



EURÓPSKA KOMISIA

V Štrasburgu, 23. 11. 2010
KOM(2010) 682 v konečnom znení

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

**Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta:
Európsky príspevok k plnej zamestnanosti**

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

Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta: Európsky príspevok k plnej zamestnanosti

ÚVOD

Európska únia si stanovila za cieľ, že do roku 2020 dosiahne 75 % zamestnanosť žien a mužov vo veku 20 až 64 rokov, čo predstavuje veľmi ambiciózny záväzok v záujme udržateľnosti európskeho sociálneho modelu, systémov sociálneho zabezpečenia, hospodárskeho rastu a verejných financií.

Preklopenie nedostatkov, ktoré nás delia od tohto cieľa, nebude jednoduché. Kríza priniesla pokles miery zamestnanosti na 69 % a miera nezamestnanosti sa zvýšila na 10 %. Ak v rokoch 2010 až 2011 dôjde k stabilizácii trhu práce, bude možné dosiahnuť 75 % mieru zamestnanosti do roku 2020 pod podmienkou, že sa priemerný ročný rast zamestnanosti bude pohybovať mierne nad úrovňou 1 %. Vzhľadom na znižujúcu sa mieru pôrodnosti začne počet obyvateľov EÚ v produktívnom (15 – 64) klesať už v roku 2012, a to i napriek neustálemu prílevu prisťahovalcov. Kvalifikovaná pracovná sila má zásadný význam pre rozvoj konkurencieschopného, udržateľného a inovatívneho hospodárstva v súlade s cieľmi stratégie Európa 2020. V čase rozpočtových obmedzení a nevídaných celosvetových konkurenčných tlakov sa musia prednostne rozvíjať politiky EÚ v oblasti zamestnanosti a zručností, ktoré pomáhajú pri prechode na „zelené“, inteligentné a inovatívne hospodárstvo.

EÚ môže úspešne zvládnuť všetky tieto výzvy a podstatne zvýšiť mieru zamestnanosti, najmä pokiaľ ide o ženy a mladých a starších pracovníkov, **avšak len vtedy, ak vykoná rozhodné kroky v štyroch kľúčových oblastiach:**

- **Po prvé je potrebné dosiahnuť lepšie fungovanie trhov práce.** Štrukturálna, chronicky vysoká miera nezamestnanosti predstavuje neprijateľnú stratu ľudského kapitálu: odrádza pracovníkov a vedie k predčasnému odchodu z trhu práce a k sociálnemu vylúčeniu. Politiky flexibilitaty sú najlepším nástrojom modernizácie trhov práce: musia sa zrevidovať a prispôbiť situácii po období krízy, aby sa zrýchlilo tempo reforiem, znížila roztrieštenosť trhu práce, podporila rodová rovnosť a aby sa príslušné prechody vyplatili.
- **Po druhé je potrebná kvalifikovanejšia pracovná sila,** ktorá by bola schopná prispievať k technologickej zmene s novými modelmi organizácie práce a prispôbiť sa jej. Toto predstavuje významnú výzvu, ak vezmeme do úvahy, ako rýchlo sa menia požiadavky na zručnosti, a keď zohľadníme pretrvávajúci nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami na trhu práce EÚ. Základom pre zvýšenie produktivity, konkurencieschopnosti, hospodárskeho rastu a v konečnom dôsledku aj zamestnanosti sú investície do systémov vzdelávania a odbornej prípravy, prognózovanie požadovaných zručností, služby zosúladzovania ponuky a dopytu po zručnostiach a poradenské služby v oblasti zamestnanosti. EÚ sa zaviazala zvýšiť úroveň vzdelávania prostredníctvom zníženia miery predčasného ukončenia školskej dochádzky na 10 % alebo menej a zvýšenia miery ukončenia vysokoškolského alebo rovnocenného stupňa vzdelávania na najmenej 40 % v roku 2020. Potenciál, ktorý v sebe skrýva mobilita v rámci EÚ a prílev

prist'ahovalcov z tretích krajín, nie je plne využitý ani dostatočne zameraný na naplnenie potrieb trhu práce, napriek tomu, že prist'ahovalci sa významne podieľajú na zamestnanosti a raste.

- **Po tretie sa vyžaduje vyššia kvalita pracovných miest a lepšie pracovné podmienky.** Medzi kvalitou pracovných miest a ich počtom nemožno robiť kompromisy: vysoká kvalita pracovných miest v EÚ súvisí s rovnako vysokou pracovnou produktivitou a účasťou na trhu práce. Aby bolo možné lepšie reagovať na požiadavky dnešných pracovných kariér, pre ktoré je charakteristická vyššia miera prechodov medzi intenzívnejšími a náročnejšími pracovnými miestami a nové formy organizácie práce, musíme dbať na pracovné podmienky a fyzické a duševné zdravie pracovníkov.
- **Po štvrté je nutné vytvoriť silnejšie politiky na podporu vytvárania pracovných miest a dopytu po pracovných silách.** Nestačí len zabezpečiť, aby ľudia zostali aktívni a nadobúdali zručnosti nevyhnutné na získanie pracovných miest, ale ozdravenie musí byť založené na raste, ktorý povedie k vytváraniu pracovných miest. Je potrebné zabezpečiť vhodné podmienky na vytváranie ďalších pracovných miest, a to aj v spoločnostiach, v ktorých nachádzajú uplatnenie vysoko odborné zručnosti a obchodné modely náročné na výskum a vývoj. Selektívne znižovanie nemzdových nákladov práce alebo dobre cieleňé dotácie na zamestnanosť môžu byť stimulom pre zamestnávateľov, aby prijímali zamestnancov z radov dlhodobo nezamestnaných osôb a iných pracovníkov ocitajúcich sa na okraji trhu práce. Pre zvýšenie miery nezamestnanosti majú tiež zásadný prínos politiky zamerané na využívanie kľúčových zdrojov tvorby pracovných miest a politiky na podporu podnikania a samostatnej zárobkovej činnosti.

Hlavnú zodpovednosť a nástroje na dosiahnutie týchto cieľov majú v súlade so zmluvou a zásadou subsidiarity **členské štáty**. Cieľ EÚ, ktorý spočíva v dosiahnutí 75 % miery zamestnanosti do roku 2020, bude možné naplniť len, ak všetci príslušní aktéri spoja svoje sily a nástroje. **Tento „Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta“ je ako súčasť stratégie Európa 2020 jednou z hlavných iniciatív, ktorá pomocou 13 kľúčových opatrení a sprievodných a prípravných opatrení stanovuje možný príspevok EÚ k tomuto spoločnému úsiliu.** Komisia tiež zabezpečí, aby ciele tohto programu prebrali aj krajiny, ktorých sa týka proces rozširovania EÚ a európska susedská politika.

PRIORITY PROGRAMU

1. NA CESTE K NOVÝM IMPULZOM PRE FLEXIISTOTU: ZNÍŽENIE SEGMENTÁCIE A PODPORA PRECHODOV

Získané skúsenosti: politiky flexiistoty nám pomohli ustáť krízu, ale zraniteľné skupiny boli zasiahnuté najt'ažšie

V decembri 2007 prijala Rada všeobecné zásady flexiistoty Európskej únie, vrátane jej štyroch zložiek, ktoré majú slúžiť ako prostriedok modernizácie trhov práce a podpory práce prostredníctvom nových foriem flexibility a istoty¹. S cieľom zvýšiť adaptabilitu, zamestnanosť a sociálnu súdržnosť boli členské štáty vyzvané k tomu, aby prijali svoje vlastné vnútroštátne opatrenia v oblasti flexiistoty a aby v spolupráci so sociálnymi partnermi

¹ Závery Rady „K spoločným zásadám flexiistoty“ z 5. a 6. decembra 2007 (doc.16201/07).

vypracovali stratégie reforiem svojich trhov práce. Od vtedy kríza vystavila stratégie vnútroštátnych reforiem a flexiistoty skúške a ponaučenia z posledných dvoch rokov sú rovnako povzbudením ako aj dôvodom na zamyslenie².

Na jednej strane sa zistilo, že politiky flexiistoty nám pomohli ustáť krízu. Mnoho členských štátov dočasne zaviedlo nový režim skráteného pracovného úväzku dotovaný z verejných zdrojov, alebo zvýšili jeho úroveň, rozsah uplatnenia a trvanie a spružnili jeho používanie. Zvýšením vnútornej flexibility členské štáty stlmili pokles rastu zamestnanosti, ku ktorému došlo v rokoch 2008 a 2009, a to v priemere o 0,7 percentuálnych bodov ročne. Pomohli tak spoločnostiam zabrániť strate špecializovaného ľudského kapitálu a výdavkom spojeným s najímaním nových zamestnancov a prispeli k zmierneniu dosahov na pracovníkov.

Podobne niekoľko členských štátov posilnilo systémy poistenia v nezamestnanosti (t. j. výšku dávok, ich trvanie a rozsah ich uplatnenia na nové skupiny). Zvýšil sa počet aktívnych opatrení trhu práce vrátane stimulov pre zakladanie podnikov, programov odbornej prípravy a pracovných stáží. Verejné služby zamestnanosti poskytli cielenejšiu pomoc pri hľadaní zamestnania osobitným skupinám, ako sú mladí ľudia, prisťahovalci, pracovníci s krátkodobými pracovnými zmluvami, čerstvo prepustení pracovníci a osoby, ktoré nepoberajú dávky. V niektorých krajinách zvýšili služby zamestnanosti počet svojich zamestnancov o 10 % alebo viac, aby mohli lepšie zvládať narastajúci počet uchádzačov o prácu.

Na druhej strane kríza odhalila naliehavú potrebu uskutočniť reformy trhu práce bez toho, aby došlo k zmenšeniu priestoru pre konsenzus a zníženiu dôvery medzi sociálnymi partnermi, čo je kľúčovým predpokladom pre úspech politik flexiistoty. Politiky zamerané na zníženie segmentácie sa ukázali ako neúčinné: mladí a dočasní pracovníci a prisťahovalci patrili k tým, ktorí boli najviac postihnutí recesiou. Miera nezamestnanosti u mladých ľudí (do 25 rokov) vzrástla od marca 2008 o 5,8 percentuálnych bodov a presiahla 20 %, pričom miera nezamestnanosti u dospelých (25 až 64 rokov) nevzrástla ani o polovicu toho, čo u mladých ľudí, a v súčasnosti dosahuje 8,3 %. V čase najväčšej recesie prišlo o prácu takmer štyrikrát viac pracovníkov s pracovnou zmluvou na určitú dobu než zamestnancov v trvalom pracovnom pomere. Nezamestnanosť prudko vzrástla aj v radoch prisťahovalcov.

