun verejných zdrojov na intenzívnejšie uplatňovanie politik flexiistoty a ďalšie náklady by mali rozdeliť medzi rozličné zdroje, a to buď prostredníctvom zvýšenia daní, alebo sociálnych príspevkov.

Finančné náklady na flexiistotu by sa však vždy mali stanoviť so zreteľom na prínos, ktorý pre rozpočet znamená väčšia dynamika trhu práce, vyššia zamestnanosť a

²⁷ Flexicurity Pathways (Prístupy flexiistoty), správa prof. Tona Wilthagena, spravodajcu expertnej skupiny pre flexiistotu, máj 2007

produktivita. V istej štúdii²⁸ sa uvádza odhad, že desaťpercentné zvýšenie aktívnej politiky trhu práce na jedného nezamestnaného znižuje mieru nezamestnanosti o 0,4 %. Včasný zásah znižuje dlhodobé náklady na nezamestnanosť, s ňou sa spájajúci zlý zdravotný stav a sociálne vylúčenie²⁹.

Kvalitnejšie celoživotné vzdelávanie si vyžiada účinnejšie a niekedy väčšie využívanie verejných a súkromných zdrojov, tieto náklady by sa však mali vrátiť vo forme väčšieho počtu pracovných miest a vyššej produktivity práce. Odhaduje sa, že ľudia, ktorí absolvovali v zamestnaní odbornú prípravu, v priemere zarábajú o 5 % viac ako tí, ktorí ju neabsolvovali³⁰. Značnú časť nákladov na odborné vzdelávanie v súčasnosti hradia zamestnávateľia a situácia sa v tomto nezmení. Okrem toho môžu verejné politiky takisto stimulovať celoživotné vzdelávanie, ktoré si jednotlivci platia sami, napr. prostredníctvom daňových úľav. Vo väčšine krajín je možné preniesť zodpovednosť za investície do celoživotného vzdelávania a využívania aktuálnych ponúk na odbornú prípravu aj na samotných pracovníkov. Z tohto dôvodu sa na nákladoch môžu čiastočne podieľať aj pracovníci, napríklad investovaním svojho času.

Posilnenie aktívnych politík trhu práce si môže vyžadovať, aby sa nové zdroje sústredili na individualizované a preventívne politiky. Tieto politiky sa však iba navýšením celkových výdavkov nezefektívnia. Ich účinnosť súvisí s ich kvalitou a vhodnosťou pre trh práce, s tým, aby boli vytvorené podľa konkrétnych potrieb a aby sa v nich efektívne spájala istota a ochota prijať zmenu a dynamiku trhov práce. Účinné antidiskriminačné politiky takisto dopĺňajú aktívne politiky trhu práce.

Politiky flexiistoty si často vyžadujú rozpočtové náklady a musia sa udržať v úplnom súlade s riadnymi a finančne udržateľnými rozpočtovými politikami. V niektorých krajinách sú samotné výdavky súvisiace s flexiistotou dosť vysoké, je ich však potrebné zefektívniť, a to najmä skvalitnením štruktúry celoživotného vzdelávania a aktívnych politík trhu práce. V iných krajinách sa prejavuje jednoznačná potreba ďalších zdrojov, čo znamená aspoň dočasné zvýšenie verejných aj súkromných výdavkov. Tieto ďalšie finančné prostriedky však nemusia pochádzať zo zvýšených celkových verejných výdavkov, ale aj zo spravodlivého rozdelenia nákladov medzi podnikateľskou sférou, jednotlivcami a rozpočtom verejných financií, ako aj z presunov verejných výdavkov podľa politických priorít.

Financovanie politík flexiistoty: príspevok Spoločenstva

Usmernenia Spoločenstva pre kohéziu a rozvoj vidieka zdôrazňujú príspevok kohéznej politiky a rozvoja vidieka k strategickým cieľom Únie, a najmä k Lisabonskej stratégii. Konkrétne – na všetky opatrenia, na ktoré sa vzťahujú Usmernenia zamestnanosti (teda aj politiky flexiistoty) možno čerpať podporu z Európskeho sociálneho fondu (ESF), čo členskými štátmi v programovacom období

²⁸ Bassani a Duval: Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions (Modely zamestnanosti v krajinách OECD: Nové úlohy politík a inštitúcií), OECD WP č. 35, 2006

²⁹ Iskra Beleva: Long-Term Unemployment as Social Exclusion, Human Development Report, (Dlhodobá nezamestnanosť ako sociálne vylúčenie, správa o rozvoji ľudstva) UNDP 1997

³⁰ De la Fuente a Ciccone: Human capital in a global and knowledge-based economy (Ľudský kapitál v globalizovanom hospodárstve založenom na znalostnej ekonomike), máj 2002

2007 – 2013 poskytne prostriedky vo výške asi 70 miliárd eur a v mnohých prípadoch sa môže poskytnúť finančná podpora aj z Európskeho fondu regionálneho rozvoja. Medzi akcie, ktoré možno financovať, patrí odborné vzdelávanie v rámci spoločnosti a aktívne opatrenia trhu práce vrátane pomoci nezamestnanému pri hľadaní si pracovného miesta, celoživotného vzdelávania a podpory samostatnej zárobkovej činnosti a podnikania. Európsky fond na prispôsobenie sa globalizácii takisto môže poskytnúť značný príspevok Spoločenstva.

7. ĎALŠIE KROKY: FLEXIISTOTA A LISABONSKÁ STRATÉGIA RASTU A ZAMESTNANOSTI

Cieľom tohto oznámenia je uľahčiť komplexnú diskusiu medzi inštitúciami EÚ, členskými štátmi, sociálnymi partnermi a inými zúčastnenými stranami, aby Európska rada mohla do konca roku 2007 prijať súbor spoločných zásad flexiistoty. Tieto spoločné zásady by potom mali motivovať a prispievať k uplatňovaniu Integrovaných usmernení rastu a zamestnanosti, a najmä Usmernení zamestnanosti.

