EVROPSKÁ KOMISE

Ve Štrasburku dne 23. listopadu 2010
KOM(2010) 682 v konečném znění

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

Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti

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

Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa: evropský příspěvek k plné zaměstnanosti

ÚVOD

Evropská unie si stanovila cíl, že do roku 2020 dosáhne 75% míry zaměstnanosti žen a mužů ve věkové skupině 20–64 let. Jde o velmi ambiciózní závazek ve prospěch udržitelnosti evropského sociálního modelu, systémů sociálního zabezpečení, hospodářského růstu a veřejných financí.

Nebude jednoduché překlenout propast, která nás dělí od dosažení tohoto cíle. Krize snížila míru zaměstnanosti na 69 % a zvýšila míru nezaměstnanosti na 10%; pokud v letech 2010–2011 dojde ke stabilizaci trhu práce, bude možné dosáhnout 75% míry zaměstnanosti pod podmínkou, že se průměrný roční růst zaměstnanosti bude pohybovat mírně nad 1 %. Vzhledem ke klesající míře porodnosti začne počet obyvatel EU v produktivním věku (15–64) klesat již v roce 2012, a to dokonce navzdory neustávajícímu přílivu migrantů. Nezbytnou podmínkou k dosažení konkurenceschopného, udržitelného a inovativního hospodářství v souladu cíli strategie Evropa 2020 je kvalifikovaná pracovní síla. V dobách rozpočtových omezení a nebývalého tlaku globální konkurence musí být politiky EU v oblasti zaměstnanosti a dovedností, které pomáhají uskutečnit přechod k ekologickému, inteligentnímu a inovativnímu hospodářství, na prvním místě.

Evropská unie může zvládnout všechny tyto výzvy a podstatně zvýšit míry zaměstnanosti, zvláště v případě žen, mladých a starších lidí: **avšak pouze tehdy, učiní-li důrazné kroky ve čtyřech klíčových oblastech**:

– **Za prvé je třeba dosáhnout lepšího fungování trhů práce.** Strukturální, chronicky vysoké míry nezaměstnanosti představují nepřijatelnou ztrátu lidského kapitálu: odrazují pracovníky a vedou k předčasnému odchodu z trhu práce a k sociálnímu vyloučení. Politiky v oblasti flexikurity jsou nejlepším nástrojem k modernizaci trhů práce: musí být revidovány a přizpůsobeny situaci v postkrizovém období, aby urychlily tempo reforem, snížily segmentaci trhu práce, podpořily rovnost žen a mužů a učinily přechody rentabilními.

– **Za druhé je třeba získat kvalifikovanější pracovní sílu**, která bude schopna přispívat k technologické změně s novými modely organizace práce a přizpůsobit se jí. Tento úkol představuje významnou výzvu, vezmeme-li v úvahu, jak rychle se mění požadavky na dovednosti, a uvážíme-li přetrvávající nerovnováhu mezi požadovanými a nabízenými dovednostmi na trhu práce EU. Investice do systémů vzdělávání a odborné přípravy, schopnost předvídat požadované dovednosti, poskytování umísťovacích a poradenských služeb jsou faktory, které představují základ pro zvýšení produktivity, konkurenceschopnosti, hospodářského růstu a v neposlední řadě také zaměstnanosti. EU hodlá zlepšit úrovně vzdělávání: jejím záměrem je snížit do roku 2020 podíl osob předčasně ukončujících vzdělávání a odbornou přípravu pod 10 % a zvýšit podíl osob s dokončeným terciárním nebo rovnocenným vzděláním alespoň na 40 %. Potenciál, který

představuje mobilita v rámci EU a příliv migrantů ze třetích zemí, není plně využit, a přestože se migranti na zaměstnanosti a růstu významně podílejí, není dostatečně zaměřen na uspokojení potřeb trhu práce.

– **Za třetí je třeba dosáhnout vyšší kvality pracovních míst a lepších pracovních podmínek**. Není možné činit kompromis mezi počtem pracovních míst a jejich kvalitou: vysoká úroveň kvality pracovních míst v EU je dávána do souvislosti se stejně vysokou produktivitou a účastí na trhu práce. Pracovní podmínky a fyzické a duševní zdraví pracovníků nesmíme opomíjet, chceme-li lépe reagovat na požadavky dnešních pracovních kariér, pro které je charakteristická vyšší míra přechodů mezi intenzivnějšími a náročnějšími pracovními místy a nové formy organizace práce.

– **Za čtvrté je nutné vytvořit silnější politiky, které budou podporovat vytváření pracovních míst a poptávku po pracovní síle**. Nestačí pouze zajistit, aby lidé zůstávali aktivní a osvojovali se dovednosti nezbytné pro získání práce: hospodářská obnova musí být založena na růstu, jenž povede k vytváření pracovních míst. Musí být vytvořeny správné podmínky pro růst pracovních míst, a to také ve společnostech, které potřebují vysoce kvalifikované pracovníky a pracují s obchodními modely náročnými na výzkum a vývoj. Selektivní snižování nemzdových nákladů práce nebo dobře cílené dotace na zaměstnanost mohou být pobídkou pro zaměstnavatele, aby přijímali zaměstnance z řad dlouhodobě nezaměstnaných a jiných pracovníků pohybujících se na okraji trhu práce. Míry zaměstnanosti také zásadně zvyšují politiky zaměřené na využívání klíčových zdrojů tvorby pracovních míst a politiky na podporu podnikání a samostatné výdělečné činnosti.

V souladu se Smlouvou a zásadou subsidiarity **mají hlavní odpovědnost stejně jako nástroje k dosažení těchto cílů členské státy**. 75% míry zaměstnanosti mužů a žen do roku 2020, což je cíl EU, lze dosáhnout pouze spojením sil a nástrojů. Příspěvkem EU k tomuto společnému úsilí může být **13 klíčových akcí a doprovodných a přípravných opatření stanovených v této stěžejní iniciativě „Agenda pro nové dovednosti a pracovní místa“**, která je součástí strategie Evropa 2020. Komise také zajistí, aby cíle této agendy byly v rámci procesu rozšiřování EU a evropské politiky sousedství plněny v příslušných zemích.

PRIORITY AGENDY

1. NA CESTĚ K NOVÝM IMPULSŮM V OBLASTI FLEXIKURITY: SNÍŽENÍ SEGMENTACE A PODPORA PŘECHODŮ

Získané poznatky: politiky flexikurity pomohly čelit krizi, avšak zranitelné skupiny byly postiženy nejvíce

V prosinci 2007 přijala Rada obecné zásady flexikurity Evropské unie včetně čtyř jejích složek jako prostředky modernizace trhů práce a podpory práce prostřednictvím nových forem flexibility a jistoty[1]. S cílem zvýšit adaptabilitu, zaměstnanost a sociální soudržnost byly členské státy vyzvány k rozvoji svých vlastních ujednání v oblasti flexikurity a k tomu, aby ve spolupráci se sociálními partnery vypracovaly strategie reforem svých trhů práce. Krize, která

[1] Závěry Rady „K obecným zásadám flexikurity“ z 5. a 6. prosince 2007 (dokument 16201/07).

následovala, znamenala pro národní strategie reforem a flexikuritu tvrdou zkoušku: poznatky z uplynulých dvou let jsou pro nás povzbuzením, ale také důvodem k zamyšlení[2].

Na jedné straně jsme zjistili, že politiky flexikurity pomáhaly mírnit dopady krize. Mnoho členských států dočasně zavedlo nové, z veřejných prostředků dotované zkrácené úvazky, nebo zvýšilo úroveň, pokrytí a trvání smluvních ujednání a učinilo jejich využívání pružnějším. Zvýšením vnitřní flexibility členské státy zabránily poklesu v růstu zaměstnanosti, ke kterému došlo v letech 2008–2009, o průměrných 0,7 procentního bodu ročně. Pomohly by společnostem zabránit ztrátám svého specifického lidského kapitálu a výdajům na opětovné přijímání zaměstnanců, a přispěly ke zmírnění dopadu krize na pracovníky.

Obdobným způsobem několik členských států posílilo systémy pojištění v nezaměstnanosti (tj. výši dávek, jejich trvání a pokrytí pro nové skupiny). Zvýšil se počet aktivních opatření na trhu práce, včetně pobídek pro zakládání podniků, programů odborného vzdělávání a stáží. Veřejné služby zaměstnanosti poskytovaly cílenější pomoc při hledání zaměstnání zvláštním skupinám, jako jsou mladí lidé, migranti, pracovníci s krátkodobými smlouvami, čerstvě propuštění pracovníci a lidé, kteří nemají právo na pobírání dávek. V některých zemích zvýšily služby zaměstnanosti počet svých zaměstnanců o deset nebo více procent, aby dokázaly lépe čelit rostoucímu počtu uchazečů o práci.

Na druhé straně nás krize důrazně poučila o tom, že je třeba bezodkladně uskutečnit reformy trhu práce, aniž by došlo k zúžení prostoru pro nalezení společného postoje a důvěry mezi sociálními partnery, což je klíčový předpoklad pro úspěšné politiky flexikurity. Politiky zaměřené na snížení segmentace trhu se ukázaly jako neúčinné: mladí, dočasní pracovníci a migranti byli mezi těmi, kteří byli hospodářským poklesem nejhůře zasaženi. Míra nezaměstnanosti mladých lidí (do 25 let) vzrostla od března 2008 o 5,8 procentního bodu a přesáhla 20 %, zatímco míra nezaměstnanosti dospělých (25–64) nevzrostla ani o polovinu toho, co u mladých lidí, a v současnosti dosahuje 8,3 %. V době nejhlubšího hospodářského poklesu přišel o práci téměř čtyřnásobek pracovníků se smlouvou na dobu určitou než zaměstnanců v trvalém pracovním poměru. Nezaměstnanost také prudce vzrostla u migrující populace.