Kríza taktiež poukázala na to, aké ťažké je vykonávať skutočne integrované politiky. Napríklad krátkodobé zamestnanecké úväzky neboli často dostatočne dopĺňané odbornou prípravou pre zamestnancov. Dokonca i v členských štátoch, ktoré ponúkali ďalšie stimuly na odbornú prípravu, využilo možnosť rekvalifikácie len málo potenciálnych príjemcov.

Nový impulz: posilnenie zložiek flexiistoty a vykonávanie

Spoločné zásady flexiistoty EÚ sú vyvážené a ucelené a aj dnes sú rovnako platné. Štyri zložky flexiistoty (flexibilné a spoľahlivé zmluvné dojednania, aktívne politiky trhu práce, celoživotné vzdelávanie a moderné systémy sociálneho zabezpečenia) sa musia posilniť, aby sa zabezpečilo, že krajiny sa vzhľadom na situáciu v pokrízovom období zamerajú na nákladovo najefektívnejšie reformy a zabezpečia väčšiu flexibilitu a istotu.

Vnútroštátne opatrenia v oblasti flexiistoty jednotlivých členských štátov možno posilniť a prispôbiť novej sociálno-ekonomickej situácii prostredníctvom novej rovnováhy v rámci každej zo štyroch zložiek flexiistoty a medzi nimi i v časovej súslednosti rôznych politik.

² Závery Rady „Flexiistota v období krízy“ z 8. júla 2009 (doc.10388/09).

Rovnako je potrebné posilniť inštitúcie trhu práce, aby sa zabezpečilo, že pracovníci budú ťažiť z prechodov medzi pracovnými miestami, povolaniami, odvetviami alebo zamestnaneckými stavmi. Aby pracovníci získali potrebnú istotu, ktorá im umožní prijať a náležite zvládnuť flexiistotu, je zásadne dôležité docieľiť to, aby sa takéto prechody vyplácali. Napokon vykonávaním a riadením zložiek flexiistoty sa musí zlepšiť koordinácia politik a zapojenie sociálnych partnerov a iných relevantných zainteresovaných strán.

1.1. Priority v oblasti posilnenia štyroch zložiek flexiistoty

V súlade so spoločnými zásadami flexiistoty EÚ a s cieľom posilniť reformu a modernizáciu trhu práce **navrhuje Komisia v spolupráci s členskými štátmi a sociálnymi partnermi nasledujúce kľúčové priority politiky, ktoré majú viesť k posilneniu štyroch zložiek flexiistoty:**

Flexibilné a spoľahlivé zmluvné dojednania:

- *Je potrebné sa zamerať na zníženie segmentácie trhu práce.* V súlade s vnútroštátnymi podmienkami možno sledovať rôzne prístupy, ako sú napríklad decentralizácia kolektívneho vyjednávania alebo revízia existujúcich zmluvných dojednaní. Kým v niektorých prípadoch môže byť vzhľadom na územné a odvetvové špecifiká potrebná širšia škála zmlúv, vo vysoko segmentovaných trhoch práce je jedným z možných prístupov hodných diskusie rozšírenie uplatňovania zmluvných dojednaní na dobu neurčitú s dostatočne dlhou skúšobnou dobou a postupným posilňovaním práv na ochranu zamestnania a nadobúdaním lepšieho prístupu k odbornej príprave, celoživotnému vzdelávaniu a profesijnému poradenstvu pre všetkých zamestnancov. To by viedlo k zmenšeniu rozdielov medzi pracovníkmi s pracovnými zmluvami na dobu určitú a pracovníkmi v trvalom pracovnom pomere.
- *V období hospodárskeho poklesu je potrebné klásť väčší dôraz na vnútornú flexibilitu.* Kým vnútorná ako aj vonkajšia flexibilita sú dôležité počas hospodárskeho cyklu, vnútorná flexibilita môže zamestnávateľom pomôcť prispôbiť pracovný vstup dočasnému poklesu dopytu a súčasne zachovať pracovné miesta, ktoré sú životaschopné z dlhodobého hľadiska. Zamestnávatelia sa tak vyhnú strate špecializovaných pracovníkov, čo sa prejaví ako výhoda, keď nastane ozdravenie. Jednou z foriem vnútornej flexibility môže byť prispôbenie organizácie práce alebo pracovného času (napr. skrátený pracovný úväzok). Flexibilita tiež mužom a ženám umožňuje zladit' pracovné a rodinné povinnosti, vďaka čomu sa zvyšuje podiel žien na formálnej ekonomike a na raste prostredníctvom platenej práce mimo domova. Bez ohľadu na význam vnútornej flexibility, vonkajšia flexibilita je aj naďalej zásadne dôležitá v prípade nevyhnutných štrukturálnych úprav s cieľom umožniť účinné prerozdelenie zdrojov.

Komplexné celoživotné vzdelávanie:

- *Je potrebné zlepšiť prístup k celoživotnému vzdelávaniu s cieľom pomôcť ľuďom nájsť si zamestnanie v odvetviach s vysokou pridanou hodnotou a v rozvíjajúcich sa povolaniach ako napr. v tých, ktoré vznikajú vďaka opatreniam zameraným na udržateľný rast, politike a právnym predpisom v oblasti rodovej rovnosti a v lekárskej a sociálnej starostlivosti (tzv. biele pracovné miesta).* Flexibilnejšie spôsoby vzdelávania môžu uľahčiť prechody medzi etapami práce a učenia, a to aj prostredníctvom modularizácie učebných programov. Tieto spôsoby by mali tiež umožniť schválenie neformálneho a informálneho vzdelávania a mali by byť založené na vzdelávacích výstupoch ako aj na zlúčení systémov vzdelávania a profesijného poradenstva.
- *Je potrebné prijať cieleň prístup pre zraniteľnejšie skupiny pracovníkov, najmä nízkokvalifikovaných pracovníkov, nezamestnaných osôb a starších pracovníkov, osôb s telesným alebo duševným postihnutím alebo menšinové skupiny ako prisťahovalci alebo Rómovia.* Verejné služby zamestnávania by mali poskytovať profesijné poradenstvo a dobre zacielené a prispôbené programy odbornej prípravy a pracovných sŕaží. V popredí osobitného záujmu by malo byť i) zvyšovanie úrovne zručností starších pracovníkov, ktorí sú obzvlášť zraniteľní v prípade hospodárskej reštrukturalizácie, ii) rekvalifikácia rodičov vracajúcich sa do zamestnania po období starostlivosti o nezaopatrované osoby a iii) rekvalifikácia robotníkov v záujme ich prechodu na „zelené“ pracovné miesta.
- *Je potrebné zvýšiť zapojenie zainteresovaných strán a sociálny dialóg, pokiaľ ide o implementáciu celoživotného vzdelávania.* Prostredníctvom partnerstiev medzi

verejnými službami, poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy a zamestnávateľmi na regionálnej a miestnej úrovni je možné účinne stanoviť vzdelávacie potreby, zlepšiť relevantnosť vzdelávania a odbornej prípravy a uľahčiť prístup jednotlivcov k ďalšiemu vzdelávaniu a odbornej príprave. Dialóg sociálnych partnerov je osobitne dôležitý, pokiaľ ide o systém účinného zdieľania nákladov, poskytovanie vzdelávania na pracovisku a podporu spolupráce medzi organizáciami verejného sektora a podnikmi.

- *Je potrebné stanoviť účinné stimuly a systémy zdieľania nákladov s cieľom zvýšiť verejné a súkromné investície do neustáleho zaskoľovania pracovníkov a zapojiť väčší počet pracovníkov do celoživotného vzdelávania. Takýmito opatreniami by mohli byť: systémy daňových úľav, programy vzdelávacích poukazov zacielených na osobitné skupiny a vzdelávacie účty alebo iné systémy, prostredníctvom ktorých môžu pracovníci akumulovať čas i finančné prostriedky. Kým tieto opatrenia musia byť v súlade s pravidlami EÚ o štátnej pomoci, členské štáty môžu využívať možnosti plynúce zo všeobecného nariadenia o skupinovej výnimke (ES) č. 800/2008.*

Aktívne politiky trhu práce

- *Je potrebné prispôbiť súbor aktívnych politik trhu práce a ich inštitucionálnu štruktúru s cieľom znížiť riziko dlhodobej nezamestnanosti. Členské štáty dosiahli v tejto zložke flexiistoty významný pokrok. Aj vďaka európskej stratégii zamestnanosti sú aktívne politiky trhu práce omnoho lepšie a silnejšie, než boli pred desaťročím. Viaceré aspekty je však nutné vylepšiť: individuálne pracovné poradenstvo, pomoc pri hľadaní pracovného miesta, opatrenia na zlepšovanie zručností a zamestnateľnosti. Nákladová efektívnosť aktívnych politik trhu práce a podmienenosť dávok v nezamestnanosti účasťou na týchto politikách sú ďalšími dvoma oblasťami, ktoré si aj naďalej vyžadujú pozornosť. Tieto opatrenia týkajúce sa ponuky pracovnej sily nemusia postačovať, ak sa tempo vytvárania pracovných miest spomalí. V takom prípade by mali byť doplnené opatreniami na strane dopytu po pracovnej sile ako napríklad nákladovo efektívne zacielené dotácie na nábor pracovníkov. Aby sa minimalizovalo zaťaženie verejných financií mali by sa tieto dotácie zamerať na čistú tvorbu pracovných miest a na pracovníkov, ktorí si ťažko zháňajú prácu, napr. nízkokvalifikovaní pracovníci a pracovníci s malými pracovnými skúsenosťami.*

Moderné systémy sociálneho zabezpečenia:

- *Systém dávok v nezamestnanosti je potrebné reformovať tak, aby sa ich výška a rozsah uplatnenia dali lepšie prispôbovať počas hospodárskeho cyklu (t. j. poskytovať viac zdrojov v zlom období a menej prostriedkov v dobrých časoch). To by posilnilo úlohu dávok ako automatických stabilizátorov tým, že v období poklesu by sa kládol dôraz na ochranu príjmu a potrebu stabilizácie než na stimuly na hľadanie zamestnania a v obdobiach hospodárskeho rozmachu by tomu bolo naopak. Vzhľadom na to, že trhy práce sa zotavujú, členské štáty by mali zvážiť zrušenie dočasného rozšírenia dávok a ďalšieho trvania poistenia v nezamestnanosti zavedeného počas recesie, aby sa predišlo negatívnym účinkom na stimuly na návrat do pracovného procesu. Preskúmanie výhod spojených s účasťou na pracovnom procese a dávok v nezamestnanosti, ktorého cieľom je zvýšiť finančné stimuly v prospech vstupu do pracovného procesu, by malo byť doplnené opatreniami na podporu záujmu o odborné vzdelávanie a iné aktivačné programy, pričom by sa malo zabezpečiť, aby dávky boli aj naďalej prostriedkom boja proti chudobe u osôb, ktoré nepracujú.*

- *Je potrebné rozšíriť rozsah uplatnenia dávok v prípade osôb, u ktorých je riziko nezamestnanosti najvyššie, ako napr. pracovníkov v pracovnom pomere na dobu určitú, mladých ľudí v prvom zamestnaní a samostatne zárobkovo činných osôb. To možno v prípade potreby dosiahnuť prostredníctvom rozšírenia rozsahu uplatnenia systému dávok v nezamestnanosti a posilnením iných oprávnení v rámci systému sociálneho zabezpečenia (rodičovská dovolenka a iné práva na zladenie pracovného a osobného života, práceneschopnosť, invalidné dôchodky atď.). Výška dávok v nezamestnanosti by mala byť pomerná k pracovnej kariére každého jednotlivca.*
- *Je potrebné preskúmať dôchodkový systém s cieľom zabezpečiť adekvátne a udržateľné dôchodky pre osoby, ktoré majú prerušované odvody na dôchodkové poistenie z dôvodu obdobia nezamestnanosti, choroby alebo opatrovateľských povinností či z dôvodu krátkodobých pracovných zmlúv. Dôchodkové reformy by mali ísť ruka v ruku s podporou prechodov starších ľudí v rámci trhu práce, najmä pokiaľ ide o prechod z nezamestnanosti späť do zamestnania.*

1.2. Priority, ktoré majú podporiť vykonávanie, monitorovanie a riadenie flexiistoty

Európski sociálni partneri podporili prijatie všeobecných zásad flexiistoty a zdôraznili dôležitosť prístupu založeného na kombinácii vnútornej a vonkajšej flexibility. V mnohých krajinách boli sociálni partneri zapojení do vykonávania a monitorovania vnútroštátnych prístupov v oblasti flexiistoty, je však potrebné posilniť konzultácie a dialóg: politiky flexiistoty budú úspešné len vtedy, ak sa sociálni partneri naplno zapoja do reforiem trhu práce.

Ako už bolo oznámené v „Akte o jednotnom trhu“³ a hlavnej iniciatíve „Priemyselná politika vo veku globalizácie“⁴, Komisia opätovne konzultuje s európskymi sociálnymi partnermi o vytvorení rámca EÚ pre reštrukturalizáciu s cieľom podporovať skôr vytváranie viac anticipatívnych stratégií než prijímanie čisto reaktívnych opatrení a zabezpečiť jeho úplné vykonávanie.

Anticipatívne stratégie umožňujú zohľadňovať potreby vznikajúce pri prechode na nízkouhlíkové hospodárstvo a v odvetviach so štrukturálnym prebytkom kapacít. Taktiež môžu pomôcť zabrániť sociálnemu konfliktu prostredníctvom dohodnutého riadenia reštrukturalizačných operácií napríklad tak, že zdokonalia odborné vzdelávanie a podporia hospodársku premenu. Jedným zo zásadných poznatkov uplynulých dvoch rokov je dôležitosť inštitúcií trhu práce. Služby zamestnanosti, predovšetkým verejné služby zamestnanosti, môžu pôsobiť ako agentúry prechodu v prípade, že posilnia svoje služby. Hoci v súčasnosti je ich hlavnou úlohou riešiť potreby nezamestnaných, môžu zohrávať aj komplexnejšiu úlohu ako poskytovatelia celoživotných služieb v oblasti hodnotenia zručností, vytvárania profilov, zabezpečovania odbornej prípravy, individuálneho profesijného poradenstva a poradenstva klientom (pracovníkom a zamestnávateľom) alebo prispôsobovania zručností uchádzačov o zamestnanie požiadavkám pracovných miest či poskytovania služieb zamestnávateľom a tiež môžu pomáhať riešiť problémy ľudí, ktorí sú najviac vzdialení od trhu práce. Služby zamestnanosti by tiež mali podporovať partnerstvá v rámci a medzi službami (službami zamestnanosti verejného, súkromného a tretieho sektora), poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy, mimovládnyimi organizáciami a inštitúciami sociálneho zabezpečenia.

³ KOM(2010) 608, 27. 10. 2010.

⁴ KOM(2010) 614, 28.10.2010.

Aby boli politiky flexiistoty funkčné, je potrebné systematicky a účinne monitorovať pokrok členských štátov. Od prijatia všeobecných zásad flexiistoty vytvoril Výbor pre zamestnanosť analytický rámec vrátane celého súboru ukazovateľov. Z tohto rámca bude vychádzať Komisia pri pravidelnom monitorovaní a hodnotení politik flexiistoty v celej EÚ.

Flexiistota – kľúčové opatrenia 1 až 3:

1. Nový impulz pre flexiistotu musí byť výsledkom spoločného prístupu európskych orgánov, členských štátov a sociálnych partnerov. Priority tejto hlavnej iniciatívy vychádzajú zo všeobecných zásad flexiistoty EÚ a stanovujú podmienky pre **komplexnú diskusiu o posilnení štyroch zložiek flexiistoty** (napr. zmluvné dojednania na neurčitú dobu alebo reforma systému dávok). O týchto prioritách by sa mohlo diskutovať začiatkom roku 2011 na **konferencii zainteresovaných strán o flexiistote**, ktorú usporiada Komisia v spolupráci s členskými štátmi, Európskym parlamentom a sociálnymi partnermi. Dohoda o flexiistote by ako kľúčový príspevok k cieľu, ktorý bol pre oblasť zamestnanosti stanovený v stratégii Európa 2020, mala byť skonsolidovaná v oznámení o novom impulze pre flexiistotu v prvej polovici roku 2012.

2. Nadobúdanie zručností a schopností v priebehu pracovného života má zásadný význam, a preto je potrebné vypracovať komplexné stratégie **pre celoživotné vzdelávanie, a najmä pre nový prístup k vzdelávaniu dospelých, ktoré budú založené na spoločných zásadách** ako zdieľaná zodpovednosť a partnerstvo, účinné mechanizmy financovania, flexibilné spôsoby vzdelávania, kvalitné počiatočné vzdelávanie a ciele ďalšie odborné vzdelávanie. Vzhľadom na pokrok dosiahnutý v rámci kodanského procesu predstaví Komisia v roku 2011 oznámenie o **vykonávaní stratégií celoživotného vzdelávania a rozvoja schopností, európsku strategickú príručku**, ktorá ustanoví rámec pre realizáciu celoživotného vzdelávania a obnovený **akčný plán vzdelávania dospelých**.

3. Aby podporila plné zapojenie sociálnych partnerov do Programu pre nové zručnosti a nové pracovné miesta na úrovni EÚ, navrhuje Komisia, aby sa od začiatku roka 2011 uskutočňovalo **tripartitné sociálne fórum**. Účastníci fóra by v predvečer tripartitnej sociálnej vrcholnej schôdzky, ktorá sa koná v rámci európskeho semestra pred jarným zasadáním Rady, diskutovali o vykonávaní programu a najmä politik flexiistoty.

Sprievodné a prípravné opatrenia:

S cieľom posilniť mechanizmy riadenia a vykonávania a podporiť členské štáty vykoná Komisia ako doplnujúce opatrenia k uvedeným kľúčovým opatreniam tieto kroky:

- V roku 2011 začne uplatňovať **komplexnú metodiku monitorovania** pokroku členských štátov pri vykonávaní zásad flexiistoty, a to na základe prác uskutočňovaných vo Výbore pre zamestnanosť.
- Do konca roku 2011 vytvorí **partnerstvo medzi službami zamestnanosti** verejného, súkromného a tretieho sektora, aby podporila strategický dialóg na úrovni EÚ a dosiahla to, že prechody budú rentabilné. Partnerstvo bude taktiež poskytovať finančné prostriedky v obmedzenej výške na projekty týkajúce sa výmeny osvedčených postupov, pričom šírenie ohodnotených a vyskúšaných osvedčených postupov sa zabezpečí pomocou nového webového nástroja.

- V roku 2011 otvorí **konzultácie s európskymi sociálnymi partnermi o európskom rámci pre reštrukturalizáciu.**

2. VYBAVENIE ĽUDÍ TÝMI SPRÁVNÝMI ZRUČNOSŤAMI PRE ZAMESTNANIE

Zosúladenie ponuky zručností s potrebami trhu práce zostáva aj naďalej výzvou

V roku 2008 oznámenie Komisie „Nové zručnosti pre nové pracovné miesta“, na ktoré nadviazali dva závery Rady a nezávislá správa odborníkov, stanovilo predvídanie potrieb trhu práce a požiadaviek na zručnosti a ich zosúladovanie ako najvyššiu prioritu pre EÚ⁵. V máji 2009 členské štáty odsúhlasili „Strategický rámec pre európsku spoluprácu v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy“, ktorý má byť zameraný na celoživotné vzdelávanie a rozvoj zručností občanov v každom veku.

Kríza zdôraznila význam tejto výzvy: zrýchlila tempo hospodárskej reštrukturalizácie, v dôsledku ktorej je mnoho pracovníkov z upadajúcich odvetví nezamestnaných, pretože nemajú zručnosti požadované rozvíjajúcimi sa odvetviami. Teraz v čase, keď sa objavujú prvé znaky ozdravovania hospodárstva, je ťažké nájsť vysokokvalifikovanú pracovnú silu.

Aj v rámci dlhodobých vyhládok sa zdôrazňuje dôležitosť zručností. Očakáva sa, že do roku 2020 sa počet pracovných miest vyžadujúcich si vysokokvalifikovaných ľudí v EÚ zvýši o 16 miliónov, kým počet pracovných miest pre nízkokvalifikovaných pracovníkov klesne o približne 12 miliónov. Až príliš veľa ľudí nemá kvalifikáciu potrebnú na to, aby uspeli na trhu práce. Dospeli s nízkou úrovňou dosiahnutého vzdelania majú až sedemnásobne nižšiu šancu pokračovať vo vzdelávaní a odbornej príprave než tí, ktorí majú vyšší stupeň ukončenia vzdelania, a v dôsledku toho čelia narastajúcim ťažkostiam pri prispôbovaní sa novým a rozvíjajúcim sa potrebám v oblasti zručností.