Nasledujúca spoločná správa o zamestnanosti za roky 2007/2008 by sa mala zamerať na analýzu rozsahu, v akom členské štáty vytvárajú komplexné stratégie politiky zahrnujúce štyri zložky flexiistoty. Komisia vo svojej analýze tohtoročných národných programov lisabonských reforiem poskytne prvé poznatky o spôsobe, akým by členské štáty mohli využiť spoločné zásady a prístupy flexiistoty tak, aby vytvorili svoje vlastné osobitné politiky.

Počas nasledujúceho cyklu Integrovaných usmernení budú členské štáty vyzvané, aby využili svoje národné programy reforiem na správu o svojich konkrétnych stratégiách flexiistoty. Komisia bude tieto stratégie monitorovať vo výročných správach o pokroku a bude podávať správy o pokroku, ktorý sa na konci lisabonského cyklu dosiahol pri stratégiách flexiistoty. Komisia navrhne intenzívnejší a konkrétnejšie zameraný program vzájomného vzdelávania, aby sa zabezpečilo, že členské štáty využijú politiky flexiistoty, ktoré fungujú.

So zreteľom na úlohu, ktorú má sociálny dialóg pri vytváraní a uplatňovaní úspešných stratégií flexiistoty, Komisia vyzýva sociálnych partnerov, aby sa zapojili do diskusie na úrovni Spoločenstva, a to na základe spoločných zásad flexiistoty, ktoré schválila Európska rada. Táto diskusia by dopĺňala kľúčovú úlohu sociálnych partnerov v konkrétnych podmienkach jednotlivých štátov a posilňovala by ju. Sociálny samit tripartity, ktorý sa bude konať v roku 2008, by sa tak mal zamerať na diskusiu o flexiistote.

PRÍLOHA I PRÍSTUPY FLEXIISTOTY

1. prístup: riešenie problému segmentácie trhu práce na základe pracovných zmlúv

Tento typický prístup je zaujímavý pre krajiny, ktorých kľúčovým problémom sú segmentované trhy práce s insidermi a outsidermi. Tento prístup by bol zameraný na vyrovnanjšie rozdelenie flexibility a istoty v pracovnej sile. Vytvoril by vstupnú bránu do zamestnania pre nových pracovníkov a podporil ich získavanie lepších podmienok pracovných zmlúv

V týchto krajinách sa zmluvy na dobu neurčitú pokladajú za základnú prístupovú cestu k ochrane prostredníctvom pracovnoprávných predpisov a kolektívnych zmlúv. Aj možnosti odbornej prípravy a ustanovenia týkajúce sa sociálneho zabezpečenia zvyčajne závisia od toho, či má pracovník zmluvu na dobu neurčitú. Snaha zvýšiť flexibilitu trhu práce priniesla častý výskyt pracovných zmlúv na dobu určitú, dohôd o vykonaní práce, práce pre agentúry, atď. Pracovníci často pred tým, než získajú zmluvu na dobu neurčitú, dlhodobo pracujú na zmluvy na dobu určitú, ktoré sa predlžujú. Namiesto toho, aby boli tieto zmluvy odrazovými mostíkmi, je riziko, že budú fungovať ako pasce. V týchto krajinách istotu zvyčajne predstavuje skôr ochrana pracovného miesta ako sociálne výhody. V dôsledku toho sú dávky v nezamestnanosti dosť nízke a systémy sociálnej pomoci slabo vyvinuté. V ich súčasnom stave potrebujú orgány poskytovania dávok a verejné služby zamestnanosti inštitucionálne posilnenie, aby nezamestnaným ponúkali riadne hospodárenie a účinné aktívne politiky trhu práce.

Pre občanov a spoločnosť by bolo prínosné, keby sa vytvorili účinné odrazové mostíky umožňujúce pracovníkom vstúpiť na trh práce, postupovať na ňom a dosiahnuť spoločenský postup.

Pokiaľ ide o podmienky pracovných zmlúv, tento prístup by bol zameraný na zlepšenie podmienok pracovníkov so zmluvami na dobu určitú, práce pre agentúry, práce na dohodu o vykonaní práce, atď. Zabezpečil by, aby bola týmto pracovníkom poskytnutá primeraná ochrana, napríklad rovnaká mzda, a pri práci na dohodu o vykonaní práce by sa dodržiavala minimálna dĺžka pracovného času. Na týchto pracovníkov by sa vzťahovali aj druhotné podmienky zamestnávania, akými sú príspevky do zamestnaneckých dôchodkových fondov a prístup k odbornej príprave. Právnymi predpismi a kolektívnymi zmluvami by sa obmedzilo opakované uzatváranie neštandardných pracovných zmlúv a podporilo by sa získavanie lepších pracovných zmlúv v primeranej časovej lehote.

Doplňujúcim prístupom by bolo prepracovanie zmluvy na dobu neurčitú. Pri tejto možnosti by pracovníci mali zmluvy na dobu neurčitú hneď od vstupu do zamestnania a už by nezačínali niekoľkými zmluvami na dobu určitú alebo zmluvami s agentúrou, čo sa v súčasnosti často stáva. Zmluva na dobu neurčitú by sa prepracovala tak, aby jej súčasťou bolo progresívne zvyšovanie ochrany pracovného miesta. Začala by základnou mierou ochrany pracovného miesta a postupne podľa dĺžky zamestnania by sa miera ochrany zvyšovala, kým by sa nedosiahla „úplná“ ochrana. Tento „prístup podľa dĺžky zamestnania“ by zabezpečil automatický postup k lepším podmienkam pracovných zmlúv, čím by sa znížilo riziko „uviaznutia“ v menej chránených zmluvách.

