



EURÓPSKA KOMISIA

V Bruseli 18. 4. 2012
COM(2012) 173 final

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

**Smerom k oživeniu hospodárstva sprevádzanému tvorbou veľkého počtu pracovných
miest**

{SWD(2012) 90 final}
{SWD(2012) 92 final}
{SWD(2012) 93 final}
{SWD(2012) 95 final}
{SWD(2012) 96 final}
{SWD(2012) 97 final}
{SWD(2012) 98 final}
{SWD(2012) 99 final}
{SWD(2012) 100 final}

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

Smerom k oživeniu hospodárstva sprevádzanému tvorbou veľkého počtu pracovných miest

Úvod

V stratégii „Európa 2020 stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu“ sa stanovuje cieľ, ktorým je do roku 2020 dosiahnuť 75 %-nú zamestnanosť u ľudí vo veku 20 – 64 rokov¹. Tento cieľ možno dosiahnuť vtedy, ak sa zamestnanosť v EÚ oproti súčasnému stavu zvýši o 17,6 miliónov ďalších pracovných miest. Miera zamestnanosti však počas krízy klesla na 68,9 % (tretí štvrťrok 2011)², pričom nezamestnanosť v EÚ zostáva od začiatku roka 2010 trvale nad úrovňou 9,5 % a vo februári 2012 dosiahla hodnotu 10,2 %. Hoci sa v polovici roka 2011 zaznamenalo zvýšenie zamestnanosti, ktoré predstavovalo 1,5 milióna nových pracovných miest, nevyvážilo 6 miliónov stratených pracovných miest v EÚ od roku 2008. Spomalenie rastu od polovice roka 2011, menej priaznivá vyhliadka na rok 2012³ a narastajúce rozdiely medzi členskými štátmi a regiónmi len prehĺbili problémy súvisiace so zamestnanosťou, sociálnym začlenením a bojom proti chudobe.⁴

Okrem recesie očakávanej v niektorých krajinách a pretrvávajúcej kríze štátneho dlhu sa hospodárske činnosti v Európe pretvárajú v dôsledku dlhodobých štrukturálnych transformácií, ktoré ovplyvňujú relatívnu konkurencieschopnosť v globálnej ekonomike, ako je potreba prechodu na ekologické, nízkouhlíkové a zdrojovo efektívne hospodárstvo, demografické starnutie spolu s komplexnými migračnými tokmi a rýchlymi technologickými zmenami v kombinácii s nástupom rozsiahlych rozvíjajúcich sa ekonomík. Tieto štrukturálne zmeny rôznymi spôsobmi ovplyvňujú a budú naďalej ovplyvňovať trhy práce, najmä pokiaľ ide o vytváranie a udržiavanie pracovných miest. Na to, aby sa vzhľadom na uvedené skutočnosti namiesto zníženia úrovne európskeho hospodárstva dosiahol jej rast, sú nevyhnutné dynamické a inkluzívne trhy práce, kde ľudia disponujú správnymi zručnosťami.

V článku 3 zmluvy sa za ciele EÚ stanovuje dosiahnutie úplnej zamestnanosti a sociálna súdržnosť. Tieto ciele zostávajú hlavným záujmom občanov EÚ a sú jadrom stratégie Európa 2020. Šance na rast zamestnanosti závisia vo veľkej miere od schopnosti EÚ vytvárať hospodársky rast prostredníctvom vhodných makroekonomických, priemyselných a inovačných politík. Zároveň nemožno spochybníť, že posilnenie rastu pracovných miest si vyžaduje politiky zamestnanosti, ktoré vytvárajú priaznivé podmienky na vytváranie pracovných miest, umožňujú pozitívne zmeny, zvyšujú ponuku pracovnej sily a zlepšujú jej geografické rozloženie a prispôsobovanie zručností na základe potrieb trhu práce. Okrem

¹ Oznámenie Komisie Európa 2020 Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu, KOM(2010) 2020 z 3. marca 2010; Závery Európskej rady zo 17. júna 2010.

² Štvrťročná správa o zamestnanosti a sociálnej situácii v EÚ, marec 2012.

³ Podľa predbežnej predpovede útvarov Komisie z februára 2012: v EÚ dôjde v roku 2012 k stagnácii HDP a eurozóna zažije miernu recesiu.

⁴ Sprievodný pracovný dokument útvarov Komisie *Labour market trends and challenges* (Trendy a problémy na trhu práce).

toho, že politiky zamestnanosti prispievajú k oživeniu v krátkodobom horizonte, vytvárajú súčasť základných sociálnych investícií, ktoré v dlhodobom horizonte zabraňujú vytváraniu väčších sociálnych a fiškálnych nákladov⁵. V ročnom prieskume rastu EÚ v roku 2012 sa vyzýva k prijatiu rezolútnych opatrení na urýchlenie vytvárania pracovných miest a zabezpečenie intenzívneho oživenia hospodárstva sprevádzaného vytváraním veľkého počtu pracovných miest, na čo reagovali hlavy štátov a vlád na jarnej Európskej rade 2012.⁶

Snahou tohto oznámenia je doplniť priority ročného prieskumu rastu týkajúce sa zamestnanosti o strednodobé politické usmernenia vzhľadom na ciele stratégie Európa 2020 v oblasti zamestnanosti. Opiera sa o usmernenia politik zamestnanosti⁷, stanovuje opatrenia, ktoré si v súčasnosti vyžadujú osobitnú pozornosť, a jeho cieľom je budovanie dôvery medzi všetkými zainteresovanými stranami, ako aj vytváranie dôvery v zavádzanie potrebných reforiem v oblasti zamestnanosti. Pritom reaguje aj na výzvu Európskej Rady⁸ podporiť nové hospodárske riadenie s dôslednejším monitorovaním zamestnanosti a sociálnej politiky, a to najmä tam, kde môžu mať vplyv na makroekonomickú stabilitu a rast⁹.

K dokumentu je vypracovaných niekoľko sprievodných pracovných dokumentov útvarov Komisie, ktoré sa zaoberajú tým, ako sa politiky zamestnanosti prelínajú s množstvom iných politických oblastí zameraných na podporu inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. Tento „Balík opatrení pre zamestnanosť“ nielen presadzuje hlavnú iniciatívu stratégie EÚ Európa 2020 pod názvom „Nové zručnosti a nové pracovné miesta“, ale prostredníctvom lepších synergii pomáha naplňať aj ďalšie hlavné iniciatívy, ktorými sú „Digitálna agenda pre Európu“, „Inovácia v Únii“, „Mládež v pohybe“, „Európa efektívne využívajúca zdroje“, „Priemyselná politika vo veku globalizácie“ a „Európska platforma proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu“. Balík opatrení pre zamestnanosť takisto ukazuje, ako možno mobilizovať rozpočet EÚ, najmä Európsky sociálny fond, v záujme podpory reformy trhu práce a pomoci pri realizovaní potrebných investícií v súvislosti s hospodárskym poklesom.

Hoci dynamiku na trhu práce bude potrebné zabezpečiť najmä na vnútroštátnej úrovni, toto oznámenie je spúšťacím mechanizmom opatrení na úrovni EÚ, ktoré majú podporiť oživenie hospodárstva sprevádzané vytváraním veľkého počtu pracovných miest. Je zamerané na obe strany pracovného trhu, teda dopyt aj ponuku, a na ďalšie kroky vedúce k vytvoreniu skutočného trhu práce EÚ.

1. PODPORA VYTVÁRANIA PRACOVNÝCH MIEST

Podpora pri vytváraní pracovných miest a rozmiestňovaní, resp. novom umiestňovaní pracovných síl by mala byť zameraná na rast udržateľných činností, sektorov a podnikov, a to najmä medzi MSP¹⁰. Politika musí byť zameraná na ďalšie zlepšenie produktivity a zamestnanosti, čím bude prispievať k rozmiestneniu ľudských zdrojov tak, aby zodpovedalo

⁵ Ako sa uvádza vo vyhlásení členov Európskej rady z 30. januára 2012, „rast a zamestnanosť sa obnovia len vtedy, ak uplatníme dôsledný a komplexný prístup, v ktorom sa spája inteligentná fiškálna konsolidácia zachovávajúca investície pre budúci rast, zdravé makroekonomické politiky a aktívna stratégia zamestnanosti zachovávajúca sociálnu súdržnosť“.

⁶ Závěry Európskej rady, 1. – 2. marca 2012.

⁷ Rozhodnutie Rady 2010/707/EÚ z 21. októbra o usmerneniach pre politiky zamestnanosti členských štátov.

⁸ Závěry Európskej rady z 9. decembra 2011.

⁹ Závěry Európskej rady z 9. decembra 2011.

¹⁰ MSP vytvárali 85 % čistého rastu zamestnanosti počas obdobia rokov 2002 – 2010.

hospodárskym a sociálnym potrebám, ako sa uvádza v stratégii Európa 2020, a vytvárať správnu rovnováhu medzi obchodovateľným a neobchodovateľným sektorom. Mala by zlepšiť aj situáciu na trhu práce v prípade zraniteľnejších skupín, ako sú mladí ľudia, ženy, nízкокvalifikovaní pracovníci, starší pracovníci, ako aj ľudia z menšinových skupín. Prierezové opatrenia odrážajúce kľúčové štrukturálne hospodárske výzvy, ktorým Európa čelí, musia byť doplnené špecifickými opatreniami v sektoroch s osobitne silným potenciálom oživenia hospodárstva sprevádzaného vytváraním veľkého počtu pracovných miest.

1.1. Posilnenie vytvárania pracovných miest vo všetkých oblastiach hospodárstva podporou dopytu po pracovnej sile

Politiky zamestnanosti pomáhajú vytvárať podmienky, ktoré sú priaznivé pre vytváranie pracovných miest. Pritom môžu mobilizovať rozpočet EÚ, a najmä Európsky sociálny fond¹¹. Okrem opatrení na strane ponuky, ako sú investície do zručností a aktivity, a služieb na zosúladzovanie ponuky a dopytu, existuje niekoľko nástrojov, ktoré majú pozitívny vplyv na dopyt po pracovnej sile:

- **Smerovanie dotácií na nábor pracovníkov k novému náboru.** Dotácie na nábor pracovníkov sa v členských štátoch vo veľkej miere využívajú ako prostriedok na ututlenie vplyvov nezamestnanosti vyplývajúcej z hospodárskej krízy, a sú zvyčajne zamerané na znevýhodnené skupiny. Vytváranie správnych podnetov a dotácií na nábor pracovníkov by mali zamestnávateľov motivovať k tomu, aby sa zapojili do celkom *nového* náboru pracovníkov, teda do vytvárania pracovných miest, ktoré by sa inak nevytvárali. Zameranie sa na zraniteľné skupiny, ako sú mladí ľudia alebo dlhodobo nezamestnaní, môže mať pozitívny dosah najmä vtedy, ak sa dotácie na nábor pracovníkov spájajú s dodatočnými snahami vyvíjanými na pomoc cieľovému obyvateľstvu.
- **Zníženie daňovo-odvodového zaťaženia práce bez vplyvu na rozpočet** preorientovaním sa na environmentálne¹², spotrebné dane alebo dane z nehnuteľností s riadnym monitorovaním prerozdelenia efektu. V mnohých členských štátoch je priestor na zníženie príspevkov zamestnávateľa na sociálne zabezpečenie, ktoré sa pokladajú za najväčší podiel na daňovo-odvodovom zaťažení. Očakáva sa, že zníženie zamerané na najzraniteľnejšie skupiny – najmä na pracovníkov s nízkym príjmom – bude mať pozitívny vplyv aj na ich zamestnanosť z dlhodobého hľadiska, čím sa stane uprednostňovaným nástrojom na zvýšenie dopytu po pracovnej sile. Napriek tomu je potrebné starostlivo pripraviť návrh a realizáciu jeho zavedenia, aby nemal nepriaznivý dosah na vyhliadky zamestnanosti pre skupiny, ktoré sú tesne za hranicou pôsobivosti pre takéto opatrenie. Okrem toho môžu vzniknúť umrtné náklady, ak sa zníženie správne nezacieli.