Vážny nedostatok kvalifikovaných odborníkov, ako aj nedostatky v oblasti riadiacich a technických zručností a zručností špecifických pre určité zamestnania bránia Európe v dosahovaní cieľov zameraných na udržateľný rast. To isté platí o nedostatkoch v oblastiach so zásadným významom pre inovácie, ako sú veda, technológia, inžinierstvo a matematika. V automobilovom priemysle a lodnom staviteľstve si napríklad dopyt po hybridných dopravných prostriedkoch a zahraničných (offshore) investíciách do udržateľnej energie už vyžaduje mnohé iné zručnosti než tie, ktorými pracovníci v týchto odvetviach disponujú. V skutočnosti je potrebné vynaložiť významné investície do „zelených“ zručností, aby Európa dosiahla svoje ambície disponovať do roku 2020 3 miliónmi pracovníkov v „zelených“ zamestnaniach. Do roku 2015 nám bude chýbať od 384 000 do 700 000 odborníkov v oblasti IKT, čo ohrozí nielen samotné odvetvie ale aj rozširovanie IKT vo všetkých ostatných odvetviach hospodárstva. Okrem toho viac ako 30 % Európanov len zriedka používa internet alebo ho nikdy nepoužilo, čo významne znižuje ich šance na zamestnanie, keďže väčšina pracovných miest si už vyžaduje elektronické zručnosti⁶. Do roku 2020 bude v zdravotníckom odvetví chýbať okolo 1 milióna odborníkov a dokonca 2 milióny, ak berieme do úvahy aj pomocných zdravotníckych pracovníkov, čo predstavuje 15 % starostlivosti potrebnej v EÚ. Navyše na naplnenie našich ambícií stať sa Úniou inovácií potrebujeme 1 milión výskumníkov.

⁵ KOM(2008) 868, 16. 12. 2008. Závery Rady z 9.3.2009 a 7.6.2010. „Nové zručnosti pre nové pracovné miesta: súčasné kroky“, správa skupiny odborníkov, február 2010.

⁶ Pozri definíciu v KOM(2007), 496, 7.9.2007.

Nesúlady medzi potrebami zručností a ich ponukou má taktiež geografický aspekt: na jednej strane v oblastiach zaznamenávajúcich vysoký rast chýbajú zručnosti a vyskytujú sa kritické nedostatky, kým v iných oblastiach pretrváva vysoká nezamestnanosť. Mobilita v rámci EÚ je však aj naďalej veľmi nízka. V roku 2009 len 2,4 % obyvateľstva EÚ žilo v inom než vlastnom členskom štáte. Hospodárske prisťahovalctvo tiež nadobúda strategický význam pri dopĺňaní chýbajúcich zručností. Občania krajín, ktoré nie sú členmi EÚ, predstavujú takmer 20 miliónov, resp. 4 % celkového obyvateľstva krajín EÚ- 27. Bez čistého prisťahovalctva by počet obyvateľov v produktívnom veku klesol o 12 % do roku 2030 a o 33 % do roku 2060 v porovnaní so stavom v roku 2009. Pracovníci z radov prisťahovalcov však príliš často vykonávajú nízkokvalifikované práce, čo poukazuje na potrebu lepšieho riadenia potenciálu a zručností týchto pracovníkov.

Posilnenie schopnosti Únie predvídať potreby trhu práce a požiadavky na zručnosti a zosúladať ich

Vplyv krízy a pretrvávajúca vysoká miera nezamestnanosti zvýšili potrebu lepšie porozumieť tomu, aké zručnosti budú v EÚ v budúcnosti pravdepodobne chýbať. Poznatky získané v rámci rôznych opatrení v roku 2008 je potrebné skonsolidovať prostredníctvom systematickej revízie požiadaviek na zručnosti v EÚ. Opatrenia členských štátov na zvýšenie úrovne zručností musia byť doplnené činnosťou EÚ, ktorá bude klásať veľký dôraz na geografickú mobilitu, ktorá má slúžiť ako adaptačný mechanizmus na uvoľnenie regionálnych uzlov nezamestnanosti a reagovať na potreby trhu práce. Komisia bude aj naďalej podporovať zriaďovanie rád pre odvetvové zručnosti na európskej úrovni, ak iniciatíva príde od zainteresovaných strán ako sociálni partneri alebo príslušné monitorovacie strediská. Podobne Komisia v súlade so štokholmským programom⁷, a to najmä pokiaľ ide o rozvoj právnych predpisov EÚ o legálnom prisťahovalctve, prijme opatrenia na efektívnejšie využívanie potenciálu prisťahovalcov, ktorí sa už nachádzajú v EÚ. Tieto opatrenia sa vykonávajú v piatich kľúčových oblastiach:

2.1. Vybudovanie informačnej základne pre trh práce a riadenie zručností

Väčšina členských štátov buduje svoju informačnú základňu pre trh práce týkajúcu sa súčasných a budúcich požiadaviek na zručnosti prostredníctvom takých subjektov ako monitorovacie strediská, ktoré spájajú aktérov pôsobiacich na trhu práce a poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy. Tieto analýzy pomáhajú pri tvorbe kvalifikačných noriem a prispôsobovaní systémov odbornej prípravy potrebám trhu práce.

Stále však existuje priestor na ďalší rozvoj výhľadových nástrojov trhu práce, ktoré už existujú na úrovni jednotlivých členských štátov, na regionálnej a odvetvovej úrovni a na úrovni EÚ, a na šírenie ich výsledkov v záujme adekvátnejšieho riešenia nedostatkov v zručnostiach. Komisia uľahčí spoluprácu medzi subjektmi v členských štátoch zapojenými do riadenia zručností (predvídanie potrebných zručností a reakcieschopnosť systémov vzdelávania a odbornej prípravy) s cieľom podporovať výmenu informácií a lepšie využívanie informačnej činnosti v rámci trhu práce, pokiaľ ide o politiky v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy.

⁷ KOM(2010) 171, 20. 4. 2010.

2.2. Zabezpečenie správnej kombinácie zručností

Všetci občania EÚ by bez ohľadu na vek, pohlavie, sociálno-ekonomické pomery, etnickú príslušnosť alebo zdravotné postihnutie mali mať možnosť nadobudnúť a rozvíjať súbor poznatkov, zručností a spôsobilostí, ktoré potrebujú, aby uspeli na trhu práce.

Na tento účel musia systémy vzdelávania a odbornej prípravy poskytovať správnu kombináciu zručností vrátane digitálnych a kľúčových prierezových spôsobilostí, mediálnej gramotnosti a komunikačných schopností v cudzom jazyku. Takisto musia zabezpečiť, aby mladí ľudia, ktorí ukončili stredoškolské alebo vysokoškolské vzdelanie, mali zručnosti a kompetencie potrebné na rýchly a úspešný prechod do zamestnania. Boj proti predčasnému ukončeniu školskej dochádzky a nízkej úrovni vzdelania v oblasti základných zručností ako gramotnosť, počítanie, veda, a to aj u dospelých osôb, je nevyhnutnou podmienkou pre začlenenie, zamestnanosť a rast. Pokiaľ ide o odbornú prípravu, počet dospelých zapojených do celoživotného vzdelávania musí dosiahnuť referenčný cieľ 15 %⁸.

Značný pokrok sa dosiahol v prispôbení školských osnov, kde boli zavedené reformy v súlade s Európskym rámcom pre kľúčové kompetencie v oblasti celoživotného vzdelávania, a v používaní preukazu Europass. Členské štáty by však mali zrýchliť tempo reforiem a zaviesť národné kvalifikačné rámce založené na vzdelávacích výstupoch, ako sa uvádza v odporúčaní o Európskom kvalifikačnom rámci. Podobne kodanský proces by mal ďalej pomôcť zvyšovať atraktivnosť odborného vzdelávania a prípravy.

Vzhľadom na prierezovú úlohu digitálnych spôsobilostí v celom hospodárstve, je Digitálny program pre Európu dôležitým katalyzátorom, ktorý môže pomôcť zabezpečiť vhodné digitálne spôsobilosti pre pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie, pričom snahy sa zamerajú na podporu základnej digitálnej gramotnosti u tých osôb, ktoré majú najnižšiu spôsobilosť v danej oblasti ako napr. staršie osoby, osoby s nižším vzdelaním alebo zamestnanci malých a stredných podnikov (MSP), a tiež na podporu špecializovaných a pokročilých IKT spôsobilostí u tých osôb, ktoré majú špecifický pracovný profil ako napr. odborníci v oblasti IKT.

2.3. Prispôsobovanie zručností ľudí pracovným príležitostiam a využívanie potenciálnych pracovných miest v Európe

Rovnako dôležité ako zabezpečiť vhodnú kombináciu zručností je aj predchádzať situácii, kde by talent a potenciál ľudí nebol plne využitý. To si vyžaduje lepšiu spoluprácu medzi oblasťami práce, vzdelávania a odbornej prípravy a zvýšenú transparentnosť na trhu práce v takej miere, ktorá presahuje tradičné prístupy, ktoré zručnosti posudzujú len prostredníctvom formálnych kvalifikácií.

Posun smerom k prístupom založeným na spôsobilostiach a zručnostiach už teraz vedie k významnej zmene vo vzdelávacích systémoch a na pracovných trhoch a v ich vzájomnom pôsobení. To má zase dôležité dôsledky na prácu služieb zamestnanosti v oblasti posudzovania zručností, vytvárania profilov, poskytovania odbornej prípravy, spolupráce s poskytovateľmi odbornej prípravy, profesijného poradenstva a poradenstva klientom (vrátane zamestnávateľov). Spolupráca medzi službami zamestnanosti a poradníkmi

⁸ Závery Rady o „Strategickom rámci pre európsku spoluprácu v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy (2020)“ (dok. . 9845/09).

strediskami v oblasti vzdelávania sa musí posilniť, aby tieto poradné strediská mohli poskytovať poradenstvo, ktoré by bolo priamo relevantné pre trh práce.

