

Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k návrhu rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady o posílení spolupráce mezi veřejnými službami zaměstnanosti (VSZ)

COM(2013) 430 final – 2013/0202 (COD)

(2014/C 67/23)

Zpravodajka: **paní DRBALOVÁ**

Dne 1. července 2013 se Evropský parlament a dne 8. července 2013 Rada, v souladu s články 149 a 304 Smlouvy o fungování Evropské unie, rozhodly konzultovat Evropský hospodářský a sociální výbor ve věci

návrhu rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady o posílení spolupráce mezi veřejnými službami zaměstnanosti (VSZ)

COM(2013) 430 final – 2013/0202 (COD).

Specializovaná sekce Zaměstnanost, sociální věci, občanství, kterou Výbor pověřil přípravou podkladů na toto téma, přijala stanovisko dne 3. října 2013.

Na 493. plenárním zasedání, které se konalo ve dnech 16. a 17. října 2013 (jednání dne 17. října 2013), přijal Evropský hospodářský a sociální výbor následující stanovisko 174 hlasy pro, 1 hlas byl proti a 1 člen se zdržel hlasování.

1. Závěry a doporučení

1.1 EHSV podporuje návrh Komise na zřízení *evropské sítě veřejných služeb zaměstnanosti (VSZ)*, která poskytne platformu pro srovnávání výsledků VSZ na evropské úrovni, zjišťování osvědčených postupů a podporu vzájemného učení za účelem zvýšení kapacity a efektivnosti služeb. Její úloha by měla být především poradní a koordinační.

1.2 Výbor konstatuje, že na regionální úrovni již existují dobře fungující struktury, včetně sítí středisek pro sledování trhu práce, které efektivně přispívají k plnění společných cílů EU v oblasti zaměstnanosti, stanovenými ve strategii Evropa 2020. Doporučuje Komisi a členským státům, aby za dodržení zásady subsidiarity a rozmanitosti po celé EU zavedly mezi VSZ a regionálními středisky pro sledování koherentnější vztah.

1.3 EHSV v souladu s opatřeními uvedenými v Agendě pro nové dovednosti a pracovní místa uznává důležitou úlohu VSZ pro implementaci priorit směřujících k posílení všech čtyř složek flexikurity.

1.4 EHSV doporučuje Komisi, aby v textu jasně specifikovala vztah nově vytvořené evropské sítě VSZ k Výboru pro zaměstnanost (EMCO) a jasně formulovala charakter a účel zpracovaných koncepcí modernizace VSZ, které by neměly mít závazný charakter.

1.5 Srovnávání VSZ při využití kvantitativních a kvalitativních ukazatelů měřících výkonnost VSZ považuje EHSV za užitečnou formu spolupráce. EHSV podporuje především využití statistických ukazatelů výsledků a efektivity služeb zaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti. EHSV nicméně zdůrazňuje, že výsledným efektem by mělo být zlepšení adaptability a aktivace pracovníků pro trvalý návrat na trh práce a hladké přesuny na něm.

1.6 Pokud jde o přijetí obecného rámce a o akty v přenesené pravomoci, EHSV doporučuje Komisi v textu jasně definovat, co bude obsahem těchto aktů. EHSV doporučuje text návrhu konkrétněji upřesnit, tak aby uváděl klíčové indikátory obecného rámce. Akty delegované pravomoci by pak měly doplňovat tyto klíčové indikátory v méně důležitých aspektech ve smyslu článku 290 TFEU.

1.7 EHSV žádá Komisi, aby jasně vymezila úlohu jednotlivých partnerů, ve smyslu článku 4 *Spolupráce*. Návrh by neměl redukovat úlohu sociálních partnerů na úlohu „přidružených partnerů“ a měl by naopak posílit jejich vliv v procesu modernizace VSZ. Návrh by měl také zmínit úlohu občanské společnosti na základě principu partnerství.

1.8 EHSV současně doporučuje, aby se na realizaci výstupů a doporučení Evropské sítě VSZ podílely všechny zainteresované strany.