Krize také ukázala, jak složité je provádět skutečně integrované politiky. Například krátkodobé smlouvy často nebyly dostatečně doplněny možnostmi odborného vzdělávání pro zaměstnance. Dokonce i v členských státech, které nabízely dodatečné pobídky k odbornému vzdělávání, využilo nabídky k rekvalifikaci jen málo potenciálních příjemců.

Nový impuls: posílení složek flexikurity a provádění

Obecné zásady flexikurity Evropské unie jsou vyvážené a ucelené a platí i dnes. Čtyři složky flexikurity (flexibilní a spolehlivá smluvní ujednání, aktivní politiky na trhu práce, komplexní strategie celoživotního učení a moderní systémy sociální ochrany) však musí být posíleny tak, aby bylo zajištěno, že se země, s ohledem na situaci v postkrizovém období, zaměří na nákladově nejefektivnější reformy a zajistí vyšší flexibilitu a jistotu.

Vnitrostátní uspořádání v oblasti flexikurity jednotlivých členských států mohou být posílena a přizpůsobena nové sociálně-ekonomické situaci prostřednictvím nové rovnováhy v rámci každé ze čtyř složek flexikurity a mezi nimi, a v časové souslednosti různých politik. Je třeba

---

[2] Závěry Komise „Flexikurita v době krize“ ze dne 8. července 2009 (dokument 10388/09).

posílit také instituce trhu práce, čímž se zajistí, že přechody mezi pracovními místy, profesemi, odvětvími a zaměstnaneckými stavy budou pro pracovníky výhodné. Přechody musí být rentabilní: to je zásadní předpoklad k tomu, aby pracovníci získali potřebnou jistotu a mohli přijmout a náležitě zvládnout aspekty mobility. Provádění a řízení flexikurity musí také zlepšit koordinaci politik a zapojení sociálních partnerů a dalších relevantních zúčastněných stran.

1.1. Priority v oblasti posílení čtyř složek flexikurity

V souladu s obecnými zásadami flexikurity Evropské unie a s cílem posílit reformu a modernizaci trhu práce **navrhuje Komise ve spolupráci s členskými státy a sociálními partnery následující klíčové priority politiky, jež mají vést k posílení čtyř složek flexikurity:**

Flexibilní a spolehlivá smluvní ujednání:

- *Je třeba se zaměřit na snížení segmentace na trhu práce*. V závislosti na vnitrostátní situaci lze zvolit různá řešení, jako je například decentralizace kolektivního vyjednávání nebo revize stávajících typů smluvních ujednání. Zatímco v některých případech odpovídá větší různorodost typů smluv územním a odvětvovým specifikům, na vysoce segmentovaných trzích práce by možným řešením mohlo být rozšířené využívání smluv na dobu neurčitou s dostatečně dlouhým zkušebním obdobím a postupným zvyšováním práv na ochranu, přístupu k odbornému vzdělávání, celoživotnímu učení a profesnímu poradenství pro každého zaměstnance. Cílem by bylo snížit stávající rozdíly mezi pracovníky se smlouvami na dobu určitou a pracovníky se smlouvami na dobu neurčitou.

- *V době hospodářského útlumu je třeba klást větší důraz na vnitřní flexibilitu*. V hospodářském cyklu je důležitá vnitřní i vnější flexibilita: vnitřní flexibilita může pomoci zaměstnavatelům přizpůsobit množství pracovní síly dočasnému poklesu poptávky a zachovat pracovní místa, která jsou z dlouhodobého hlediska udržitelná. Zaměstnavatelé tak nepřijdou o pracovníky s dovednostmi specifickými pro danou firmu, což bude velká výhoda v časech hospodářské obnovy. Mezi formy vnitřní flexibility patří také změna organizace práce nebo pracovní doby (např. zkrácené úvazky). Mužům a ženám flexibilita umožňuje také zkombinovat pracovní a rodinné povinnosti a především zvyšuje příspěvek žen k formální ekonomice a růstu prostřednictvím placené práce mimo domov. Aniž je zpochybněn význam vnitřní flexibility, vnější flexibilita je zásadní podmínkou účinného přerozdělení zdrojů v případě nezbytných strukturálních změn.

Ucelené celoživotní učení:

- *Je třeba zlepšit přístup k celoživotnímu učení*, aby lidé mohli měnit zaměstnání a pracovat v odvětvích s vysokou přidanou hodnotou a v expandujících profesích, jako jsou zaměstnání vycházející z politik „udržitelného růstu“, politiky a právních předpisů v oblasti rovných příležitostí, a ve zdravotnictví. Flexibilnější učební plány a modularizace výukových programů mohou usnadňovat přechody mezi světy práce a učení. Tyto plány by měly také umožnit uznávání neformálního vzdělávání a informálního učení, měly by se zakládat na výsledcích učení a měly by také umožnit integraci systémů učení a profesního poradenství.

- *Je třeba přijmout strategie zaměřené na zranitelnější pracovníky*, především na osoby s nízkou kvalifikací, nezaměstnané, mladší a starší pracovníky, osoby se zdravotním

postižením, osoby s duševními poruchami nebo na menšinové skupiny, jako jsou migranti nebo Romové. Veřejné služby zaměstnanosti by měly poskytovat profesní poradenství a přesně cílené a přizpůsobené programy odborného vzdělávání a pracovních stáží. Specifickou prioritu by také mělo mít i) zlepšování dovedností starších pracovníků, kteří jsou zvláště ohrožováni hospodářskou restrukturalizací, ii) rekvalifikace rodičů, kteří se vracejí do práce po rodičovské dovolené, iii) rekvalifikace dělníků s ohledem na přechod k ekologickým pracovním místům.

- *Je třeba podporovat zapojení zúčastněných stran a sociální dialog* o provádění celoživotního učení. Partnerství na regionálních a místních úrovních mezi veřejnými službami, poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy a zaměstnavateli může účinně identifikovat oblasti, kde je třeba poskytnout odborné vzdělávání, zajistit, aby nabídka v oblasti vzdělávání a odborné přípravy více odpovídala potřebám pracovních míst, a ulehčit jednotlivcům přístup k dalšímu vzdělávání a odborné přípravě. Dialog mezi sociálními partnery je zvláště důležitý, pokud jde o mechanismy účinného sdílení nákladů, poskytování vzdělávání na pracovištích a podporu spolupráce mezi subjekty veřejného sektoru a podniky.

- *Je třeba zavést účinné pobídky a mechanismy sdílení nákladů*, které podpoří veřejné a soukromé investice do dalšího odborného vzdělávání pracovní síly a zvýší účast pracovníků na celoživotním učení. Opatření by mohla zahrnovat: režimy daňových úlev, programy poukázek na vzdělávání zaměřené na specifické skupiny a studijní konta nebo jiná schémata, jejichž prostřednictvím by pracovníci mohli získávat čas i finanční prostředky. Tato opatření by měla být v souladu s pravidly EU o státní podpoře; členské státy však mohou využít možností, které nabízí obecné nařízení (ES) č. 800/2008 o blokových výjimkách.

<u>*Aktivní politiky na trhu práce:*</u>

- *Je třeba přizpůsobit aktivní politiky na trhu práce a jejich institucionální rámec, má-li se snížit riziko dlouhodobé nezaměstnanosti*. V této složce flexikurity učinily členské státy významný pokrok: aktivní politiky na trhu práce jsou (z části díky evropské strategii zaměstnanosti) mnohem lepší a silnější než před deseti lety. Existuje však stále prostor pro zlepšení, a to v několika oblastech: individuální profesní poradenství, pomoc při hledání zaměstnání, opatření na zlepšení dovedností a zaměstnatelnosti. Nákladová efektivnost aktivních politik na trhu práce a podmíněnost dávek v nezaměstnanosti účastí na těchto politikách jsou také dvěma oblastmi, které budou vyžadovat zvýšenou pozornost. Zmíněná opatření týkající se nabídky pracovních sil se mohou ukázat jako nedostatečná, pokud dojde k utlumení tempa tvorby pracovních míst: proto by měla být doplněna opatřeními v oblasti poptávky po pracovních silách, jako jsou nákladově efektivní cílené dotace na nábor pracovníků. Aby byl dopad na veřejné zdroje co nejmenší, měly by se dotace zaměřit na tvorbu nových pracovních míst a na těžko umístitelné pracovníky, jako jsou lidé s nízkou kvalifikací nebo omezenými zkušenostmi.

<u>*Moderní systémy sociálního zabezpečení:*</u>

- *Je třeba reformovat systémy dávek v nezaměstnanosti, aby se jejich úroveň a pokrytí daly v průběhu hospodářského cyklu snadněji měnit* (tj. nabízet více zdrojů ve špatných časech a méně v dobrých časech). Tak by se posílila úloha dávek jako automatických stabilizátorů, pokud by během hospodářského útlumu kladl větší důraz na pojištění příjmů a potřeby stabilizace, a naopak v době hospodářského vzestupu na pobídky k hledání

práce. Vzhledem k tomu, že se trhy práce zotavují, měly by členské státy uvažovat o odstranění dočasných rozšíření dávek a trvání pojištění v nezaměstnanosti, které byly zavedeny během hospodářského poklesu, a to proto, aby se zabránilo negativním účinkům na pobídky pro návrat do zaměstnání. Přezkum dávek pro nezaměstnané a zaměstnané zaměřený na zdokonalení finanční pobídky k nástupu do práce, by měl být kombinován s opatřeními na podporu zájmu o odborné vzdělávání a jiných aktivačních programů; současně s tím je třeba zajistit, aby dávky i nadále zmírňovaly chudobu těch, kteří práci nemají.

