

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru k „Politike zamestnanosti: Úloha EHSV po rozšírení EÚ a z pohľadu lisabonského procesu“

(2005/C 221/18)

Dňa 1. júla 2004 sa Európsky hospodársky a sociálny výbor podľa článku 29 odseku 2 rokovacieho poriadku rozhodol vypracovať stanovisko na tému: „Politika zamestnanosti: Úloha EHSV po rozšírení EÚ a z pohľadu Lisabonského procesu“.

Odborná sekcia pre zamestnanosť, sociálne veci a občianstvo poverená prípravnými prácami prijala svoje stanovisko dňa 20. januára 2005. Spravodajcom bol pán Greif.

Európsky hospodársky a sociálny výbor prijal na svojom 414. plenárnom zasadnutí, ktoré sa konalo v dňoch 9. a 10. februára 2005 (schôdza z 9. februára 2005), nasledovné stanovisko s počtom hlasov za: 138, proti: 1, zdržali sa hlasovania: 4.

1. Úvod

1.1 V marci 2000 naštartovala Európska rada v Lisabone ambicióznym reformným programom s ťažiadostivými cieľmi zameranými na rast a zamestnanosť. Zvýšenie konkurencieschopnosti hospodárstva založenom na vedomostiach a trvalý hospodársky rast s pozitívnym dopadom na zamestnanosť by mali byť spojené so zlepšením kvality práce a posilnením sociálnej súdržnosti. Program získal širokú podporu a vzbudil nádej, že jeho realizácia môže citelne priblížiť projekt rozšírenej Únie občanom Európy.

1.2 Vzhľadom na aktuálnu hospodársku situáciu však vzniká nebezpečenstvo, že ciele stanovené do roku 2010 nebudú splnené, čo by mohlo viesť k strate dôveryhodnosti celého procesu. Európsky hospodársky a sociálny výbor zastáva názor, že problém dôveryhodnosti môže byť vyriešený iba v tom prípade, ak budú môcť ľudia dôverovať tomu, že všetci zodpovední politici budú energicky a dôsledne presadzovať lisabonskú stratégiu a jej rovnocenné priority (zlepšenie konkurencieschopnosti, hospodársky rast vytvárajúci viaceré a lepšie pracovné miesta, posilnenie sociálnej súdržnosti a trvalý ekologický vývoj).

1.3 S presvedčením, že „Lisabon“ nie je žiadnou novou agendou, ale že si vyžaduje politiku, ktorá chce dosiahnuť stanovené ciele pomocou realizácie vhodných opatrení predovšetkým v členských štátoch, by EHSV chcel predložiť toto stanovisko z vlastnej iniciatívy ako doplnok k svojmu stanovisku „Zlepšenie realizácie lisabonskej stratégie“⁽¹⁾ a upozorniť tak na centrálné výzvy politiky zamestnanosti a zároveň predložiť odporúčania pre ďalšiu realizáciu procesu do roku 2010.

2. Lisabon – bilancia po polčase: Európa je veľmi vzdialená od cesty k väčšej a lepšej zamestnanosti

2.1 V lisabonskej stratégii sú rast konkurencieschopnosti a trvalý hospodársky rast vnímané ako podstatné nástroje, aby bolo v Európe možné vytvárať viac a lepších pracovných miest, aby boli systémy sociálneho zabezpečenia postavené na stabilnejších základoch a aby tým bola zabezpečená ochrana pred chudobou a vylúčením zo spoločnosti. EHSV považuje tento komplexný politický prístup za pozoruhodnú prednosť lisabonskej stratégie.

2.2 V oblasti politiky zamestnanosti by mali z Lisabonu prichádzať nové impulzy pre európsku stratégiu zamestnanosti, mal by byť posilnený prínos aktívnej politiky zamestnanosti v boji s chudobou a podporovaný podnikateľský sektor ako významný motor rastu a zamestnanosti a v rámci celej EÚ by mal byť zvýšený podiel zamestnaných osôb vychádzajúc z kvantitatívne stanovených cieľov.

— Celková zamestnanosť by sa tak mala do roku 2010 zvýšiť v celej EÚ priemerne zo 61 % na 70 % a zamestnanosť žien z 51 % na 60 %. Pre tento účel boli o rok neskôr v Štokholme stanovené čiastočné ciele (kvóta celkovej zamestnanosti vo výške 67 % a zamestnanosť žien vo výške 57 % do roku 2005). Okrem toho bol stanovený nový cieľ pre zvýšenie kvóty zamestnanosti 55- až 64-ročných osôb, ktorá má v roku 2010 dosiahnuť 50 %.

⁽¹⁾ Stanovisko EHSV na tému „Zlepšenie realizácie Lisabonskej stratégie“ (spravodajca: pán VEVEER, pomocní spravodajcovia: páni EHNMARK a SIMPSON) (Ú. v. EÚ C 120 z 20.5.2005).

- Jednotlivé členské štáty boli vyzvané, aby si na základe rozdielnych východiskových pozícií stanovili zodpovedajúce ambiciózne národné ciele. Takže aj krajiny, ktoré mali v roku 2000 kvótu zamestnanosti nad 70 % (ako Švédsko, Holandsko, Dánsko a Spojené kráľovstvo) alebo ktoré boli tesne pod touto hranicou (Rakúsko, Portugalsko a Fínsko), by mali prispieť príslušným podielom k lisabonským cieľom.

2.3 Lisabon ale nestanovil iba perspektívu „vyššieho podielu zamestnanosti“, ale aj dosiahnutia výkonnosti a konkurencieschopnosti predovšetkým pomocou podpory inovácií a lepšej kvality práce: investíciám do ľudského kapitálu, výskumu, technológiám a inováciám bola tak prisúdená rovnaká priorita ako orientácii na pracovný trh a politické štruktúry. Zodpovedajúco boli stanovené ďalšie kvantitatívne ciele, okrem iného zvýšenie investícií do ľudského kapitálu na osobu/podpora celoživotného vzdelávania (účasť 12,5 % všetkých dospelých v produktívnom veku na opatreniach ďalšieho vzdelávania, zníženie počtu 18- až 24-ročných bez stredoškolského alebo učňovského vzdelania na polovicu), zvýšenie financovania výskumu a vývoja na 3 % HDP (z toho dve tretiny investícií má pochádzať zo súkromného sektoru) alebo vybudovanie starostlivosti o deti (vytvorenie miest pre umiestnenie 33 % detí vo veku 0-3 roky a 90 % detí až do veku povinnej školskej dochádzky).

2.4 Napriek niektorým počiatočným úspechom je Európa v roku 2005 ešte veľmi vzdialená od cesty k ambicióznym cieľom. Európske hospodárstvo zažíva tretí rok po sebe veľmi nízky rast, ktorý leží zjavne pod potenciálnymi možnosťami. Hospodárske oživenie je celkovo pomalé a kvôli vysokým cenám ropy a masívnej globalnej nevyváženosti veľmi labilné. Bilancia po polčase preto musí trpezlivo konštatovať, že lisabonské ciele zamestnanosti nebudú v roku 2010 s pomerne veľkou istotou dosiahnuté.

2.5 Všetky tri diagramy 1-3 (pozri dole: uvedená najvyššia hodnota zodpovedá lisabonskému cieľu) ukazujú, aké je nepravdepodobné, že budú dosiahnuté ciele z Lisabonu v roku 2010.