1.9 EHSV doporučuje Komisi, aby apelovala na členské státy, že pokud chtějí úspěšně přizpůsobit své organizační modely, strategické cíle a procesy VSZ rychle se měnícím podmínkám, musejí vytvořit technické, personální a finanční podmínky pro zvýšení jejich kapacity a naplňování nové multifunkční úlohy.

1.10 EHSV je přesvědčen, že nové kompetence VSZ, zejména v oblasti aktivních politik zaměstnanosti, se musí odrazit v jejich odpovídající kapacitě a finanční podpoře. Prostředky vyčleněné z programu pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI) ⁽¹⁾ by měly zůstat zachovány a financování by mělo být udržitelné.

1.11 EHSV vítá závěry a závazky všech zúčastněných stran přijaté na Konferenci o zaměstnanosti mládeže dne 3. července 2013 v Berlíně.

2. Úvodní část

2.1 Strategie Evropa 2020 ⁽²⁾ stanovila pro všechny členské státy společný ambiciózní cíl dosažení 75 % míry zaměstnanosti mužů a žen ve věku 20–64 let do roku 2020. Veřejné služby zaměstnanosti hrají při naplňování tohoto cíle ústřední úlohu.

2.2 Hlavní směry zaměstnanosti 2020 ⁽³⁾ uznávají VZS jako ústřední aktéry sehrávající klíčovou úlohu při realizaci doporučení 7 – *Zvýšení účasti na trhu práce* a 8 – *Rozvoj kvalifikované pracovní síly*. Tento příspěvek VSZ k naplňování strategie Evropa 2020, nazvaný *Making the employment guidelines work [Aby směry zaměstnanosti fungovaly]*, je zakotven v závěrech přijatých na setkání Vedoucích představitelů VSZ v Budapešti ve dnech 23.–24. června 2011.

2.3 Politika zaměstnanosti a trhu práce zůstává i nadále v pravomoci členských států, které také zodpovídají za organizaci, personální zajištění a provoz VSZ. Nicméně současný dobrovolný způsob spolupráce členských států zahájený v roce 1997 zřízením neformální poradní skupiny ⁽⁴⁾ VSZ již vyčerpal svoje možnosti a neodpovídá současným potřebám a výzvám. Chybí mechanismus včasného zjištění nízké výkonnosti a s tím souvisejících strukturálních problémů, chybí systematické informace o výsledcích stávajících postupů srovnávání a vzájemného učení.

⁽¹⁾ Program pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI) integruje a rozšiřuje pokrytí tří stávajících programů – programu PROGRESS, EURES a evropského fondu pro mikrofinancování Progress.

⁽²⁾ COM(2010) 2020 final.

⁽³⁾ Rozhodnutí Rady ze dne 21. října 2010 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států, 2010/707/EU.

⁽⁴⁾ Neformální poradní skupina EK – HoPES (vedoucí představitelé veřejných služeb zaměstnanosti – Heads of Public Employment Services).

2.4 Neformální jednání ministrů zasedajících v Radě EPSCO v Dublinu 7.–8. února 2013 ⁽⁵⁾ proto došlo k závěru, že intenzivnější a cílenější spolupráce mezi VSZ povede k lepšímu sdílení osvědčených postupů, a vyzvalo Komisi k vypracování návrhu iniciativy pro učení na základě srovnání.

2.5 Evropská komise zveřejnila dne 17. června 2013 návrh rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady, který navazuje na stěžejní iniciativu Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa ⁽⁶⁾ a na Balíček zaměstnanosti ⁽⁷⁾ z roku 2012 a navrhuje formalizaci spolupráce veřejných služeb zaměstnanosti a vytvoření evropské sítě VSZ.

2.6 Síť by měla fungovat v letech 2014–2020, v návaznosti na strategii Evropa 2020. Po čtyřech letech bude fungování sítě zhodnoceno a přezkoumáno. Financování bude zajištěno ze zdrojů programu pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI), funkci sekretariátu zajistí Evropská komise ze stávajících personálních zdrojů.