Poradenstvo a pomoc spoločnostiam vrátane MSP ako aj stimulačné opatrenia prijímané so zreteľom na ne majú taktiež zásadný význam pri pomoci spoločnostiam rozvíjať a čo najlepšie využívať spôsobilosti na pracovisku. Zamestnávateľia by sa mali podporovať v tom, aby spoluinvestovali do činností inštitúcií pôsobiacich v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy, a to najmä vyššieho vzdelávania a odborného vzdelávania a prípravy, a aby sa do nich zapájali. Takéto partnerstvá môžu rozvíjať a aktualizovať profily zručností, multidisciplinárne osnovy a kvalifikácie a uľahčiť poskytovanie vzdelávania na pracovisku. Takéto štruktúrované partnerstvá by mohli ponúkať účinné a systematické prostriedky rozvoja takejto interakcie.

V záujme premostenia nedostatkov v zručnostiach pre pracovné miesta budúcnosti a zvýšenia reakcieschopnosti našich systémov vzdelávania voči budúcim potrebám nášho hospodárstva (napr. „zelené“ hospodárstvo) je potrebné podporovať nové akademické špecializácie, aby sa dosiahlo kritické množstvo, vďaka ktorému sa zvýši európska konkurencieschopnosť.

2.4. Zvýšenie geografickej mobility v celej EÚ

Medziregionálnu a medzinárodnú mobilitu ovplyvňuje mnoho neregulačných faktorov: bývanie, jazyk, zamestnanie pre partnerov(-ky), možnosti návratu, historické „bariéry“ a uznávanie praxe získanej počas mobility najmä v MSP. Nedávne snahy o zvýšenie geografickej mobility sa zamerali na odstránenie právnych a administratívnych prekážok (napr. v oblasti uznávania kvalifikácií a prenositeľnosti doplnkových dôchodkových práv). Občania musia byť teraz lepšie informovaní o týchto zmenách, aby sa mohli s dôverou podujat' na kariérne rozhodnutie, ktoré zahŕňa prekročenie hraníc. Väčší dôraz je tiež potrebné klásť na zvyšovanie transparentnosti v súvislosti s voľnými pracovnými miestami v celej EÚ. V rámci koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia Komisia tiež v spolupráci s členskými štátmi preskúma situáciu kategórií vysoko mobilných pracovníkov, najmä výskumných pracovníkov zapojených do platenej výskumnej činnosti, s cieľom uľahčiť ich geografickú a medziodvetvovú mobilitu a dovŕšiť tak vytvorenie Európskeho výskumného priestoru do roku 2014.

Niektorí pracovníci sa musia aj naďalej podrobiť dlhým a ťažkopádnym postupom na uznanie ich kvalifikácií. Komisia v súčasnosti vykonáva hodnotenie smernice o uznávaní odborných kvalifikácií s cieľom určiť možné riešenia ako profesijný preukaz a zjednodušiť súčasnú situáciu.

2.5. Využitie potenciálu prisťahovalcov

Aby bol prínos prisťahovalcov k plnej zamestnanosti čo najväčší, tí prisťahovalci, ktorí už majú zákonný pobyt v EÚ, by sa mali lepšie integrovať, najmä prostredníctvom odstránenia prekážok zamestnanosti ako diskriminácia a neuznávanie zručností a kvalifikácií, v dôsledku ktorých prisťahovalcom hrozí riziko nezamestnanosti a sociálneho vylúčenia. Rovnako je potrebné sa zaoberať slabšími študijnými výsledkami príslušníkov tretích krajín v porovnaní s domácim obyvateľstvom v rámci systémov vzdelávania členských krajín.

Lepšie monitorovanie a predvídanie potrebných zručností ako aj zlepšenia v oblasti uznávania zručností a kvalifikácií vrátane tých, ktoré boli získané mimo EÚ môžu podstatne znížiť mrhanie potenciálom prisťahovalcov s vysokým stupňom dosiahnutého vzdelania, ktorí vykonávajú nízkokvalifikované alebo nízkokvalitné práce. Bez toho, aby tým bola dotknutá

zásada uprednostňovania pracovníkov z členských krajín Spoločenstva a právo členských štátov rozhodovať o počte pripustených pracovníkov z tretích krajín, malo by sa vykonať zmapovanie profilu zručností príslušníkov tretích krajín, ktorí už majú v EÚ pobyt, s cieľom stanoviť, ako by rozširujúci sa právny rámec EÚ a národné programy prijímania migrujúcich pracovníkov mohli pomôcť zmierniť nedostatky v zručnostiach. Významným prínosom k uspokojeniu budúcich potrieb trhu práce môže byť pružná politika prijímania migrujúcich pracovníkov, ktorá by bola založená na dopyte. Prispôsobovanie zručností možno tiež zlepšiť prostredníctvom posilnenej spolupráce s tretími krajinami v oblastiach uznávania zručností a zdieľania informácií o potrebách trhu práce, ako aj vďaka spolupráci s náborovými pracovníkmi a zamestnávateľskými agentúrami.

Zvyšovanie úrovne zručností a ich prispôsobovanie potrebám – kľúčové opatrenia 4 až 8:

Komisia:

- 4. bude od roku 2012 vykonávať prieskum zručností EÚ, tzv. **panorámu zručností EÚ**, s cieľom zvýšiť transparentnosť pre uchádzačov o zamestnanie, pracovníkov, spoločností a/alebo verejné inštitúcie. Panoráma bude dostupná on-line a bude obsahovať aktualizované prognózy ponuky zručností a potrieb trhu práce do roku 2020. Bude poskytovať: i) aktualizované informácie o 25 najviac sa rozvíjajúcich zamestnaniach v EÚ a o piatich zamestnaniach, po ktorých je najväčší dopyt za každý členský štát; ii) analýzu požiadaviek na zručnosti na základe údajov z Európskeho strediska pre monitorovanie voľných pracovných miest; iii) analýzu nesúladu zručností a využívania zručností na pracovisku prostredníctvom prieskumov vykonaných u zamestnávateľov, študujúcich a absolventov; iv) výhľadovú analýzu na úrovni jednotlivých odvetví na základe výsledkov činnosti európskych rád pre odvetvové zručnosti a zamestnanosť a v) odhady CEDEFOP⁹ a členských štátov. V prípade potreby sa v rámci Panorámy budú podávať správy o požiadavkách na zručnosti v obzvlášť dôležitých oblastiach ako veda, technológia, inžinierstvo a matematika;
- 5. do roku 2012 dokončí vo všetkých európskych jazykoch **európsku klasifikáciu zručností, kompetencií a povolání**, ktorá bude slúžiť ako zdieľaná platforma medzi oblasťami zamestnanosti, vzdelávania a odbornej prípravy;
- 6. v roku 2012 zváži možnosť predložiť návrhy, ktoré majú prispieť k **reforme systémov uznávania odborných kvalifikácií**, na základe vyhodnotenia smernice o uznávaní odborných kvalifikácií;
- 7. v roku 2011 spustí **Nový program pre integráciu** príslušníkov tretích krajín, s cieľom vybudovať štruktúry a zaviesť nástroje na uľahčenie výmeny znalostí a zefektívnenie integračných priorít členských štátov vo všetkých relevantných oblastiach politiky;
- 8. v roku 2012 zváži možnosť predložiť návrhy, ktoré majú prispieť k zlepšeniu **presadzovania práv migrujúcich pracovníkov v EÚ** vo vzťahu k zásade voľného pohybu pracovníkov.

Sprievodné a prípravné opatrenia:

Okrem toho Komisia v spolupráci s členskými štátmi:

⁹ Európske stredisko pre rozvoj odborného vzdelávania.

- do roku 2011 navrhne **nové referenčné kritérium pre zamestnateľnosť**, tak aby sa dôraz začal klásť na prípravu mladých ľudí na prechod na trh práce, predloží návrh odporúčania Rady o **znížení miery predčasného ukončenia školskej dochádzky** a zriadi **skupinu odborníkov na vysokej úrovni na zlepšenie gramotnosti** u mladých ľudí a dospelých;
- do konca roku 2010 spustí **informačnú kampaň o tom, ako koordinácia pravidiel EÚ v oblasti sociálneho zabezpečenia prináša občanom výhody pri pohybe v rámci Európy**, ktorý môžu uskutočniť bez toho, aby stratili svoje práva;
- v rámci **preskúmania výkonnosti MSP** posúdi budúce požiadavky na zručnosti v mikropodnikoch a remeselných podnikoch na základe reprezentatívnej vzorky členských štátov EÚ s cieľom lepšie integrovať potreby týchto podnikov do existujúcich politických iniciatív EÚ;
- od roku 2011 bude podporovať nadobúdanie spôsobilostí využiteľných v oblasti udržateľného rozvoja a podporovať rozvoj zručností v odvetviach, na ktoré sa vzťahuje **Plán prechodu na zdrojovú efektívnosť v Európe a nový Akčný plán pre ekologické inovácie**;
- od roku 2011 bude podporovať „znalostné aliancie“, ktoré zlučujú podniky a inštitúcie poskytujúce vzdelávanie/odbornú prípravu na účely vývoja nových učebných osnov, ktoré budú zamerané na nedostatky v zručnostiach v oblasti inovácií a na prispôsobovanie zručností potrebám trhu práce. V rámci opatrení programu Marie Curie a stáží Erasmus sa tiež zavedie európsky PhD pre vzdelanie v priemyselne zameranej oblasti;
- v roku 2011 predloží návrh **odporúčania** Rady o určovaní, zaznamenávaní a **schvaľovaní kompetencií** získaných mimo rámca formálneho vzdelávania a odbornej prípravy, vrátane najmä **európskeho pasu zručností**, ktorý jednotlivcom umožní zaznamenávať a preukázať zručnosti nadobudnuté počas života;
- v roku 2011 predstaví **analýzu o prínose migračných politík k prispôsobovaniu zručností potrebám trhu práce** v súlade so štokholmským programom. Vytvorí sa strategická sieť na zlepšenie vzdelávania prisťahovalcov, ktorej cieľom bude odstrániť rozdiely v úrovni dosiahnutého vzdelania medzi študentmi z radov prisťahovalcov a domácim obyvateľstvom na školách;
- do roku 2012 vykoná **reformu európskych služieb zamestnanosti EURES a ich právneho základu** s cieľom vybudovať v rámci nich kapacity na zosúladovanie ponuky zručností s dopytom po nich a umiestňovanie uchádzačov o zamestnanie v súlade s európskou stratégiou pre zamestnanosť, ako aj s cieľom rozšíriť ich podporu na projekt „Tvoje prvé pracovné miesto EURES“;
- do roku 2012 predloží návrh celoeurópskeho prístupu a nástrojov na podporu členských štátov pri **integrácii spôsobilostí v oblasti IKT a digitálnej gramotnosti (elektronické zručnosti) do hlavných politík celoživotného vzdelávania**;
- do roku 2012 predloží Oznámenie o európskej politike pre viacjazyčnosť, v ktorom navrhne priority v rámci systémov vzdelávania a odbornej prípravy európske referenčné kritérium pre jazyky založené na výsledkoch európskeho prieskumu o znalosti jazykov s cieľom dosiahnuť barcelonský cieľ „materinský jazyk + 2“;

- do roku 2012 vyvinie v spolupráci s členskými štátmi **akčný plán na odstránenie medzier v počte zdravotníckych pracovníkov**. Akčný plán bude doplnený spoločnou činnosťou v rámci programu v oblasti zdravia zameranou na prognózovanie potrebného počtu zdravotníckeho personálu a na plánovanie pracovných síl;
- do roku 2012 zmapuje a spropaguje európske **strediská excelentnosti v rámci nových akademických špecializácií** pre pracovné miesta zajtrajška. Komisia zanalyzuje najlepšie spôsoby podpory mobility študentov (európskej a medzinárodnej) do týchto stredísk.