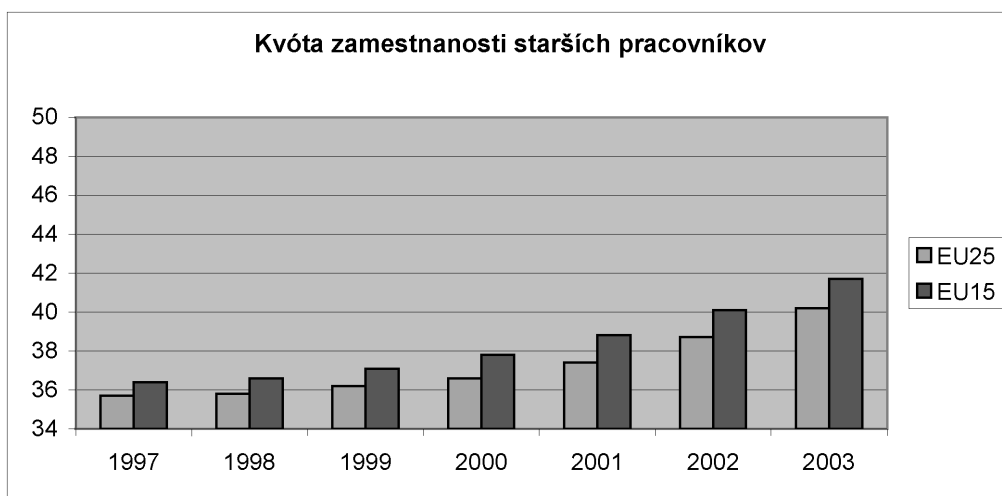
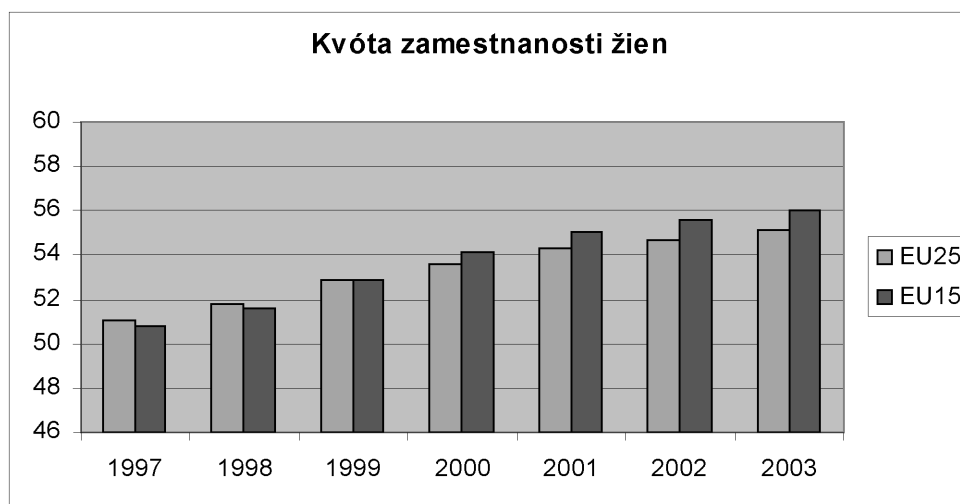
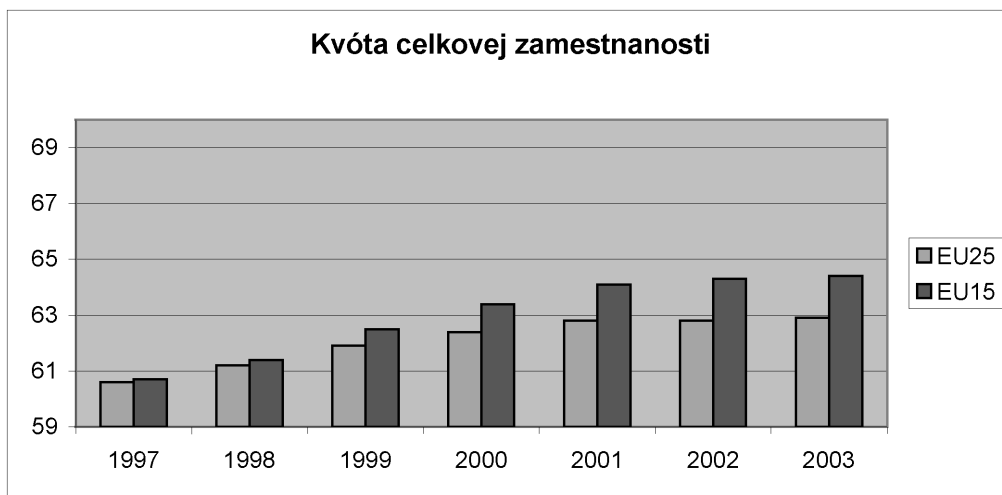
- Kvóta celkovej zamestnanosti ako aj kvóta zamestnanosti žien stúpali výrazne na konci deväťdesiatych rokov, keď európske hospodárstvo rástlo pomerne rýchlo. Oslabenie konjunktúry zapríčinené externými šokmi, ktoré makroekonomická politika kompenzovala len nedostatočne, prakticky zastavilo v roku 2001 vývoj kvóty celkovej zamestnanosti. Kvóta zamestnanosti žien stúpala ďalej o pol percenta ročne. Za predpokladu rýchleho rastu hospodárstva by bol tento cieľ – prinajmenšom pre EÚ-15 – do roku 2010 dosiahnuteľný.

- Najväčším problémom bude prekonať priepasť medzi súčasnou situáciou a stanoveným cieľom zamestnanosti pre starších pracovníkov, čo naznačujú hodnoty vyše 8 % pre EÚ-15 a necelých 10 % pre EÚ-25. ⁽²⁾ Miera prírastku napriek oslabeniu konjunktúry podľa všetkého však naznačuje, že opatrenia zamerané na zabránenie predčasného odchodu do dôchodku a na podporu aktívneho starnutia v rámci Lisabonskej stratégie zaznamenali určitý účinok. Tak napr. priemerný vek odchodu z trhu práce vzrástol zo 60,4 v roku 2001 na 60,8 v roku 2002. ⁽³⁾ Je ironické, že v prípade ďalších dvoch hlavných indikátorov zamestnanosti bol napriek tomu zaznamenaný rast v cieľovom koridore pred oznámením Lisabonskej stratégie, ale neskôr už nie. To zreteľne ukazuje, aké dôležité sú cyklické a makroekonomické faktory, ktoré však boli zanedbávané na úkor zameriavania sa na takzvané „štruktúrne“ opatrenia. Význam však majú oba prístupy.

⁽²⁾ Pozri k tomu stanovisko EHSV zo 16.12.2004: „Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Zvýšenie kvóty zamestnanosti starších pracovníkov a veku odchodu z trhu práce“ (Spravodajca: pán DANTIN) (Ú. v. EÚ C 157 z 28.6.2005).

⁽³⁾ Pozri oznámenie Komisie: „Zvýšenie kvóty zamestnanosti starších pracovníkov síl a veku odchodu do dôchodku“, KOM(2004) 146 v konečnom znení.

Diagramy 1 – 3: Vývoj lisabonských cieľov zamestnanosti (*)



(*) Údaje z Eurostatu sú toho času k dispozícii iba pre rok 2003. Vzhľadom na veľmi pomalý rast zamestnanosti budú čísla pre rok 2004 v najlepšom prípade nepatrne vyššie ako v roku 2003.

2.6 Pre dosiahnutie cieľovej hodnoty 70 % stanovenej v Lisabone by muselo byť do roku 2010 vytvorených asi 15 mil. nových pracovných miest v EÚ-15 a 22 mil. v EÚ-25, teda viac ako 3 mil. za rok, čo by zodpovedalo počtu novovytvorených pracovných miest v EÚ-15 v roku 2000, ktorý bol najlepším rokom v oblasti zamestnanosti za posledné desaťročie.

2.7 Rozšírenie EÚ prináša novú hospodársku dynamiku pre celú Európu, prejavuje sa ale aj na vývoji zamestnanosti. Ako je vidieť na grafoch, zaostávajú miery zamestnanosti v nových členských štátoch výrazne za hodnotami EÚ-15. No ešte ku koncu 90-tych rokov to tak nebolo, najmä v prípade žien. Na druhej strane je terajší vývoj hospodárstva v nových členských štátoch oveľa dynamickejší, s ročnými mierami rastu čiastočne výrazne nad 4 %. EÚ musí venovať zvláštnu pozornosť potrebám nových členských štátov pri tvorbe ich stratégie zamestnanosti, aby mohli tieto krajiny splniť ciele zamestnanosti celého Spoločenstva. Pritom musia byť napr. kritéria konvergencie vzhľadom na avizovaný vstup do Eurozóny také, aby nezabraňovali hospodárskemu rastu a rastu zamestnanosti, ale aby ho podporovali. EHSV o tom už podrobne rokovala v rámci spoločných poradných výborov so zástupcami organizovanej civilnej spoločnosti z prístupujúcich krajín.