- *Je třeba zlepšit pokrytí dávek u osob nejvíce ohrožených nezaměstnaností*, jako jsou pracovníci se smlouvou na dobu určitou, mladí lidé v prvním zaměstnání a samostatně výdělečně činné osoby. Toho lze v případě nezbytnosti dosáhnout rozšířením pokrytí systémů dávek v nezaměstnanosti a posílením dalších systémů sociálního zabezpečení (rodičovská dovolená a jiné možnosti na dohodu, nemocenská dovolená, dávky v invaliditě atd.); úroveň dávek v nezaměstnanosti by měla být přiměřená individuální pracovní historii.

- *Je třeba přezkoumat důchodový systém a zajistit adekvátní a udržitelné důchody pro osoby s nepravidelnými důchodovými příspěvky* v důsledku nezaměstnanosti, nemoci, pečovatelských povinností nebo krátkodobých úvazků. Penzijní reformy by měly jít ruku v ruce s podporou přechodů starších lidí na trhu práce, zvláště pokud jde o přechod z nezaměstnanosti zpět do práce.

1.2. Priority, které mají podpořit provádění, monitorování a řízení flexikurity

Evropští sociální partneři podpořili přijetí obecných zásad flexikurity a zdůraznili důležitost přístupu založeného na kombinaci vnitřní a vnější flexikurity. V mnoha zemích byli sociální partneři zapojeni do provádění a monitorování vnitrostátních přístupů v oblasti flexikurity, avšak konzultace a dialog by měly být posíleny: politiky flexikurity budou úspěšné pouze tehdy, pokud se sociální partneři naplno zapojí do reforem trhu práce.

Jak již bylo uvedeno v „aktu o jednotném trhu“[3] a stěžejní iniciativě „Průmyslová politika pro éru globalizace“[4], Komise opět konzultuje evropské sociální partnery ve věci vytvoření rámce EU pro restrukturalizaci, aby podpořila anticipativní strategie na úkor čistě reaktivních opatření, a zajistila jejich plné uplatnění. Anticipativní strategie umožňují zohlednit potřeby vznikající při přechodu na nízkouhlíkové hospodářství a v odvětvích se strukturálním přebytkem kapacit. Mohou také pomoci zabránit sociálnímu konfliktu prostřednictvím dohodnutého řízení restrukturalizačních operací například tak, že zdokonalí odborné vzdělávání a podpoří hospodářskou přeměnu.

Zásadním poznatkem z uplynulých dvou let je důležitost institucí trhu práce. Služby zaměstnanosti – a především veřejné služby zaměstnanosti – jestliže posílí své služby, mohou hrát při přechodech zásadní roli. V současnosti je jejich hlavním úkolem řešit potřeby nezaměstnaných; mohou však hrát také komplexnější roli poskytovatelů celoživotních služeb, kteří budou poskytovat služby, pokud jde o hodnocení dovedností, vytváření profilů, poskytování odborného vzdělávání, individuálního profesního poradenství a poradenství klientům (pracovníkům a zaměstnavatelům) nebo přizpůsobování dovedností uchazečů o práci požadavkům pracovních míst. Mohou nabízet služby zaměstnavatelům, a lidem, kteří

---

[3] KOM(2010) 608, 27.10.2010.
[4] KOM(2010) 614, 28.10.2010.

jsou od trhu práce nejvíce vzdáleni, mohou pomáhat s řešením jejich problémů. Služby zaměstnanosti by také měly podporovat partnerství mezi službami (službami zaměstnanosti veřejného, soukromého a třetího sektoru) a v jejich rámci, poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy, nevládními organizacemi a institucemi sociálního zabezpečení.

Aby byly politiky flexikurity funkční, je třeba systematicky a účinně monitorovat pokrok členských států. Jako další krok následující po přijetí obecných zásad flexikurity vytvořil Výbor pro zaměstnanost analytický rámec včetně celé řady ukazatelů. Z tohoto rámce bude Komise vycházet a bude pravidelně monitorovat a hodnotit politiky flexikurity po celé EU.

Flexikurita – klíčové akce 1 až 3:

1. Nový impuls pro flexikuritu musí být výsledkem společného přístupu evropských orgánů, členských států a sociálních partnerů. Priority této stěžejní iniciativy vycházejí z obecných zásad flexikurity Evropské unie a vyhraní témata pro **komplexní debatu o posílení čtyřech složek flexikurity** (např. smluvní ujednání na dobu neurčitou nebo reforma systémů dávek). O těchto prioritách by se mohlo diskutovat počátkem roku 2011 na **konferenci zúčastněných stran o flexikuritě**, kterou uspořádá Komise ve spolupráci s členskými státy, Evropským parlamentem a sociálními partnery. Dohoda o flexikuritě jako klíčový příspěvek k cíli, který v oblasti zaměstnanosti stanovila strategie Evropa 2020, by měla být konsolidována ve sdělení o novém impulsu pro flexikuritu v první polovině roku 2012.

2. Nabývání dovedností a schopností v průběhu pracovního života má zásadní význam, proto je třeba vypracovat **komplexní strategie celoživotního učení a především nový přístup ke vzdělávání dospělých**, **které budou založeny na obecných zásadách**, jako je sdílená odpovědnost a partnerství, účinné finanční mechanismy, flexibilní učební plány, kvalitní počáteční vzdělávání a cílené další odborné vzdělávání. S ohledem na pokrok dosažený v rámci kodaňského procesu představí Komise v roce 2011 sdělení o **provádění strategií celoživotního učení a rozvoji schopností, evropskou strategickou příručku**, která stanoví rámec pro provádění celoživotního učení**,** a obnovený **akční plán vzdělávání dospělých**.

3. Aby podpořila plné zapojení sociálních partnerů do Agendy pro nové dovednosti a pracovní místa na úrovni EU, navrhuje Komise, aby se počínaje rokem 2011 uskutečňovalo **trojstranné sociální fórum**. Účastníci fóra by zde v předvečer trojstranné sociální vrcholné schůzky, která se v rámci evropského semestru koná před jarním zasedáním Evropské rady, diskutovali o provádění agendy a politik flexikurity především.

Doprovodná a přípravná opatření:

Jako doplňující opatření k těmto klíčovým akcím s cílem posílit mechanismy řízení a provádění a podpořit členské státy učiní Komise tyto kroky:

- V roce 2011 poprvé představí **komplexní metodiku monitorování** pokroku členských států při provádění zásad flexikurity, která bude založena na probíhající práci ve Výboru pro zaměstnanost.

- Do konce roku 2011 zřídí **partnerství mezi službami zaměstnanosti** veřejného, soukromého a třetího sektoru, aby podpořila strategický dialog na úrovni EU a učinila přechody rentabilními. Partnerství bude také poskytovat finanční prostředky v omezené výši na projekty týkající se výměny osvědčených postupů; šíření ohodnocených a vyzkoušených osvědčených postupů zajistí nový internetový nástroj.

- V roce 2011 zahájí **konzultaci evropských sociálních partnerů o evropském rámci pro restrukturalizaci**.

2. VYBAVENÍ PRACOVNÍKŮ DOVEDNOSTMI POTŘEBNÝMI PRO JEJICH UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE

Sladění nabídky dovedností s potřebami trhu práce zůstává nadále výzvou

V roce 2008 Komise ve svém sdělení „Nové dovednosti pro nová pracovní místa“, na které navazovaly dvoje závěry Rady a posudek nezávislých odborníků, stanovila, že předvídání potřeb trhu práce a odpovídající přizpůsobování nabídky dovedností má být v EU přiřazena nejvyšší priorita[5]. V květnu 2009 se členské státy dohodly na strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, jenž má pokrývat otázky celoživotního učení a rozvoje dovedností občanů všech věkových kategorií.

V důsledku krize vyšlo zřetelněji najevo, jak významná tato výzva je: zrychlilo se tempo hospodářské restrukturalizace, takže mnoho lidí propuštěných v upadajících odvětvích dnes nemůže najít práci, protože jim chybí dovednosti požadované v odvětvích, která se rozvíjí. A nyní, když se zdá, že ekonomika je opět na vzestupu, je obtížné sehnat vysoce kvalifikované pracovníky.

Na to, jak jsou odpovídající dovednosti důležité, upozorňují i dlouhodobé prognózy. Odhaduje se, že počet pracovních míst pro vysoce kvalifikované pracovníky do roku 2020 vzroste v EU o 16 milionů, zatímco počet pracovních míst pro osoby s nízkou kvalifikací se sníží přibližně o 12 milionů. Příliš mnoho lidí nemá kompetence potřebné pro to, aby uspěli na trhu práce. U dospělých s nízkým dosaženým vzděláním je pravděpodobnost, že se zúčastní programů dalšího vzdělávání a odborné přípravy sedmkrát nižší než u osob s vyšším dosaženým vzděláním, což vede k tomu, že se tito lidé stále hůře přizpůsobují novým a vyvíjejícím se kvalifikačním požadavkům.