¹¹ Musí sa zabezpečiť súlad s pravidlami EÚ o štátnej pomoci, pričom by sa nemalo zabúdať na možnosti týkajúce sa pomoci v oblasti zamestnanosti uvedené v týchto pravidlách, najmä v článkoch 15, 16, 40 – 42 Všeobecného nariadenia o skupinových výnimkách, Úradný vestník Európskej únie, 9. augusta 2008, L 214.

¹² Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výboru regiónov, Plán prechodu na konkurencieschopné nízkouhlíkové hospodárstvo v roku 2050 (KOM(2011) 112), z ktorého vyplýva, že použitie príjmov z obchodovania s emisnými kvótami v rámci ETS a zo zdaňovania CO₂ s cieľom znížiť náklady práce by malo pozitívny vplyv na zamestnanosť.

- **Propagácia a podpora samostatnej zárobkovej činnosti, sociálnych podnikov a začínajúcich podnikov.** Uchádzači o prácu, ktorí sú motivovaní, aby si založili a prevádzkovali vlastný podnik, môžu byť vystavení značným prekážkam, ku ktorým patrí nedostatok profesionálnych a obchodných zručností, možností poradenstva a ťažkosti s prístupom k finančným zdrojom. Podpora podnikateľského ducha, lepšia dostupnosť služieb na rozbehnutie činnosti spoločnosti a mikrofinancovania, ako aj systémy premeny dávok v nezamestnanosti na granty na rozbehnutie podnikateľskej činnosti, zohrávajú dôležitú úlohu pri uľahčovaní samostatnej zárobkovej činnosti a vytváraní pracovných miest. Podpora by sa mala zamerať na skupiny s najväčším potenciálom (ako sú nezamestnaní pracovníci s profesionálnymi zručnosťami, ženy alebo mladí ľudia) a mala by stavať na úzkej spolupráci medzi službami v oblasti zamestnávania, poskytovateľmi podpory podnikom a poskytovateľmi finančných zdrojov. Sociálno-ekonomické subjekty a **sociálne podniky** sú dôležitou hybnou silou pri inkluzívnom vytváraní pracovných miest a sociálnej inovácii a vyžadujú si osobitnú podporu vrátane podpory prostredníctvom verejného obstarávania a prístupu k finančným zdrojom.

- **Prechod od neformálnej alebo neprihlásenej práce k formálnej práci.** Neprihlásená práca je nezákonná. Tým, že dochádza k zníženiu príjmov z daní a sociálneho zabezpečenia, má aj vážne finančné dôsledky. Má nepriaznivý vplyv na produktivitu a pracovné normy, rozvíjanie zručností a celoživotné vzdelávanie. Predstavuje len chatrný základ pre dôchodkové práva a prístup k zdravotnej starostlivosti. Zabránenie neprihlásenej práci a boj proti nej pomocou vykonávania smernice 2009/52/ES o sankciách a nelegálnych pracovníkoch, ako aj poskytnutím pomoci neprihláseným pracovníkom pri ich integrácii na regulárnom trhu práce pomáha v procese fiškálnej konsolidácie, pri vytváraní rovnakých podmienok pre podniky a pri zvyšovaní kvality zamestnania. Je potrebné zlepšiť spoluprácu medzi členskými štátmi.

- **Zvýšenie čistej mzdy** Niektoré členské štáty využívajú dávky podpory v zamestnanosti ako prostriedok na zmiernenie chudoby pracujúcich alebo na podporu pracovníkov, aby sa formálne zamestnali. Medzi spoločné črty systémov, ktoré dopĺňajú zárobky pracovníkov, patrí zameranie sa na jednotlivcov alebo domácnosti s nízkym príjmom a postupné ukončovanie podpory pomocou zvýšenia príjmu zo zárobkovej činnosti. Vyššia čistá mzda je pre nízkokvalifikovaných pracovníkov stimulom, zatiaľ čo pri danej úrovni mzdy naplnia zamestnávateľia voľné miesta ľahšie a s nižším tlakom na mzdy. Pri navrhovaní dávok podpory v zamestnanosti je však potrebné vyhnúť sa vytváraniu pascí nízkych miezd. Pozitívny vplyv sa dosiahne tam, kde sú v najnižšej príjmovej vrstve výrazné rozdiely v zárobku.

- **Modernizácia systémov stanovovania miezd s cieľom prispôbiť mzdy vývoju produktivity a podporiť vytváranie pracovných miest.** Mechanizmy stanovovania miezd, ktoré zabezpečujú, aby skutočný rast miezd odrážal vývoj produktivity a miestne podmienky trhov práce, sú podmienkou zabezpečenia, aby sa rast produkcie primerane premietal do narastajúceho dopytu po pracovnej sile a nakoniec do vytvárania pracovných miest. V súlade s vnútroštátnymi praktikami kolektívneho vyjednávania by sa vo vývoji miezd mala zohľadniť konkurenčná pozícia členských štátov. Hoci modernizácia či úprava miezd môže byť v niektorých sektoroch alebo členských štátoch potrebná, cielené zvyšovanie, ktoré pomáha zachovať celkový dopyt, môže byť prijateľné vtedy, ak mzdy výrazne zaostávajú za vývojom produktivity.

1.2. Využitie potenciálu kľúčových sektorov vytvárať pracovné miesta

Dnešná Európa čelí rozsiahlym štrukturálnym zmenám uvedeným v stratégii Európa 2020, najmä prechodu na ekologické, nízkouhlíkové a zdrojovo efektívne hospodárstvo, demografickému starnutiu našej spoločnosti a rýchlemu technickému pokroku. Na riešenie týchto problémov a na to, aby sa tieto výzvy premenili na príležitosti, je potrebné, aby naše hospodárstvo prešlo v nasledujúcom desaťročí zásadnou transformáciou. Takáto transformácia hospodárstva prinesie vyššiu konkurencieschopnosť a poskytne dôležité zdroje pre rast a vytváranie pracovných miest, a zároveň prispeje k riešeniu hospodárskych a sociálnych potrieb. V ročnom prieskume rastu v roku 2012 sa označili tri oblasti, z ktorých každá má významný potenciál vytvárať pracovné miesta.

- **Rast zamestnanosti v oblasti ekologického hospodárstva mal počas celej recesie pozitívnu tendenciu** a podľa prognóz by si mal zachovať silnú pozíciu. Len samotný sektor energetickej efektívnosti a sektor obnoviteľnej energie by mohli do roku 2020 vytvoriť 5 miliónov pracovných miest.¹³ Vývoj trhov s produktmi a službami, výskum a vývoj a inovačná politika, nové regulačné rámce a trhové nástroje premenia naše priemyselné a hospodárske štruktúry na zdrojovo efektívnejšie a povedú k predefinovaniu mnohých pracovných miest v takmer všetkých sektoroch. Zatiaľ čo sektory vysokouhlíkového hospodárstva budú čeliť transformácii na nízkouhlíkové a zdrojovo efektívne hospodárstvo a mnohé pracovné miesta sa v týchto sektoroch pretransformujú, vytvoria sa nové pracovné miesta v sektoroch ekologického a nízkouhlíkového hospodárstva, ktoré budú mať rôzny vplyv na jednotlivé územia. Ak bude prechod k ekologickému a zdrojovo efektívnemu hospodárstvu spočiatku prospešný najmä pre vysokokvalifikovaných pracovníkov, je pravdepodobné, že aktualizovaná a udržateľná výroba a služby poskytnú náležitým spôsobom množstvo pracovných miest pre pracovníkov so strednou kvalifikáciou, zatiaľ čo pracovníci s nižšou kvalifikáciou a starší pracovníci sa budú musieť prispôbiť. Ako sa uvádza v sprievodnom pracovnom dokumente útvarov Komisie, podporné trhy práce a predstava o potrebných zručnostiach sú nevyhnutné pre podporu a rozvoj ekologického a zdrojovo efektívneho hospodárstva.¹⁴ Úspešné riadenie takého významného prechodu si vyžaduje spoločné úsilie EÚ a členských štátov.
- **Zamestnanosť v sektore zdravotníctva a sociálnej starostlivosti EÚ rýchlo narastá** v dôsledku starnutia obyvateľstva a expanzie služieb s cieľom lepšie splniť požiadavky týkajúce sa kvality a uspokojiť narastajúci dopyt po individuálnej starostlivosti a profesionálnych sociálnych službách. Rozsah a rýchly rast uvedených sektorov (rovnajúci sa dvojnásobku celkového rastu zamestnanosti) naznačuje, že budú v aj nastávajúcich rokoch kľúčovými hybnými silami, pokiaľ ide o poskytovanie nových pracovných miest. V snahe využiť tento potenciál vytvárania pracovných miest musia tieto sektory prekonať niekoľko problémov. Medzi ne patrí zvyšujúci sa nedostatok odborníkov v oblasti zdravotníctva; starnúca pracovná sila v

¹³ Na základe rôznych modelov by do roku 2020 zavedenie jednotlivých opatrení v oblasti energetickej efektívnosti mohlo viesť k vytvoreniu alebo zachovaniu dvoch miliónov pracovných miest, zatiaľ čo počet pracovných miest, ktoré by sa mohli vytvoriť na základe vývoja sektora obnoviteľnej energie, sa odhaduje na tri milióny. Sprievodný dokument útvarov Komisie *Exploiting the employment potential of green growth* (Využívanie potenciálu zamestnanosti ekologického rastu).