3. Politika zamestnanosti musí byť viac ako štrukturálne reformy na trhoch práce

3.1 Dôvody načrtnutej slabej situácie zamestnanosti spočívajú do značnej miery nepochybne v hospodárskom vývoji. Lisabon predpokladal ročný reálny rast HDP v priemere o 3 %. Ale namiesto očakávaného rastu sa hospodárska situácia od roku 2000 rapídne zhoršila. V nasledujúcich rokoch boli dosiahnuté veľmi malé miery rastu: 1,7 % v roku 2001, 1 % 2002 a v roku 2003 dokonca iba 0,8 %.

3.2 V tomto kontexte je jasné, že ciele politiky zamestnanosti môžu byť dosiahnuté iba vtedy, ak sa podarí naštartovať trvalý konjunkturálny rast. Musia byť vytvorené zodpovedajúce rámcové podmienky, ktoré posilňujú externý i interný dopyt, aby sa zvýšil potenciál pre hospodársky rast a dosiahla plná zamestnanosť. EHSV poukázal v tejto súvislosti v poslednom čase viackrát na skutočnosť, že je pre tento účel potrebný „zdravý makroekonomický kontext“ na európskej úrovni. K tomu patrí predovšetkým makropolitika, ktorá prenecháva členským štátom v čase hospodárskej stagnácie priestor pre konjunkturálne-politické opatrenia v hospodárskej a finančnej politike a v čase hospodárskeho rastu vytvorí zodpovedajúci priestor.

— Výbor víta v tejto súvislosti reformné návrhy Komisie pre pakt stability a rastu ako krok správnym smerom, hlavne návrh, že posúdenie fiškálnych deficitov má byť závislé od národno-špecifických rámcových podmienok (napr. konjunktúra, zadlženosť, inflácia). Aj výraznejšie zapojenie členských štátov a národných parlamentov do realizácie konsolidácie rozpočtu zodpovedá silnejšej orientácii reformovaného paktu na rast. Okrem toho musí byť viac zohľadnená kvalita štátnych výdavkov, napríklad explicitným vyňatím strategických investícií pre rast a zamestnanosť z kalkulácie deficitu. ⁽⁵⁾ Rada po získaní súhlasu Komisie stanoví, ktoré investície sa vyhlásia za strategické investície v európskom záujme.

— Toto by malo byť podporované pragmaticky orientovanou peňažnou politikou, ktorá zohľadní celkové hospodárstvo, a tým aj účinky zamestnanosti v jej politike. EHSV už v tomto zmysle niekoľkokrát vyzval, aby sa vážne zauvažovalo o tom, ktoré opatrenia treba vykonať, aby ECB dosiahla cieľ stability „v širšom zmysle“, čo má na zreteli popri stabilite hodnoty peňazí aj stabilitu rastu, plnej zamestnanosti a systémov sociálnej súdržnosti. Toto by posilnilo dôveru investorov a spotrebiteľov.

⁽⁵⁾ Pozri aj stanovisko EHSV z vlastnej iniciatívy z 26.2.2004: „Rozpočtová politika a investície“ (spravodajkyňa: pani FLORIO) (Ú. v. 322, 25.2.2004 – ECO/105).

3.3 Za oslabenie rastu v posledných troch rokoch (po tom, čo bola v roku 2000 v EÚ-15 dosiahnutá miera rastu vo výške 3 %) boli zodpovedné predovšetkým makroekonomické dôvody, v menšej miere to boli štrukturálno-politické dôvody. Preto výbor už niekoľkonásobne dôrazne poukázal na to, aby základné črty európskej hospodárskej politiky pri odporúčaniach zodpovedali tejto skutočnosti. ⁽⁶⁾ Musí prísť k citeľnému oživeniu veľkých komponentov dopytu, teda spotreby a investícií (tak súkromných, ako aj verejných), aby bola vykompenzovaná slabá kúpna sila v Európe. Európa – s pozitívnou obchodnou bilanciou a stúpajúcim exportom – je v každom prípade konkurencieschopná. Čo ale naproti tomu stagnuje, je vnútorný dopyt. Štrukturálne reformy sú úspešné iba v priaznivejšom makroekonomickom prostredí. Mzdy by nemali byť vnímané iba ako nákladový faktor na strane ponuky, ale mzdy výrazne určujú aj stranu dopytu, a tým aj trhové perspektívy podnikateľských subjektov, najmä malých a stredných podnikov, ktoré sú viazané na lokalitu. Na príklade Nemecka vidno, že výrazná zdržanlivosť v oblasti miezd vedie síce k posilneniu strany ponuky, ale zároveň oslabením dopytu zabraňuje oživeniu konjunktúry. Hoci pri mzdových rokovaníach pôsobí niekoľko rozhodujúcich faktorov, je potrebné konštatovať, že orientácia reálneho rastu miezd na daný národný celohospodársky nárast produktivity zaručuje na jednej strane dostatočný vývoj dopytu a na druhej strane prináša orientáciu Európskej centrálnej banky na stabilitu. Toto hospodársko-politické nasmerovanie môže viesť ku trvalému hospodárskemu rastu Európy orientovanému na stabilitu.

3.4 V posledných rokoch dominovalo v európskych politických odporúčaniach stanovisko, že štrukturálne faktory (ako napr. mzdová politika sociálnych partnerov, rigidná regulácia trhu práce, príliš krátky pracovný čas, chýbajúca mobilita a flexibilita pracovníkov) sú problémom európskeho trhu práce. Práve preto bolo ťažisko politiky zamestnanosti vo väčšine členských štátov v posledných rokoch presunuté na tieto problémy. Podpora schopnosti zamestnať sa a odstránenie deficitov v kvalifikácii ako aj integrácia znevýhodnených skupín do trhu práce sa naproti tomu dostali značne do úzadia.

3.5 EHSV v tejto súvislosti už častejšie poukazoval na to, že krátenie sociálnych dávok a príjmu pracovníkov ako aj nedostatočné investície do ľudského kapitálu vedú k oslabeniu dopytu na domácom trhu, čo skôr zosťri hospodárske problémy a zhorší vývoj v oblasti produktivity práce. Okrem toho je táto jednostranná orientácia na ponuku v rozpore s celkovými cieľmi Lisabonu, obzvlášť pri náraste produktivity a kvality zamestnanosti. V každom prípade platí: politika trhu práce, ktorá kladie malý dôraz na ďalšie vzdelávanie a núti kvalifikovaných nezamestnaných prijať nižšie kvalifikovanú prácu, bude mať negatívny účinok na produktivitu práce. EHSV zastáva názor, že iba súčasný rast zamestnanosti a produktivity práce – ako to najnovšie požaduje aj Komisia – predstavuje primeranú stratégiu. Samozrejme, že vzniknú aj nízko kvalifikované pracovné miesta. Tu je potrebné dbať na dodržanie pracovnoprávných a sociálnych právnych predpisov.

3.6 V európskej diskusii o zamestnanosti je dnes v stredobode pozornosti nutnosť zvýšenia kvót zamestnanosti. Strategickým cieľom Lisabonu je podpora zamestnanosti ako najlepšej prevencie proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu. To implikuje stratégiu „zlepšovania kvality práce“, a nie tvorby pracovných miest za každú cenu. V tomto zmysle musí byť európska cesta k plnej zamestnanosti spojená s primeranými mzdami, sociálnou istotou a vysokým pracovnoprávnym štandardom. EHSV vyzýva, aby pri ďalšom plnení Lisabonskej stratégie bola venovaná zvýšená pozornosť kvalite práce, najmä v súvislosti s plnením štrukturálnych reformných opatrení.