Vážný nedostatek kvalifikovaných odborníků a nabídky manažerských a technických dovedností, stejně jako specifických pracovních dovedností komplikuje dosažení cílů udržitelného růstu, jež si Evropa stanovila. To samé platí i pro nedostatky v oblastech, jež hrají zásadní roli na poli inovací, jako jsou zejména věda, technologie, strojírenství či matematika. Například v automobilovém průmyslu a v lodním stavitelství je kvůli poptávce po hybridních vozidlech a offshore investicím do udržitelné energie již dnes vyžadováno mnoho dovedností, jež pracovníci v těchto odvětvích v současné době nemají. Ve skutečnosti je zapotřebí významných investic do ekologických dovedností, aby Evropa mohla dosáhnout svého cíle v podobě 3 milionů ekologických pracovních míst do roku 2020. Odhaduje se, že v roce 2015 bude chybět 384 000 až 700 000 odborníků v oblasti IKT, což ohrozí nejen toto odvětví samotné, ale i šíření informačních a komunikačních technologií ve všech ostatních hospodářských odvětvích. Kromě toho více než 30 % Evropanů jen zřídka používá internet nebo s ním nemají ještě žádnou zkušenost, což výrazně snižuje jejich šanci na získání zaměstnání, neboť elektronické dovednosti[6] jsou dnes požadavkem u většiny pracovních míst. Pokud jde o zdravotnictví, odhaduje se, že do roku 2020 bude chybět zhruba 1 milion kvalifikovaných odborníků a až 2 miliony pomocného zdravotnického personálu, což

---

[5] KOM(2008) 868, 16.12.2008. Závěry Rady ze dne 9.3.2009 a ze dne 7.6.2010. Zpráva skupiny odborníků „Nové dovednosti pro nová pracovní místa: je třeba začít jednat“ z února 2010.

[6] Definice viz KOM(2007) 496, 7.9.2007.

odpovídá 15 % celkového zdravotnického personálu v EU. Dále je potřeba další 1 milion pracovníků v oblasti výzkumu, aby bylo možné uskutečnit náš cíl a vytvořit Unii inovací.

Nerovnováha mezi požadovanými a nabízenými dovednostmi má i svůj geografický aspekt: existují rychle se rozvíjející oblasti, v nichž zaměstnavatelé obtížně shánějí pracovníky s odpovídající kvalifikací, zatímco jiné oblasti vykazují konstantně vysokou nezaměstnanost. Mobilita však v EU nadále zůstává na nízké úrovni: v roce 2009 žily pouze 2,4 % obyvatel EU v jiném členském státě. Hospodářská migrace nabývá na strategickém významu i v souvislosti s tím, že je třeba řešit nedostatek kvalifikovaného personálu. Počet občanů zemí, které nejsou členy EU, činil téměř 20 milionů, tj. 4,0 % celkové populace EU-27. Kdyby do EU nepřicházelo více lidí, než ji opouští, snížil by se počet obyvatel do roku 2030 o 12 % a do roku 2060 o 33 % ve srovnání s rokem 2009. Kvalifikovaní migrující pracovníci jsou však příliš často zaměstnáváni na nekvalifikovaných a nekvalitních pracovních místech, což zřetelně poukazuje na to, že je třeba potenciál a dovednosti migrujících pracovníků lépe využívat.

Posílení schopnosti Unie předvídat a zohledňovat potřeby trhu práce a požadované dovednosti

Ve světle dopadů krize a trvale vysoké míry nezaměstnanosti je nyní třeba lépe vnímat to, jakých dovedností by v budoucnu mohl být na trhu práce EU nedostatek. Poznatky získané od roku 2008 díky různým opatřením je třeba využít v rámci systematického přezkumu týkajícího se potřebných dovedností v EU. Kroky členských států k pozvednutí úrovně dovedností musí být doplněny opatřeními na úrovni EU, a to s velkým důrazem na geografickou mobilitu jakožto adaptační mechanismus pro snížení regionální nezaměstnanosti, a musí reagovat na potřeby trhu. V případě iniciativy zúčastněných stran, jako jsou sociální partneři nebo příslušná střediska pro sledování trhu práce, bude Komise rovněž nadále podporovat vytvoření odvětvových rad pro dovednosti na evropské úrovni. Obdobně, v souladu se Stockholmským programem[7] a zejména s přípravou právních předpisů EU o legální migraci, učiní Komise opatření s cílem efektivněji využít potenciál migrantů, kteří již v EU jsou. Je třeba přijmout opatření v pěti hlavních oblastech:

2.1. Rozvoj informovanosti o trhu práce a řízení dovedností

Většina členských států sbírá informace o trhu práce týkající se aktuálních a budoucích potřeb, pokud jde o dovednosti, a to prostřednictvím institucí, jako jsou střediska pro sledování trhu práce, která sdružují subjekty působící na trhu práce a poskytovatele vzdělávacích a školicích programů. Tyto analýzy pomáhají utvářet kvalifikační standardy a přizpůsobovat systémy odborného vzdělávání potřebám trhu práce.

Existuje však stále ještě velký prostor pro další zdokonalování stávajících nástrojů trhu práce pro sledování budoucího vývoje, které jsou používány na úrovni členských států, na regionální a odvětvové úrovni a na úrovni EU, a pro šíření jejich výsledků, aby bylo možné lépe řešit nedostatek potřebných dovedností. Komise usnadní spolupráci mezi orgány v členských státech podílejících se na řízení dovedností (předvídání potřeb, pokud jde o dovednosti, a schopnost systémů vzdělávání a odborné přípravy na ně reagovat), aby podpořila sdílení informací a lepší využívání informací o trhu práce při vypracovávání politik v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a odborné přípravy.

---

[7] KOM(2010) 171, 20.4.2010.

2.2. Zajištění správné kombinace dovedností

Všichni občané EU, bez ohledu na věk, pohlaví, sociálně-ekonomické zázemí, etnickou příslušnost či zdravotní postižení, by měli mít příležitost získat a rozvíjet kombinaci znalostí, dovedností a schopností, jež potřebují, aby uspěli na trhu práce.

Za tímto účelem musí systémy vzdělávání a odborné přípravy zajistit, aby lidé měli možnost získat tuto správnou kombinaci, a to včetně schopnosti práce s digitálními technologiemi a klíčových průřezových kompetencí, mediální gramotnosti a schopnosti komunikace v cizím jazyce. Musí také zajistit, aby mladí lidé – absolventi středních a vysokých škol – měli dovednosti a kompetence potřebné pro rychlý a úspěšný přechod do zaměstnání. Zásadním předpokladem dosažení cílů v oblasti začleňování, zaměstnanosti a růstu je snížení počtu předčasných odchodů ze škol a boj proti nízké vzdělanosti, pokud jde o základní kompetence, jako je čtení, psaní a počítání, a v oblasti přírodních věd, a to i u dospělých. Pokud jde o další odbornou přípravu, musí být dosaženo stanovené referenční úrovně, podle níž by se alespoň 15 % dospělých mělo účastnit programů celoživotního učení[8].

Značného pokroku bylo dosaženo, pokud jde o úpravy školních osnov – byly zavedeny reformy ve smyslu evropského rámce pro klíčové kompetence pro celoživotní učení a je více využíván Europass. Členské státy by však měly reformy urychlit a měly by zavést národní rámce kvalifikací na základě výsledků učení, jak je uvedeno v doporučení o evropském rámci kvalifikací. Obdobně by měl i kodaňský proces dále přispívat k tomu, aby bylo počáteční odborné vzdělávání a příprava atraktivnější.

S ohledem na zásadní význam schopnosti práce s digitálními technologiemi ve všech odvětvích hospodářství má významnou funkci katalyzátoru Digitální agenda pro Evropu – může přispět k tomu, aby pracovníci a lidé, kteří práci hledají, získali ty správné schopnosti práce s digitálními technologiemi. Cílená opatření mají přitom podpořit základní digitální gramotnost u lidí s nejmenšími znalostmi v tomto směru, jako jsou starší osoby, osoby s nižším vzděláním či zaměstnanci malých a středních podniků. Stejně tak ale mají i prohloubit specifické a pokročilé znalosti v oblasti IKT u lidí se specifickými profesními profily, jako jsou např. odborníci v oblasti IKT.

2.3. Sladění dovedností s pracovními příležitostmi a soustředění na potenciální pracovní místa v Evropě

Zajistit správnou kombinaci dovedností je sice důležité, ale neméně významné je i zajistit, aby byly dostatečně podporovány talenty a aby byl v plné míře využíván potenciál lidí. To vyžaduje, aby oblast práce a oblast vzdělávání a odborné přípravy lépe spolupracovaly, aby byl trh práce transparentnější a aby se dovednosti neposuzovaly – jak je tomu podle tradičního modelu – jen na základě formálních kvalifikací.

Posun směrem ke koncepcím založeným na kompetencích a dovednostech již dnes vede k výrazné změně systémů vzdělávání, trhů práce a jejich vzájemného působení. To má zase významný dopad na fungování služeb zaměstnanosti, pokud jde o posuzování dovedností, procesy sestavování profilů, zajišťování odborné přípravy, spolupráci s poskytovateli odborné přípravy, profesní poradenství a poradenství pro klienty (včetně zaměstnavatelů). Je třeba posílit spolupráci mezi službami zaměstnanosti a poradenskými středisky v oblasti

---

[8] Závěry Rady o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy (ET 2020), dokument č. 9845/09.

vzdělávání, aby tato střediska byla schopna poskytovat poradenství, které by přímo souviselo s trhem práce.