¹⁴ Sprievodný pracovný dokument útvarov Komisie *Exploiting the employment potential of the green growth* (Využívanie potenciálu zamestnanosti ekologického rastu).

oblasti zdravotníctva a nedostatok nových pracovných síl, ktoré by nahradili zamestnancov odchádzajúcich do dôchodku; vznik nových zdravotných modelov na liečbu rozmanitých chronických stavov; zvyšujúce sa využívanie technológií, ktoré si vyžaduje kombináciu nových zručností a odlišná úroveň zručností a pracovných návykov. Nábor pracovníkov a ich udržanie v zamestnaní sú navyše ohrozené náročnými pracovnými podmienkami, ako aj pomaly sa zvyšujúcimi mzdami. Zachovanie primeranej úrovne poskytovania a kvality zdravotníckych služieb v podmienkach zvýšených rozpočtových obmedzení predstavuje sociálnu výzvu aj výzvu v oblasti zamestnanosti, a je zdokumentované v sprievodnom pracovnom dokumente útvarov Komisie.¹⁵ Okrem toho sa v dôsledku demografických zmien a zmien v rodinných modeloch a potreby lepšej rovnováhy medzi pracovným a osobným životom vytvárajú nové služby, ktoré pokrývajú širokú škálu činností a ktoré sú zdrojom nových pracovných miest. Táto skutočnosť je tiež zdokumentovaná v sprievodnom dokumente útvarov Komisie, v súvislosti s ktorým sa začala verejná konzultácia.¹⁶

- **Dopyt po odborníkoch v oblasti informačných a komunikačných technológií (IKT) stále narastá.** Zamestnanosť v odboroch IKT zaznamenala približne 3 %-ný ročný nárast, pričom dopyt po pracovnej sile prevyšuje ponuku. Vývoj a zavádzanie aplikácií IKT budú rozhodujúcimi faktormi pri zvyšovaní medzinárodnej konkurencieschopnosti európskych podnikov a následne povedú k zvýšeniu zamestnanosti. Ako sa uvádza v sprievodnom pracovnom dokumente útvarov Komisie¹⁷, zdokonaľovanie vedomostí európskych firiem a pracovníkov v oblasti IKT si bude vyžadovať značné úsilie v oblasti vzdelávania, ako aj politik zameraných na zlepšovanie zručností pracovníkov a infraštruktúru.

1.3. Mobilizácia fondov EÚ na vytváranie pracovných miest

Fondy politiky súdržnosti (Európsky sociálny fond, Európsky fond regionálneho rozvoja a Kohézny fond), ako aj Európsky poľnohospodársky fond pre rozvoj vidieka a Európsky fond pre námorné otázky a rybné hospodárstvo, sú dôležitými zdrojmi investícií na podnietenie udržateľného rastu a vytvárania pracovných miest. Prispievajú k posilneniu hospodárskej, sociálnej a územnej súdržnosti v Únii. Na obdobie rokov 2014 – 2020 Komisia navrhla použiť tieto finančné nástroje v súlade s cieľmi stratégie Európa 2020¹⁸. Je nevyhnutné, aby vnútroštátne, regionálne a miestne orgány využívali dostupné zdroje v plnej miere a s maximálnymi výsledkami, aby Európa mohla vyvíjať a využívať svoj ekonomický potenciál a zároveň zvyšovať zamestnanosť, ako aj produktivitu.

Zo zdrojov **Európskeho sociálneho fondu** (ESF) sa spolufinancujú opatrenia na aktiváciu trhu práce vrátane dotácií na nábor pracovníkov, odborných a podnikateľských kurzov a systémov mikrofinancovania, ako aj tvorba a zavádzanie politik zamestnanosti v celej EÚ. Na

¹⁵ Sprievodný dokument útvarov Komisie *An action plan for the EU health workforce* (Akčný plán pre pracovnú silu v oblasti zdravotníckej starostlivosti v EÚ).

¹⁶ Sprievodný pracovný dokument útvarov Komisie *Exploiting the employment potential of the personal and household services* (O využití potenciálu osobných služieb a služieb pre domácnosti v oblasti zamestnanosti).

¹⁷ Sprievodný pracovný dokument útvarov Komisie *Exploiting the employment potential of ICTs* (Využívanie potenciálu zamestnanosti IKT).

¹⁸ Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov, Rozpočet stratégie Európa 2020 – časť I, KOM(2011) 500 z 29. júna 2011.

obdobie rokov 2014 – 2020 Komisia navrhla minimálne podiely z ESF predstavujúce objem aspoň 84 miliárd EUR, ktoré budú určené na investičné priority, ako je prístup uchádzačov o prácu a ľudí bez práce k zamestnaniu; udržateľná integrácia mladých ľudí, ktorí nie sú zamestnaní, nevzdelávajú sa a ani sa nezúčastňujú odbornej prípravy („NEET“), na trhu práce, a to aj prostredníctvom „záruk pre mladých“; samostatná zárobková činnosť, podnikanie a zakladanie podnikov; ako aj investície do vzdelania a sociálneho začlenenia a budovanie kapacít vo verejnej správe.

Príspevok **Európskeho fondu regionálneho rozvoja (EFRR)** na vytváranie pracovných miest v období rokov 2014 – 2020 sa posilní navrhovaným sústredením zdrojov na výskum, technologický vývoj a inováciu, na posilnenie konkurencieschopnosti MSP a podporu prechodu k nízkouhlíkovému hospodárstvu, ktorá zahŕňa podporu obnoviteľnej energie a energetickej efektívnosti. EFRR bude takisto investovať do sektoru IKT a dopĺňať financovanie zo zdrojov ESF na podporu zamestnanosti a mobility pracovnej sily napr. financovaním vzdelávania, odbornej prípravy a infraštruktúry služieb v oblasti zamestnanosti, ako aj podporou samostatnej zárobkovej činnosti a zakladania podnikov. Bude takisto podporovať investície do zdravotnej a sociálnej infraštruktúry.

Európsky nástroj mikrofinancovania Progress poskytuje podporu samostatne zárobkovo činným osobám a mikropodnikom formou poskytovania záruk a financovaných investícií pre mikrofinančných sprostredkovateľov v celej EÚ. Očakáva sa, že financovanie za obdobie rokov 2007 – 2013 umožní mikroúvery vo výške do 500 miliónov EUR, a Komisia navrhla rozšíriť financovanie na obdobie rokov 2014 – 2020 s cieľom riešiť situáciu v nedostatočne pokrytých segmentoch trhu a zlepšiť prístup k financovaniu pre sociálne podniky. Dostupnosť mikrofinancovania podporuje aj rad revolvingových nástrojov spolufinancovaných zo zdrojov EFRR alebo ESF.

Európsky fond na prispôbenie sa globalizácii (EGF), v prípade ktorého Komisia navrhla pokračovanie aj na obdobie rokov 2014 – 2020, pomáha riadiť procesy reštrukturalizácie prostredníctvom spolufinancovania opatrení zameraných na rekvalifikáciu a hľadanie zamestnania pre pracovníkov, ktorých zasiahlo rozsiahle prepúšťanie v dôsledku zmien v štruktúre medzinárodného obchodu.

Európsky poľnohospodársky fond pre rozvoj vidieka (EPFRV) podporuje diverzifikáciu pracovných miest na nepoľnohospodárske činnosti a rozvoj malých vidieckych podnikov aj formou investícií do zručností, prenosu znalostí a pomoci pre mladých poľnohospodárov pri zakladaní podnikov.

Európsky fond pre rybné hospodárstvo, ktorý sa má v rokoch 2014 – 2020 začleniť do jediného **Európskeho fondu pre námorné otázky a rybné hospodárstvo**, podporuje prechod k udržateľnému rybolovu, ako aj diverzifikáciu miestnych ekonomík, a to aj pomocou odbornej prípravy a podpory pre malé podniky.

VYTVÁRANIE PRACOVNÝCH MIEST

Komisia navrhuje:

- súbor kľúčových opatrení v oblasti zamestnanosti pre ekologické hospodárstvo,
- akčný plán pre zamestnanosť v oblasti zdravotníctva,
- súbor kľúčových opatrení pre zamestnanosť v oblasti IKT.

Každý z uvedených návrhov je priložený k tomuto oznámeniu a ďalej rozpracovaný v príslušných pracovných dokumentoch útvarov Komisie.

Komisia začína:

- konzultáciu o potenciáli kvalitných pracovných miest v oblasti osobných služieb a služieb v domácnosti,
- konzultáciu o zriadení platformy EÚ medzi inšpektorátmi práce a ostatnými subjektmi s činnosťou zameranou na presadzovanie právnych predpisov s cieľom bojovať proti neprihlásenej práci, ktorej cieľom bude zlepšiť spoluprácu, spoločné využívanie najlepších postupov a stanovenie spoločných zásad pre inšpekcie do konca roka 2012.

Komisia apeluje na členské štáty a Radu, aby:

- bezodkladne pokračovali v realizácii stratégie Európa 2020 a na základe politických smerovaní v tomto oznámení prijali ambiciózne prístup a politiky na vytváranie pracovných miest ako súčasť národných plánov na vytváranie pracovných miest (vo svojich národných programoch reforiem).

2. OBNOVA DYNAMIKY TRHOV PRÁCE

Trhy práce sú dynamické len vtedy, ak politiky zamestnanosti umožňujú zmeny, ktoré zvyšujú produktivitu a kvalitu pracovných miest, ak má pracovná sila primerané zručnosti a ak sú ľudia dostatočne mobilní, aby dokázali reagovať na geografický vývoj voľných pracovných miest. Stratégia Európa 2020 kladie osobitný dôraz na reformu trhu práce, rozvoj ľudského kapitálu a geografickú mobilitu, aby pracovná sila EÚ bola lepšie pripravená na zmeny a aby sa poskytovali pracovné príležitosti.

2.1. Reforma trhov práce

Spoločné zásady EÚ týkajúce sa flexiistoty zostávajú významným politickým medzníkom pri budovaní dynamických trhov práce a ich snahou je nasmerovať členské štáty na stabilnú cestu integrovaných štrukturálnych reforiem trhu práce. Flexiistota spája množstvo politik trhu práce (zmluvné prostriedky, aktívne opatrenia trhu práce, celoživotné vzdelávanie a systémy sociálnej ochrany) integrovaným a konzistentným spôsobom s cieľom podporiť flexibilitu a istotu a dosiahnuť, aby trhy práce boli odolnejšie voči procesom hospodárskych zmien.

Počas krízy vykonalo niekoľko členských štátov významné štrukturálne reformy trhu práce a prijalo dočasné opatrenia na udržanie zamestnanosti. Je však jasné, že vývoj smerom k flexiistote a bezpečnosti je nevýrazný a nerovnomerný. Vzhľadom na rozpočtové obmedzenia umožnila diskusia EÚ o flexiistote prebiehajúca v rámci hlavnej iniciatívy *Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta* vymedziť niekoľko potrebných opatrení, ktoré môžu pomôcť trhom práce reagovať na krízu a štrukturálne výzvy v kontexte stratégie Európa 2020 tak, že sa im prispôbia.¹⁹

Ďalšie kroky v rámci štrukturálnych reforiem trhu práce by sa mali zamerať najmä na tieto aspekty:

¹⁹ Sprievodný pracovný dokument útvarov Komisie *Open, dynamic and inclusive labour markets* (Otvorené, dynamické a inkluzívne trhy práce).