3. ZLEPŠOVANIE KVALITY PRÁCE A PRACOVNÝCH PODMIENOK

Kvalita pracovných miest v celej EÚ vykazuje za uplynulé desaťročie zmiešané výsledky

Vysoká kvalita práce ide ruka v ruke s vysokou účasťou na pracovnom procese. Je tomu tak preto, že pracovné prostredie zohráva kľúčovú úlohu pri zvyšovaní potenciálu pracovníkov a je hlavným faktorom konkurencieschopnosti. Ak chcú európske spoločnosti inovovať a dosahovať rýchle a účinné výsledky, závisí ich prežitie a rozvoj od motivovaných pracovníkov, ktorým sa darí vo vysokokvalitnom pracovnom prostredí, v ktorom panujú bezpečné a zdravé pracovné podmienky.

Počas uplynulých desiatich rokov sa v súvislosti s kvalitou pracovných miest v Európe striedali dobré správy so zlými. Spokojnosť v zamestnaní sa vo všeobecnosti zvýšila. Klesol počet pracovných úrazov vrátane smrteľných, ale minimálne pre menšinu ľudí sa práca stala intenzívnejšou a stresujúcejšou. Na druhej strane sa počet osôb pracujúcich nie z vlastnej vôle v pracovnom pomere na dobu určitú a na skrátený pracovný čas zvýšil z 53,7 %, resp. 18 % v roku 2001 na 60,3 %, resp. 25,6 % v roku 2009. Platy vo väčšine členských štátov rástli pomalšie než produktivita a naďalej existuje chudoba aj u zamestnaných ľudí. Počet zamestnaných, ktorí žijú pod prahom chudoby, zostal od roku 2005 nezmenený na úrovni okolo 8 %. V mnohých krajinách neohlásená práca aj naďalej necháva významnú časť pracovnej sily nechránenú a zraniteľnú.

V dôsledku krízy bolo viac pracovných miest vystavených konkurenčným tlakom a zhoršujúcim sa pracovným podmienkam. V mnohých prípadoch neboli nové formy práce a zvýšený počet prechodov medzi zamestnaniami podporené vhodnými pracovnými podmienkami, čo viedlo k zvýšeniu miery psychologického stresu a výskytu psychosociálnych problémov. S tým sú spojené sociálne a hospodárske náklady a môže to viesť k oslabeniu konkurencieschopnosti Európy: nebezpečné a nezdravé pracovné prostredie vedie k zvýšenému počtu nárokov na invalidné dávky a predčasnemu odchodu z aktívneho života.

Preskúmanie právnych predpisov EÚ a podpora nezáväzných nástrojov

Zlepšovanie kvality pracovných miest si bude vyžadovať integrovanú politickú odozvu na úrovni EÚ ako aj konanie zo strany členských štátov. Únia disponuje solídnym súborom „acquis“, ktorý dopĺňa činnosti vyvíjané jednotlivými členskými štátmi v oblasti zlepšovania pracovných a životných podmienok, zabezpečovania minimálnych noriem týkajúcich sa pracovných podmienok v celej EÚ, ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci, práv pracovníkov na informácie, poradenstvo a účasť, rodovej rovnosti a nediskriminácie, čo sú oblasti, na ktorých spočíva spravodlivejšia hospodárska súťaž, vyššia miera produktivity a vytváranie kvalitných pracovných miest. Tento súbor „acquis“ je však potrebné prispôbiť tak, aby sa

objasnilo vykonávanie pravidiel alebo ich výklad a aby tieto pravidlá boli jednoduchšie na pochopenie a uplatňovanie zo strany občanov a podnikov, aby reagovali na vznik nových rizík pre zdravie a bezpečnosť ľudí na pracovisku a aby znížili mieru byrokracie. Všeobecnejšie povedané „*acquis*“ musí vždy zodpovedať novým pracovným modelom a technológiám, aby skôr napomáhalo než bránilo v adaptácii pracovísk.

Právne predpisy na úrovni EÚ nie sú vždy postačujúce. Nezáväzný nástroje ako komparatívne analýzy, politická koordinácia, výmena osvedčených postupov, referenčné porovnávanie, vykonávacie usmernenia, rámce činností, kódexy správania a odporúčania môžu významne pomôcť pri formovaní konsenzu a vytváraní správnych stimulov pre činnosť na úrovni jednotlivých štátov alebo spoločností. Mali by sa preto prijať ďalšie iniciatívy, ktoré by podporili inteligentnejší právny rámec, skonsolidovali dlhodobý strategický prístup s cieľom zlepšiť spôsob, akým vnútroštátne orgány a sociálni partneri vykonávajú právne predpisy na národnej úrovni, a zrevidovali koncept kvality práce a jej ukazovatele.

3.1. Inteligentnejší právny rámec EÚ pre zamestnanosť a ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci

Komisia vykoná rozsiahle postupné hodnotenie súčasného „*acquis*“ Práca sa už začala vyhodnocovaním dvoch dôležitých právnych predpisov, z ktorých jeden sa týka pracovného času a druhý vysielania pracovníkov, a ďalej sa rozšíri na ďalšie aspekty súvisiace so zamestnanosťou a ochranou zdravia a bezpečnosti pri práci. Toto komplexné vyhodnocovanie nebude brániť v príprave návrhov nových právnych predpisov, ak vznikne jasná potreba bezodkladne konať a ak sú nové právne predpisy opodstatnené dôkladným posúdením ich hospodárskeho a sociálneho vplyvu.

Okrem toho je potrebné dôkladne posúdiť niekoľko právnych ustanovení, ktoré sa môžu zdať neúčinné alebo náročné na presadzovanie ako napr. pravidlá vzťahujúce sa na ochranu prijímateľov doplnkových zamestnaneckých dôchodkov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Komisia po náležitom posúdení navrhne zaradiť námorníkov a rybárov do pôsobnosti pracovnoprávných predpisov EÚ. V oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci bude medzi priority patriť preskúmanie smerníc zaoberajúcich sa ochranou pracovníkov vystavených elektromagnetickým poliam a karcinogénnym a mutagénnym látkam, ako aj prevenciou chorôb pohybového ústrojenstva. Osobitná pozornosť sa bude venovať rizikám vyplývajúcim z vystavenia tabakovému dymu v prostredí. Okrem toho sa budú skúmať riziká spojené s nano materiálmi a príčinami narastajúceho počtu prípadov duševných chorôb na pracovisku.

3.2. Strategický prístup založený na nezáväzných nástrojoch

Komisia môže zohrávať úlohu tým, že zmobilizuje zdroje od členských štátov, sociálnych partnerov a agentúr EÚ. Medziodvetvoví aj odvetvoví sociálni partneri vyvinuli v rámci európskeho sociálneho dialógu tiež významný súbor nezáväzných nástrojov vrátane autonómnych dohôd, ktoré prispievajú k zlepšovaniu pracovných noriem a majú priamy konkrétny vplyv na pracovné podmienky miliónov pracovníkov v EÚ. Bez toho, aby tým bola dotknutá autonómia sociálnych partnerov, Komisia bude aj naďalej podporovať a uľahčovať túto činnosť a v oprávnených prípadoch aj vyhodnocovať dosah takýchto dohôd.

Skúsenosti získané pri vykonávaní stratégie EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na roky 2007 – 2012 by mali slúžiť ako východiskový bod pre diskusiu o obnovení stratégie ako aj jej možného rozšírenia na iné oblasti politiky.

Neohlásená práca vrátane nesprávnej klasifikácie zamestnancov ako nezávislých dodávateľov zo strany zamestnávateľov sa aj naďalej rozširuje a čoraz výraznejšie nadobúda cezhraničný rozmer. Je potrebné vynaložiť viac úsilia na posilnenie spolupráce medzi inšpektorátmi práce a inými subjektmi, ktorých úlohou je kontrolovať uplatňovanie pracovného práva, na úrovni EÚ.

Rovnako je potrebné preskúmať definíciu pojmu kvality práce a jeho spoločných ukazovateľov na úrovni EÚ s cieľom zvýšiť ich použiteľnosť pri vyhodnocovaní a referenčnom porovnávaní politik členských štátov v tejto oblasti. Najmä prístup ku kvalite zamestnania by sa mal opätovne preskúmať vzhľadom na súčasný vývoj v danej oblasti politiky, najmä pokiaľ ide o flexibilitu a rentabilitu prechodov, ako aj vzhľadom na nové pracovné modely.