Stejně tak pro podniky, včetně malých a středních podniků, mají zásadní význam poradenství, pobídky a podpora, jež jim mohou pomoci rozvíjet se a co nejlépe využívat kompetencí svých zaměstnanců na pracovišti. Zaměstnavatelé by měli být pobízeni k tomu, aby do činnosti vzdělávacích institucí a zařízení pro odbornou přípravu spoluinvestovali a podíleli se na ní, zejména pokud jde o vysokoškolské vzdělávání a odborné vzdělávání a přípravu. Taková partnerství mohou přispět k vypracovávání a aktualizaci kvalifikačních profilů, víceoborových osnov a kvalifikací a mohou usnadnit zajišťování učení založeného na pracovní činnosti, od učebních poměrů až po průmyslové doktoráty. Tato strukturovaná partnerství by mohla být efektivním a systémovým prostředkem k rozvíjení takové součinnosti.

Pro překlenutí propasti v podobě nedostatku vhodných dovedností pro pracovní místa budoucnosti a pro lepší sladění našich systémů vzdělávání s budoucími potřebami našeho hospodářství (např. zelená ekonomika) je nutné podporovat nové akademické specializace, aby bylo dosaženo kritického množství, jež zvýší evropskou konkurenceschopnost.

2.4. Větší geografická mobilita po celé EU

Meziregionální a nadnárodní mobilitu ovlivňuje mnoho různých faktorů nelegislativní povahy: bydlení, jazyk, pracovní příležitosti pro partnery, mechanismy návratu, historické „bariéry“ a uznávání zkušeností v rámci mobility, zejména v malých a středních podnicích. Snahy o zlepšení geografické mobility byly v poslední době zaměřeny na odstranění právních a administrativních překážek (např. v oblasti uznávání kvalifikací a přenositelnosti doplňkových důchodových práv). Aby občané bez obav odcházeli za prací za hranice své země, musí být o těchto změnách lépe informováni. Stejně tak je třeba klást větší důraz na zvýšení transparentnosti volných pracovních míst v celé EU. V souvislosti s koordinací systémů sociálního zabezpečení také Komise ve spolupráci s členskými státy prověří situaci u vysoce mobilních profesních kategorií, zejména výzkumných pracovníků zapojených do výdělečné činnosti v oblasti výzkumu, aby usnadnila jejich geografickou a meziodvětvovou mobilitu s cílem do roku 2014 dokončit Evropský výzkumný prostor.

Příslušníci některých profesí musí stále podstupovat zdlouhavé a těžkopádné procedury, aby byly jejich kvalifikace v zahraničí uznány. Komise v současné době provádí hodnocení směrnice o odborných kvalifikacích s cílem nalézt možná řešení, jako např. profesní průkaz, a zjednodušit současný stav.

2.5. Využití potenciálu migrace

Aby byl potenciální přínos migrace k dosažení plné zaměstnanosti co největší, měli by být migranti, kteří jsou již v EU legálně usazeni, lépe začleněni, zejména odstraní-li se překážky zaměstnanosti, jako je diskriminace či neuznávání dovedností a kvalifikací, což pro tyto osoby představuje riziko nezaměstnanosti a sociálního vyloučení. Tématem by se měly stát i horší studijní výsledky státních příslušníků třetích zemí, jichž ve vzdělávacích systémech členských států dosahují ve srovnání s domácím obyvatelstvem.

Plýtvání intelektuálními schopnostmi vysoce vzdělaných migrantů, kteří vykonávají nekvalifikované práce nebo mají zaměstnání se špatnými pracovními podmínkami, lze do značné míry zamezit lepším sledováním a předvídáním požadovaných dovedností, stejně jako zlepšením situace ohledně uznávání dovedností a kvalifikací, a to i pokud byly získány mimo

EU. S přihlédnutím k zásadě preference Společenství (tj. upřednostňování pracovníků z členských států) a k právu členských států stanovit objem vstupů státních příslušníků třetích zemí by při zjišťování, jak by rozšíření právního rámce pro režimy EU a členských států týkající se přijímání migrujících pracovníků mohlo pomoci zmírnit nedostatek dovedností, bylo užitečné získat přehled o kvalifikačních profilech státních příslušníků třetích zemí, kteří již v EU žijí. K uspokojení budoucích potřeb trhu práce může významně přispět pružná politika přijímání migrujících pracovníků, která by se řídila poptávkou. Nabídku dovedností lze požadavkům trhu práce lépe přizpůsobit i posílenou spoluprací se třetími zeměmi, pokud jde o uznávání dovedností, sdílení informací o potřebách trhu práce, stejně jako spoluprací se zaměstnavateli a zprostředkovatelskými agenturami.

Zvyšování kvalifikací a přizpůsobení potřebám trhu práce – klíčové akce č. 4 až č. 8:

Komise přijme tato opatření:

- 4. Od roku 2012 bude vypracovávat **přehled dovedností EU**, jenž má zlepšit transparentnost pro uchazeče o práci, pracovníky, podniky a/nebo veřejné instituce. Tento přehled bude k dispozici na internetu a bude obsahovat aktualizované předpovědi týkající se nabízených a na trhu práce požadovaných dovedností do roku 2020. Bude poskytovat: i) aktuální informace o prvních 25 profesích v EU, po nichž nejvíce roste poptávka, a o pěti nejvíce poptávaných profesích v každém členském státě; ii) analýzu kvalifikačních požadavků na základě evropského vyhledávače volných pracovních míst; iii) analýzu nerovnováhy mezi požadovanými a nabízenými dovednostmi a využívání dovedností na pracovišti, na základě průzkumů prováděných u zaměstnavatelů, osob účastnících se vzdělávacích programů a absolventů; iv) prognostickou analýzu na úrovni odvětví vycházející z výsledků práce evropských odvětvových rad pro dovednosti a zaměstnanost; a v) prognózy CEDEFOP[9] a členských států. V případě potřeby bude tento přehled podávat informace o požadovaných dovednostech v zvláště důležitých oblastech, jako např. věda, technologie, strojírenství a matematika.

- 5. Do roku 2012 dokončí **Evropskou klasifikaci dovedností, kompetencí a povolání (ESCO)** jako sdílenou platformu pro oblast práce a oblast vzdělávání a odborné přípravy.

- 6. V roce 2012 posoudí možnost předložení návrhů, jež by pomohly **reformovat systémy uznávání odborných kvalifikací**, a to na základě vyhodnocení směrnice o odborných kvalifikacích.

- 7. V roce 2011 spustí **nový program pro integraci** státních příslušníků třetích zemí, jenž má zlepšit struktury a nástroje výměny znalostí a usnadnit zapracování integračních priorit členských států do všech příslušných oblastí politiky.

- 8. V roce 2012 posoudí možnost předložení návrhů, jež by pomohly zlepšit **vymáhání práv migrujících pracovníků EU** s ohledem na zásadu volného pohybu pracovníků.

Doprovodná a přípravná opatření:

Ve spolupráci s členskými státy Komise přijme rovněž tato opatření:

[9] Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání.

- Do roku 2011 navrhne **novou referenční úroveň týkající se vzdělání pro zaměstnatelnost** s cílem zaměřit větší pozornost na přípravu mladých lidí na přechod na trh práce, navrhne doporučení Rady o **snížení podílu předčasných odchodů ze škol** a zřídí **skupinu odborníků na vysoké úrovni pro zvyšování gramotnosti** mezi mladými lidmi a dospělými.

- Do konce roku 2010 zahájí i**nformační kampaň na téma, jak prospěšná mohou být pravidla EU o koordinaci sociálního zabezpečení pro občany, aby se mohli pohybovat v rámci Evropy**, aniž by přišli o svá práva.

- V rámci **ověřování výkonnosti malých a středních podniků (MSP)** bude na reprezentativním vzorku členských států EU posuzovat budoucí požadavky ohledně dovedností u mikropodniků a podniků provozujících řemeslnou výrobu (a jiných podniků tohoto druhu), aby bylo možné lépe promítnout potřeby těchto podniků do stávajících politických iniciativ EU.

- Od roku 2011 bude v odvětvích, jichž se týká **plán pro vytvoření Evropy účinněji využívající zdroje a nový akční plán pro ekologické inovace**, podporovat kompetence v oblasti udržitelného rozvoje a rozvíjení dovedností.

- Od roku 2011 bude podporovat „**znalostní aliance**“, tj. společné projekty podniků a vzdělávacích institucí za účelem vypracování nových osnov, jež by řešily problém nedostatku požadovaných dovedností a jejich přizpůsobení potřebám trhu práce. Rozvíjen bude i projekt průmyslových doktorátů EU v rámci akcí „Marie Curie“ a stáže v podnicích v rámci programu Erasmus.

- V roce 2011 navrhne doporučení Rady o zjišťování, zaznamenávání a **uznávání kvalifikací** získaných mimo formální systém vzdělávání a odborné přípravy, které se bude mimo jiné týkat zejména **Evropského pasu dovedností**, jenž má usnadnit zaznamenávání a prokazování již získaných dovedností jednotlivců.

- V roce 2011 předloží v souladu se Stockholmským programem **analýzu přínosu migrační politiky pro přizpůsobování nabídky dovedností poptávce na trhu práce**. Bude vytvořena **strategická síť pro kvalitnější vzdělávání migrantů**, jež má vyřešit problém rozdílné úrovně studijních výsledků mezi studenty z řad migrantů a studenty z řad domácího obyvatelstva.

- Do roku 2012 **provede reformu Evropských služeb zaměstnanosti EURES a jejich právního základu** s cílem zlepšit jejich schopnost přizpůsobovat nabídku poptávce a zprostředkovávat práci ve službách evropské strategie zaměstnanosti a rozšířit je tak, aby podporovaly i iniciativu „Vaše první práce v rámci sítě EURES“.

- Do roku 2012 navrhne nástroje a koordinaci na úrovni EU, aby podpořila členské státy při **začleňování** problematiky kompetencí v oblasti IKT a digitální gramotnosti (elektronických dovedností) **do nejdůležitějších politik týkajících se celoživotního učení**.