2.1.1. Zabezpečenie presunov na trhu práce a inkluzívnych trhov práce

- **Uplatnenie vnútornej flexibility na zníženie neistoty a fiškálnych nákladov.** Kríza ukázala, že vnútorná flexibilita môže byť veľmi účinná v čase hospodárskeho poklesu ako prostriedok udržania zamestnanosti a znižovania nákladov na prispôsobovanie. Využívanie účtov pracovného času alebo tzv. časových bánk, režimov skráteného pracovného času a klauzúl o výnimke z kolektívnych zmlúv týkajúcich sa niektorých pracovných podmienok pomohli zachrániť pracovné miesta a konkurencieschopnosť podnikov tým, že sa zabránilo prepúšťaniu, alebo sa prepúšťanie odložilo. Hoci režimy skráteného pracovného času často viedli k istému zníženiu produktivity, pomohli udržať zručnosti, zamestnanosť a dôveru a náklady s nimi súvisiace boli vo všeobecnosti nižšie ako náklady na dávky v nezamestnanosti. Keďže fiškálny priestor na financovanie takýchto režimov je v súčasnosti viac zredukovaný ako pred dvoma rokmi, sociálny dialóg na úrovni spoločnosti a na vyššej úrovni zrejme zohráva dôležitejšiu úlohu pri hľadaní optimálnych riešení pre vnútornú flexibilitu.
- **Zabezpečenie dôstojnej mzdy a zabránenie pascám nízkych miezd.** Skutočnosť, že má človek prácu, nebola ani pred krízou zárukou proti chudobe. Miera chudoby medzi pracujúcimi sa v EÚ stále pohybuje nad úrovňou 8 %. Riziko chudoby medzi pracujúcimi je vysoké, najmä v krajinách s rozdielmi v distribúcii príjmov a nízkou minimálnou mzdou, v prípade pracujúcich s dočasnými zmluvami a v domácnostiach s nízkou intenzitou práce, ako aj v domácnostiach s jedným rodičom²⁰. Stanovenie minimálnej mzdy na vhodnej úrovni môže prispieť k zabráneniu narastajúcej chudoby medzi pracujúcimi²¹ a je dôležitým faktorom pri zabezpečovaní dôstojnej kvality práce. Vo väčšine členských štátov je v súčasnosti stanovená zákonná alebo inak právne záväzná alebo všeobecne uplatniteľná minimálna mzda.²² Dosah minimálnej mzdy na dopyt a ponuku sa môže v jednotlivých členských štátoch výrazne líšiť v závislosti od stanovenej výšky, ako aj od iných politík trhu práce a jeho inštitúcií. Dolná hranica mzdy musí byť dostatočne regulovateľná za účasti sociálnych partnerov, aby odrážala celkový hospodársky vývoj. Odlišná minimálna mzda, ako je to už v prípade niektorých členských štátov, môže byť v tomto kontexte účinným prostriedkom na udržanie dopytu po pracovnej sile.
- **Presuny sa musia oplácať:** Flexibilita trhov práce si vyžaduje istotu v presunoch medzi zamestnaniami. Celoživotná profesionálna dráha, ktorá sa vyznačuje množstvom zmien pracovných pozícií, či už smerom nahor, horizontálne alebo smerom nadol, je v súčasnosti pre mnohých pracovníkov, a najmä pre mladých ľudí, realitou. Kvalita takýchto presunov určuje kvalitu profesionálnej dráhy pracovníkov. Bezpečnosť počas profesionálnej dráhy a takisto počas zmien postavenia na trhu práce (napr. prechod z odbornej prípravy do zamestnania, z materskej dovolenky do zamestnania, prechod k samostatnej zárobkovej činnosti a podnikaniu atď.), je nevyhnutná, aby jednotlivcom poskytla potrebné prostriedky na udržanie zamestnateľnosti a aby sa uvedené zmeny boli úspešné. Niektoré oblasti si zaslúžia

²⁰ Vývoj zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe 2011; Je práca dostatočným prostriedkom na zabránenie chudobe? Mechanizmus a politiky v oblasti chudoby medzi pracujúcimi v EÚ.

²¹ OECD, *divided we stand: why inequality keeps rising* (Medzi nami sú rozdiely: Prečo stále narastá nerovnosť?), 2011.

²² http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics. Výška minimálnej mzdy sa pohybuje medzi 30 % a 50 % priemerného hrubého mesačného zárobku.

osobitnú pozornosť: prechod **mladých ľudí** z procesu vzdelávania do práce, kde existujú dôkazy o tom, že učňovské vzdelávanie a kvalitná odborná príprava môžu byť dobrým prostriedkom na vstup do sveta práce, pričom však často môže dôjsť k zneužívaniu odbornej prípravy; integrácia **žien** na trhu práce poskytnutím rovnakej odmeny, náležitej starostlivosti o deti, odstránením akejkoľvek diskriminácie²³ a daňových znevýhodnení, ktoré odrádzajú ženy od zapojenia sa do pracovného procesu, ako aj optimalizáciou dĺžky trvania materskej a rodičovskej dovolenky; presuny **starších pracovníkov** v kontexte modernizácie dôchodkových systémov a predlžovania pracovného života, čo si vyžaduje komplexné opatrenia, ako sú daňové a sociálne stimuly, prístup k celoživotnému vzdelávaniu prostredníctvom profesionálneho poradenstva a odbornej prípravy, flexibilné pracovné režimy pre tých, ktorí ich potrebujú, a zdravé pracoviská.

- **Spoločná zodpovednosť v záujme podpory prechodu od nezamestnanosti k zamestnanosti.** Vysoká úroveň nezamestnanosti v súčasne dobe si vyžaduje, aby systémy dávok v nezamestnanosti, ktoré podporujú prechod od nezamestnanosti späť do práce, boli dostatočne flexibilné na to, aby boli stimulom pre rýchly návrat k udržateľnému zamestnaniu. Počas krízy boli dávky v nezamestnanosti v niektorých prípadoch rozšírené na niektoré predtým nechránené skupiny, najmä dočasných pracovníkov, a v iných situáciách došlo k rozšíreniu práv. Zatiaľ čo vo väčšine členských štátov sa zohľadňuje napätá situácia v súvislosti s rozpočtom, je nevyhnutné, aby sa tieto spôsoby podpory udržali počas celého obdobia vplyvu krízy. Pokiaľ je dopyt po pracovnej sile slabý, znižovanie dávok by mohlo zvýšiť riziko chudoby bez toho, aby došlo k zníženiu nezamestnanosti. Aktívne požiadavky by mali byť súčasťou prístupu spoločnej zodpovednosti, ktorý udržiava stimuly k práci a zároveň zaisťuje príjem, poskytuje individuálnu pomoc pri hľadaní práce a ochranu pred rizikom chudoby.
- **Zabezpečenie vhodných zmluvných dojednaní v záujme boja proti segmentácii trhu práce.** Práva súvisiace so zmluvnými dojednaniami sú ďalším faktorom, ktorý ohrozuje kvalitu prechodov. Na základe dôkazov je väčšina pracovných miest vytvorených v posledných rokoch (aj pred krízou) založená na dočasných zmluvách a iných neštandardných formách zamestnania²⁴. Tým sa zvýšila plynulosť na trhu práce a firmám sa uľahčilo prispôbiť pracovnú silu novým formám výroby a organizácie práce. V dvoch smerniciach²⁵ sa stanovila práca na kratší pracovný čas a práca na dobu určitú na základe zásady rovnakého zaobchádzania a snahou neskoršej smernice²⁶ je podobným spôsobom regulovať dočasnú agentúrnu prácu. Vyslovené uprednostňovanie uvedených zmluvných vzťahov zo strany zamestnávateľov môže byť spôsobené oveľa vyššími nákladmi na odstúpenie v prípade zmlúv na dobu neurčitú/štandardných zmlúv. Okrem toho v mnohých prípadoch uvedené pracovné miesta neslúžia ako odrazový mostík k trvalejším formám práce. Preto je potrebné vykonať primerané a vyvážené reformy v právnych predpisoch o ochrane zamestnania, aby došlo k náprave segmentácie alebo k obmedzeniu

²³ Úplným uplatňovaním smernice 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.

²⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp>Labour market and social trends.

²⁵ Smernica 97/81/ES o práci na kratší pracovný čas, smernica Rady 99/70/ES z 28. júna 1999 o práci na dobu určitú.

²⁶ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci.

nadmerného využívania neštandardných zmlúv a zneužívania falošnej samostatnej zárobkovej činnosti. Vo všeobecnejšej rovine by mali všetky druhy zmluvných dojednaní zamestnancom poskytnúť prístup k základným právam (vrátane dôchodkových práv) od momentu podpísania zmluvy vrátane prístupu k celoživotnému vzdelávaniu, sociálnej ochrane a peňažnej ochrane v prípade ukončenia týchto dohôd bez zavinenia.

- **Predvídanie hospodárskej reštrukturalizácie.** Napriek nepriaznivým podmienkam na trhu sa mnohé spoločnosti EÚ a ich pracovné sily vcelku tvorivo zapájajú do reštrukturalizačných procesov, ktoré sú konštruktívne, účinné a užitočné pri znižovaní strát pracovných miest, a to prostredníctvom inovačných opatrení, často s podporou verejných orgánov a EÚ. Za posledné dva roky sa zaznamenal silný dopyt po opatreniach na podporu prerozdelenia zdrojov medzi firmami a povolaniami. Tieto opatrenia zahŕňajú zmeny v právnych predpisoch týkajúcich sa ochrany zamestnania a podnikateľských praktikách pri reštrukturalizácii podnikov, ako aj zodpovedajúce politiky odbornej prípravy a aktivačné politiky, ktoré spolu s vhodne navrhnutými systémami dávok v nezamestnanosti pomáhajú prepusteným pracovníkom pri prechode k inému pracovnému miestu a profesii. Komisia bude vychádzať z reakcií na zelenú knihu o reštrukturalizácii²⁷ pri šírení najlepších postupov a zabezpečovaní vhodných následných krokov.
- **Rozvoj celoživotného vzdelávania ako kľúč k istote v zamestnaní.** Prístup k celoživotnému vzdelávaniu, buď v rámci zamestnania alebo v nezamestnanosti, je základným predpokladom udržania zamestnateľnosti. V tomto ohľade je nevyhnutné, aby zamestnávateľia boli povinní poskytnúť odbornú prípravu na svojom pracovisku, a to najmä v prípade nízkokvalifikovaných a starších pracovníkov. V prípade nezamestnaných osôb, najmä osôb s nižšou kvalifikáciou a zraniteľných skupín, je nevyhnutné individualizované profesionálne poradenstvo a odborná príprava zameraná na zručnosti, ktoré sú potrebné na trhu. Nové technológie v kombinácii s globalizáciou však vedú k výraznému zníženiu miest obsadených pracovníkmi so strednou kvalifikáciou, pre ktorých je potrebné vypracovať rekvalifikačné politiky. Recesia urýchlila polarizáciu v zamestnaní (zánikom miest vyžadujúcich si strednú kvalifikáciu) s rizikom zvyšujúcej sa segregácie zamestnania na miesta s vysokými požiadavkami a miesta s nízkymi požiadavkami na kvalifikáciu, čím sa obmedzujú príležitosti profesionálnej mobility, a preto je potrebné tento problém riešiť.
- **Poskytovanie príležitostí mladým ľuďom.** Ako sa uvádza v nedávnej iniciatíve pod názvom Príležitosti pre mladých²⁸, európska mládež predstavuje skupinu, ktorá je hospodárskou krízou a štrukturálnymi problémami trhu práce zasiahnutá v najväčšej miere. Komisia opätovne potvrdila, že sa zaväzuje riešiť dramatickú situáciu, pokiaľ ide o mieru nezamestnanosti u mládeže, a to aj uvoľnením prostriedkov z fondov EÚ.²⁹ V súlade s výzvou Európskej rady³⁰ by sa podpora

²⁷ Oznámenie Komisie Reštrukturalizácia a pripravenosť na zmenu; aké ponaučenia vyplývajú z nedávnych skúseností? KOM(2012) 7 zo 17. januára 2012.