V súvislosti so zmluvami na dobu neurčitú by sa rátalo s prepracovaním pravidiel prepúšťania z hospodárskych dôvodov, ktoré by riešilo byrokráciu, dĺžku trvania postupov a zlepšenie transparentnosti výsledkov tak, aby sa celý proces stal istejším.

Pokiaľ ide o celoživotné vzdelávanie, zamestnávateľia a štátne orgány by mali spolupracovať na zlepšovaní možností na odbornú prípravu pre dočasných pracovníkov. V súčasnosti tieto kategórie pracovníkov často nedostávajú príležitosť na odbornú prípravu, pretože zamestnávateľ si nie je istý, ako dlho bude pracovníka alebo pracovníčku zamestnávať. Založia sa fondy a inštitúty odbornej prípravy na úrovni sektorov alebo na regionálnej úrovni s cieľom zabezpečiť, aby mali všetci prístup k odbornej príprave. Zvýši sa motivácia pre pracovníkov a podniky vrátane finančných príspevkov a daňových úľav s cieľom podporiť ich účasť na odbornej príprave.

Aktívne politiky trhu práce by sa začali posilnením verejných služieb zamestnanosti z hľadiska zamestnancov a ich kvalifikácie. Zvážila by sa spolupráca s partnermi na trhu, akými sú napríklad agentúry dočasného zamestnávania. Aktívne politiky trhu práce by sa prepracovali s cieľom nepodporovať len (dlhodobu) nezamestnaných, ale aj tých, ktorí zažívajú časté obdobia nezamestnanosti.

Systémy sociálneho zabezpečenia by pre dočasných pracovníkov zaistili možnosť akumulovať práva a zlepšili by prenosnosť nárokov medzi firmami alebo pobočkami. Upravili by sa tak, aby poskytovali vyššie dávky počas kratších období nezamestnanosti. Zavedenie systému sociálnej pomoci by bolo určené na zvýšenie mobility občanov a na to, aby boli menej závislí od neformálnej rodinnej pomoci.

Dôvera medzi sociálnymi partnermi by sa ešte viac posilnila vytváraním príležitostí na to, aby zviditeľnili výhody vyplývajúce zo zmien v ich obvodoch.

Pokiaľ ide o poradie krokov a financovanie, prioritou by bolo riešenie segmentácie, čo znamená obmedzené priame náklady. Najdôležitejšie sú opatrenia v rámci politiky celoživotného vzdelávania a aktívnych politík trhu práce, ale môže trvať dlho, kým prinesú výsledky. Vyžadujú si aj verejné a súkromné investície. Zlepšenie sociálneho zabezpečenia, najmä zavedenie sociálnej pomoci, si môže vyžadovať dodatočné výdavky z verejných zdrojov, alebo ich prerozdelenie, čo musí sprevádzať monitorovanie a podmienenosť dávok, aby sa zabezpečilo, že tieto výdavky sú účinné. Súčasne so zavedením týchto podmienok by bolo možné prepracovanie pravidiel prepúšťania z hospodárskych dôvodov.

2. prístup: rozvoj flexiistoty v podniku a ponuka istoty pri zmene

Tento typický prístup je zaujímavý pre krajiny s relatívne nízkym počtom ľudí, ktorí menia pracovné miesta. V rámci neho by sa zvýšili investície do zamestnatelnosti, čo by pracovníkom umožnilo neustále rozvíjať svoje schopnosti v rámci podnikov, a tak sa lepšie pripraviť na zmeny vo výrobných metódach a organizácii práce v budúcnosti. Vzhľadom na zavedenie systémov, prostredníctvom ktorých by sa dosiahlo, že proces zmeny zamestnania v prípade reštrukturalizácie spoločnosti a prepustenia bude bezpečný a úspešný, by pri tomto prístupe nešlo len o aktuálne zamestnanie a aktuálneho zamestnávateľa

V krajinách, ktorým je tento prístup určený, dominujú väčšie podniky ponúkajúce vysokú mieru ochrany pracovného miesta. Pracovníci sú silne pripútaní k svojmu podniku a dynamika trhu práce je dosť nízka. V posledných rokoch sa táto tradícia narušila, keďže

reštrukturalizácie spoločností a outsourcing (zadávanie prác externému dodávateľovi) sú čoraz častejšie. Systémy sociálneho zabezpečenia v týchto krajinách sú väčšinou dobre vyvinuté a dávky sú primerané. Kombinácia primeraných dávok a motivačných stimulov na prijatie pracovnej ponuky je stále problémom. Často sa výrazne zvýšili výdavky na aktívne politiky trhu práce, ale ich programy nie sú vždy účinné, najmä pokiaľ ide o ponuku možností pre dlhodobo nezamestnaných, ako sa opäť zamestnať.

Pre občanov a spoločnosť by bolo prínosné, keby sa zvýšila mobilita pracovníkov medzi podnikmi. Pracovníci ochotnejšie prijímú riziko spojené so zmenou zamestnania, ak budú dávky v prechodnom období primerané a perspektívy získať nové a kvalitnejšie zamestnanie reálne.

Podmienky pracovných zmlúv by sa upravili tak, aby spĺňali nasledujúce požiadavky: a) preventívny prístup s neustálym investovaním do celoživotného vzdelávania (pozri ďalej), zlepšená flexibilita v súvislosti s pracovným časom a podmienky na zosúladienie pracovných a rodinných povinností; b) včasný zásah, čo znamená, že hľadanie nového zamestnania sa nezačne až vtedy, keď je pracovník prepustený, ale hneď, keď je zrejmé, že prepustenie je pravdepodobné a c) súčinnosť všetkých zainteresovaných. Zamestnávateľa, sociálni partneri, verejné služby zamestnanosti a agentúry dočasného zamestnávania by spolupracovali pri organizácii prechodu z jedného pracovného miesta na druhé a snažili by sa predchádzať tomu, aby boli pracovníci (dlhodobo) nezamestnaní. Ak sa tieto podmienky splnia, postupy pri prepúšťaní môžu byť výrazne zjednodušené, menej finančne a časovo náročné.