3.7 EHSV týmto v žiadnom prípade nechce povedať, že reformy trhu práce alebo reformy v iných oblastiach nie sú relevantné pri tvorbe zamestnanosti. Výbor je však presvedčený, že pri plnení cieľa tvorby viac a lepších pracovných príležitostí ide v momentálnej situácii o naštartovanie hospodárstva a podporu inteligentného dizajnu štrukturálnych reforiem. Iba tak môže byť zvýšený účinok a akceptovanie reforiem. Makropolitika a štrukturálne reformy by sa mali navzájom dopĺňať, nie nahrádzať.

⁽⁶⁾ Pozri o.i. stanovisko EHSV z 11.12.2003 „Základné črty hospodárskej politiky 2003-2005“ (spravodajca: pán DELAPINA) (Ú. v. C 80, 30.3.2004).

4. Nové cesty politiky zamestnanosti: Inovačná schopnosť podnikov – Investície do práce – Vedomosti ako kľúčový zdroj

4.1 Inovačná schopnosť európskych podnikov je rozhodujúca pre hospodársku dynamiku. Bez nových a vylepšených produktov a služieb, bez dodatočného nárastu produktivity sa dostane Európa v oblasti hospodárstva a politiky zamestnanosti do nevýhody. Pokrok v produktivite znamená aj zmeny pracovného sveta, ktoré však neprinášajú vždy pozitívne saldo, resp. neprinášajú ho ihneď. Ale zrieknutie sa sociálnej a hospodárskej inovácie vedie s istotou k zostupnému trendu.. Dôsledky týchto zmien pre trh práce musia byť sprevádzané a kompenzované sociálnymi opatreniami.

4.2 Hospodársky rast a klíma vhodná pre investície sú podstatnými predpokladmi pre vytvorenie nových pracovných miest a udržanie jestvujúcej zamestnanosti, čo na spoločnom európskom trhu výraznou mierou vytvárajú nové podniky a potom malé a stredné podniky. (7) Malé a najmenšie firmy sú vysokou mierou zakorenené v lokálnom hospodárstve, preto osobitne profitujú zo stabilného a rastúceho domáceho dopytu. EHSV preto už niekoľkokrát upozornil na to, aby bol v otázkach zamestnanosti kladený dôraz aj na rozvoj podnikateľského ducha, politiku ďalšieho rozširovania podnikania a na podporu zakladania takýchto podnikov, ktoré vytvárajú inováciou dodatočnú zamestnanosť. (8) Veľmi často sú to práve MSP, ktoré sú obzvlášť inovatívne práve kvôli nutnosti presadiť sa na trhu. Je potrebné venovať veľkú pozornosť aj podpore najmenších podnikov. V tomto zmysle je dôležité umožniť podnikom úplné rozvinutie ich inovačného potenciálu, predovšetkým pomocou zlepšenia podmienok prístupu k financovaniu, zjednodušenia správno-technických podmienok pri vedení podniku ako aj zintenzívnenia kvalifikačných opatrení.

4.3 EHSV ďalej niekoľkokrát upozornil na to, že ľudia so svojimi vedomosťami a schopnosťami sú najvýznamnejším zdrojom inovácií a pokroku v spoločnosti založenej na vedomostiach (9). Európa musí nájsť cesty budovania svojho potenciálu na kvalifikovaných ľuďoch, vede, výskume a technológiách a jeho premeny na produkty a služby úspešne na trhu, a tým aj na zamestnanosť. To vyžaduje veľkú účasť všetkých skupín obyvateľstva na vzdelávaní, dobré odborné vzdelanie a zlepšený prechod z vyššieho vzdelania do pracovného sveta. Musí byť vytvorená taká spoločenská klíma, aby sa vzdelanie stalo samozrejmosťou a aby vyššie vzdelanie nebolo chápané ako privilegium. Aktuálne štúdie OECD znova zviditeľnili slabé stránky v systéme vzdelania a ďalšieho vzdelávania v mnohých členských štátoch. (10) Nedostatok akademických a odborných síl sa prejavil ako problémové miesto a je zároveň odzrkadlením prekážok v prístupe ku vzdelaniu. Existuje urgentná potreba konať vo veci vzdelania a ďalšieho vzdelávania. Kde ostávajú napr. príslušné investície zamerané

— na drastické zníženie miery študujúcich, ktorý štúdium nedokončia, resp. na zvýšenie miery vysokoškolských absolventov a na zaručenie možnosti celoživotného vzdelávania pre všetkých,

— na zlepšenie prechodu z vyššieho a univerzitného vzdelania do hospodárstva, najmä v oblasti MSP,

(7) Pozri stanovisko EHSV z 30.6.2004: „Návrh pre rozhodnutie Európskeho parlamentu a Rady na zmenu rozhodnutia 200/819/ES o viacročnom programe pre podniky a podnikateľské iniciatívy, najmä pre malé a stredné podniky (MSP)(2001-2005)“ (spravodajca: DIMITRIADIS) (Ú. v. C 302, 7.12.2004) ako aj stanovisko EHSV z 31.3.2004: „Oznámenie Komisie Rade, Parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Aktualizácia a zjednodušenie *acquis communautaire*“ (spravodajca: RETUREAU) (Ú. v. C 112, 30.4.2004) a stanovisko EHSV z vlastnej iniciatívy z 18.6.2004: „Úloha malých a najmenších firiem v hospodárskom živote a v európskej výrobnéj štruktúre“ (spravodajca: PEZZINI) (Ú. v. C 220, 16.9.2003).

(8) Pozri aj stanovisko EHSV z 24.9.2003: „Zelená kniha: Podnikateľský duch v Európe“ (spravodajca: BUTTERS) (Ú. v. C 10, 14.1.2004).

(9) Pozri k tomu prieskumné stanovisko EHSV z 28.10.2004: „Vzdelanie a produktivita“ (spravodajca: pán KORYFIDIS) (CESE 1435/2004).

(10) Pozri k tomu aktuálne PISA 2003: OECD Programme for International Assessment (PISA).

- na zabezpečenie kvalitatívne vysokej úrovne vzdelania a ďalšieho odborného vzdelávania ako podstatných preventívnych opatrení v politike zamestnanosti, ktorá umožní mladistvým podľa možností čo najjednoduchší nástup a zotrvanie na pracovnom trhu,

- na umožnenie poskytnutia jedného týždňa študijného voľna za rok, aby sa čo najväčšiemu počtu pracovníkov umožnila široká účasť na vzdelávaní?

4.4 EHSV v tejto súvislosti už niekoľkokrát poukázal na význam prevzatia všeobecnej zodpovednosti v oblasti vzdelania a ďalšieho vzdelávania a pritom konštatoval, že investície do kvalifikácie sa netýkajú iba štátneho rozpočtu, ale aj podnikov a jednotlivcov samotných, pretože celoživotné vzdelávanie je na prospech pracovníkov, podnikov a celej spoločnosti ⁽¹⁾. Odborné vzdelávanie a celoživotné vzdelávanie sa nesmú chápať izolovane, musia naopak predstavovať základné prvky v plánovaní kariéry pracovníkov. Nezávisle od veku alebo vzdelania by mala byť vytvorená dostatočná motivácia a možnosti pre účasť na opatreniach ďalšieho vzdelávania. Vývoj kompetencií a pripravenosti pre inovácie predpokladá aj na prevádzkovej úrovni príslušné investície do vzdelávania a ďalšieho vzdelávania ako aj rozvoj firemnej kultúry podporujúcej inovácie.

4.5 Dnes už nestačí, aby bol kreatívny a učentlivý len jednotlivec. Aj samotná firma musí byť učentlivá, tzn. musí preberať nové poznatky a premieňať ich produkty a služby schopné presadiť sa na trhu. Schopnosť inovácie je podstatným momentom konkurencieschopnosti. Pre zabezpečenie základne pre budúce inovácie musia byť veda a výskum považované na prioritné oblasti. Je veľmi dôležité čo najlepšie využiť a efektívne prepojiť potenciál vo výskumnom systéme verejného i súkromného sektoru. V tomto zmysle je veľmi významná podpora inovácií a výskumu a pritom zvýšenie výdajov na výskum a vývoj v súlade s lisabonským cieľom na 3 % HDP – pričom dve tretiny by mali prísť zo súkromného sektoru ⁽²⁾. Verejná podpora výskumu a vývoja by mala byť zintenzívnená na európskej a národnej úrovni, predovšetkým pre kľúčové technológie podporujúce rast, pre vybudovanie vedeckej základne a pre zvýšenie tzv. účinku páky na investície do výskumu a vývoja zo strany súkromného sektora. Členské štáty a Európska komisia by sa mali zároveň pokúsiť o využitie verejných zadávaní zákaziek pre nové produkty a služby, pri ktorých sa vo veľkej miere využíva výskum a vývoj.