2.7 Stimulační opatření realizovaná prostřednictvím sítě by měla přispět k:

— provádění strategie Evropa 2020 a jejich hlavních cílů, v oblasti zaměstnanosti;

— lepšímu fungování trhů práce v EU;

— lepší integraci trhů práce;

— větší geografické a pracovní mobility;

— potírání sociálního vyloučení a začleňování osob vyloučených z trhu práce.

2.8 V rámci prvních jednání v Radě v červenci 2013 většina členských států návrh Komise uvítala a ke stanoveným cílům přistoupila pozitivně. Pochybnosti se týkaly především vzájemného vztahu k práci Výboru pro zaměstnanost (EMCO) a možných přesahů, příliš mnoho kompetencí pro Evropskou komisi, obsahu delegovaných aktů a nejasností ve financování.

⁽⁵⁾ Neformální zasedání EPSCO, Dublin, 7. a 8. února 2013.

⁽⁶⁾ COM(2010) 682 final.

⁽⁷⁾ COM(2012) 173 final.

3. Obecné připomínky

3.1 EHSV obecně vítá všechny iniciativy Evropské komise směřující k naplnění cílů strategie Evropa 2020 v oblasti zaměstnanosti a trhu práce, těsnější spolupráci mezi členskými státy, rozvoji dovedností a jejich sladění s potřebami podniků a zaměstnanců a podpoře geografické a profesní mobility.

3.2 Vzhledem k naléhavosti situace, zejména v některých členských státech, k narůstající nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti mládeže EHSV podporuje návrh Komise zřizující *evropskou síť veřejných služeb zaměstnanosti*, která poskytne platformu pro srovnávání výsledků VSZ na evropské úrovni, zjišťování osvědčených postupů a podporu vzájemného učení za účelem zvýšení kapacity a efektivnosti služeb.

3.3 Řada členských států pod tlakem dlouhodobých výzev spojených s globálními a technologickými změnami a stárnutím pracovní síly, i pod tlakem urgentních krátkodobých opatření reagujících na dopady ekonomického zpomalení, již s větším či menším úspěchem modernizuje VSZ, centralizuje nebo naopak decentralizuje jejich strukturu, rozšiřuje rozsah jejich činnosti a snaží se plně realizovat jejich potenciál.

3.4 EHSV považuje adaptaci VSZ na nové požadavky trhu práce a rychle se měnícího okolního prostředí za nezbytnou: stárnutí pracovní síly, rozvoj stříbrné a zelené ekonomiky, nové kompetence a nové požadavky mladé generace, rozvoj IKT a technologických inovací, rostoucí nesoulad mezi nabídkou dovedností a poptávkou po nich.

3.5 VSZ se musí vyrovnat současně s krátkodobými a dlouhodobými výzvami. Musí okamžitě, flexibilně a kreativně reagovat na změny okolního prostředí, kombinovat krátkodobé intervence s udržitelnými řešeními a předvídat sociální rizika.

3.6 EHSV je přesvědčen, že se tyto nové úkoly VSZ zejména v rámci aktivních politik zaměstnanosti musí odrazit v odpovídající kapacitě a finanční podpoře VSZ. Situace v řadě členských států tomu však nenasvědčuje, zejména pak v období rozpočtových škrtnutí a úsporných opatření. V současné době by naopak prostředky na fungování VSZ měly být posíleny, zejména pokud jde o personální zajištění, aby se zabezpečila kvalitní kontrola, která povede k nabídkám zaměstnání. Kvalitně fungující VSZ by se v budoucnu mohly přeměnit v centra dovedností.

3.7 V roce 2010 zpracoval EUROFOUND (Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek) na žádost EHSV podkladový materiál o financování a provádění aktivních programů pracovních trhů v době krize⁽⁸⁾, popisující na příkladu vybraných 10 států měnící se interakci mezi aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti, vývoj výdajů v poměru k HDP v neprospěch aktivizačních opatření, zejména v zemích s rychle stoupající nezaměstnaností.

3.8 Cílem návrhu Komise je cestou *stimulačních opatření* (článek 149 SFEU), podněcovat spolupráci mezi členskými státy, zajistit lepší integraci a fungování trhů práce v EU, přispět k lepší geografické a profesní mobilitě a potírání sociálního vyloučení.