Od podnikov by sa očakávalo, aby výrazne zvýšili svoje investície do celoživotného vzdelávania a zamestnateľnosti svojich pracovných síl. Uskutočnilo by sa to tak, aby sa zohľadnila rôznorodosť podnikov a ich veľkostí. Programy na zvyšovanie kvalifikácie by každému zamestnancovi ponúkali osobné programy odbornej prípravy a kariéry. Takéto programy by sa chápali ako súčasť pracovnej zmluvy, pričom by predstavovali spoločný záväzok urobiť všetko preto, aby boli dosiahnuté dohodnuté kvalifikačné požiadavky. Aj zamestnateľnosť by sa zaviedla ako jeden z bodov rokovaní na úrovni podniku alebo sektora. V kolektívnych zmluvách by sa stanovili kvalifikačné požiadavky na každé povolanie, možnosti odbornej prípravy potrebné na dosiahnutie tejto kvalifikácie a pre pracovníkov lehoty na splnenie týchto požiadaviek. V sektoroch, v ktorých prevládajú MSP, by bola užitočná spolupráca pri tvorbe účinných politík rozvoja ľudského kapitálu na úrovni sektora.

Aktívne politiky trhu práce, uplatňované verejnými službami zamestnanosti, by prispievali k úspešnému procesu zmeny zamestnania (pozri už uvedené). Okrem toho by sa verejné služby zamestnanosti zamerali na dlhodobo nezamestnaných. Ponúkali by programy, ktoré by sa upravili tak, aby lepšie reagovali na požiadavky trhu práce a poskytovali by individuálne poradenstvo pre uchádzačov o zamestnanie.

Systémy sociálneho zabezpečenia by sa zamerali na zabezpečenie podmienenosti dávok a účinné monitorovanie snahy nájsť si zamestnanie. Úroveň dávok, hoci je vo všeobecnosti primeraná, bude možno potrebné zvýšiť počas prvých období nezamestnania s cieľom zlepšiť situáciu pracovníkov v procese zmeny zamestnania.

Napriek tomu, že inštitucionálny sociálny dialóg je dobre rozvinutý, dôvera medzi sociálnymi partnermi urgentne potrebuje posilnenie, najmä na vnútroštátnej úrovni. Vždy, keď to bude možné, bude sa pri rokovaní uplatňovať decentralizovaná úroveň.

Pokiaľ ide o poradie krokov a financovanie, prioritou by boli opatrenia a investície podnikov a sektorov na ďalší rozvoj vnútornej flexiistoty a istoty pri zmene. Sprevádzalo by to zameranie postupov prepúšťania na včasný zásah a zmenu. Zlepšené aktívne politiky trhu práce by si vyžadovali lepšie využívanie výdavkov, nie vyššie výdavky.

3. prístup: riešenie problému rozdielov v kvalifikácii a pracovných príležitostiach pracovnej sily

Tento typický prístup je zaujímavý pre krajiny, ktorých kľúčovým problémom sú veľké rozdiely v kvalifikácii a pracovných príležitostiach medzi ľuďmi. Podporili by sa ním príležitosti pre nízkokvalifikovaných ľudí na získanie zamestnania a zvyšovanie ich kvalifikácie s cieľom získať udržateľnú pozíciu na trhu práce

V týchto krajinách je miera zamestnanosti zväčša vysoká, ale netýka sa to všetkých skupín rovnako. Je potrebné podporovať spoločenský postup. Podmienky pracovných zmlúv sú zvyčajne dostatočne pružné, ale v niektorých prípadoch je potrebné poskytnúť väčšiu ochranu slabším skupinám na trhu práce. Rozdiely v kvalifikácii a pracovných príležitostiach môžu viesť k segmentácii v sektoroch a na pracoviskách, ako aj vo výsledkoch trhu práce. Existujú riziká že osobitné skupiny (ženy, osamelé matky, migranti, osoby so zdravotným postihnutím, mladí ľudia a starší pracovníci) sú z trhu práce vylúčené. Môže to spôsobiť vysoký podiel ľudí trvalo poberajúcich dávky a mohlo by to zvýšiť mieru chudoby. Aktívne politiky trhu práce poskytujú silnú motiváciu prijať pracovnú ponuku, ale môže byť potrebné vyvinúť snahu zabezpečiť pokrok z hľadiska kvality pracovného miesta a úrovne kvalifikácie.

Pre občanov a spoločnosť by bolo prínosné, ak by sa nízkokvalifikovaným ľuďom poskytli lepšie šance na spoločenský postup prostredníctvom prípravy ľudí na iné povolania, ktoré by im poskytli nové príležitosti.

Podmienky pracovných zmlúv by umožnili nízkokvalifikovaným pracovníkom zamestnať sa za podmienok, ktoré by boli priaznivé pre potenciálnych zamestnávateľov, ale zároveň by im umožnili získať stabilnejšie podmienky pracovných zmlúv, ak by sa ich kvalifikácia zvýšila a pracovný vzťah by získal trvalejší charakter.