²⁸ Oznámenie Komisie Iniciatíva „Príležitosti pre mladých“, KOM(2011) 933 z 20. decembra 2011.

²⁹ Sprievodný dokument útvarov Komisie *Implementing the Youth Opportunities Initiative: first steps taken* (Uplatnenie iniciatívy Príležitosti pre mladých: prvé kroky) predstavuje predbežnú správu o nedávnych opatreniach prijatých členskými štátmi na boj proti nezamestnanosti mladých. Vo februári 2012 navštívili akčné tímy Komisie osem členských štátov s najvyššou mierou nezamestnanosti mladých. Ich výsledky budú zapracované v národných programoch reforiem.

prechodu mladých ľudí do práce (napr. prostredníctvom záruk pre mladých ľudí, aktivačných opatrení zameraných na mladých ľudí alebo kvalitnej odbornej prípravy³¹) a mobilita mladých mali stať prioritou.

2.1.2. Mobilizácia všetkých zúčastnených strán v záujme lepšieho vykonávania reforiem

- **Posilnenie sociálneho dialógu.** Úspech politik zamestnanosti závisí najmä od toho, či sa v otázke reforiem dosiahne konsenzus. V mnohých prípadoch nenesú zodpovednosť za návrh a vykonávanie len vlády, ale aj sociálni partneri. Silný sociálny dialóg je spoločnou črtou tých krajín, kde trhy práce dokázali lepšie odolávať kríze. V prvej fáze krízy bol príspevok sociálnych partnerov pri realizácii riešení vnútornej flexiistoty na zmiernenie silného vplyvu recesie nevyhnutný. Je nevyhnutné stanoviť spoločný postup pri vykonávaní reforiem, ktorý vytvorí podmienky pre trvalo udržateľné vytváranie kvalitných pracovných miest v budúcnosti a v ktorom sociálni partneri budú zohrávať aktívnu úlohu na všetkých úrovniach prípravy a realizácie takýchto reforiem. Pri narastajúcom počte spoločností nadobudol tento príspevok formu nadnárodných podnikových dohôd, prostredníctvom ktorých sa poskytujú spoločné odpovede na európskej úrovni na problémy vyplývajúce z krízy a stanovuje sa mechanizmus na riadenie zmien. Nadnárodné podnikové dohody sa už vzťahujú na viac ako 10 miliónov zamestnancov a je potrebné, aby ich úloha bola lepšie uznaná a podporovaná.
- **Nové vymedzenie základných služieb v rámci verejných služieb zamestnanosti.** Verejné služby zamestnanosti sú hlavným subjektom vykonávajúcim aktivačné politiky, ktoré prispievajú k bezproblémovým prechodom na trhu práce. Aby mohli v plnej miere plniť svoju úlohu, je potrebné, aby sa pretransformovali na „agentúry na riadenie zmien“, ktoré budú plniť nové „aktívne“ aj „pasívne“ úlohy zamerané na podporu udržateľných zmien počas profesionálneho života pracovníkov. Hlavným pilierom by malo byť poskytovanie aktuálnych informácií o situácii na trhoch práce, aktívne a preventívne opatrenia na trhu práce, ako aj podpora zamestnateľnosti vo včasnom štádiu, poskytovanie individualizovaných služieb, podpora využívania elektronických služieb a rozvíjanie silných partnerstiev, najmä s ďalšími službami zamestnanosti vrátane tých, ktoré sú v iných členských štátoch.
- **Zhromažďovanie zdrojov a zameranie sa na účinné partnerstvá.** V čase obmedzených finančných zdrojov je zhromažďovanie finančných a materiálnych zdrojov rovnako dôležité ako zjednocovanie zúčastnených strán v záujme spoločného cieľa. Príkladom by mohlo byť zhromažďovanie zdrojov skupinami zamestnávateľov. Skupiny MSP spolupracujúce v dôsledku podobných potrieb v oblasti nábora pracovníkov a odbornej prípravy dokážu prekonať svoju neschopnosť prilákať kvalifikovaných pracovníkov a stanoviť spoločné politiky v oblasti ľudských zdrojov. Partnerstvá na príslušnej teritoriálnej úrovni môžu pomôcť k fungovaniu prechodov prepojením služieb zamestnanosti verejného, súkromného a tretieho sektoru, organizácií sociálnej istoty, obcí a regionálnych vlád, poskytovateľov vzdelávania a odbornej prípravy, poskytovateľov profesionálneho poradenstva, MVO, organizácií sociálnej ochrany atď. Zloženie partnerstiev by malo

³⁰ Vyhlásenie členov Európskej rady z 30. januára 2012.

³¹ Sprievodný dokument útvarov Komisie *Rámec kvality pre stáže*.

byť určené komplementárnosťou poskytovania služieb, ako aj nákladovo efektívnym rozdelením zdrojov.

REFORMY TRHOV PRÁCE

Komisia apeluje na členské štáty a Radu, aby:

- bezodkladne pokračovali v realizácii stratégie Európa 2020 a na základe smerovaní politik uvedených v tomto oznámení prijali ambiciózny prístup a politiky pre reformy trhu práce ako súčasť svojich národných plánov na vytváranie pracovných miest (vo svojich národných programoch reforiem).

Komisia:

- predloží návrh odporúčania Rady o rámci kvality pre stáže do konca roka 2012 na základe konzultácie s útvarmi Komisie³²,
- predloží návrh odporúčania Rady o zárukách pre mladých do konca roka 2012 a podporí aktivačné opatrenia zamerané na mladých ľudí v súvislosti so schémami záruk pre mladých,
- vyvinie ďalšie kroky s cieľom šíriť osvedčené postupy a podporiť diskusiu o nadnárodných podnikových dohodách,
- vypracuje do roku 2012 v spolupráci s európskou sieťou verejných služieb zamestnanosti európsky akčný plán poskytovania náležitých a účinných služieb zamestnanosti na mieste a jeho praktické vykonávanie podľa modelov verejných služieb zamestnanosti, cieľov a úloh v zmysle cieľov stratégie Európa 2020,
- preskúma nové formy zamestnania, ako je zhromažďovanie zdrojov zamestnávateľmi a oznamovanie spoločných priorít, aby politiky podporovali opatrenia, ktoré pomôžu organizáciám pružnejšie reagovať na zmeny a zároveň podpora zotrvanie pracovníkov v zamestnaní a vytváranie pracovných miest.

2.2. Investície do zručností

Európsky monitor voľných pracovných miest naznačuje, že vysoká úroveň zručností je naďalej dôležitým faktorom spolu s narastajúcim počtom voľných miest, pre ktoré nie sú k dispozícii potrebné zručnosti.³³ Je potrebné predvídať, aké zručnosti budú na trhu práce EÚ potrebné, a v prípade nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami hľadať pružne riešenia. Na pomoc pri vytváraní pracovných miest je potrebné, aby pracovníci disponovali potrebnými zručnosťami. Európa a jej členské štáty musia poznať tieto potreby, aby dokázali lepšie predvídať hospodárske zmeny a riešiť nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami. Napriek vysokej miere nezamestnanosti sa v špecifických sektoroch a/alebo regiónoch zistili nedostatky, pokiaľ ide o zručnosti. Nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami trhu práce sa týka všetkých členských štátov, no ovplyvňuje ich v odlišnej miere. Na riešenie tohto nesúladu medzi ponúkanými a

³² Sprievodný dokument útvarov Komisie *Rámec kvality pre stáže*.

³³ Oznámenie Komisie Ročný prieskum rastu 2012, návrh spoločnej správy o zamestnanosti KOM(2011) 815, Beveridgeova krivka, strana 7.

požadovanými zručnosťami začali niektoré členské štáty zavádzať národné stratégie a nástroje. Na európskej úrovni sa začali prijímať opatrenia a nástroje uvedené v hlavnej iniciatíve stratégie Európa 2020 pod názvom „Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta“. Európsky sociálny fond je v EÚ kľúčovým zdrojom investícií do zručností. Na financovanie programov v oblasti získavania zručností a celoživotného vzdelávania bolo na obdobie rokov 2007 – 2013 vyčlenených viac ako 30 miliárd EUR.

2.2.1. Lepšie monitorovanie potrieb v oblasti zručností

Vyvinulo sa niekoľko nástrojov EÚ na predvídanie a anticipáciu potrieb, pokiaľ ide o zručnosti: Európsky monitor voľných pracovných miest poskytuje informácie o ponukách krátkodobých pracovných miest a nedostatku alebo nadmernom počte voľných miest v porovnaní s počtom vhodných uchádzačov, zatiaľ čo Cedefop poskytuje pravidelné dlhodobé predpovede a Eurofound poskytuje základné informácie z prieskumov zamestnávateľov a zamestnancov o pracovných podmienkach, ktoré sú jedným z dôvodov uvedeného nesúladu. Komisia nedávno podporila aj zriadenie európskych výborov pre zručnosti v jednotlivých sektoroch, aby lepšie pochopila potreby na úrovni jednotlivých sektorov.

Európa však stále nemá celkový obraz o zručnostiach, ktoré sú potrebné. Projekt „Prehľad zručností EÚ“, ktorý sa má začať do konca roka 2012, je prvým krokom smerom ku konvergencii všetkých existujúcich anticipačných nástrojov. Projekt ponúkne ucelený prehľad o európskych, vnútroštátnych a sektorových zisteniach týkajúcich sa krátkodobých až strednodobých vyhliadok na pracovné miesta a potrieb počas ich vývoja do roku 2020. Prehľad pomôže identifikovať nedostatky v nových zručnostiach v špecifických povolaniach vo všetkých sektoroch alebo jednotlivo v rámci konkrétnych sektorov. Bude zdrojom informácií pre monitorovanie zručností na vnútroštátnej, regionálnej či sektorovej úrovni a pre odborníkov v oblasti vzdelávania a profesionálneho poradenstva, ako aj pre poradcov v oblasti zamestnanosti a služieb. Takisto sa zlepší spolupráca medzi orgánmi EÚ vo vypracúvaní prognóz a prieskumov ako napr. Eurofond a Cedefop. Ich analýzy budú systematickejšie zamerané na situáciu v jednotlivých krajinách, čo povedie k lepšiemu pochopeniu vnútroštátneho vývoja a poskytnú sa informácie pre štrukturálne reformy v rámci stratégie Európa 2020. Konvergencia nástrojov zostane aj naďalej najdôležitejšou prioritou, aby sa k potrebám súvisiacim so zručnosťami pristupovalo účinnejšie.

2.2.2. Lepšie uznávanie zručností a kvalifikácií

Nástroje EÚ ako európsky kvalifikačný rámec (EQF) alebo Europass-CV boli zavedené, aby pomohli ľuďom presúvať sa medzi vzdelávacími inštitúciami, spoločnosťami, sektormi a krajinami v celej Európe a zabezpečili transparentnosť zručností a kvalifikácií. Na základe vývoja EQF by mal byť odkaz na európsku úroveň kvalifikácií súčasťou všetkých individuálnych kvalifikácií v Európe. Národný kvalifikačný rámec by mal byť teda takisto otvorený kvalifikáciám vydaným na úrovni hospodárskeho sektoru. Europass-CV bude doplnený európskym pasom zručností, ktorý má zahŕňať prehľad zručností jednotlivých pracovníkov bez ohľadu na to, akým spôsobom boli tieto zručnosti nadobudnuté.