3.9 Úkolem nově vzniklé sítě pak bude vytvářet a provádět celoevropské systémy pro srovnávání veřejných služeb zaměstnanosti, poskytovat vzájemnou pomoc, schvalovat a provádět koncepci modernizace a posílení VSZ v klíčových oblastech a připravovat zprávy v oblasti zaměstnanosti.

3.10 Návrh Komise navazuje na řadu předchozích aktivit a na studie zaměřené na obchodní modely VSZ, systémy měření výkonnosti VSZ a úlohu VSZ v souvislosti s flexibilitou, předvídaním kvalifikací a adaptabilitou občanů pro nová povolání.

3.11 EHSV je přesvědčen, že činnost VSZ už v budoucnu nikdy více nemůže být „business as usual“⁽⁹⁾. VSZ se postupně musí změnit na multifunkční agentury usnadňující různé typy přechodů - na trhu práce, mezi studiem a pracovním místem, mezi kariérami, v rámci EU. VSZ musí zajišťovat interakci mezi aktéry trhu práce a stimulovat je ke kooperaci a inovacím, musí úzce spolupracovat s veřejnými i soukromými partnery⁽¹⁰⁾ a zajistit konformitu aktérů trhu práce s politikami trhu práce.

3.12 EHSV se domnívá, že aniž by byla narušena funkce vyplácení dávek VSZ by se měly zaměřit intenzivněji na poptávkovou stranu práce, neboť zaměstnavatelé čelí vzrůstajícímu

⁽⁸⁾ John Hurlly, Financování a realizování aktivních programů pracovního trhu v době krize, EUROFOUND, 2010.

⁽⁹⁾ Příspěvek veřejných služeb zaměstnanosti ke strategii EU 2020, hodnotící dokument Strategie VSZ 2020, 2012.

⁽¹⁰⁾ Iniciativa EU PARES – partnerství mezi veřejnými a soukromými službami zaměstnanosti zahájené Evropskou komisí jakožto prioritní akce ve sdělení Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa v roce 2011.

problému nabírat a získávat potřebné pracovníky. Zejména malé a střední podniky mnohdy potřebují intenzivnější podporu VSZ a proto je třeba posílit spolupráci mezi VSZ a podniky.

3.13 I v době vysoké nezaměstnanosti stále přetrvává nesoulad mezi nabídkou dovedností a potřebami trhu práce. Prostřednictvím HoPES⁽¹¹⁾ jsou VSZ nyní zapojeny do diskusí a konzultací o úloze dovedností v socio-ekonomickém kontextu. Jde o propojení světa práce a vzdělávání a o vytvoření společného jazyka dovedností a kompetencí. To pro VSZ znamená budování partnerství s různými zainteresovanými stranami a zajišťování rovnováhy mezi nabídkou dovedností a poptávkou po nich v rámci stále komplexnějších lokálních pracovních trhů⁽¹²⁾.

3.14 EHSV uznává jedinečnou úlohu, kterou VSZ sehrávají při implementaci všech složek flexikurity. Studie o úloze VSZ ve vztahu ke flexibilitě na evropských trzích práce⁽¹³⁾ na dobrých příkladech z praxe prokázala, že VSZ jsou si vědomy potřeby nového přístupu ke svým službám a přijaly širokou škálu strategií a opatření na podporu flexikurity. VSZ by se měly i nadále zaměřit na rozvíjení své kapacity, aby mohly naplnit úlohu podporovatelů a hodnotitelů flexikurity.

3.15 EHSV se domnívá, že VSZ by se měly primárně zaměřit na ty jednotlivce nebo skupiny pracovníků, které jsou na trhu práce nejobtížněji umístitelné a mají specifické potřeby – dlouhodobě nezaměstnaní, starší pracovníci, ženy, mládež, invalidé, migranti – a to při důsledném provádění antidiskriminačních opatření a dohledu nad nimi.