- Do roku 2012 předloží **sdělení o evropské politice mnohojazyčnosti**, v němž navrhne priority v oblasti systémů vzdělávání a odborné přípravy a evropskou jazykovou referenční úroveň vycházející z výsledků evropského průzkumu jazykových znalostí, aby bylo dosaženo barcelonského cíle „Mateřština + 2“.

- Do roku 2012 vypracuje ve spolupráci s členskými státy **akční plán pro řešení nedostatku zdravotnických pracovníků**. Tento akční plán bude doplněn společnou akcí v rámci programu v oblasti zdraví týkajícího se prognózování potřeby pracovníků ve zdravotnictví a plánování pracovních sil.

- Do roku 2012 zmapuje a podpoří evropská **špičková odborná střediska pro nové akademické specializace** pro pracovní místa budoucnosti. Komise vyhodnotí, jak nejlépe podpořit mobilitu studentů (v rámci Evropy i mezinárodní), pokud jde o tato špičková odborná střediska.

3. KVALITNĚJŠÍ PRÁCE A LEPŠÍ PRACOVNÍ PODMÍNKY

Rozdílná kvalita pracovních míst v různých zemích EU během posledních deseti let

Vysoce kvalitní práce jde ruku v ruce s vysokou mírou zapojení do pracovního procesu. Důvodem je to, že pracovní prostředí má rozhodující význam pro zvyšování potenciálu pracovní síly a je základním faktorem konkurenceschopnosti. Chtějí-li podniky v EU inovovat a poskytovat své služby pohotově a efektivně, a tedy přežít a expandovat, musí zajistit, aby jejich zaměstnanci pracovali s odpovídajícím nasazením a v kvalitním pracovním prostředí s bezpečnými a zdravými pracovními podmínkami, v němž budou schopni dosahovat mimořádných pracovních výsledků.

Zprávy za posledních deset let, týkající se kvality pracovních míst v Evropě, jsou dobré i špatné. Na jedné straně jsou lidé se svou prací celkově spokojenější. Klesl počet pracovních úrazů, včetně smrtelných, třebaže přinejmenším pro malý počet lidí je práce náročnější a zažívají více stresů. Na druhé straně však mezi lety 2001 a 2009 podíl pracovníků, kteří neměli jinou možnost, než podepsat smlouvou na dobu určitou, vzrostl z 53,7 % na 60,3 % a podíl lidí nedobrovolně pracujících na částečný pracovní úvazek se zvýšil z 18 % na 25,6 %. Mzdy rostly ve většině členských států spíše pomaleji než produktivita a chudoba způsobená nedostatečným odměňováním v zaměstnání přetrvává – podíl zaměstnaných lidí žijících pod prahem chudoby zůstával od roku 2005 na stabilní úrovni kolem 8 %. V mnoha zemích zůstává v důsledku nehlášené práce velká část pracovní síly bez ochrany, a tudíž zranitelná.

Kvůli krizi je více pracovních míst vystaveno konkurenčním tlakům a horším pracovním podmínkám. V mnoha případech, kdy byly zavedeny nové formy práce či kdy lidé změnili zaměstnání, nebyly také zároveň zajištěny přiměřené pracovní podmínky, což zvyšuje psychologický stres a výskyt psychosociálních poruch. S tím jsou spojeny sociální a ekonomické náklady, jež mohou oslabit konkurenceschopnost Evropy – důsledkem málo bezpečného a nezdravého pracovního prostředí je zvýšené nárokování dávek v invaliditě a předčasného odchodu do důchodu.

Přezkum právních předpisů EU a podpora právně nevynutitelných nástrojů

Pro zlepšení kvality pracovních míst bude zapotřebí integrované politické odezvy na úrovni EU, stejně jako opatření členských států. Jako doplněk opatření členských států týkajících se zlepšení pracovních a životních podmínek má Unie solidní legislativní *acquis*, které zajišťuje minimální standardy platné po celé EU, jež se týkají pracovních podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, práv pracovníků na informování, konzultování a spolurozhodování, rovnosti žen a mužů a nediskriminace, posílení spravedlivých podmínek hospodářské soutěže, vysoké produktivity a vytváření kvalitních pracovních míst. Toto *acquis* je však nutné upravit

tak, aby obsahovalo jasnější pokyny ohledně provádění či výkladu pravidel a aby tato pravidla byla pro občany a podniky srozumitelnější a snadněji použitelná. *Acquis* by mělo reagovalo na nová rizika pro lidské zdraví a bezpečnost na pracovišti, mělo by omezit byrokracii. Obecněji řečeno, legislativní *acquis* musí držet krok s novými formami organizace práce a technologiemi, tak aby přizpůsobování pracovišť pomáhalo, a nikoli bránilo.

Ne vždy jsou právní předpisy na úrovni EU dostatečným opatřením. Při dosahování konsensu a vytváření těch správných pobídek pro opatření na úrovni členských států či jednotlivých podniků mohou významně pomoci právně nevynutitelné nástroje, jako např. srovnávací analýza, koordinace politik, výměna osvědčených postupů, referenční srovnávání, prováděcí pokyny, rámce pro akce, kodexy chování a doporučení. Proto by měly být zavedeny další iniciativy, které by podpořily inteligentnější právní rámec, zkonsolidovaly dlouhodobý strategický přístup pro lepší provádění právních předpisů na vnitrostátní úrovni ze strany vnitrostátních orgánů a sociálních partnerů a které by přepracovaly koncept a ukazatele kvality práce.

3.1. Inteligentnější právní rámec EU pro zaměstnanost a bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Komise provede rozsáhlé, postupné hodnocení současného legislativního *acquis*. Práce již začala hodnocením dvou významných právních předpisů – týkajících se pracovní doby a vysílání pracovníků – a bude pokračovat dalšími dílčími oblastmi týkajícími se zaměstnanosti a bezpečnosti a ochrany zdraví. Toto rozsáhlé hodnocení nebude brzdit přípravy návrhů nových právních předpisů, bude-li zjevná potřeba okamžitého jednání a budou-li nová ustanovení odůvodněna na základě fundovaného posouzení jejich hospodářského a sociálního dopadu.

Kromě toho je třeba důkladně posoudit řadu právních ustanovení, jejichž vymáhání se zdá neúčinným či obtížným, jako jsou např. pravidla týkající se ochrany příjemců doplňkových zaměstnaneckých důchodů v případě platební neschopnosti zaměstnavatele. Komise navrhne, aby byla působnost právních předpisů EU v oblasti zaměstnanosti – po řádném posouzení – rozšířena i na námořníky a rybáře. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci bude kladen důraz mimo jiné na přezkum směrnic týkajících se ochrany pracovníků vystavených elektromagnetickým polím, karcinogenům a mutagenům a prevence muskuloskeletárních poruch. Zvláštní pozornost bude věnována rizikům pasivního kouření. Kromě toho budou blíže zkoumána rizika spojená s nanomateriály a příčiny zvyšujícího se výskytu duševních onemocnění na pracovišti.

3.2. Strategický přístup založených na právně nevynutitelných nástrojích

Komise může převzít aktivní úlohu a zmobilizovat zdroje od členských států, sociálních partnerů a agentur EU. Rovněž sociální partneři napříč obory a odvětvími vytvořili na základě evropského sociálního dialogu významný soubor právně nevynutitelných nástrojů, jako např. autonomní dohody, které pomáhají zdokonalovat pracovní normy a mají přímý a konkrétní dopad na pracovní podmínky milionů pracovníků v EU. Komise bude tuto aktivitu – při zachování autonomie sociálních partnerů – nadále podporovat a usnadňovat a případně zhodnotí dopady takových dohod.

Zkušenosti získané na základě strategie EU v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na období 2007–2012 by měly spustit debatu o obnovení této strategie a o jejím možném rozšíření na další oblasti politiky.

Nadále se rozmáhá nehlášená práce, včetně fenoménu, kdy zaměstnavatel podvodně klasifikuje svého zaměstnance jako osobu samostatně výdělečně činnou, a stále více získává přeshraniční rozměr. Je třeba podniknout další kroky pro posílení spolupráce na úrovni EU mezi inspektoráty práce a ostatními orgány pověřenými kontrolou uplatňování pracovního práva.

Je rovněž třeba pracovat na revizi evropské definice a společných ukazatelů kvality práce a učinit je operativnějšími pro účely hodnocení a referenčního srovnávání politik členských států v této oblasti. Zejména by měl být ve světle posledního vývoje příslušných politik, jako např. flexikurita a „jak zajistit, aby se přechody vyplatily“, znovu přezkoumán přístup týkající se kvality pracovních míst, stejně jako vývoj nových forem organizace práce.

Kvalita práce a pracovní podmínky – klíčové akce č. 9 až č. 12:

Komise přijme tato opatření:

- 9. V roce 2011 přezkoumá **směrnici o pracovní době** a předloží legislativní návrh, jehož cílem bude zlepšit provádění **směrnice o vysílání pracovníků**. Ve vhodných případech Komise podnikne kroky ke **změně, vyjasnění či zjednodušení stávajících právních předpisů v oblasti zaměstnanosti**, a to v případě, že je to odůvodněno posouzením dopadů, a po konzultaci se sociálními partnery EU.

- 10. V roce 2011 provede **závěrečné hodnocení strategie EU v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na období 2007–2012** a na základě toho v roce 2012 navrhne **následnou strategii na období 2013–2020**.