2.2.3. Lepšia súčinnosť medzi vzdelávaním a prácou

Pre úspešné riešenie nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami je nevyhnutná úzka spolupráca medzi vzdelávacou a pracovnou sférou, a to tak na politickej, ako aj operačnej úrovni. Na politickej úrovni je potrebná spolupráca príslušných orgánov

Rady (Rada pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a spotrebiteľské záležitosti, EPSCO a Rada pre vzdelávanie, mládež a kultúru EYC), aby sa zabezpečila plodná tvorba politiky.

Na operačnej úrovni sú potrebné súčinnosti na uľahčenie prechodu od vzdelávania a odbornej prípravy do zamestnania. Jedným zo spôsobov napredovania je zavedenie krátkych cyklov vysokoškolského štúdia zameraných najmä na zručnosti, ktoré v daných sektoroch chýbajú a preto sú žiadané.

Tzv. „znalostné aliancie“ už vytvorili štruktúrovanejšiu spoluprácu medzi univerzitami a spoločnosťami, v rámci ktorej vytvorili nové osnovy na podporu podnikania, riešenia problémov a tvorivého myslenia. Aliencie medzi vzdelávacou sférou a spoločnosťami na úrovni EÚ by sa mali rozšíriť na poskytovateľov odborného vzdelávania a prípravy, aby sa analýzy sektorových výborov pre zručnosti premietli do praktických osnov a metód odbornej prípravy.

Európska viacjazyčná klasifikácia zručností, kompetencií a povolání, ktorá je v súčasnosti v štádiu vývoja, by mala takisto pomôcť podporiť spoluprácu medzi trhmi práce a sektorom vzdelávania a odbornej prípravy, keďže jej poslaním je prepájať zručnosti a kompetencie s povolaniami. Prepojenia medzi nástrojmi pre zručnosti ako napr. európsky formát životopisu a pasy zručností vrátane európskeho pasu zručností uľahčia prechod na trh práce a v rámci neho.

Tieto nástroje a opatrenia by mali byť sprevádzané úsilím o modernizáciu systémov vzdelávania a odbornej prípravy, zvýšenie kvantity, kvality a relevantnosti ponuky zručností. V druhej polovici roku 2012 Komisia predloží iniciatívu zameranú na úlohu vzdelávania a odbornej prípravy pri tvorbe hospodárskeho rastu, pracovných miest a konkurencieschopnosti.

INVESTÍCIE DO ZRUČNOSTÍ

S cieľom vyriešiť nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami v EÚ a zdokonaliť proces predvídania potrieb týkajúcich sa zručností Komisia:

- bude v spolupráci s členskými štátmi a sociálnymi partnermi vyvíjať úsilie na to, aby si Cedefop a Eurofound doplnili svoje odborné znalosti na úrovni EÚ a jednotlivých odvetví o konkrétne znalosti týkajúce sa jednotlivých krajín a aby sa posilnila spolupráca medzi oboma subjektmi,
- do konca roku 2012 spustí projekt „Prehľad zručností EÚ“, ktorý bude založený najmä na Európskom monitore voľných pracovných miest,
- začne novú fázu uznávania kvalifikácií a zručností s pokynmi pre systematické uvádzanie úrovni európskeho kvalifikačného rámca pri všetkých nových kvalifikáciách, ktoré majú v EÚ vzniknúť, a silnejšiu komplementaritu s kvalifikačným rámcom pre vysokoškolské vzdelávanie,
- zabezpečí, aby od roku 2013 aspoň štvrtina kvalifikácií vydaných každý rok odkazovala na európsku úroveň kvalifikácií,
- do konca roku 2012 zavedie uplatňovanie európskeho pasu zručností,
- podporí zriadenie siete zástupcov zo sféry zamestnania a vzdelávania na podporu riadenia zručností.

2.3. Smerovanie k európskemu trhu práce

Väčšina európskych trhov práce sa vyznačuje pretrvávajúcou vysokou mierou nezamestnanosti v mnohých oblastiach a existenciou úzko špecifických voľných pracovných miest v rýchlo rastúcich regiónoch a sektoroch³⁴. Bežné sú prípady štrukturálneho nesúladu medzi ponukou práce a dopytom. Ako sa zdôraznilo v ročnom prieskume rastu³⁵ v roku 2012, mobilita pracovnej sily v Európe je príliš nízka³⁶ v porovnaní s celkovým objemom trhov práce EÚ a zodpovedajúcim aktívnym obyvateľstvom, v dôsledku čoho vznikajú prekážky pri úpravách rozdeľovania zdrojov, ktoré by mohli podporiť hospodársky rast a rast zamestnanosti. Aby bolo možné využívať všetky pracovné príležitosti, je nevyhnutné prehĺbiť integráciu európskeho trhu a zabezpečiť účinný súlad medzi ponukou práce a dopytom. Z tohto hľadiska mobilita neznamená len presun pracovníkov tam, kde sú pracovné miesta, ani tam, kde je k nim lepší prístup. Súvisí aj so zlepšovaním všeobecných a profesionálnych zručností a zvyšuje prispôsobivosť a zamestnateľnosť.

2.3.1. Odstránenie právnych a praktických prekážok vo voľnom pohybe pracovníkov

Mobilita pracovníkov v EÚ naďalej čelí významným prekážkam. Niektoré z nich majú kultúrny charakter ako napr. jazyková bariéra, problém bývania či diskriminácia, a sú hlboko zakorenené v spoločnosti. Je ťažké odstrániť ich za krátky čas. V prípade jazykovej bariéry je možné prekážky prekonať pomocou systémov odbornej prípravy zameranej na výučbu cudzích jazykov pre mobilných pracovníkov. To si vyžaduje prijatie opatrení na dosiahnutie otvorených postojov ku všetkým príležitostiam, ktoré mobilita v Európe prináša. Pracovníci, ktorí sa rozhodnú zmeniť bydlisko z dôvodu práce, však čelia aj iným problémom³⁷, ktoré súvisia s výkonom práv vyplývajúcich z právnych predpisov EÚ a nedostatočnou podporou geografickej mobility v rámci EÚ. Hoci právnych predpisov³⁸ je veľa, európski občania sú pri cezhraničnom pohybe stále vystavení právnym, administratívnym a praktickým prekážkam:

- v deviatich členských štátoch stále platia **obmedzenia voľného prístupu na trh práce pre pracovníkov z Bulharska a Rumunska**, a to aj napriek všeobecne pozitívnemu vplyvu, ktorý má mobilita pracovnej sily z týchto krajín na ekonomiku krajín prijímajúcich týchto pracovníkov³⁹. Napriek tomu, že Komisia uznáva, že členské štáty majú v súlade so Zmluvou o pristúpení právo uplatňovať tieto obmedzenia týkajúce sa prístupu na trh práce až do 31. decembra 2013, zdôrazňuje dôležitosť postupnej prípravy na úplné uplatňovanie právnych predpisov EÚ o voľnom pohybe bulharských a rumunských pracovníkov,
- **obmedzenie prístupu k určitým pracovným miestam vo verejnej službe** len na vlastných štátnych príslušníkov v súlade s článkom 45 ods. 4 ZFEÚ sa za výnimočných podmienok môže zachovať. Podľa Európskeho súdneho dvora je potrebné, aby sa táto výnimka vykladala reštriktívne, keďže sa vzťahuje len na

³⁴ Oznámenie Komisie Ročný prieskum rastu 2012, návrh spoločnej správy o zamestnanosti KOM(2011) 815, z 23. novembra 2011.

³⁵ Oznámenie Komisie Ročný prieskum rastu 2012, KOM(2011) 815 z 23. novembra 2011.

³⁶ V roku 2010 žilo len 2,8 % európskeho obyvateľstva v produktívnom veku (od 15 do 64 rokov) v inom členskom štáte ako vlastnom (získavanie pracovných síl v EÚ).

³⁷ Jún 2010 Osobitný prieskum Eurobarometer o geografickej mobilite a mobilite na pracovnom trhu.

³⁸ Sloboda hľadať si zamestnanie v ktoromkoľvek členskom štáte EÚ je uznaná aj v článku 15 Charty základných práv EÚ.

³⁹ Správa o uplatňovaní prechodných opatrení týkajúcich sa voľného pohybu pracovníkov z Bulharska a Rumunska, KOM(2011) 729 z 11. novembra 2011.

pracovné miesta, ktoré zahŕňajú priamu alebo nepriamu účasť na výkone právomocí vyplývajúcich z verejného práva a funkcií zriadených na ochranu verejného záujmu štátu alebo iných verejných orgánov⁴⁰. Uvedené kritériá sa musia posúdiť od prípadu k prípadu,

- **nedostatočné uznávanie odborných kvalifikácií** zostáva vážnym problémom pre účinné fungovanie jednotného trhu, a najmä voľný pohyb pracovníkov a mobilitu pracovnej sily. Komisia prijala 19. decembra 2011 návrh na modernizáciu smernice o uznávaní odborných kvalifikácií⁴¹ s cieľom prispôbiť ju vývoju na trhoch práce. V tomto návrhu sa zavádza európsky profesijný preukaz pre veľmi mobilných odborníkov a poskytuje sa lepší prístup k informáciám a službám elektronickej správy,
- medzi pracovníkmi a uchádzačmi o prácu, ktorí uvažujú o pohybe za prácou v rámci Európy, panujú **obavy z toho, že prídu o sociálnu istotu a dôchodkové práva**. Jedným z dôležitých aspektov je právo uchádzačov hľadajúcich prácu v inom členskom štáte ďalej uplatňovať nárok na dávky v nezamestnanosti počas obdobia dlhšieho ako tri mesiace. Hoci sa v právnych predpisoch EÚ stanovuje, že členské štáty môžu rozšíriť právo na tento nárok až na obdobie 6 mesiacov, jeho uplatňovanie nie je zatiaľ pri príslušných vnútroštátnych postupoch zaručené,
- **mnohí mobilní pracovníci navyše stále nepoznajú svoje práva a povinnosti**. Komisia opätovne zdôrazňuje potrebu zaručiť korektné uplatňovanie nariadení⁴² o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia, v ktorých sa kladie osobitný dôraz na povinnosti členských štátov poskytovať aktívnu pomoc občanom pri presadzovaní ich práv⁴³. V prípade neuplatňovania platných predpisov EÚ bude musieť Komisia v záujme zaistenia účinného voľného pohybu pracovníkov siahnuť po dodatočných mechanizmoch presadzovania. Nedostatočná informovanosť o právach EÚ a ťažký prístup k pomoci v prípade nerešpektovania práv takisto predstavuje obsiahlu problematiku. Komisia a členské štáty spolupracujú v rámci jednotného trhu na uľahčení prístupu k informáciám a bezplatným asistenčným službám, ako sú Vaša Európa – Poradenstvo a SOLVIT prostredníctvom portálu Vaša Európa,
- **prekážky v oblasti daní, ktorým čelia občania EÚ** sťahujúci sa za dočasnou alebo trvalou prácou do iného členského štátu alebo denne dochádzajúci za prácou do susedného členského štátu, predstavujú významné prekážky pri mobilite pracovnej sily v rámci EÚ. Patria sem ťažkosti so získavaním prídavkov, daňových úľav a odpočtu dane v krajine, kde pracujú, alebo problémy s vyššími progresívnymi daňovými sadzbami vzťahujúcimi sa na osoby, ktoré na území daného štátu nemajú pobyt, ako aj problémy dvojitého zdanenia.