3.16 V souvislosti s celoevropským bojem proti vysoké nezaměstnanosti mládeže zdůrazňuje EHSV také významnou úlohu VSZ při realizaci iniciativy „záruky pro mladé lidi“ a vítá závazek vedoucích představitelů VSZ (HoPES), přijatý na Konferenci o zaměstnanosti mládeže dne 3. července 2013 v Berlíně, hrát klíčovou úlohu při podpoře zaměstnanosti mládeže v Evropě, zvýšit efektivitu svoji práce a posílit spolupráci s ostatními zainteresovanými stranami⁽¹⁴⁾.

(11) *The Case for Skills: A Response to the Recommendations regarding the Future Role of Public Employment Services under the New Skills for New Jobs Agenda* [Otázka dovedností – odpověď k doporučením týkajícím se budoucí role VSZ v rámci Nové agendy pro dovednosti a pracovní místa], síť vedoucích představitelů veřejných služeb zaměstnanosti (HoPES), září 2011.

(12) R. A. Wilson. *Anticipating skills needs of the labour force and equipping people for new jobs: which role for public employment services in early identification of skill needs and labour up-skilling?* [Předvídat potřebné dovednosti pracovní síly a vybavit lidi pro nová místa – jakou roli mají hrát při včasné rozpoznávání potřebných dovedností a rozšiřování kvalifikací veřejné služby zaměstnanosti?], zpráva pro Evropskou komisi, Danish Technological Institute/ÖSB Consulting/Warwick Institute for Employment Research, 2010.

(13) *The role of the Public Employment Services related to 'Flexicurity' in the European Labour Markets* [Úloha VSZ ve vztahu ke flexibilitě na evropských trzích práce], závěrečná zpráva, Policy and Business Analysis, Danish Technological Institute/ ÖSB Consulting/Tilburg University/ Leeds Metropolitan University, březen 2009.

(14) Konference o zaměstnanosti mládeže [Konferenz zur Jugendbeschäftigung], 3. července 2013 v Berlíně, příspěvek HoPES.

4. Konkrétní připomínky

4.1 Evropská síť veřejných služeb zaměstnanosti by podle návrhu rozhodnutí měla pracovat v úzké spolupráci s Výborem pro zaměstnanost (EMCO) a přispívat k jeho práci poskytováním informací a zpráv o provádění politik zaměstnanosti. EHSV se domnívá, že poradní funkce sítě a její vztah vůči Výboru pro zaměstnanost by měly být v textu rozhodnutí jasně uvedeny. Síť bude mít poradní a koordinační funkci a její zřízení nelze považovat za jakýkoliv krok k harmonizaci struktur VSZ či sociálních systémů.

4.2 Výbor může stěžejně přehlednout skutečnost, že na regionální úrovni již existují dobře fungující struktury, včetně regionálních sítí středisek pro sledování trhu práce, které efektivně přispívají k plnění společných cílů EU v oblasti zaměstnanosti, stanovenými ve strategii Evropa 2020.

Výbor poukazuje na to, že aby byl zajištěn koherentnější vztah mezi VSZ a těmito středisky, je zapotřebí následující:

- a) ujednání, podle nichž by se mohla regionální střediska pro sledování zaměstnanosti, která spadají pod veřejný sektor a spravují je přímo regiony, účastnit evropské sítě;
- b) lepší propojení mezi evropskou sítí regionálních středisek pro sledování zaměstnanosti a evropskou sítí VSZ;
- c) pravidla, která by upravovala členství a přístup k evropské síti pro regionální střediska pro sledování zaměstnanosti ze soukromého sektoru a pro ta z veřejného sektoru, která nejsou přímo spravována regiony, ale fungují podle jejich instrukcí a jejich účelem je plnění jejich cílů;
- d) jakýkoli jiný právní akt, který by zlepšil fungování a propojení mezi všemi stávajícími strukturami, a to s cílem využít všechny dostupné prostředky a zapojit všechny instance veřejné správy a vyvíjet činnost na všech úrovních – celostátní, regionální a místní.