Politikami celoživotného vzdelávania by sa riešili rozdiely v pracovných príležitostiach pre pracovníkov, pričom by sa začalo už v základnom systéme vzdelávania. Predchádzalo by sa predčasnému odchodu zo školy a zlepšila by sa všeobecná úroveň kvalifikácie absolventov škôl. Riešili by sa problémy s gramotnosťou a neschopnosťou používať čísla medzi dospelými. Odborná príprava pracovnej sily by sa zamerala najmä na nízkokvalifikovaných. Podporovala by sa kombinácia práce a odbornej prípravy a mobility medzi systémami odbornej prípravy. Informálne vzdelávanie by sa uznávalo a akceptovalo a zorganizovala by sa nízkoprahová, nenáročná jazyková a počítačová odborná príprava na pracovisku a mimo neho. Podniky by vzhľadom na svoju rôznorodosť a veľkosť vypracovali komplexné stratégie kvalifikácie a umožnili by každému svojmu zamestnancovi odbornú prípravu a získavanie novej kvalifikácie. Štátne orgány môžu zlepšiť motiváciu pre podniky, aby investovali do svojej pracovnej sily prostredníctvom využívania daňových stimulov a iných nástrojov. Zvýšili by však aj motiváciu pracovníkov, napríklad zavedením systému osobného záznamu odbornej prípravy. Takéto záznamy by umožňovali pracovníkom v spolupráci s ich zamestnávateľmi venovať určitú časť (pracovného) času a financií na ich osobný rozvoj.

Aktívne politiky trhu práce by umožnili jasne rozlišovať medzi tými uchádzačmi o zamestnanie, ktorí sú dostatočne kvalifikovaní, a tými, ktorí potrebujú zvýšiť svoju kvalifikáciu.

Pokiaľ ide o prvú skupinu, dôraz by mohol byť na individuálnu podporu pri hľadaní zamestnania. Pokiaľ však ide o druhú skupinu, aktívne politiky trhu práce by sa zamerali na poskytovanie primeranej odbornej prípravy s cieľom podporiť spoločenský postup a udržateľné, nie rýchle, opätovné začlenenie.

Systémami sociálneho zabezpečenia by sa poskytovala motivácia nízkokvalifikovaným poberateľom dávok a monitorovala podmienenosť týchto dávok s cieľom zabezpečiť, aby sa oplátilo zamestnať, ak to bude potrebné prostredníctvom dodatočných dávok alebo postupného zastavenia vyplácania dávok. Nevznikali by tak problémy chudobných pracujúcich. Prispeli by aj k zníženiu nemzdových nákladov práce nízkokvalifikovaných pracovníkov.

V prípade, že úloha sociálneho partnerstva nie je silno vyvinutá, sociálny dialóg by sa mohol oživiť nastolením nových otázok v rámci diskusie, ako sú výskum a rozvoj, inovácia a vzdelávanie a kvalifikácia.

Pokiaľ ide o poradie krokov a financovanie, zlepšenie základného vzdelania by sa implementovalo prioritne, ale bude trvať určitý čas, kým to prinesie výsledky. Zlepšenie odbornej prípravy na pracovisku by si vyžadovalo súkromné investície, podporované motiváciou zo strany štátnych orgánov. Musia sa posilniť účinné aktívne politiky trhu práce a politiky v oblasti sociálneho zabezpečenia s cieľom zvýšiť atraktivnosť možnosti prijať do zamestnania nízkokvalifikovaných pracovníkov.

4. prístup: zlepšenie pracovných príležitostí pre poberateľov dávok a pracovníkov zamestnaných na čierno

Tento typický prístup je zaujímavý pre krajiny, ktoré v posledných rokoch uskutočnili výraznú hospodársku reštrukturalizáciu, čoho dôsledkom je vysoký počet dlhodobých poberateľov dávok, pre ktorých nie je perspektíva návratu na trh práce priaznivá. Zameria sa na zlepšenie pracovných príležitostí pre poberateľov dávok a zmenu zo zamestnania na čierno na legálne zamestnanie prostredníctvom vývoja účinných aktívnych politík trhu práce a systémov celoživotného vzdelávania spojených s primeranou výškou dávok v nezamestnanosti

V týchto krajinách boli tradičné podniky, často priemyselné, donútené prepustiť veľký počet ľudí. Nezamestnaní pracovníci dostávajú dávky, ktoré sú často stanovené skôr ako „dávky odchodu z trhu práce“, než dávky určené na obdobie „zmeny pred nástupom do nového zamestnania“. Investície do aktívnych politík trhu práce sú obmedzené a šance nájsť si nové zamestnanie nízke. Orgány poskytovania dávok a verejné služby zamestnanosti potrebujú inštitucionálne posilnenie, aby mohli poskytovať účinné aktívne politiky trhu práce. Nastal rozvoj novej hospodárskej činnosti, najmä v oblasti služieb. Pre poberateľov dávok je ťažké využiť pracovné príležitosti spojené s týmto novým hospodárskym vývojom. Nové pracovné miesta majú často nízku úroveň ochrany, pričom niektoré opatrenia, ktoré sa vzťahujú na predchádzajúce pracovné miesta môžu byť príliš obmedzujúce. Pretrvávajú rodové rozdiely. Veľa ľudí hľadá východisko v práci na čierno. V dôsledku neefektívnych systémov odborného vzdelávania je pre nízkokvalifikovaných pracovníkov a mladých ľudí bez pracovných skúseností ťažké prispôbiť sa požiadavkám trhu práce.

Pre občanov a spoločnosť by bolo prínosné, ak by sa vytvorili nové príležitosti pre nezamestnaných a ich práca na čierno by sa zlegalizovala.