4.6 Inovované formy práce a inovačný manažment sú ale aj témou pre malé a stredné podniky. Mnohé z nich vyvinuli špecifické postupy a riešenia a stali sa „globálnymi hráčmi“, iné potrebujú špeciálne inovačné poradenské ponuky, ktoré mieria popri inovačnom manažmente aj na vytvorenie pracovného prostredia podporujúceho vzdelávanie ako aj na špeciálne kvalifikačné predpoklady spolupracovníkov. Prepojenie a manažment vedomostí môžu pomôcť malým a stredným podnikom (MSP) pri otvorení nových potenciálov vzdelávania. ⁽³⁾ Táto kultúrna medzera musí byť zaplnená, aby MSP mohli viac profitovať zo základného výskumu. Aby boli inovatívne, potrebujú MSP okrem toho solídne základné financovanie a prístup k rizikovému kapitálu. Konkrétne to zároveň znamená, že smernice v rámci jednotného trhu budú preverené, príp. vylepšené vzhľadom na ich dopady na MSP (napr. smernice týkajúce sa liberalizácie finančných trhov alebo programu Basel II).

⁽¹⁾ Stanovisko EHSV z vlastnej iniciatívy z 26. februára 2004 na tému „Opatrenia politiky zamestnanosti“ (spravodajkyňa: pani HORNUNG-DRAUS, pomocný spravodajca: pán GREIF) (Ú. v. C 110, 30.4.2004).

⁽²⁾ Pozri k tomu stanovisko EHSV z 15.12.2004: „Oznámenie Komisie: Veda a technológia: Kľúč k budúcnosti Európy – Usmernenie pre budúcu politiku Európskej únie na podporu výskumu“ (spravodajca: pán WOLF) (Ú. v. EÚ C 157 z 28.6.2005).

⁽³⁾ Spoločná štúdia Cambridge University a Massachusetts Institute of Technology (USA) zistila, že asi 2/3 britských malých a stredných podnikov využívajú expertízy vysokých škôl, pričom v USA je to iba 1/3 MSP. Na druhej strane považuje iba 13 % britských MSP silné prepojenie univerzitného vzdelania za dôležité, pričom v USA je to 30 % MSP (pozri: Financial Times, Londýn, utorok 30. novembra 2004).

4.7. Vysoko produktívne priemyselné jadro je a ostane aj v EÚ základňou prosperujúceho hospodárstva. Priemysel a služby sú od seba navzájom závislé. Priestor pre inovácie znamená aj nasmerovanie výskumu a vývoja cielene na potreby spoločnosti založenej na vedomostiach a spoločnosti služieb, pričom využitie nových možností zamestnanosti si zaslúži osobitnú pozornosť vo všetkých oblastiach hospodárstva, nielen v tradičných odvetviach výrobného priemyslu. Lisabon požaduje popri podpore špičkových technológií aj zameranie na hospodárstvo služieb. Ako predpokladom je potrebné opätovne prehodnotiť služby vzťahujúce sa na spoločnosť, musí sa oslabiť tlak na verejné rozpočty a doceniť význam výkonných verejných správ pre rozvoj hospodárstva. Heslá ako vzdelanie, mobilita, individualizácia, požiadavky na demografický vývoj, na starostlivosť a zdravie, zosúladenie záujmov rodiny a profesie ako aj zmenené komunikačné zvyklosti a zvyklosti trávenia voľného času smerujú k dodatočnej a novej potrebe sociálnych, osobných, ale aj komerčných služieb. Veľmi často sú iba na začiatku profesionálneho vývoja. ⁽¹⁴⁾ EHSV v tejto súvislosti poukázal už niekoľkokrát na významnú úlohu sociálneho hospodárstva a tretieho sektora na inováciu a zamestnanosť. ⁽¹⁵⁾

4.8. Pri inováciach ide najskôr o ľudí, priestor pre kreativitu, kvalifikáciu, vedomosti, učiteľnosť a organizáciu práce. Kritické sú pritom samostatnosť, sebaurčenie a právo účasti. Z tohto pohľadu má prednostný význam vytvorenie nových pracovných vzťahov a štruktúr spoluúčasti. Stabilné priemyselné vzťahy podporujú inováciu. Kto sa teraz bude snažiť o obmedzovanie zastupovania záujmov a tvorby pracovných vzťahov a tým aj základných práv zamestnancov namiesto ich rozširovania, ten vytvorí nové brzdy inovácie. EHSV v tejto súvislosti poukazuje na to, že predložený návrh rámcovej smernice o službách na jednotnom trhu nesmie viesť k poklesu súčasných sociálnych, mzdových a bezpečnostných štandardov.

5. Zmena vyžaduje trvalo výkonný sociálny štát, aktívnu a preventívnu politiku pracovného trhu ako aj modernizáciu a zlepšenie sociálnych systémov

5.1 Kto chce nabráť odvalu pre inovácie a zmeny, potrebuje popri vlastnej iniciatíve aj podporu zo strany spoločnosti. Pripravenosť prijať riziko a sociálna istota idú ruka v ruke. Mnohí sú pritom odkázaní na spoločenské služby, ktoré umožňujú začať a presadzovať nové veci. Organizácia sociálnej súdržnosti ako podstatného znaku európskeho sociálneho modelu a inovácia patria dohromady. Sociálny štát musí mať samozrejme neustále na zreteli nové požiadavky. EHSV je v tejto súvislosti presvedčený, že lisabonské ciele zamestnanosti budú dosiahnuté iba vtedy, keď bude sociálna politika posilnená ako pole pôsobnosti a bude naďalej pokračovať politika minimálnych sociálnych predpisov pre vyrovnanie pracovných a životných podmienok v Európe. Toto je v rozšírenej únii obzvlášť dôležité, pretože sa zväčšuje rozdiel medzi prosperujúcimi a menej prosperujúcimi časťami EÚ.

5.2 Aby sa zredukovalo riziko konkurencie vzhľadom na sociálne štandardy, je preto potrebné lepšie uplatňovať a ďalej rozvinúť existujúce pravidlá sociálneho zákonodarstva EÚ v oblastiach pracovných podmienok, ochrany práce a zdravia, práv zamestnancov, zrovnoprávnenia pohlaví a ochrany práv jednotlivca. To platí aj pre otázky pracovného času.

⁽¹⁴⁾ Pozri správu prednostnej skupiny o budúcnosti sociálnej politiky v rozšírenej Európskej únii z mája 2004.

⁽¹⁵⁾ Pozri aj stanovisko EHSV z 10.12.2003 o „Správe Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Kontrola sociálnej agendy po polčase“ (SOC 148 – spravodajca: pán JAHIER – Ú. v. C 80, 30.3.2004), stanovisko EHSV z vlastnej iniciatívy z 12.9.2001 na tému „Súkromné sociálne služby bez účelu tvorby zisku v kontexte zabezpečenia sociálnej starostlivosti v Európe“ (SOC 67 – spravodajca: pán BLOCH-LAINÉ - Ú. v. C 311, 7.11.2001) ako aj stanovisko EHSV z 2.3.2000 na tému „Sociálne hospodárstvo a vnútorný trh“ (INT 29 – spravodajca: pán OLSSON – Ú. v. C 155, 29.5.2001).