- 11. V roce 2012 **přezkoumá účinnost právních předpisů EU v oblasti informování pracovníků a konzultací s nimi, stejně jako účinnost směrnic EU o částečném pracovním úvazku a o smlouvách na dobu určitou a jejich dopadu na účast žen na trhu práce a na rovnocenné odměňování**. Přitom bude spolupracovat se sociálními partnery a respektovat autonomii sociálního dialogu.

- 12. Do roku 2014 provede v rámci Poradního výboru pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci **rozsáhlý přezkum právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví**, a to ve spolupráci s členskými státy a evropskými sociálními partnery.

Doprovodná a přípravná opatření:

Ve spolupráci s členskými státy a sociálními partnery Komise přijme tato opatření:

- V roce 2011 posoudí **možnost úspěchu iniciativy pro posílení spolupráce mezi inspektoráty práce a ostatními orgány pověřenými prosazováním právních předpisů**, a to v rámci boje proti nehlášené práci.

- V roce 2011 ve spolupráci s členskými státy a sociálními partnery **přezkoumá a upraví politický koncept kvality práce**.

- V roce 2012 **posoudí dopad směrnic o nediskriminaci týkajících se oblasti zaměstnanosti**, a sice směrnic 2000/78/ES[10] a 2000/43/ES[11].

4. PODPORA VYTVÁŘENÍ PRACOVNÍCH MÍST

Hospodářská krize měla na vytváření pracovních míst dramatický dopad, avšak některé překážky poptávky po pracovních silách jsou strukturální povahy

Nestačí pouze zajistit, aby lidé zůstávali aktivní a nabývali dovedností nezbytných pro získání práce. Motorem hospodářské obnovy musí být vytváření pracovních míst, které zase závisí v první řadě na hospodářském růstu. A hospodářský útlum se od roku 2008 na vytváření pracovních míst skutečně velmi negativně podepsal: zlikvidoval velkou část nárůstu zaměstnanosti v EU a snížení nezaměstnanosti, jichž bylo v uplynulých deseti letech stabilně dosahováno. Hospodářství EU začalo opět růst ve druhé polovině roku 2009 – po pěti čtvrtletích neustálého poklesu. Trhy práce v EU začaly vykazovat jisté známky stabilizace, a i pokud jde o nabídku volných pracovních míst, lze v posledních čtvrtletích pozorovat mírné zlepšení.

Tento pozitivní vývoj by měl být důvodem k radosti, ačkoli ne všechny změny zaznamenané za poslední dva roky byly způsobené hospodářskou situací. Vytváření pracovních míst totiž závisí také na politikách na trhu práce, jež jsou prováděny na úrovni EU i jednotlivých členských států. Stimulace růstu nemusí být dostatečným opatřením k tomu, aby vznikalo více a lepších pracovních míst – je totiž nutné, aby i podnikatelské prostředí skýtalo podmínky vhodné pro příznivý vývoj zaměstnanosti.

Politiky, jež mají za cíl podporovat vytváření pracovních míst, musí zohledňovat to, že podstatná část hospodářské a odborné činnosti v Evropě je v režii malých a středních podniků (MSP). Více než 99 % podniků v EU tvoří právě MSP, které poskytují dvě třetiny všech pracovních míst v soukromém sektoru. Z toho jen vyplývá, jak je důležité brát v úvahu jejich potřeby při vypracovávání právních předpisů v oblasti zaměstnanosti. Příliš málo našich inovativních MSP však roste ve větší podniky, které zaměstnávají více lidí. Stejně tak se v EU nachází méně mladých, inovativních firem náročných na výzkum a vývoj než ve Spojených státech. Značné nedostatky, pokud jde o inovační a elektronické dovednosti, vedou k tomu, že MSP nevyužívají inovativní a inteligentní obchodní modely a nové technologie. Osoby samostatně výdělečně činné tvoří 15 % pracovní síly EU a ani v obdobích hospodářské prosperity se jejich počet výrazně nezvýšil. V letech 2000 až 2008 podíl osob samostatně výdělečně činných na celkové pracovní síle EU klesl o jeden procentní bod.

Návrat k vytváření pracovních míst, aby mohl pracovat každý, kdo chce pracovat chce

Hlavní pákou při vytváření pracovních míst zůstává hospodářský růst. Stěžejní iniciativy strategie Evropa 2020 nazvané „Unie inovací“[12] a „Průmyslová politika pro éru globalizace“[13] stanoví významný balíček opatření pro nový strategický přístup k inovacím

---

10 Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

11 Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

12 KOM(2010) 546, 6.10.2010.

13 KOM(2010) 614, 28.10.2010.

a konkurenceschopnou průmyslovou základnu. Tato opatření by měla přispět k nastartování hospodářského růstu, jenž by se zároveň opíral o činnosti založené na znalostech a činnosti s vysokou přidanou hodnotou, a pomoci nalézt možnosti pro investování a vytváření pracovních míst. „Akt o jednotném trhu“[14] rovněž předkládá balíček návrhů, jak plně využít potenciál jednotného trhu, nastartovat růst a podpořit vytváření pracovních míst. Obdobně i stěžejní iniciativa „Mládež v pohybu“[15] již nastínila konkrétní rámec pro zaměstnanost mládeže.

Kromě těchto iniciativ je však třeba navíc zajistit správné podmínky pro vytváření většího množství pracovních míst, zejména na obou koncích spektra dovedností. Komise uznává, že EU má stále výrazné rezervy, pokud jde o její snahy lépe zavádět inovace do výrobních systémů, a navrhne způsoby, jak usnadnit vytváření pracovních míst v podnicích, které mají vysoké kvalifikační požadavky na zaměstnance a uplatňují obchodní modely náročné na výzkum a vývoj. Bude se rovněž zabývat pobídkami, jež mají přimět zaměstnavatele, aby přijímali dlouhodobě nezaměstnané a jiné osoby, kterým se vzdaluje možnost uplatnění na trhu práce. Úsilí členských států podpoří Komise tím, že bude rovněž věnovat zvláštní pozornost podnikání a samostatně výdělečné činnosti jakožto významným prostředkům ke zvýšení míry zaměstnanosti. Aby byl vzat v potaz specifický charakter MSP, budou všechny iniciativy v souladu se zásadou „mysli nejdříve v malém“.

4.1. Posílení rámcových podmínek pro vytváření pracovních míst

Podle odhadů Komise by 25% snížení administrativní zátěže mohlo v dlouhodobé perspektivě vést k nárůstu HDP ve výši 1,4 %. Aby bylo možné zkombinovat hospodářský růst s vytvářením pracovních míst, je třeba odstranit administrativní překážky ztěžující zakládání podniků a přijímání pracovníků. To je obzvláště důležité v případě společností, které jsou aktivní v rychle se rozvíjejících odvětvích a které jsou náročné na výzkum a vývoj, kde poptávka po vysoké úrovni dovedností může být významná: dosažení cíle vydávat do roku 2020 3 % HDP EU na výzkum a vývoj by totiž mohlo přispět k vytvoření 3,7 milionu pracovních míst do roku 2020[16]. V této souvislosti je třeba více investovat ve prospěch zvýšení počtu absolventů v oblastech vědy, technologií, strojírenství a matematiky, aby vznikly vhodné podmínky k rozvinutí obecných klíčových technologií, které jsou zásadní pro výzkum a vývoj a inovační strategie průmyslu a služeb.

V období vysoké nezaměstnanosti je nezbytně třeba podporovat zaměstnávání prostřednictvím snižování nemzdových nákladů práce (např. zdaněním spotřeby energie a znečištění místo zdanění práce), neboť náklady na podporu systémů pojištění v nezaměstnanosti velmi pravděpodobně převáží snížení příjmů systému sociálního zabezpečení. Tato skutečnost má význam především pro ty, kteří mají po odeznění hospodářského poklesu obzvláště velké problémy s hledáním práce, jako například lidé s nízkou kvalifikací nebo dlouhodobě nezaměstnaní. Podstatnou roli mají také pobídky zaměřené na přesun pracovních míst ze stínové do oficiální ekonomiky: dobrým příkladem je vznik řádných, registrovaných zaměstnání v domácí, sociální péči a v dalších neziskových aktivitách, která nabídnou důležitý vstup na trh práce těm, kteří jsou od něj nejdále.

---

14 KOM(2010) 608, 27.10.2010.
15 KOM(2010) 477, 15.9.2010.
16 KOM(2010) 546, 6.10.2010.

4.2. Podpora podnikání, samostatně výdělečných činností a inovací

Sociální podniky, družstva, vzájemné společnosti a mikropodniky, včetně samostatně výdělečných činností, mohou být zdrojem nových řešení sociálních požadavků v rámci participativního procesu, pokud zajistí specifické možnosti zaměstnání pro osoby, které jsou nejvíce vzdáleny od trhu práce. Ve svém sdělení o „aktu o jednotném trhu“[17] již Komise ohlásila řadu iniciativ a akcí, které jsou zaměřeny na rozvoj sociálně tržního hospodářství a sociálních podniků, jako je iniciativa pro sociální podnikání nebo veřejná konzultace na téma nařízení o statutu evropského družstva. Evropský inovační a technologický institut posílí zakládání a rozvoj podniků prostřednictvím výzkumu založeného na inovacích a především prostřednictvím silného důrazu na podnikání.

Podnikání by se mělo stávat stále rozšířenějším způsobem vytváření pracovních míst a boje proti sociálnímu vyloučení. Důraz musí být kladen na odborné vzdělávání, aby se zajistilo, že systémy vzdělávání opravdu poskytují základ pro podporu vzniku nových podnikatelů a že ti, kteří chtějí založit a řídit malé a střední podniky, získají správné dovednosti. Členské státy by měly zavést výchovu k podnikání do školních osnov, aby vytvořily kritický počet vyučujících tohoto předmětu a podpořily přeshraniční spolupráci univerzit a výzkumných středisek v oblasti inovací a podnikání.