Kvalita práce a pracovné podmienky – kľúčové opatrenia 9 až 12:

Komisia:

- 9. v roku 2011 preskúma **smernicu o pracovnom čase** a pripraví návrh právneho predpisu, ktorého cieľom je zlepšiť vykonávanie **smernice o vysielaní pracovníkov**. Ak je to potrebné, Komisia bude v prípadoch opodstatnených hodnotením vplyvu a po porade so sociálnymi partnermi EÚ iniciovať opatrenia na **zmenu a doplnenie, objasnenie alebo zjednodušenie existujúcich pracovnoprávných predpisov**;
- 10. v roku 2011 vykoná **záverečné hodnotenie stratégie EÚ na roky 2007 – 2012 v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci** a na tomto základe navrhne v roku 2012 nadväzujúcu stratégiu na obdobie rokov 2013 – 2020;
- 11. v roku 2012 preskúma **účinnosť právnych predpisov EÚ v oblasti práv pracovníkov na informácie a poradenstvo, ako aj smernice EÚ o práci na kratší pracovný čas a o práci na dobu určitú a ich vplyv na účasť žien na pracovnom procese a na rovnaké odmeňovanie mužov a žien**, a to v spolupráci so sociálnymi partnermi a bez toho, aby tým bola dotknutá autonómia sociálneho dialógu;
- 12. do roku 2014 vykoná **komplexné preskúmanie právnych predpisov v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti** v partnerstve s členskými štátmi a sociálnymi partnermi v rámci Poradného výboru pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Sprievodné a prípravné opatrenia:

Okrem toho Komisia v spolupráci s členskými štátmi a sociálnymi partnermi:

- v roku 2011 preskúma **uskutočniteľnosť iniciatívy na posilnenie spolupráce medzi inšpektorátmi práce a inými orgánmi, ktorých úlohou je kontrolovať uplatňovanie pracovnoprávných predpisov**, s cieľom predchádzať neohlásenej práci a bojovať proti nej;
- v roku 2011 v spolupráci s členskými štátmi a sociálnymi partnermi **preskúma a zmodernizuje pojem kvality práce**,

- v roku 2012 preskúma vplyv **smerníc o zákaze diskriminácie s významom pre oblasť zamestnanosti**, konkrétne smernicu 2000/78/ES¹⁰ a smernicu 2000/43/ES¹¹.

4. PODPORA VYTVÁRANIA NOVÝCH PRACOVNÝCH MIEST

Hospodárska kríza mala vážne následky na vytváranie pracovných miest, ale niektoré prekážky na strane dopytu po pracovnej sile sú štrukturálne

Nestačí zabezpečiť, aby ľudia zostali aktívni a nadobúdali vhodné zručnosti pre získanie pracovných miest: ozdravenie musí spočívať na vytváraní pracovných miest, ktoré je v prvom rade podmienené hospodárskym rastom. Od roku 2008 mal hospodársky pokles skutočne nesmierny vplyv na vytváranie pracovných miest. Stabilný rast zamestnanosti EÚ a pokles nezamestnanosti, ktoré sme zaznamenali v uplynulom desaťročí, sa stali minulosťou. Hospodársky rast v EÚ sa opätovne naštartoval v druhej polovici roku 2009 po piatich štvrtrokoch neustáleho poklesu. Trhy práce EÚ začínajú vykazovať určité znaky stabilizácie a v uplynulých štvrtrokoch sa počet voľných pracovných miest začína vzráhať.

Hoci je tento pozitívny vývoj potešujúci, nie všetky zmeny, ktoré nastali za posledné dva roky, boli navodené hospodárskou klímou. Vytváranie pracovných miest závisí od politik trhu práce vykonávaných na úrovni EÚ a jednotlivých členských štátov. Stimulácia rastu nemusí byť postačujúca pre vytváranie väčšieho počtu nových a lepších pracovných miest. Aj podnikateľské prostredie musí byť priaznivé pre tvorbu pracovných miest.

V politikách zameraných na vytváranie pracovných miest sa musí zohľadňovať významný prínos MSP k veľkej časti hospodárskej a profesijnej činnosti v Európe. Viac ako 99 % podnikov v EÚ sú MSP, na ktoré pripadajú dve tretiny všetkých pracovných miest v súkromnom sektore. Preto je pri príprave právnych predpisov v oblasti zamestnanosti potrebné náležite zohľadňovať potreby MSP. Len príliš málo našich inovatívnych MSP sa však rozrastie na veľké spoločnosti zamestnávajúce veľký počet ľudí. V EÚ existuje tiež menší počet mladých inovatívnych firiem náročných na výskum a vývoj než v Spojených štátoch amerických. Vážne nedostatky v inováciách a elektronických zručnostiach bránia MSP v uplatňovaní inovatívnych inteligentných podnikateľských modelov a nových technológií. Samostatne zárobkovo činné osoby predstavujú 15 % pracovnej sily EÚ a ani počas obdobia hospodárskej prosperity sa ich počet podstatne nezvýšil. Pomer samostatne zárobkovo činných osôb na celkovom počte pracovníkov EÚ klesol v období medzi rokom 2000 a rokom 2008 o 1 percentuálny bod.

Obnova vytvárania pracovných miest v záujme zabezpečenia práce pre každého, kto chce pracovať

Hospodársky rast je aj naďalej hlavným hnacím motorom vytvárania pracovných miest. Hlavné iniciatívy „Únia inovácií“¹² a „Priemyselná politika vo veku globalizácie“¹³ v rámci stratégie Európa 2020 stanovujú dôležitý súbor opatrení pre nový strategický prístup

¹⁰ Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

¹¹ Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod.

¹² KOM(2010) 546, 6.10.2010.

¹³ KOM(2010) 614, 28.10.2010.

k inováciám a konkurencieschopnej priemyselnej základni. Tieto opatrenia by mali prispieť k stimulácii hospodárskeho rastu tak, že mu ako základ zabezpečia znalosti a činnosti s vysokou pridanou činnosťou, ktorých cieľom je pomôcť identifikovať príležitosti pre investície a vytváranie pracovných miest. Akt o jednotnom trhu¹⁴ tiež obsahuje súbor návrhov zameraných na plné využitie potenciálu jednotného trhu a posilnenie rastu a vytvárania pracovných miest. Podobne v hlavnej iniciatíve „Mládež v pohybe“¹⁵ bol už vymedzený osobitný rámec pre zamestnanosť mladých ľudí.

Aj mimo rámca týchto iniciatív však musia byť zavedené vhodné podmienky na vytváranie väčšieho počtu pracovných miest, najmä na oboch koncoch spektra zručností. Komisia si uvedomuje, že v EÚ stále existuje značný priestor na zlepšenie, pokiaľ ide o uplatňovanie inovácií v produkčných systémoch, a navrhne spôsoby, ktorými sa má zjednodušiť vytváranie pracovných miest v spoločnostiach, v ktorých nachádza uplatnenie vysoká úroveň zručností a podnikateľské modely náročné na výskum a vývoj. Taktiež preskúma možnosti stimulácie zamestnávateľov, aby najímali dlhodobo nezamestnaných a iných pracovníkov, ktorí sú vytesnení na okraj trhu práce. Ako doplnok k snahám členských štátov bude Komisia tiež venovať osobitnú pozornosť podnikateľskej činnosti a samostatne zárobkovej činnosti ako dôležitým prostriedkom na zvýšenie miery zamestnanosti. Všetky iniciatívy budú rešpektovať zásadu „najprv myslieť v malom“ a zohľadňovať osobitný charakter MSP.

4.1. Posilnenie rámcových podmienok pre vytváranie pracovných miest

Komisia odhaduje, že 25 % zníženie administratívneho zaťaženia by v dlhodobom meradle mohlo viesť k nárastu HDP o 1,4 %. Ak má hospodársky rast viesť k vytváraniu pracovných miest, mali by sa odstrániť administratívne prekážky vo v zriaďovaní podnikov. To je obzvlášť dôležité v spoločnostiach pôsobiacich v rýchlo sa rozvíjajúcich odvetviach a využívajúcich podnikateľské modely náročné na výskum a vývoj, ktoré môžu mať výrazne vysoký dopyt po zručnostiach na vysokej úrovni. Skutočne dosiahnutie cieľa, ktorý spočíva vo vynaložení 3 % HDP EÚ na výskum a vývoj do roku 2020, by prinieslo vznik 3,7 milióna pracovných miest do roku 2020¹⁶. V tejto súvislosti by sa mali vynaložiť väčšie investície do zvýšenia počtu absolventov vo vede, technológii, inžinierstve a v matematike a vytvoriť tak vhodné podmienky na uplatnenie kľúčových podporných technológií, ktoré majú zásadný význam pre výskum a vývoj a inovačné stratégie v priemysle a službách.

v čase vysokej nezamestnanosti má mimoriadny význam stimulácia najímania pracovníkov prostredníctvom zníženia nemzdových nákladov práce (napr. odklonom od zdaňovania práce k zdaňovaniu spotreby energie alebo znečistenia), keďže náklady na udržanie systémov poistenia v nezamestnanosti s najväčšou pravdepodobnosťou prevážia zníženie príjmov do systému sociálneho zabezpečenia. To je obzvlášť dôležité pre tých, ktorí majú osobitné ťažkosti nájsť si nové zamestnanie po recesii ako napr. nízkokvalifikovaní pracovníci alebo dlhodobo nezamestnaní. Rovnako dôležité sú stimuly na presun pracovných miest z neformálnej do formálnej ekonomiky. Dobrým príkladom je rozvoj formálneho zamestnania v oblasti domácich činností, sociálnej starostlivosti a iných neziskových činností, ktoré ponúkajú dôležitý vstup na trh práce pre tých, ktorí sú na jeho okraji.

¹⁴ KOM(2010) 608, 27.10.2010.

¹⁵ KOM(2010) 477, 15.9.2010.

¹⁶ KOM(2010) 546, 6.10.2010.

4.2. Podpora podnikania, samostatnej zárobkovej činnosti a inovácií

Podniky sociálnej ekonomiky, družstvá, svojpomocné spolky ako aj mikropodniky vrátane samostatne zárobkovo činných osôb môžu byť zdrojom inovačných riešení, ktoré sú odozvou na sociálne požiadavky v participatívnom procese, a ponúkajú osobitné pracovné príležitosti pre tých, ktorí sú na okraji trhu práce. V oznámení Komisie o Akte o jednotnom trhu¹⁷ sa už oznámilo niekoľko iniciatív zameraných na rozvoj sektora sociálnej ekonomiky a sociálnych podnikov ako Iniciatíva za sociálne podnikanie alebo verejné konzultácie o vykonávaní nariadenia o Štatúte európskych družstiev. Európsky inovačný a technologický inštitút bude podporovať vytváranie podnikov a ich rozvoj prostredníctvom výskumu poháňaného inováciami so silným dôrazom na podnikanie.

Podnikanie by sa malo stať širšie využívaným prostriedkom na vytváranie pracovných miest i boj proti sociálnemu vylúčeniu. Dôraz sa musí klásť na odbornú prípravu, aby systémy vzdelávania boli skutočne platformou, z ktorej budú vychádzať noví podnikatelia, a aby tí, ktorí chcú založiť a viesť MSP, nadobudli v tomto smere potrebné zručnosti. Členské štáty by mali začleniť podnikanie do učebných osnov, aby dosiahli kritické množstvo vyučujúcich v tejto oblasti a podporili cezhraničnú spoluprácu medzi univerzitami a výskumnými strediskami v oblasti inovácií a podnikania.