5.3 EHSV už viackrát spomenul – napr. vo svojom stanovisku „Opatrenia politiky zamestnanosti“ pre oblasť tzv. *taskforce employment* – na potrebné a možné inovácie v nasledovných oblastiach ⁽¹⁶⁾:

- sociálne zabezpečenie na širšej základni – zriadenie bariér proti chudobe,
- prispôsobivosť vyžaduje skutočnú rovnováhu medzi flexibilitou a istotou na trhu práce, nové formy organizácie práce vyžadujú nové formy zabezpečenia,
- podpora aktívnych a preventívnych opatrení v politike trhu práce, predovšetkým pre znevýhodnené skupiny na pracovnom trhu ako aj zlepšenie integrácie emigrantiek,
- integrácia mladistvých do trhu práce a boj proti nezamestnanosti mladistvých,
- ofenzíva vzdelávania – zlepšenie predškolského vzdelávania – celodenná starostlivosť vysokej kvality – tarifne zabezpečené ponuky pre celoživotné vzdelávanie,
- investície do organizácie práce podľa veku – využitie vedomostí a skúseností starších,
- zvýšiť zamestnanosť žien – zabezpečiť zosúladenie záujmov povolania a rodiny.

5.4 Výbor pritom kladie veľký dôraz okrem iného na nasledujúce vyjadrenia:

- Podpora aktívnych a preventívnych opatrení pre nezamestnaných a osoby nevykonávajúcich zárobkovú činnosť musí byť identifikovaná ako dôležitý cieľ, nástroje pracovného trhu musia byť dôsledne nasmerované na opätovné zapojenie nezamestnaných do prvého trhu práce.
- Predovšetkým mladiství musia byť dostatočne podporovaní, aby sa hladko integrovali do trhu práce. Okrem hospodárskeho rastu bude výrazne závisieť od kvality odborného vzdelania až po vysokoškolské vzdelanie, či ním bude zabezpečené kontinuálne zotrvanie a napredovanie mladých mužov a žien na trhu práce. Preto sú všetci aktéri na trhu práce vyzvaní preveriť svoj súčasný prínos a politiku najmä v boji proti nezamestnanosti mladistvých. ⁽¹⁷⁾
- Pre špecifické skupiny, ako sú osoby s telesným postihnutím alebo s nižšou kvalifikáciou, ktoré sú na trhu práce konfrontované s dodatočnými ťažkosťami, musia byť vytvorené potrebné predpoklady – predovšetkým v oblasti ďalšieho vzdelávania, ktoré uľahčujú prístup, zotrvanie a napredovanie na trhu práce.
- S ohľadom na prognózy poklesu podielu zárobkovo činného obyvateľstva v Európe môžu zohrať dôležitú úlohu pre zabezpečenie dostačujúceho potenciálu kvalifikovaných pracovných síl na trhu práce prisťahovalci, čo predpokladá aj zodpovedajúce opatrenia ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁶⁾ Stanovisko EHSV z vlastnej iniciatívy z 26.2.2004 na tému „Opatrenia politiky zamestnanosti“ (spravodajkyňa: pani HORNUNG-DRAUS, pomocný spravodajca: pán GREIF) (Ú.v. C 110, 30.4.2004).

⁽¹⁷⁾ Pozri aj: „Európska dohoda pre mládež“ (European Pact for Youth) uvedená Európskou Radou 5. novembra 2004 Francúzskom, Nemeckom, Španielskom a Švédskom, ktorá sa o.i. zamerala na nezamestnanosť mládeže a sociálne vylúčenie.

⁽¹⁸⁾ Stanovisko EHSV z 10.12.2003 o „Oznámení Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o prisťahovalectve, integrácii a zamestnanosti“ (spravodajca: pán PARIZA CASTAÑOS) (Ú. v. C 80, 30.3.2003).

- Aby bolo skutočne možné dosiahnuť podporu politiky aktívneho starnutia v súvislosti s poklesom a rastúcim priemerným vekom zárobkovo činného obyvateľstva skutočne, musia byť vytvorené hospodárske a politické rámcové podmienky, musia sa posilniť stimuly pre dlhšie biografie zamestnanosti a súčasne je potrebné uľahčiť firmám zamestnávať predovšetkým aj starších zamestnancov.

5.5 EHSV pritom podčiarkol o.i. aj potrebu urobiť viac pre zvýšenie kvóty zamestnanosti žien a odstrániť prekážky, ktoré zabraňujú ženám naďalej participovať na trhu práce, ako aj potrebu dôsledne riešiť disproporcie (ako napr. pri mzdách). So zreteľom na skutočnosť, že vyššia zamestnanosť žien závisí v rozhodujúcej miere od zosúladenia záujmov rodiny a povolania – a to v rovnakom rozsahu pre mužov, ako aj pre ženy – je potrebné dôsledne podporovať práve tento lisabonský cieľ. EHSV víta preto výzvy členským štátom, aby bolo na všetkých úrovniach – a teda aj zo strany verejných inštitúcií – zabezpečené potrebné množstvo a kvalita opatrovateľských miest pre deti a osoby vyžadujúce opateru (napr. starší príbuzní, chorí), ktoré budú prístupné v dostatočnom rozsahu pre širokú verejnosť. Členské štáty by sa mali snažiť o splnenie príslušných odporúčaní aktuálnych smerníc politiky zamestnanosti tým, že si vytýčia konkrétne ciele a vytvoria príslušné akčné plány na ich dosiahnutie.

5.6 Okrem toho treba pri realizácii lisabonskej stratégie v oblasti zamestnanosti a sociálnej inklúzie venovať pozornosť boju proti diskriminácii a presadzovaní rovnosti príležitostí vzhľadom na všetky sociálne vylúčené a znevýhodnené skupiny obyvateľstva. Členské štáty by mali byť v tejto súvislosti povzbudzované, aby postupovali vo svojich národných akčných plánoch podľa zodpovedajúcich opatrení na boj proti diskriminácii.

5.7 Odborná správa o budúcnosti sociálnej politiky prednedávnom konštatovala, že rozšírený názor, podľa ktorého sociálna pomoc oslabuje konkurencieschopnosť, hospodársky rast a vysokú úroveň zamestnanosti, je empirický neudržateľný. V krajinách ako Švédsko, Dánsko, Rakúsko, Luxembursko a Holandsko ide vysoká výkonnosť hospodárstva ruka v ruke s vysokou úrovňou sociálnej pomoci⁽¹⁹⁾. Tie krajiny, ktoré v konkurencieschopnosti zaujímajú popredné miesta, prispievajú relatívne vysokými investíciami do sociálnej politiky a systémov sociálnej pomoci a súčasne vykazujú vysokú kvótu zamestnanosti ako aj nízke kvóty chudoby po sociálnych presunoch. Dnes ide o vytvorenie vyváženého prepojenia modernizácie a zlepšenia systémov sociálnej pomoci tak, aby sa pri zachovaní ich funkcie sociálnej ochrany dali prispôbiť aktuálnym skutočnostiam (ako napr. demografickému vývoju). Zabezpečenie dlhodobej financovateľnosti musí v tomto zmysle zohľadňovať aj kritériá sociálnej primeranosti, všeobecnej prístupnosti a vysokej kvality služieb.

5.8 Vo väčšine európskych krajín prebieha financovanie sociálnej pomoci prevažne sociálnymi príspevkami zamestnancov a zamestnávateľov. Tieto príspevky štáti stúpili na takú úroveň, ktorá môže negatívne ovplyvniť tvorbu nových pracovných miest.

- EHSV súhlasí v tejto súvislosti s odporúčaniami vysoko postavenej skupiny o budúcnosti sociálnej politiky v rozšírenej únii rozšíriť základňu financovania systémov sociálneho zabezpečenia, aby mohol byť odľahčený faktor práce⁽²⁰⁾.

- Súčasne je potrebné urobiť opatrenia, aby sa zabránilo ohrozeniu daňového a odvodového systému. EHSV aj tu už poukázal na to, že dôležitým krokom v tomto smere by mohol byť jednotný vymeriavací základ pre podnikateľské dane platný v rámci celej EÚ. Pri daniach na mobilné faktory a aj pri daniach v oblasti ochrany životného prostredia by sa malo diskutovať o minimálnych daňových sadzbách.