4.3 Financování rozšířené spolupráce mezi VSZ bude zajištěno prostřednictvím oddílu PROGRESS evropského programu pro zaměstnanost a sociální inovace (EaSI) na období 2014–2020. Legislativní návrh je rozpočtově neutrální a nevyžaduje další lidské zdroje. U projektů realizovaných sítí nebo určených pro činnosti vzájemného učení a následně prováděných v jednotlivých VSZ mají členské státy přístup k financování z Evropského sociálního fondu (ESF), Evropského fondu pro regionální rozvoj (ERDF) a programu Horizont 2020. EHSV

považuje za nejdůležitější, aby prostředky vyčleněné ze strukturálních fondů zůstaly zachované a financování bylo udržitelné. Nové kompetence VSZ, zejména v oblasti aktivních politik zaměstnanosti, se musí odrazit v jejich odpovídající kapacitě a finanční podpoře.

4.4 V článku 3 návrhu jsou definovány *iniciativy sítě*.

— Čl. 3 odst. 1 písm. a) se týká vytváření a provádění celoevropských systémů pro srovnávání VSZ na základě získaných poznatků za použití kvantitativních a kvalitativních ukazatelů pro hodnocení výkonnosti VSZ a shromažďování poznatků za účelem vytvoření vhodného nástroje vzájemného učení.

— EHSV v zásadě souhlasí se zněním textu. Srovnávání VSZ při využití kvantitativních a kvalitativních indikátorů měřících výkonnost VSZ považuje EHSV za užitečnou formu spolupráce. EHSV podporuje především využití statistických ukazatelů výsledků a efektivity služeb zaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti. Ukazatele vstupů (například rozpočet) by měly být využity spíše jako kontextové ukazatele. Mezi další ukazatele, které EHSV považuje za vhodné, patří například počet osob v evidenci (podle zemí), počet zprostředkovatelů celkem a na jednoho uchazeče, míra návratnosti do zaměstnání a setrvání v něm sledovaná po 3 a 6 měsících, průměrná doba trvání nezaměstnanosti, poměr mezi nabídkou a poptávkou po zaměstnání, délka trvání zaměstnání a typ zaměstnání po ukončení programu aktivní politiky zaměstnanosti, vynaložené náklady nebo počet pracovníků z EU a mimo EU.

— Je zapotřebí soustředit se na ty, kteří jsou nejvzdálenější trhu práce, analyzovat a poměřovat úřady práce v oblastech se srovnatelnými podmínkami, pokud jde o míru nezaměstnanosti a dynamiku ekonomiky.

— Čl. 3 odst. 1 písm. c) se týká schvalování a provádění koncepcí modernizace a posílení VSZ v klíčových oblastech.

EHSV doporučuje zpřesnit text, aby bylo zřejmé, že síť VSZ bude mít skutečně pouze poradní funkci. EHSV považuje za nutné, aby bylo v tomto písmeni vymezeno, jaký by měl být charakter a účel zpracovaných koncepcí modernizace VSZ. Z pohledu EHSV by v žádném případě neměly mít závazný charakter.

4.5 Článek 4 *Spolupráce* hovoří o spolupráci a sdílení informací se zúčastněnými stranami na trhu práce včetně dalších

poskytovatelů služeb zaměstnanosti. EHSV se domnívá, že by v textu měla být jasněji vymezena úloha jednotlivých aktérů:

4.5.1 EHSV zdůrazňuje, že sociální partneři jsou hlavními aktéry trhu práce, jejich úloha v procesu modernizace VSZ je nezastupitelná, a měli by mít v nové struktuře adekvátní místo. ILO ve svém pracovním dokumentu o úloze sociálních partnerů v procesu řízení VSZ, zejména v době krize, na příkladu čtyř členských států EU jasně ukazuje, že s měnící se strukturou VSZ se mění úloha, zapojení a vliv sociálních partnerů. Zatím co v Rakousku se zvyšuje jejich *modus operandi*, zejména na regionální úrovni, v Německu a Dánsku se jejich vliv snižuje a mají úlohu spíše poradní než spolurozhodovací. Ve Spojeném království historicky chybí institucionální zapojení sociálních partnerů⁽¹⁵⁾. EHSV proto oceňuje řadu iniciativ evropských sociálních partnerů v rámci jejich společných pracovních programů⁽¹⁶⁾.