⁴⁰ Konkrétne vec C-290/94.

⁴¹ Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady (KOM(2011) 883) z 19. decembra 2011.

⁴² Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 a nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009.

⁴³ Nárok každého, kto má bydlisko alebo sa oprávnené pohybuje v rámci Európskej únie, na dávky sociálneho zabezpečenia a sociálne výhody v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi, sa osobitne uznáva v článku 34 Charty základných práv.

2.3.2. *Lepší súlad medzi ponukou pracovných miest a uchádzačmi o prácu na cezhraničnej úrovni*

Sieť EURES (Európske služby zamestnanosti), v ktorej je zaregistrovaných 25 000 zamestnávateľov a približne 150 000 pracovných miest/pracovných ponúk za rok, zatiaľ v plnej miere nevyužila svoj potenciál priameho zamestnania. Komisia má preto v pláne zamerať sieť EURES na zosúladenie ponuky s dopytom, na umiestňovanie a nábor pracovníkov a tento účel zabezpečiť, aby táto sieť mala čo najširší dosah a rozsah. Na realizáciu toho plánu má v úmysle zaviesť inovačné samoobslužné aplikácie vo všetkých európskych jazykoch a plnú sémantickú interoperabilitu pri výmene vnútroštátnych údajov o ponukách voľných pracovných miest a životopisov⁴⁴. Tak bude sieť EURES schopná poskytovať ľahší prístup k ponuke voľných pracovných miest v EÚ v reálnom čase a zamestnávatelia budú mať k dispozícii aktuálny zoznam kandidátov, ktorí disponujú zručnosťami potrebnými pre rast ich podnikov.

Sieť EURES sa bude takisto rozširovať pomocou cielených schém zameraných na mobilitu pracovnej sily, ktorých cieľom bude podporovať povolania, ktoré sa vyznačujú nedostatkom pracovných síl, a špecifické skupiny pracovníkov so silnou tendenciou mobility, ako aj vnútroštátne trhy práce, ktoré prijímajú alebo budú prijímať európskych pracovníkov. V tomto ohľade bude sieť EURES v plnej miere využívať analýzy voľných pracovných miest a náborov vypracovaných Komisiou pomocou rôznych nástrojov ako Európsky monitor voľných pracovných miest⁴⁵ a European Job Mobility Bulletin (Európsky bulletin pre mobilitu pracovnej sily)⁴⁶. Pravidelné konzultácie s príslušnými zúčastnenými stranami, ako sú sociálni partneri a služby zamestnanosti, budú pomáhať sieti EURES pri riešení problémov s obsadzovaním úzko špecifických voľných pracovných miest, ktoré sa ukázalo ako problematické.

Cieľom siete EURES je stať sa vstupným miestom a miestom prirodzenej prvej voľby každého občana alebo pracovníka s legálnym pobytom, uchádzača o prácu a zamestnávateľa, ktorý uvažuje o práci alebo nábere pracovníkov v inej európskej krajine, a zároveň zlepšiť efektívnosť európskeho trhu práce.⁴⁷

2.3.3. *Preskúmanie vplyvu migrácie do EÚ a z EÚ.*

Vzhľadom na to, že potreby pracovnej sily v najdynamickejších hospodárskych sektoroch majú odteraz až do roku 2020 výrazne narastať a činnosti, ktoré si vyžadujú len nízkokvalifikované pracovné sily, majú byť ďalej na ústupe, je veľmi pravdepodobné, že bude nedostatok kvalifikovaných špecifických pracovných zručností. V krátkodobom horizonte by mohla mobilita v rámci EÚ pomôcť zmierniť nedostatok špecifickej pracovnej sily a/alebo pomôcť pri riešení nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami v EÚ-27. Z dlhodobého hľadiska, a najmä vzhľadom na demografický vývoj v EÚ je nutné na pracovnom trhu EÚ vziať do úvahy najmä ekonomickú imigráciu štátnych príslušníkov tretích krajín. Pretrvávajúca vysoká miera nezamestnanosti v mnohých členských štátoch však ovplyvnila vnímanie imigrácie pracovnej sily zo strany verejnosti, zatiaľ čo niektoré členské štáty čelia v dôsledku hospodárskej krízy odlivu vysokokvalifikovaných pracovníkov.

⁴⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp>.

⁴⁵ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>.

⁴⁶ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=955&langId=en>

⁴⁷ Sprievodný dokument útvarov Komisie *Reforming EURES to meet the goals of Europe 2020* (Prispôbenie európskych služieb zamestnanosti cieľom stratégie Európa 2020).

SMEROVANIE K EURÓPSKEMU TRHU PRÁCE

Voľný pohyb pracovníkov

Komisia:

- predloží do roku 2012 legislatívny návrh s cieľom podporiť mobilných pracovníkov (formou informovania a poskytovania poradenstva) pri výkone ich práv vyplývajúcich zo zmluvy a nariadenia 492/2011 o slobode pohybu pracovníkov v rámci Únie⁴⁸,
- v roku 2012 dá nový podnet k práci na smernici o prenosnosti dôchodkov, v ktorej sa stanovujú minimálne normy nadobúdania a zachovávanania doplnkových dôchodkových práv,
- bude naďalej zdokonaľovať portál Vaša Európa v snahe ponúknuť jednotné miesto vstupu pre vyhľadávanie informácií o právach EÚ a ľahký prístup k personalizovaným podporným službám, ako sú Vaša Európa – Poradenstvo a SOLVIT,
- preskúma daňové opatrenia pre cezhraničných pracovníkov s cieľom navrhnúť opatrenia zamerané na odstránenie daňových prekážok, ktorým čelia zamestnaní a závislí pracovníci, ale aj samostatne zárobkovo činné osoby a dôchodcovia.

Komisia apeluje na členské štáty, aby:

- prijali návrh Komisie na modernizáciu smernice o uznávaní odborných kvalifikácií s cieľom uľahčiť uznávanie odborných kvalifikácií, ktoré je tak veľmi potrebné,
- zvyšovali informovanosť občanov o ich právach vyplývajúcich z právnych predpisov EÚ týkajúcich sa antidiskriminácie, rodovej rovnosti a voľného pohybu pracovníkov a otvárali a umožňovali prístup občanov EÚ k pracovným miestam vo verejnom sektore v súlade s právom EÚ tak, ako ho vykladá Súdny dvor,
- opätovne zvažili potrebu zachovať existujúce obmedzenia voľného prístupu bulharských a rumunských pracovníkov na trh práce do konca prechodného obdobia,
- umožnili export dávok v nezamestnanosti na obdobie maximálne 6 mesiacov uchádzačom o prácu s nárokom na takéto dávky, ktorí sa sťahujú do iného členského štátu s cieľom hľadať prácu, v súlade s článkom 64 nariadenia 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia,
- vytvárali účinnejšie komunikačné kanály s mobilnými pracovníkmi s cieľom poskytnúť im úplný prístup k informáciám týkajúcim sa ich práv a povinností pri pohybe v rámci celej Európy,
- uľahčili dodržiavanie daňových predpisov vzťahujúcich sa na cezhraničné činnosti tak, že sa budú snažiť zharmonizovať formuláre na uplatnenie úľavy na dani a formuláre daňových priznaní prekladaním informácií do ostatných úradných jazykov EÚ a lepším využívaním informačných technológií.

Európske služby zamestnanosti (EURES)

Komisia navrhuje:

⁴⁸ Úradný vestník Európskej únie, 27.5.2011, L141, s. 1.

pretransformovať Európske služby zamestnanosti (EURES) na komplexný európsky nástroj zamestnanosti, ktorý bude v súlade s cieľmi stratégie Európa 2020:

- tak, že sa z neho vytvorí európsky nástroj orientovaný na dopyt a zameraný na umiestňovanie a nábor pracovníkov, ktorý uspokojí ekonomické potreby a zároveň bude spĺňať zákonnú povinnosť zabezpečiť transparentnosť voľných pracovných miest pomocou inovačných on-line nástrojov na zabezpečenie súladu medzi ponukou a dopytom vrátane mobilných internetových aplikácií na zabezpečenie najlepšieho možného dosahu a dostupnosti,
- na základe toho, že od roku 2013 sa zriadi inovačná samoobslužná on-line funkcia „Match and Map“, ktorá bude používateľom pružne poskytovať jasné informácie o geografickej situácii v Európe týkajúcej sa pracovných ponúk, ktoré zodpovedajú ich profilu, a takisto konkrétnu spätnú väzbu v súvislosti s otázkou, prečo ponúkané pracovné miesta a zručnosti nie sú v súlade, ako aj príslušné informácie o možnostiach vzdelávania s cieľom získať chýbajúce zručnosti.

Komisia vyzýva členské štáty, aby vo vyššej miere využívali EURES:

- a zabezpečili, že všetky relevantné voľné pracovné miesta zo všetkých služieb zamestnanosti budú systematicky prístupné na vnútroštátnej úrovni a prostredníctvom siete EURES na európskej úrovni,
- a zároveň monitorovali a zvyšovali kvalitu údajov o ponuke voľných pracovných miest, ktoré sa vymieňajú v rámci systému EURES,
- a pracovali na lepšej celoeurópskej interoperabilite voľných pracovných miest a životopisov, čím prispejú k vývoju ESCO,
- a zaradili systém EURES do ponuky služieb všetkých príslušných účastníkov trhu práce.

Migrácia

Komisia navrhuje:

- do konca roku 2012 začať konzultáciu s cieľom iniciovať širokú diskusiu s členskými štátmi, sociálnymi partnermi a zúčastnenými stranami o úlohe, ktorú by mali zohrávať politiky EÚ, pokiaľ ide o príležitosti ekonomickej migrácie.

3. ZLEPŠENIE SPRÁVY VECÍ VEREJNÝCH V EÚ

Európsky semester je prvým krokom v rámci nového prístupu, ktorý bol prijatý na úrovni EÚ a ktorým sa členské štáty a inštitúcie EÚ snažia posilniť fiškálnu a ekonomickú koordináciu a vytvoriť súdržnú hospodársku politiku. Uvedený semester je takisto účinnou metódou na monitorovanie a riadenie vykonávania opatrení zameraných na podporu cieľov stratégie Európa 2020. Navyše koordinácia hospodárskej a fiškálnej politiky bola nedávno posilnená balíkom šiestich legislatívnych aktov o správe ekonomických záležitostí a balíkom dvoch legislatívnych návrhov a Zmluvou o stabilite, koordinácii a správe v hospodárskej a menovej únii. Lepšie riadenie a koordinácia v oblasti zamestnanosti v EÚ sú nevyhnutné minimálne z dvoch dôvodov. Po prvé, účasť na trhu práce, nezamestnanosť a náklady práce zohrávajú úlohu v makroekonomickej stabilite a zohľadňujú sa v novom nariadení o prevencii a náprave makroekonomickej nerovnováhy. Po druhé, kríza ďalej odhalila vzájomnú závislosť ekonomík EÚ a trhov práce, pričom podčiarkla potrebu, aby bola nová správa ekonomických

záležitostí sprevádzaná posilnenou koordináciou politiky zamestnanosti a sociálnej politiky v súlade s európskou stratégiou zamestnanosti stanovenou v zmluve.