Podpora tvorby pracovních míst – klíčová akce 13:

13. V roce 2011 navrhne Komise **základní zásady pro podporu podmínek umožňujících tvorbu pracovních míst**. Tyto zásady navrhnou způsoby: i) řešení administrativních a právních překážek při přijímání a propouštění zaměstnanců, aby se umožnil vznik nových podniků a samostatně výdělečných činností; ii) snižování nemzdových nákladů práce; iii) přesunu od neformální a neregistrované práce k řádnému zaměstnání.

Doprovodná a přípravná opatření:

V rámci iniciativy „Small Business Act“ učiní Komise tyto kroky:

- Do konce roku 2010 předloží návrh na **rozšíření přípravné akce „Erasmus pro mladé podnikatele“ a její přeměnu na stálý program**.
- Podpoří specifické programy odborné přípravy pro učitele a výměnu osvědčených postupů zaměřené na **rozvoj odborné přípravy vyučujících v oboru podnikání**, a vydá strategickou příručku o vzdělávání podnikatelů, aby posílila šíření, vliv a kvalitu tohoto předmětu v Evropě.

***

FINANČNÍ NÁSTROJE EU VE SLUŽBÁCH NOVÝCH DOVEDNOSTÍ A PRACOVNÍCH MÍST

V souvislosti s nynějšími fiskálními omezeními národních rozpočtů se musí členské státy i Komise zaměřit na lepší využívání finančních prostředků EU. Politika soudržnosti již přispívá k rozvoji nových dovedností a k vytváření pracovních míst, a to rovněž v rostoucím odvětví ekologického hospodářství. Je možné lépe využívat potenciálu finančních nástrojů EU

[17] KOM(2010) 608, 27.10.2010.

a předpisů, které podporují reformy v oblastech zaměstnanosti, vzdělávání a odborné přípravy. Jedná se především o Evropský sociální fond (ESF), ale rovněž o Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF), Fond pro rozvoj venkova (EARDF), program celoživotního učení a program Progress.

V souladu s návrhy uvedenými v Přezkumu rozpočtu[18] a v páté zprávě o soudržnosti[19] by se měl posílit zejména vliv nástrojů politiky soudržnosti, zvláště ESF, a to jejich zaměřením na čtyři priority: 1) soustředění finančních zdrojů na menší počet priorit, 2) posílení podmíněnosti a pobídek, jež by měly členské státy stimulovat k provedení institucionálních reforem ohlášeným v národních programech reforem, 3) zaměření se na výsledky prostřednictvím řady jasných a měřitelných cílů a ukazatelů, na nichž se shodne Komise a členské státy, a 4) uzavření smluv o investicích v zájmu rozvoje a partnerství mezi Komisí a členskými státy.

Součástí diskusí týkajících se přípravy příštího víceletého finančního rámce bude sice zásadní přezkum finančních nástrojů, avšak tyto čtyři základní priority by měly být vodítkem k tomu, jak již od nynějška posilovat přínos fondů EU a rozpočtu EU k Agendě pro nové dovednosti a pracovní místa.

Vyzýváme členské státy, aby opatření ESF a dalších fondů zaměřily na klíčové strukturální reformy a na posílení strukturální podmíněnosti, a přispěly tak ke klíčovým akcím a opatřením, jež jsou v této agendě navrženy, a k záměrům a národním cílům strategie Evropa 2020. Zejména by se měly zaměřit na:

1. Flexikuritu: Programy ESF mohou podpořit vytváření lepších politik, jako jsou aktivní opatření trhu práce a celoživotní učení, nástrojů a institucí, včetně veřejných služeb zaměstnanosti. ESF může podpořit rovněž **sociální partnery**, a to v rámci partnerství pro reformu v oblasti zaměstnanosti. Přínos ESF k posílení správní kapacity může podpořit integrované přístupy v oblasti flexikurity; **7. rámcový program pro výzkum, technologický rozvoj a demonstrace** může napomoci přijímání rozhodnutí opírajících se o důkazy.

2. Zlepšování dovedností a jejich harmonizaci s potřebami trhu práce: ESF může investovat do předpovídání a rozvoje kvalifikací a kompetencí, podporovat reformu systémů vzdělávání a odborné přípravy v zájmu zvýšení jejich přínosu pro trh práce. Vzhledem k požadavkům na nové dovednosti lze rovněž financovat výměnu zkušeností a vytváření sítí mezi ústavy terciárního vzdělávání, výzkumnými středisky a podnikatelskou sférou. Z posílené podpory ESF a jiných fondů EU budou těžit rovněž pracovní místa spojená s ekologickým hospodářstvím, se zdravotnictvím a sociálními službami a rovněž s kompetencemi v oblasti IKT, vzhledem k významu tohoto odvětví v dnešním hospodářství a společnosti. ERDF podporuje investice do vzdělávacích infrastruktur. V neposlední řadě mohou ESF a jiné strukturální fondy jednat ve spolupráci s jinými nástroji, jako je **Evropský fond pro integraci státních příslušníků třetích zemí** (v zájmu lepšího zapojení migrantů na pracovní trh a také v zájmu boje proti diskriminaci) a **program celoživotního učení**.

3. Kvalitu práce a lepší pracovní podmínky: ESF může spolufinancovat plánování a šíření inovačních a produktivnějších forem organizace práce, včetně lepších opatření v oblasti zdraví a bezpečnosti při práci. S ohledem na snižování rozdílů mezi přístupem k ženám

[18] KOM(2010) 700, 19.10.2010.
[19] KOM(2010) 642, 9.11.2010.

a mužům může ESF podporovat opatření vedoucí ke sladění pracovního a rodinného života, k začleňování genderové problematiky do všech opatření a k potírání segregace na základě pohlaví na trhu práce.

4. Vytváření pracovních míst: ESF a jiné fondy EU mohou podporovat podnikání, zakládání podniků a samostatnou výdělečnou činnost. Chybějící spojnici mezi finančními trhy a drobným podnikáním může vytvořit finanční inženýrství. Společné akce na podporu mikrofinančních institucí v Evropě (**JASMINE**) financované z ESF a ERDF a nedávno založený **evropský nástroj mikrofinancování Progress** mohou pomoci jednotlivcům vymanit se z nezaměstnanosti a sociálního vyloučení založením vlastního podniku nebo zahájením samostatné výdělečné činnosti. Tato opatření doplňují další investice ESF určené těm nejzranitelnějším.

Finanční prostředky z ESF a dalších fondů EU mohou v neposlední řadě poskytnout specifickou a **cílenou podporu konkrétním skupinám ve všech prioritních oblastech agendy**; jde konkrétně o podporu, již některé členské státy poskytují **Romům** v oblastech, jako je poradenství, vzdělávání, odborná příprava a vedení k samostatné výdělečné činnosti.

ZÁVĚR

Třináct klíčových akcí a doprovodná a přípravná opatření navrhovaná v této „Agendě pro nové dovednosti a pracovní místa“ si vyžádá kombinaci různých nástrojů politik EU, včetně právních předpisů, koordinace politik, sociálního dialogu, financování a strategického partnerství. Agendu doplňují jiné iniciativy EU, jejichž cílem je řešit problémy konkrétních skupin osob, jako je například stěžejní iniciativa strategie Evropa 2020 s názvem Mládež v pohybu[20] a strategie pro rovnost žen a mužů (2010 až 2015)[21]. A co je ještě důležitější, mnoho oblastí politik této agendy, jako je vytváření pracovních míst, závisí na integrovaném přístupu strategie Evropa 2020 a jsou jeho součástí.

Pro úspěch agendy jsou zásadní realizace a účast. Při uplatňování flexikurity a dalších aspektů této stěžejní iniciativy hrají klíčovou úlohu zejména sociální partneři. Tyto kroky by se měly každoročně na úrovni EU analyzovat během trojstranného sociálního fóra. Abychom pomohli i lidem, pro něž je nesnadné uchytit se na trhu práce, bude třeba, aby na místní a regionální úrovni spolupracovali sociální partneři, veřejné služby zaměstnanosti, sociální služby, instituce vzdělávání a odborné přípravy a organizace občanské společnosti.

K agendě EU mohou značným způsobem přispět **fondy EU, zejména Evropský sociální fond**. Mohou rovněž urychlit a zintenzívnit podporu priorit unijních politik.

Komise zdůrazní rovněž mezinárodní rozměr této agendy. V důsledku krize nezbytně potřebujeme celkový konsenzus ohledně vyvážené koexistence hospodářských a finančních cílů a cílů v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí. Komise bude v současné době, kdy krizi pomalu překonáváme, podporovat spojování zdrojů na mezinárodní úrovni, ve vícestranných rámcích (Mezinárodní organizace práce, G20, OECD a OSN), v rámci stávajících struktur dvoustranné spolupráce se strategickými partnery (zejména s USA, Kanadou, Čínou, Indií, Japonskem, Jižní Afrikou, Ruskem a Brazílií) a v regionálních politických rámcích (ASEM a EU-Latinská Amerika).

---

[20] KOM(2010) 477, 15.9.2010.
[21] KOM(2010) 491, 21.9.2010.

V roce 2014 provede Komise revizi priorit agendy a přizpůsobí je novému víceletému finančnímu rámci. Do té doby bude podávat zprávy o pokroku v průzkumu ročního růstu v rámci strategie Evropa 2020.