4.5.2 V této souvislosti EHSV poukazuje na nepříznivý vývoj, pokud jde o nové rozhodnutí Komise 2012/733/EU týkajícího se EURES. Na dubnovém zasedání Poradního výboru pro volný pohyb pracovníků⁽¹⁷⁾ zástupci sociálních partnerů vyjádřili svoje silné znepokojení, že se úloha sociálních partnerů v budoucnu sníží na úlohu přidružených partnerů.

4.5.3 EHSV v řadě svých stanovisek podpořil volání Komise po partnerství všech zainteresovaných stran na podporu tvorby pracovních míst, zvýšení zaměstnanosti, rozvoje dovedností a boje proti sociálnímu vyloučení. Zejména v rámci boje s vysokou nezaměstnaností mládeže v Evropě EHSV zdůraznil úlohu vzdělávacích institucí, poradenských agentur, organizací občanské společnosti (mládežnické organizace, ženská hnutí, organizace na podporu lidí s postižením atd.), rodiny i jednotlivců, neboť to je jediná cesta, jak společně a komplexně řešit situaci na evropských trzích práce.

4.5.4 EHSV vítá také rozvoj partnerství mezi službami zaměstnanosti (PARES)⁽¹⁸⁾ na podporu dialogu na úrovni EU směřujícího k usnadnění přechodů na trhu práce. Trhy práce se stávají stále komplexnějšími a všichni aktéři ve službách zaměstnanosti musí spolupracovat. EHSV oceňuje i program EK na podporu vzájemného učení *PES to PES Dialogue*.

⁽¹⁵⁾ J. Timo Weishaupt. *Labour Administration and Inspection Programme: Social Partners and the Governance of Public Employment Services: Trends and Experiences from Western Europe* [Program inspekce a administrace práce: Sociální partneři a řízení VSZ – Trendy a zkušenosti západní Evropy], 2011.

⁽¹⁶⁾ Autonomní dohoda o inklusivních trzích práce (2010), založená na Společné analýze hlavních faktorů trhu práce (2009).

⁽¹⁷⁾ Zápis ze zasedání Poradního výboru pro volný pohyb pracovníků dne 12. dubna 2013, Brusel.

⁽¹⁸⁾ PARES je jedním z doprovodných opatření EK v rámci stěžejní iniciativy Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa na podporu flexikurty.

4.6 V souladu s článkem 7 *Přijetí obecného rámce* je Komise zmocněna přijímat akty v přenesené pravomoci v souladu s článkem 8 návrhu, pokud jde o obecný rámec pro provádění srovnávacích iniciativ a iniciativ vzájemného učení podle článku 3.1. EHSV může obecně souhlasit s využitím aktů v přenesené pravomoci pro úpravu některých záležitostí týkajících se obecného rámce pro provádění aktivit srovnávání a vzájemného učení. Je však třeba dalších informací pro posouzení toho, jaké otázky by akty v přenesené pravomoci měly konkrétně upravovat. EHSV doporučuje text návrhu konkrétněji upřesnit, tak aby specifikoval klíčové indikátory obecného rámce. Akty delegované pravomoci by pak měly doplňovat tyto klíčové indikátory v méně důležitých oblastech ve smyslu článku 290 FFEU.

4.7 Nové iniciativy Komise jsou v návrhu deklarovány jako doplněk ke spolupráci VSZ a EURES na základě článku 45 a 46 SFEU. EHSV se domnívá, že by z textu měla být zřejmá synergie nově vytvořené sítě VSZ s EURES⁽¹⁹⁾. Nově vytvořená síť VSZ by měla podpořit rozšířený mandát EURES a jeho úlohu klíčového nástroje pro zajištění sladění dovedností s potřebami evropského trhu práce a zlepšení mobility v EU. Síť může spolupracovat i s dalšími organizacemi, například s agenturami pro kariérové poradenství.

V Bruselu dne 17. října 2013.

předseda
Evropského hospodářského a sociálního výboru
Henri MALOSSE

⁽¹⁹⁾ Úř. věst. L 328, 28.11.2012, s. 21–26.