Pokiaľ ide o podmienky pracovných zmlúv, zabezpečilo by sa, aby sa pracovníkom zamestnaným v rozvíjajúcich sa sektoroch hospodárstva, z ktorých mnohí majú zmluvy na dobu určitú alebo dohody o vykonaní práce, ponúkla primeraná miera ochrany. Zlegalizovanie práce na čierno by bolo prítlačivejšie, keby sa práva ľudí pracujúcich na čierno zlepšili a poskytol by sa im prístup k odbornej príprave. Viac legalizovaných zamestnaní by prinieslo vyššie príjmy z daní a sociálne príspevky. Zmena na legálne zamestnanie by si vyžadovala aj ďalšie reformy zdanenia práce, požiadaviek na obchodnú registráciu, ako aj posilnenie inšpektorátov práce a finančných inštitúcií bojujúcich s prácou na čierno. V prípade hroziaceho prepúšťania by pracovníci so zmluvou na dobu neurčitú využívali zvýšené investície do ich odbornej prípravy a včasného zásahu. Ak sa tieto podmienky zavedú, nie je až také potrebné uplatňovať prísne pravidlá, pokiaľ ide o prepúšťanie z hospodárskych dôvodov.

Celoživotné vzdelávanie, systémy vzdelávania a odbornej prípravy by sa vyvíjali v úzkej spolupráci s podnikmi, čím by sa v nich lepšie zohľadňovali potreby trhu práce. Podporovali by sa investície spoločností do celoživotného vzdelávania. Záväzok zamestnávateľov investovať do svojich zamestnancov by mohol byť kľúčovou otázkou v rámci kolektívneho vyjednávania. Rozvoj celoživotného vzdelávania a systémov odbornej prípravy by si vyžadoval úzke partnerstvo medzi súkromnými spoločnosťami a štátnymi orgánmi. Aby boli tieto systémy účinné z hľadiska nákladov, je potrebné lepšie prepojenie pridelovania zdrojov s výsledkami vzdelávania.

Administratívne kapacity verejných služieb zamestnanosti by boli prioritou. Vyžaduje si to zvýšenie z hľadiska počtu zamestnancov, ich kvalifikácie, zlepšenie procesu prijímania rozhodnutí a organizácie práce. S cieľom poskytovať účinné aktívne politiky trhu práce by sa posilnila spolupráca medzi orgánmi poskytovania dávok a verejnými službami zamestnanosti. Aktívne politiky trhu práce by sa zamerali na dlhodobu nezamestnaných pracovníkov, pracovníkov so zdravotným postihnutím a na pracovníkov, ktorým hrozí prepustenie. V záujme úspešného opätovného zamestnania uchádzačov o zamestnanie by poskytovali individuálny prístup k pomoci vrátane programov lepšie reagujúcich na potreby trhu práce. Partnerstvo verejného a súkromného sektora všetkých zúčastnených strán (štátnych orgánov na všetkých úrovniach, poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy, sociálnych partnerov, spoločností, MVO, súkromných pracovných agentúr) by prispelo k účinnosti aktívnych politík trhu práce.

Pokiaľ ide o systémy sociálneho zabezpečenia, dávky v nezamestnanosti by sa upravili na primeranú úroveň, aby sa umožnilo hľadanie zamestnania bez toho, aby pracovníci boli nútení prijať prácu na čierno. Zároveň je potrebné zlepšiť pracovné stimuly a podmienenosť dávok, či už pre pracovníkov alebo zamestnávateľov. Na jednej strane by podporovali ľudí poberajúcich dávky, ktorí môžu pracovať, aby si hľadali prácu a na druhej strane zamestnávateľov, aby vytvárali nové pracovné miesta. Uľahčili by sa podmienky integrácie pracovníkov so zdravotným postihnutím na trhy práce. Zlepšila by sa prenosnosť nárokov sociálneho zabezpečenia.

Právomoc sociálnych partnerov by sa posilnila, napríklad rozšírením práv rokovať o kľúčových prvkoch podmienok práce vrátane pracovného času. Vlády by podporovali zakladanie komplexných zamestnávateľsko-zamestnaneckých organizácií a ich zlučovanie do väčších orgánov. Mohol by sa posilniť bipartitný aj tripartitný dialóg. Sociálny dialóg by sa mohol rozvinúť aj na sektorovej a regionálnej úrovni.

Pokiaľ ide o poradie krokov a financovanie, prioritou by bolo, aby sa zlegalizovala práca na čierno. Takýmto spôsobom by sa inštitucionálne posilnenie verejných služieb zamestnanosti a zlepšenie sociálneho zabezpečenia stali menej nákladnými. Investície do celoživotného vzdelávania by si vyžadovali spoločné úsilie štátnych orgánov a podnikov. Súčasne so zlepšením aktívnych politík trhu práce, celoživotného vzdelávania a sociálneho zabezpečenia by bolo možné prepracovanie postupov prepúšťania.

PRÍLOHA II

PRÍKLADY FLEXIISTOTY

Nasledujúce príklady ilustrujú ako môžu fungovať politiky flexiistoty. Zdôrazňuje sa v nich prínos integrovaného prístupu aspoň v niektorých zo štyroch prvkov flexiistoty, pričom flexibilita a istota sa vzájomne posilňujú.

Systém odstupného v Rakúsku. V Rakúsku je kombinácia pomerne vysokej flexibility trhu práce a priemernej úrovne sociálnych dávok, sprevádzaná účinnými aktívnymi politikami trhu práce a výraznou úlohou sociálneho partnera. Rakúske pracovné právo poskytuje de facto relatívne nízku úroveň ochrany zamestnanca, hoci v štatistikách sa vykazuje priemerný index. Tento nepomer je spojený s procedurálnymi aspektmi, ktoré umožňujú relatívne bezproblémový postup pri prepúšťaní. Zamestnávateľia sa v podstate nepotrebujú spoliehať na zmluvy na dobu určitú, ktorých podiel je podpriemerný (9 % v roku 2006 v porovnaní s priemerom EÚ 14,4 %). Miera nezamestnanosti je jednou z najnižších v Európe (4,8 %). Miera dlhodobej nezamestnanosti je 1,3 %. Miery zamestnanosti splňajú cieľ Lisabonskej stratégie (celkovo 70,2 % a 63,5 % pokiaľ ide o ženy). Účasť na celoživotnom vzdelávaní prekonal cieľ EÚ a je na úrovni 12,9 % (2005). Miera ohrozenia chudobou, ktorá je na úrovni 12 %, je nízka.