⁽¹⁹⁾ Pozri aj: European Policy Centre (2004): Lisbon revised – Finding a new path to European Growth (citované v správe skupiny na vysokej úrovni o budúcnosti sociálnej politiky v rozšírenej Európskej únii z mája 2004, s. 42).

⁽²⁰⁾ Pozri správu odbornej skupiny na vysokej úrovni o budúcnosti sociálnej politiky v rozšírenej Európskej únii z mája 2004.

- EHSV už okrem toho niekoľkokrát vyzval členské štáty na zintenzívnenie snáh zmodernizovať a zlepšiť svoje systémy sociálnej ochrany, aby sa stali prijateľnejšie pre zamestnanosť. ⁽²¹⁾

5.9 Medzi lisabonské ciele patrí aj zvýšenie podielu zamestnanosti starších pracovníkov. Podľa Komisie by muselo byť vytvorených 7 mil. pracovných miest, aby bol dosiahnutý cieľ 50 %. EHSV už poukázal na to, že zvýšenie efektívneho veku opustenia trhu práce za dodržania adekvátnych hospodárskych a politických podmienok v rámci stratégie aktívneho starnutia pokladá zásadne za zmysluplný cieľ. Mnohé členské štáty sa snažili vo svojich dôchodkových reformách dosiahnuť ako centrálny ťažisko iba jednoduché zvýšenie zákonného veku odchodu do dôchodku, pričom bol odchod do predčasného starobného dôchodku celkovo obmedzený alebo úplne zrušený. Za týmto stojí domnienka, že všetko prednostne závisí od individuálnej vôle tých, ktorých sa to týka, a od chýbajúcich motivačných stimulov v rámci práva dôchodkového poistenia, prečo starší pracovníci neostávajú dlhšie v zamestnaní. Iným dôležitým aspektom sa nevenuje potrebná pozornosť. V tejto súvislosti sú členské štáty vyzývané, aby vytvorili stimuly, ktoré pracovníkom na jednej strane umožnia dobrovoľne oddialiť svoj odchod z pracovného života v rámci zákonného dôchodkového veku a ktoré zároveň podporia podniky pri vytváraní zodpovedajúcich pracovných miest a pracovných podmienok.

5.10 EHSV sa spolu s vysokopostavenými skupinami „Zamestnanosť“, „Budúcnosť sociálnej politiky v rozšírenej Únii“ a „Lisabonská stratégia pre rast a zamestnanosť“ zasadzuje o také prístupy – tak, ako ich uplatňujú jednotlivé členské štáty (Fínsko a Švédsko) – ktoré sa zameriavajú na kvalitu práce a ďalšie vzdelávanie. Aby sa totiž veková skupina 55- až 64-ročných mohla v roku 201 podieľať na produktívnom zamestnaní, musí existovať predovšetkým pracovný trh, ktorý umožní aj zamestnávanie starších pracovníkov, čo od všetkých zúčastnených vyžaduje aktívnu spoluúčasť, ku ktorej patrí aj zlepšovanie kvalifikácie. Pre tento účel sú potrebné investície do produktívneho ďalšieho vzdelávania a do prevencie v oblasti ochrany a podpory zdravia, aby bola udržaná práceschopnosť. Politika, ktorá by chcela zmeniť situáciu starších pracovníkov, prichádza neskoro, ak sa zameria len na skupinu 40- až 50-ročných. Z tohto dôvodu je personálny manažment, ktorý zohľadňuje vek pred začiatkom pracovnej činnosti takisto potrebný ako modely tvorby pracovných miest pre starších pracovníkov (predovšetkým adekvátne modely pracovného času, ktoré redukujú fyzické a psychické zaťaženie.) ⁽²²⁾

6. Politické odporúčanie EHSV

6.1 Obsahové prepojenie hospodársko-politickej koordinácie a koordinácie politiky zamestnanosti

- Od Lisabonu boli už podniknuté pozitívne snahy časovo zosynchronizovať koordináciu politiky zamestnanosti s príslušnou hospodárskou politikou. Problematický ostáva naďalej deficit pri obsahovom prepojení, pričom musí byť zaručené, aby smernice politiky zamestnanosti a hospodárskej politiky boli zosúladené a zlučiteľné na základe rovnocennosti.
- Efektívna koordinácia medzi účastníkmi (vlády, ECB, sociálni partneri) bude existovať iba vtedy, ak aj finančná a rozpočtová politika preberie zodpovednosť za rast a zamestnanosť a ak nájde prístup do základných črt hospodárskej politiky.

⁽²¹⁾ Stanovisko EHSV z 1.7.2004: „Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Modernizácia sociálnej ochrany pre viaceré a lepšie pracovné miesta – komplexný prístup prispievajúci k tomu, aby bola práca zaplatená“ (spravodajkyňa: pani St. HILL) (Ú. v. C 302, 7.12.2004).

⁽²²⁾ Pozri stanovisko EHSV z 16.12.2004: „Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov: Zvýšenie kvóty zamestnanosti starších pracovníkov a veku opustenia trhu práce“ (spravodajca: DANTIN) (Ú. v. EÚ C 157 z 28.6.2005).

- V tomto kontexte je potrebné lepšie presadzovať v praxi reformné návrhy Komisie, ktorými chce docieľať, aby pakt stability a rastu bol výraznejšie orientovaný na rast, ako to vyžadovala aj vysokopostavená odborná skupina pre lisabonskú stratégiu, okrem iného vzhľadom na vylúčenie strategických investícií na rast a zamestnanosť z výpočtu deficitu. Rada na základe návrhu Komisie stanoví, ktoré investície sa budú považovať za strategické investície v európskom záujme.

6.2 Lepšie zapojenie sociálnych partnerov a zvýšenie dôležitosti makroekonomického dialógu

- Toto musí prebiehať na národnej a európskej úrovni. Makroekonomický dialóg, ktorého význam v rámci reálnej politiky bol zvýšený, môže výrazne prispieť k lepšiemu systému správy („governance“) a za účasti sociálnych partnerov a pri zohľadnení ich stanoviska k celkovému úspechu procesu. Tento proces je jediným miestom, na ktorom sa stretnú všetci zodpovední aktéri z oblastí hospodárskej politiky a politiky zamestnanosti v otvorenom dialógu o tom, ako sa dá najlepšie dosiahnuť „mix politik“ podporujúci rast a zamestnanosť v EÚ.
- Na úrovni členských štátov je potrebné zabezpečiť primerané participovanie sociálnych partnerov pri zohľadnení ich plnej autonómnosti, najmä ak ide o štrukturálne reformy, kvalifikáciu a inováciu, ale aj participovanie na diskusiách a vo všetkých fázach realizácie európskej stratégie zamestnanosti (vypracovanie, realizovanie, hodnotenie národných akčných plánov) ⁽²³⁾.

6.3 Efektívna kooperácia príslušných formácií Rady

- Pre úspešnú realizáciu celkovej stratégie politiky zamestnanosti musí byť zintenzívnená spolupráca viacerých formácií Rady „relevantných pre Lisabon“. Obzvlášť potrebná je úzka spolupráca Rady ministrov hospodárstva a financií s ministrami pre hospodársku súťaž ako aj zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravotníctvo a ochranu spotrebiteľov.
- Takáto zlepšená koordinácia je potrebná najmä pri príprave jarného summitu: Lisabon je horizontálny proces a nesmie byť vložený iba do rúk Rady ministrov hospodárstva a financií.

6.4 Makropolitika a štrukturálne reformy sa musia navzájom dopĺňať

- V roku 2000 bola v EÚ-15 dosiahnutá miera rastu vo výške 3 %, na základe čoho možno konštatovať, že oslabenie rastu v posledných rokoch má predovšetkým makroekonomické príčiny, v menšej miere štrukturálno-politické príčiny. Túto skutočnosť by mali mať na zreteli základné črty európskej hospodárskej politiky pri ich odporúčaní.
- Musí prísť najmä ku citeľnému oživeniu komponentov dopytu, t.j. spotreby ako aj súkromných a verejných investícií, aby sa vykompenzovala slabá kúpna sila v Európe. Na tomto základe by inteligentný dizajn štrukturálnych reforiem, ktorý by neoslaboval dopyt na vnútornom trhu, dostal dôležité impulzy pri tvorbe zamestnanosti.
- V tomto zmysle je treba pripísať zvláštnu dôležitosť podpore schopnosti zamestnanosti, odstránenia kvalifikačných deficitov ako aj integrácii znevýhodnených skupín na trhu práce.