Podpora vytvárania pracovných miest – kľúčové opatrenie 13:

13. Komisia v roku 2011 navrhne **usmerňujúce zásady na podporu nastolenia priaznivých podmienok pre vytváranie pracovných miest**. Medzi tieto zásady patrí: i) riešenie administratívnych a právnych prekážok súvisiacich s najímaním a prepúšťaním, zriaďovaním nových podnikov a samostatne zárobkovou činnosťou; ii) zníženie nemzdových nákladov práce; iii) odklon od neformálnej alebo neohlásenej práce k formálnej práci.

Sprievodné a prípravné opatrenia:

Komisia v rámci iniciatívy Small Business Act:

- do konca roka 2010 začne realizovať návrh zameraný na **rozšírenie a transformáciu projektu „Prípravná akcia – Erasmus pre mladých podnikateľov“ do stáleho programu;**
- bude podporovať osobitné programy vzdelávania učiteľov ako aj výmenu osvedčených postupov s cieľom rozvíjať odbornú prípravu učiteľov v oblasti podnikania a zavedie príručku o vzdelávaní v oblasti podnikania s cieľom zvýšiť úroveň rozšírenia, vplyvu a kvality takéhoto vzdelávania v Európe.

FINANČNÉ NÁSTROJE EÚ URČENÉ PRE INICITÍVU NOVÉ ZRUČNOSTI A NOVÉ PRACOVNÉ MIESTA

Vzhľadom na súčasné obmedzenia národných rozpočtov sa členské štáty a Komisia musia zamerať na lepšie využitie finančných prostriedkov EÚ. Politiky súdržnosti už teraz prispieva

¹⁷ KOM(2010) 608, 27.10.2010.

k rozvoju nových zručností a vytváraníu pracovných miest, a to aj vrátane rozvíjajúcej sa oblasti „zeleného“ hospodárstva. Je možné vykonať viac, aby bolo možné plne využiť potenciál finančných nástrojov a nariadení EÚ slúžiacich na podporu reforiem v oblasti zamestnanosti, vzdelávania a odbornej prípravy: ide najmä o Európsky sociálny fond (ESF), ale tiež Európsky fond regionálneho rozvoja (EFRR), Fond rozvoja vidieka (EPFRV), program pre celoživotné vzdelávanie a program Progress.

Konkrétne, v súlade s návrhmi stanovenými v revízií rozpočtu¹⁸ a v piatej správe¹⁹ o súdržnosti by sa vplyv nástrojov politiky súdržnosti vrátane ESF mal zvýšiť, a to zameraním sa na štyri priority: 1) koncentrácia finančných zdrojov do menšieho počtu priorít; 2) posilnenie podmienok a stimulačných opatrení na podnietenie členských štátov vykonať inštitucionálne reformy oznámené v národných programoch reforiem; 3) zamerať sa na výsledky prostredníctvom súboru jasných a merateľných cieľov a ukazovateľov odsúhlasených Komisiou a členskými štátmi a 4) zavedenie investičných zmlúv pre rozvoj a partnerstvo medzi Komisiou a členskými štátmi.

Kým dôkladné preskúmanie finančných nástrojov bude súčasťou diskusií, ktoré budú súčasťou prípravy budúceho viacročného finančného rámca, tieto štyri hlavné priority by mali slúžiť ako usmernenie na posilnenie príspevku prostriedkov z fondov a rozpočtu EÚ do programu „Nové zručnosti a nové pracovné miesta“.

Členské štáty sa vyzývajú zacieliť zásahy z ESF a iných fondov EÚ na kľúčové štrukturálne reformy, podporu štrukturálnej podmienenosti a tým prispieť ku kľúčovým opatreniam a iným opatreniam navrhnutým v tomto programe a k európskym a národným cieľom stanoveným v stratégii Európa 2020, a to predovšetkým v týchto oblastiach:

1. flexibilita: z programov ESF možno podporovať vytváranie lepších politík ako napr. aktívne opatrenia trhu práce a celoživotné vzdelávanie, ako aj nástroje a inštitúcie vrátane verejných služieb zamestnanosti. **Sociálni partneri** môžu tiež prijímať podporu z ESF prostredníctvom partnerstiev pre reformy v oblasti zamestnanosti. Podpora z ESF na posilnenie administratívnej kapacity môže prispieť k integrovaným prístupom k flexibilita. **Siedmy rámcový program oblasti výskumu, technologického rozvoja a demonštračných činností môže prispieť k prijímaniu rozhodnutí, ktoré je založené na dôkazoch;**

2. zvyšovanie úrovne zručností a ich prispôbenie potrebám na trhu práce: ESF môže investovať do predvídania a rozvoja kvalifikácií a spôsobilostí a podporiť reformu systémov vzdelávania a odbornej prípravy v záujme zvýšenia ich relevantnosti pre trh práce. Financovať možno aj výmenu skúseností a vytváranie sietí medzi inštitúciami vysokoškolského vzdelávania, výskumnými pracoviskami a podnikateľskými centrami. Pracovné miesta spojené s ekologizáciou hospodárstva a so zdravotníckymi a sociálnymi službami môžu tiež čerpať výhody z posilnenej finančnej podpory z ESF a iných fondov EÚ, ako aj zo spôsobilostí v oblasti IKT vzhľadom na význam IKT v dnešnej ekonomike a spoločnosti. EFRR podporuje investície do vzdelanostnej infraštruktúry. ESF a iné štrukturálne fondy by sa napokon mohli využívať v súčinnosti s inými nástrojmi ako napríklad **Európsky fond pre integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín** na zvýšenie účasti prisťahovalcov na zamestnanosti a na boj proti diskriminácii a **program celoživotného vzdelávania;**

¹⁸ KOM(2010) 700, 19.10.2010.

¹⁹ KOM(2010) 642, 9.11.2010.

3. kvalita práce a pracovných podmienok: z ESF možno spolufinancovať koncipovanie a rozširovanie inovatívnych a produktívnejších foriem organizácie práce vrátane lepšej ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci. V záujme odstránenia rodových nerovností možno z ESF podporovať opatrenia na zosúladenie pracovného a súkromného života, integrovaný prístup k rodovej rovnosti a opatrenia na boj proti segregácii na základe pohlavia na trhu práce;

4. vytváranie pracovných miest: z ESF a iných fondov EÚ možno podporovať podnikanie, zakladanie podnikov a samostatnú zárobkovú činnosť. Finančné inžinierstvo môže zabezpečiť chýbajúce prepojenie medzi finančnými trhmi a malými podnikateľmi. Spoločná akcia na podporu inštitúcií mikrofinancovania v Európe (**JASMINE**) financovaná z ESF a EFRR a nedávno vytvorený **európsky nástroj mikrofinancovania Progress** môžu jednotlivcov pomôcť vymaniť sa z nezamestnanosti a sociálneho vyčlenenia tým, že si založia podnik alebo stanú samostatne zárobkovo činnými osobami. Tieto opatrenia sú doplnkové k iným investíciám ESF určené najzraniteľnejším skupinám.

Z ESF a iných fondov EÚ možno napokon tiež poskytnúť špecifickú, **zacielenú podporu osobitným skupinám v rámci všetkých prioritných oblastí programu**. Jedným z príkladov je podpora, ktorú niektoré členské štáty poskytli **Rómom** v oblasti poradenstva, vzdelávania, odbornej prípravy a poradenstva samostatne zárobkovo činným osobám.

ZÁVER

Trinásť kľúčových opatrení a sprievodné a prípravné opatrenia navrhnuté v tomto programe si vyžadujú kombináciu viacerých politických nástrojov EÚ vrátane právnych predpisov, politickej koordinácie, sociálneho dialógu, financovania a strategických partnerstiev. Program dopĺňajú ďalšie iniciatívy EÚ zamerané na riešenie záujmov osobitných skupín ako napr. hlavná iniciatíva v rámci stratégie Európa 2020 „Mládež v pohybe“²⁰ a „Stratégia pre rovnosť medzi ženami a mužmi (obdobie 2010 – 2015)“²¹. Čo je dôležitejšie, mnohé oblasti politiky, na ktoré sa vzťahuje tento program, ako napr. vytváranie pracovných miest závisia od integrovaného prístupu vyvinutého v rámci stratégie Európa 2020 a sú len jedným z jeho prvkov.

Pre úspech tohto programu je zásadné zavedenie do praxe a účasť zainteresovaných subjektov. Najmä sociálni partneri zohrávajú kľúčovú úlohu vo vykonávaní flexiistoty a iných aspektov tejto hlavnej iniciatívy. Tieto opatrenia by sa mohli analyzovať na úrovni EÚ na každoročnom tripartitnom sociálnom fóre. Aby sme pomohli ľuďom, pre ktorých nie je ľahké uchytiť sa na trhu práce, bude dôležité, aby na miestnej a regionálnej úrovni spolupracovali sociálni partneri, verejné služby zamestnanosti, sociálne služby, inštitúcie vzdelávania a odbornej prípravy a organizácie občianskej spoločnosti.

Prostriedky EÚ, najmä z Európskeho sociálneho fondu, môžu významne prispieť k programu EÚ a pôsobiť ako katalyzátor a hnací motor pri podpore priorit politiky Únie.

Komisia zdôrazní takisto medzinárodný rozmer tohto programu. V dôsledku krízy nevyhnutne potrebujeme celosvetový konsenzus o vyváženej koexistencii hospodárskych a finančných cieľov a cieľov v oblasti zamestnanosti a sociálnej oblasti. Komisia bude v súčasnej dobe, keď krízu postupne prekonávame, podporovať spájanie zdrojov na

²⁰ KOM(2010) 477, 15.9.2010.

²¹ KOM(2010) 491, 21.9.2010.

medzinárodnej úrovni vo viacstranných rámcoch (MOP, G20, OECD a OSN), v rámci existujúcich štruktúr dvojstrannej spolupráce so strategickými partnermi (najmä USA, Kanada, Čína, India, Japonsko, Južná Afrika, Rusko a Brazília) a v regionálnych politických rámcoch (ASEM a EÚ-Latinská Amerika).

Komisia **vykoná v roku 2014 revíziu priorít programu** a prispôsobí ich novému viacročnému finančnému rámcu. Medzičasom bude podávať správy o pokroku v rámci ročných prieskumov rastu stanovených v stratégii Európa 2020.