V tejto súvislosti došlo v roku 2003 k významnej inovácii, keď sa začal uplatňovať nový systém odstupného. Podľa starého systému odstupné pre prepustených pracovníkov záležalo od dĺžky pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca. To znamenalo, že pracovníci by pri zmene pracovného miesta stratili svoje nadobudnuté práva. Nový systém zaväzuje zamestnávateľa, aby platil pevne stanovenú mesačnú sumu na osobný účet zamestnanca. Pracovníci môžu v prípade prepustenia z tohto účtu čerpať. Nový systém odstraňuje demotivačný efekt, pokiaľ ide o mobilitu, a zabezpečuje, aby pracovníci neprišli o svoj nárok v prípade ukončenia pracovného pomeru na základe vlastného rozhodnutia. Okrem toho veľmi úspešným modelom uľahčenia dôsledkov reštrukturalizácie sú zamestnanecké fondy (Arbeitsstiftungen). Fungujú ako agentúry na podporu v období zmeny pracovného miesta v prípade hroziaceho hromadného prepúšťania a uplatňujú zásady včasného zásahu a spoločnej činnosti všetkých príslušných verejných orgánov a jednotlivcov.

Zlatý dánsky trojuholník. Na dánskom trhu práce je zrejmá úspešná kombinácia flexibility a istoty, ktorej základom sú pružné pracovnoprávne predpisy a relatívne nízka ochrana pracovného miesta, výrazné úsilie v oblasti celoživotného vzdelávania a aktívnych politik trhu práce a štedrý systém sociálneho zabezpečenia. Tento systém siaha až k tzv. „septembrovej dohode“ z roku 1899, v ktorej sa právo prijímať do zamestnania a prepúšťať ponúklo ako výmena za rozvoj verejného systému podpory zamestnanosti. V 60-tych rokoch pri zavedení verejnej služby zamestnanosti štát prevzal veľkú časť rizika súvisiaceho s nezamestnanosťou. Koncom 80-tych a začiatkom 90-tych rokov sa pridali aktívne politiky trhu práce zamerané na motiváciu nezamestnaných, aby si hľadali a prijímali prácu a aby zvyšovali svoju kvalifikáciu. Zvyšovanie kvalifikácie podporoval systém rotácie v zamestnaní, ktorý umožňoval pracovníkom zúčastňovať sa na odbornej príprave, kým nezamestnané osoby dočasne vykonávali ich prácu. Tieto prvky sa spoločne nazývajú zlatý trojuholník pružných podmienok pracovných zmlúv, štedrých systémov sociálneho zabezpečenia a veľkého počtu aktívnych politik trhu práce. Pre Dánsko je typická veľmi vysoká miera zamestnanosti (77,4 % v roku 2006), veľmi nízka nezamestnanosť (3,9 %), veľmi nízka nezamestnanosť mladých ľudí (7,7 %) a veľmi nízka dlhodobá nezamestnanosť (0,8 %), veľký pohyb pracovných miest (štvrtina zamestnancov zostáva na rovnakom pracovnom mieste menej než

jeden rok), vysoká účasť na celoživotnom vzdelávaní (27,4 %), nízka miera ohrozenia chudobou (12 %) a vysoká miera všeobecného pocitu istoty medzi obyvateľmi.

Dočasná práca v Holandsku. Holandská „Wassenaarská dohoda“ (1982) ponúkla úpravu miezd ako výmenu za zamestnanosť a pripravila pôdu na rozvoj pracovných miest na čiastočný úväzok v kontexte kolektívnych zmlúv. Pracovné miesta na čiastočný úväzok väčšinou predstavujú zmluvy na dobu neurčitú a nemali by sa zamieňať s „neistým zamestnaním“. Veľká väčšina pracovníkov na čiastočný úväzok, vo väčšine prípadov žien, takto pracuje dobrovoľne. V 90-tych rokoch vzbudzovala relatívna nepružnosť trhu práce stále väčšie obavy, ale štátne orgány sa nevedeli dohodnúť na úprave pracovného práva. Nakoniec boli sociálni partneri (v rámci národného orgánu pre sociálny dialóg) prizvaní k rokovaniu o súbore opatrení. Tento súbor bol zameraný na posilnenie pozície pracovníkov s dočasnými zmluvami, čím sa znížila ich neistota bez toho, aby to malo následky na flexibilitu. Mal tri hlavné zložky: (1) obmedzenie opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú na tri (ďalšia zmluva už na dobu neurčitú); (2) odstránenie prekážok pre agentúry dočasného zamestnávania; (3) uznanie zmlúv na dobu určitú a zmlúv s agentúrami dočasného zamestnávania v Zákonníku práce a zavedenie minimálnej ochrany a mzdy. Na pracovníkov agentúr dočasného zamestnávania by sa vzťahovala kolektívna zmluva, ktorá by im poskytovala mzdové záruky, odbornú prípravu a doplnkový dôchodok. Dohoda bola zahrnutá do právnych predpisov; Zákon o flexibilitě a istote nadobudol účinnosť 1. januára 1999. Počas 90-tych rokov Holandsko zažilo výrazné zníženie nezamestnanosti a intenzívne vytváranie pracovných miest. Miera zamestnanosti je vysoká, či už vo všeobecnosti (74,3 % v roku 2006) alebo pokiaľ ide o zamestnanosť žien (67,7 %). Zamestnanosť na plný úväzok je nižšia v dôsledku vyššej miery zamestnanosti na čiastočný úväzok. Nezamestnanosť je nízka (3,9 %), rovnako ako nezamestnanosť mladých ľudí (6,6 %) a dlhodobá nezamestnanosť (1,7 %). Účasť na celoživotnom vzdelávaní je relatívne vysoká (15,9 %). Miera ohrozenia chudobou na úrovni 11 % je relatívne nízka.