⁽²³⁾ Pozri Správu o iniciatívach sociálnych partnerov v členských štátoch pre implementáciu smerníc zamestnanosti, ETUC, UNICE, UEAPME, 2004.

- EÚ ako celok sa momentálne presadzuje v globálnej konkurencii s vyrovnanou obchodnou bilanciou, no zároveň vykazuje nedostatočnú mieru rastu. V globálnej konkurencii sa musí Európa spoľahnúť na svoje silné stránky. Nemôže konkurovať krajinám v Ázii a Afrike v otázke nízkych miezd. Namiesto toho sa musí naďalej zameriavať na široko vybudovanú inovačnú politiku a na produkciu kvalitného tovaru a poskytovania kvalitných služieb s vysokou pridanou hodnotou.
- Predpoklady pre pozitívne účinky voľného obchodu je režim výmenných kurzov, ktorý nespôsobí deformáciu cien obchodovateľných tovarov, spolu s delbou práce všetkých krajín zúčastňujúcich sa na obchode, ktoré umožňujú zvyšovanie miezd v závislosti od zvyšovania produktivity. Oba predpoklady nie sú momentálne splnené a mali by sa stať cieľom politikov zodpovedných za tieto oblasti v rámci EÚ.
- EHSV vyzýva, aby sa pri ďalšej realizácii lisabonskej stratégie venovala zvýšená pozornosť kvalite práce, najmä v súvislosti s presadzovaním štrukturálnych reformných opatrení.

6.5 Podpora úlohy MSP v oblasti zamestnanosti

- Sú to práve aj malé a stredné podniky, ktoré zabezpečujú rast hospodárstva a nové pracovné miesta na európskom jednotnom trhu. Preto je potrebné podporovať podnikateľského ducha a plne rozvinúť podnikateľský potenciál, predovšetkým zlepšením podmienok prístupu k financovaniu, zjednodušením správno-technických podmienok pri vedení podnikov ako aj zintenzívnením kvalifikačných opatrení. ⁽²⁴⁾
- Podpora by sa mala zamerať predovšetkým na tie podniky, ktoré zabezpečujú rast a zamestnanosť prostredníctvom inovácií. Toto je oveľa dôležitejšie, ako jednoduché zvyšovanie počtu podnikov.

6.6 Optimalizácia implementácie v členských štátoch

- V súlade so správou vysokopostavenej odbornej skupiny, ktorej predsedal Wim Kok, k lisabonskej stratégii z novembra 2004 je EHSV presvedčený, že členské štáty musia vynaložiť viac úsilia v záujme dosiahnutia lisabonských cieľov. Nedosiahnutie jednotlivých cieľov nemá momentálne skoro žiadny účinok na vnútroštátnu politiku jednotlivých krajín. Verejné „pranierovanie“ spĺňa svoju funkciu iba sčasti.
- Všeobecné ciele zamestnanosti sa musia premietnuť do zodpovedajúco ambiciózných národných cieľov, musia vytvoriť väčšiu transparentnosť a zabezpečiť širšiu národnú diskusiu o národnej správe plnenia lisabonských cieľov (resp. akčného plánu).
- „Benchmarking“ by mal byť utváraný tak, aby bola znázornená relatívna pozícia jednotlivých členských štátov a aby mohli byť vyvedené zmysluplné politické závery.
- Na základe špecifických východiskových hodnôt z roku 2000 musia niektoré členské štáty vyvinúť väčšie úsilie ako iné, aby dosiahli všeobecný cieľ zamestnanosti z Lisabonu. Tie, ktoré dosiahli hodnotu nad 70 % alebo o niečo menej, sa musia zapojiť rovnako ako štáty, ktoré túto hranicu ešte ani zďaleka nedosiahli. V tomto zmysle by sa malo prihliadať na komplexný vývoj zamestnanosti a nemali by sa len porovnávať jednotlivé podiely.

⁽²⁴⁾ Pozri aj stanoviská EHSV v poznámkach 7 a 8.

- Pre úspech procesu je dôležité podporiť skutočné národné reformné partnerstvá za predpokladu primeraného zapojenia sociálnych partnerov – ako k tomu vyzvala Európska rada v marci 2004 – a preniesť väčšiu zodpovednosť aj na národné parlamenty.

6.7 Výraznejšie zohľadnenie dimenzie rozšírenia

- EÚ by mala venovať zvláštnu pozornosť potrebám nových členských štátov pri tvorbe ich stratégie zamestnanosti, aby aj tieto krajiny mohli splniť celospoločenské ciele zamestnanosti.
- Zvláštnu pozornosť je potrebné venovať práve tu adekvátnemu a efektívnemu zapojeniu sociálnych partnerov vo všetkých fázach stratégie zamestnanosti.
- S ohľadom na možný vstup do Eurozóny musia byť kritériá konvergencie vytvorené tak, aby rast a zamestnanosť podporovali, a nie obmedzovali.

6.8 „Lisabonizácia rozpočtu EÚ“

- Dosiachnutie cieľov zamestnanosti EÚ si vyžaduje aj európske iniciatívy zamerané na rast, ktoré sa neobmedzujú iba na plnenie už dohodnutých projektov EIB. Sapirova správa z roku 2003 poskytla už niekoľko dôležitých podnetov v smere konjunkturálneho rozpočtu.
- Aj materiál o finančných perspektívach na obdobie rokov 2006-2013, ktorý pripravila Komisia, obsahuje zaujímavé návrhy, ako napríklad zriadenie fondu prispôsobenia rastu. Je potrebné ďalej rozvíjať tieto úvahy a urobiť všetko preto, aby z budúceho rozpočtu EÚ mohli vychádzať účinné európske iniciatívy zamerané na rast a zamestnanosť.
- Prítom je treba zabezpečiť, aby poskytnuté prostriedky boli predovšetkým v nových členských štátoch využité efektívnym spôsobom na dôslednú realizáciu lisabonských cieľov pre rast a zamestnanosť.

6.9 Intenzívnejší dialóg s civilnou spoločnosťou a úloha EHSV

- „Lisabon“ žije aj z toho, čo si ľudia v Európe o tejto iniciatíve myslia. EHSV je pripravený ponúknuť v rámci európskej politiky zamestnanosti svoje odborné znalosti a prispieť svojim podielom k sústredeniu odborného potenciálu a potrebnému sprostredkovaniu lisabonskej stratégie občanom Európy.
- V tejto súvislosti vníma EHSV lisabonský proces ako hlavnú prioritu svojej práce a považuje vhodné interné štruktúry za potrebné, aby bolo možné rozvíjať úzku spoluprácu s Komisiou a ostatnými orgánmi EÚ a nadviazať intenzívny operatívny kontakt s civilnou spoločnosťou na európskej úrovni a v členských štátoch.
- Vzhľadom na svoju odbornosť a reprezentatívnosť sa EHSV domnieva, že by mohol byť zaangažovaný do procesu vypracúvania analýz dosahu, ktoré má Komisia v úmysle systematizovať. Ako ukázali v súčasnosti prebiehajúce diskusie, je nevyhnutné, aby legislatívne návrhy odrážali pluralitu názorov a aby boli čo najpresnejšie a najobjektívnejšie zdôvodňované. Prioritné sprostredkovanie analýz dosahu Výboru a jeho možnosť vypracovať k nim komentáre predtým, ako sú predložené európskym inštitúciám by v zmysle Partnerstva pre európsku obnovu prispieval k širšej podpore a akceptácii európskych zákonodarných iniciatív.

Brusel 9. februára 2005

Predsedníčka

*Európskeho hospodárskeho a sociálneho
výboru*

Anne-Marie SIGMUND