Zníženie počtu zmlúv na dobu určitú v Španielsku. Španielsko stále zaznamenáva vysoký podiel zmlúv na dobu určitú, ktoré predstavujú 34 % všetkých pracovných zmlúv. V máji 2006 bola podpísaná a vládou schválená komplexná dohoda medzi sociálnymi partnermi, platná do konca roku 2007, ktorá obmedzuje nadmerné uzatváranie zmlúv na dobu určitú a zmierňuje požiadavky na zamestnávateľov. Každý pracovník, ktorý podpísal dve alebo viac zmlúv na dobu určitú s tou istou spoločnosťou a ktorý je zamestnaný na tom istom pracovnom mieste dlhšie než 24 mesiacov z 30 mesiacov, automaticky získava zmluvu na dobu neurčitú; v tejto zmluve je povinné odstupné znížené zo 45 na 33 zaplatených dní za každý odpracovaný rok.

Dohoda sociálnych partnerov v Írsku pod názvom „Smerom k roku 2016“. Za posledné roky prešli írské hospodárstvo a trh práce obdobím rýchlych zmien. Írsko sa zmenilo z nízko príjmového, pomaly rastúceho hospodárstva s vysokou mierou nezamestnanosti na krajinu s vysokým rastom, vysokými príjmami a nízkou nezamestnanosťou. Írsko má pružný trh práce a posilňuje svoje investície do aktívnych politík trhu práce (0,75 % HDP v porovnaní s priemerom EÚ 0,5 %). Nízke dosiahnuté vzdelanie starších pracovníkov (41,7 % ľudí vo veku 45 – 54 rokov má úroveň vzdelania maximálne na úrovni nižšieho stredného vzdelania) odráža poddimenzovanosť investovania do vzdelania v minulosti, ale táto situácia sa medzi mladšou generáciou výrazne zlepšuje. Účast' na celoživotnom vzdelávaní je stále nižšia než v štátoch EÚ s najvyššími mierami v tejto oblasti, v čom sa odrážajú problémy pri zabezpečovaní pracovných príležitostí pre nekvalifikovaných a starších pracovníkov. Dohoda „Smerom k roku 2016“ z roku 2006 rieši tieto problémy komplexným spôsobom. Stanovuje sa ňou potreba väčšej účasti, produktivity a aktivácie s väčším zameraním sa na dlhodobo nezamestnaných, nezamestnaných mladých ľudí a tých, čo sú najviac vzdialení od trhu práce. Zdôrazňuje sa v nej, že zvyšovanie kvalifikácií sa musí sústrediť na vzdelávanie na pracoviskách (vrátane získavania základnej kvalifikácie) a na nízkokvalifikovaných a zraniteľných pracovníkov, ako i migrantov. Sú v nej načrtnuté plány ako rozšíriť vzdelávanie na pracoviskách a zvýšiť financovanie pre Fond základného vzdelávania na pracovisku, ktorý je určený na riešenie problémov s negramotnosťou a neschopnosťou používať čísla.

PRÍLOHA III

ZÁKLADNÉ UKAZOVATELE RELEVANTNÉ Z HĽADISKA FLEXIBILNOSTI

Nasledujúce ukazovatele, z ktorých väčšina sa nachádza na dohodnutom zozname ukazovateľov monitorovania európskych usmernení pre zamestnanosť, sa môžu pokladať za relevantné pre každú zo štyroch zložiek, ako aj z hľadiska všeobecných výsledkov trhu práce.

A. Pružné podmienky pracovných zmlúv

- Prísnosť ochrany zamestnanca, celková, týkajúca sa stálych aj dočasných zamestnancov (OECD);
- Rozmanitosť podmienok pracovných zmlúv a práce a ich dôvody (EUROSTAT);

B. Komplexné stratégie celoživotného vzdelávania

- Percento dospelých obyvateľov vo veku od 25 až 64 rokov zúčastňujúcich sa na vzdelávaní a odbornej príprave (EUROSTAT)
- Dosiahnuté vzdelanie vekových skupín 45 – 54 a 25 – 34 rokov (podiel obyvateľov s minimálne vyšším stredným vzdelaním (EUROSTAT);

C. Účinné aktívne politiky trhu práce

- Výdavky na aktívne a pasívne politiky trhu práce ako percento HDP (EUROSTAT);
- Výdavky na aktívne a pasívne politiky trhu práce na jednu nezamestnanú osobu (EUROSTAT);
- Počet účastníkov na aktívnych politikách trhu práce, podľa typu opatrenia (OECD);
- Podiel mladých alebo dospelých nezamestnaných ľudí, ktorým nebolo ponúknuté pracovné miesto alebo aktivačné opatrenie počas šiestich alebo dvanástich mesiacov, v uvedenom poradí (EUROSTAT);

D. Moderné systémy sociálneho zabezpečenia

- Čisté pomerné náhrady v prvom roku, ako aj po piatich rokoch (OECD);
- Pasca nezamestnanosti, vyjadrená ako miera úrovne dávok (OECD-EUROSTAT);

E. Výsledky trhu práce

- Miera zamestnanosti, celková, žien a starších pracovníkov (EUROSTAT);
- Pomer nezamestnaných mladých ľudí (15 – 24 rokov) (EUROSTAT);
- Miera dlhodobej nezamestnanosti (EUROSTAT);
- Rast produktivity práce (EUROSTAT);
- Kvalita v práci (v procese prípravy);
- Miera ohrozenia chudobou (EUROSTAT).