3.1. Doplnenie dôkladnejšieho vnútroštátneho podávania správ a koordinácie posilneným mnohostranným dohľadom

Na zasadnutí Európskej rady v decembri 2011 sa uznalo, že je dôležité doplniť posilnenú hospodársku koordináciu dôkladnejším monitorovaním politiky zamestnanosti a sociálnej politiky.⁴⁹ Tento politický záväzok bol ďalej potvrdený na zasadnutí Európskej rady na jar 2012, na ktorej boli členské štáty vyzvané k tomu, aby vypracovali národné plány na vytváranie pracovných miest, v ktorých sa stanovia všeobecné iniciatívy v oblasti zamestnanosti.

Neoddeliteľnou súčasťou národného programu reforiem členského štátu je v národných plánoch na vytváranie pracovných miest stanoviť hlavné kroky s ohľadom na pokyny v oblasti zamestnanosti vydané Európskou radou zamerané na riešenie štrukturálnych nedostatkov trhu práce tak, aby tieto kroky mali strednodobý až dlhodobý vplyv na pracovné miesta. Plány by mali zahŕňať jasný harmonogram vykonávania uvedeného viacročného programu počas nastávajúcich 12 mesiacov.

Popri zameraní národných programov reforiem na zlepšenie výsledkov v oblasti zamestnanosti by národné plány na vytváranie pracovných miest mali slúžiť aj na koordináciu politik zamestnanosti na úrovni EÚ. Zvýšenie vzájomného vplyvu členských štátov na úrovni EÚ môže podporiť vykonávanie a pomôcť udržať dané smerovanie. Hlavným nástrojom vzájomného vplyvu je aj naďalej možnosť prijímať špecifické odporúčania pre jednotlivé krajiny zo strany Rady v súlade so zmluvou. S cieľom prehĺbiť koordináciu politik prijal Výbor pre zamestnanosť v tomto roku nové pracovné metódy spolu so súborom partnerských hodnotení, ktoré mu umožnia dosiahnuť mnohostranné stanovisko k vykonávaniu reforiem a tým prispieť k posúdeniu, ktoré vykoná Komisia a Rada. Mnohostranný dohľad sa môže takisto zlepšiť systémom monitorovania pracovného trhu založeným na objektívnych údajoch a individuálnou schémou sledovania v prípade krajín, ktoré sa neriadia špecifickými odporúčaniami pre jednotlivé krajiny. Tým by sa umožnil nepretržitý, transparentný a ucelený dohľad nad činnosťami členských štátov v oblasti zamestnanosti a nad pokrokom v plnení hlavných cieľov stratégie Európa 2020.

3.2. Zvýšenie miery zapojenia sociálnych partnerov

Sociálni partneri zohrávajú na vnútroštátnej úrovni dôležitú úlohu pri vymedzení pravidiel trhu práce alebo stanovovaní miezd a prostredníctvom tripartitných konzultácií majú výrazný vplyv na ostatné štrukturálne politiky, ako napr. politiku v oblasti sociálnej istoty. Kľúčovú úlohu zohrávajú aj pri vykonávaní opatrení zameraných napr. na učňovskú prípravu či účinné celoživotné vzdelávanie. Na úrovni EÚ sú sociálni partneri v súčasnosti zapojení nielen do konzultácií o príslušných legislatívnych návrhoch, ale aj do polročného makroekonomického dialógu a dvakrát za rok si vymieňajú názory na najvyššej politickej úrovni v rámci vrcholnej tripartitnej sociálnej schôdzky⁵⁰. Makroekonomický dialóg, ako aj vrcholná tripartitná sociálna schôdzka sú dobrou príležitosťou pre sociálnych partnerov, aby sa zapojili do tohto procesu, a to aj v kontexte európskeho semestra. Stále je tu však veľký priestor na ďalšie

⁴⁹ Závery Európskej rady z 9. decembra 2011 a závery Rady (EPSCO) z 1. decembra 2011.

⁵⁰ V roku 2012 Komisia navrhne aktualizáciu rozhodnutia Rady 2003/174, ktorým sa ustanovuje Tripartitný sociálny summit pre rast a zamestnanosť, v súlade s ustanoveniami ZFEÚ.

zlepšovanie mechanizmov účasti sociálnych partnerov na koordinácii hospodárskej politiky a politiky zamestnanosti na úrovni EÚ, najmä pred európskym semestrom⁵¹.

Napriek tomu, že o autonómnom charaktere sociálneho dialógu nemožno pochybovať a že sa dodržiavajú vnútroštátne praktiky (v súlade s článkom 152 a 153 ods. 5 ZFEÚ), musí byť zapojenie sociálnych partnerov do vypracúvania a vykonávania hospodárskej politiky a politiky zamestnanosti v záujme účinného a inkluzívneho európskeho hospodárskeho riadenia úmerné vývoju v oblasti mechanizmov dohľadu a koordinácie. Príkladom sú mechanizmy stanovovania miezd, keďže mnohé otázky súvisiace so mzdami boli nadnesené v špecifických odporúčaníach pre jednotlivé členské štáty⁵² v roku 2011 a vývoj vnútroštátnych nákladov na jednotku pracovnej sily je v záujme zabránenia makroekonomickým nerovnováham a ich nápravy monitorovaný⁵³.

3.3. Posilnenie väzby medzi politikami a financovaním

Bez dostatočných investícií do ľudského kapitálu nebude možné budovať dynamické a inkluzívne trhy práce, redukovať nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami, aktualizovať zručnosti a zvyšovať geografickú mobilitu. Preto Komisia navrhla vo viacročnom finančnom rámci na obdobie rokov 2014 – 2020 minimálne prídely pre Európsky sociálny fond v každom type regiónu, ktoré predstavujú na úrovni EÚ celkovú sumu minimálne 84 miliárd EUR. Okrem potrebného (opätovného) posúdenia vnútroštátnych rozpočtových priorít v rámci inteligentnej fiškálnej konsolidácie, koordinovaného prostredníctvom európskeho semestra sa musí dosiahnuť súlad medzi rozpočtom EÚ a stratégiou Európa 2020 v nastávajúcom programovom období ako príležitosť zintenzívniť a zlepšiť využívanie finančných prostriedkov EÚ na podporu reformných snáh členských štátov.⁵⁴

To si vyžaduje úzke prepojenie priorít zmlúv o partnerstve a operačných programov po roku 2013, ktoré dostávajú podporu z ESF s usmerneniami poskytnutými v kontexte hospodárskeho riadenia EÚ a najmä aktualizovaného riadenia politik zamestnanosti. Komisia zároveň podporuje posilnenie koordinácie a integrácie fondov, ktoré sú predmetom zmlúv o partnerstve vrátane ESF, EFRR, EPFRV a EMFF Tento prístup je zameraný na maximalizáciu súčinností z perspektívy zamestnanosti.

Posilnené partnerské preskúmanie vykonávania reforiem a výmena najlepších postupov, ktorá bude súčasťou novej úlohy Výboru pre zamestnanosť, by mali zahŕňať aj posúdenie účinnosti súvisiaceho investičného úsilia s cieľom jeho ďalšieho vylepšovania, ak to bude potrebné.

Komisia navrhuje:

posilniť koordináciu a multilaterálny dohľad v oblasti politik zamestnanosti pomocou:

⁵¹ Závěry Rady (EPSCO) z 1. decembra 2011, bod 9.5.

⁵² Odporúčania Rady z 12. júla 2011 o národných programoch reforiem.

⁵³ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1176/2011 zo 16. novembra 2011.

⁵⁴ Návrh nariadenia Európskeho parlamentu a Rady, ktorým sa stanovujú spoločné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde, Kohéznom fonde, Európskom poľnohospodárskom fonde pre rozvoj vidieka a Európskom fonde námorného a rybného hospodárstva zahrnuté do spoločného strategického rámca a ktorým sa stanovujú všeobecné ustanovenia o Európskom fonde regionálneho rozvoja, Európskom sociálnom fonde a Kohéznom fonde a ktorým sa zrušuje nariadenie (ES) č. 1083/2006, KOM(2011) 615.

- každoročného uverejňovania systému hodnotenia s vybranými ukazovateľmi zamestnanosti spolu s návrhom správy o zamestnanosti. Tento systém sa bude vytvárať v spolupráci s členskými štátmi a bude vychádzať z existujúceho spoločného rámca hodnotenia a monitorovania výsledkov v oblasti zamestnanosti, ktoré identifikujú kľúčové problémy v oblasti zamestnanosti a sú vyvíjané členskými štátmi.
- vypracovania do hodnotiacej tabuľky konca roka 2012 v spolupráci s členskými štátmi a všetkými príslušným zúčastnenými stranami na sledovanie pokroku členských štátov pri napĺňaní národných plánov na vytváranie pracovných miest ako súčasť národných programov reforiem, prvý raz v rámci ročného prieskumu rastu EÚ na rok 2013 (spoločná správa o zamestnanosti);

posilniť zapojenie sociálnych partnerov EÚ do európskeho semestra pomocou:

- zabezpečenia účinného zapojenia sociálnych partnerov EÚ do hlavných strategických priorít v oblasti politik zamestnanosti i) v kontexte európskeho semestra v záujme výmeny názorov na priority v oblasti rastu a zamestnanosti a ii) pred jarným zasadnutím Rady ECOFIN a EPSCO, kde by bolo zapojené predsedníctvo Rady,
- zavedenia, pri plnom rešpekte autonómie sociálnych partnerov podľa článku 152 zmluvy, tripartitného formátu EÚ na monitorovanie a výmenu názorov o vývoji miezd v súvislosti s produktivitou, infláciou a interným dopytom, nezamestnanosťou a rozdielmi v príjmoch;

posilniť prepojenie medzi politikami zamestnanosti a príslušnými finančnými nástrojmi pomocou:

- odzrkadlenia priorít národných programov reforiem, a najmä národných plánov na vytváranie pracovných miest, vo vypracúvaní zmlúv o partnerstve a operačných programov na obdobie rokov 2014 – 2020 vrátane ich výkonnostného rámca, pričom sa zohľadnia príslušné odporúčania špecifické pre jednotlivé členské štáty a postrehy Výboru pre zamestnanosť,
- prípadného preskúmania zmlúv o partnerstve a operačných programov vzhľadom na príslušné odporúčania špecifické pre jednotlivé členské štáty, ako sa uvádza v článku 21 navrhovaného nariadenia o spoločných ustanoveniach pre fondy SSR,
- zohľadnenia posúdenia vyplývajúceho z výkonnostného rámca fondov pri vypracúvaní národných programov reforiem počas obdobia rokov 2014 – 2020.

Komisia vyzýva členské štáty a Radu, aby:

- prostredníctvom Výboru pre zamestnanosť vypracovali mechanizmy na posilnenie mnohostranného dohľadu v oblasti zamestnanosti,
- prerokovali a prijali tieto nové mechanizmy v rámci Výboru pre zamestnanosť s cieľom získať rýchly súhlas Rady a v záujme úplného vykonávania počas európskeho semestra 2013,
- v plnej miere využívali financovanie, ktoré bude od roku 2014 poskytované v zdieľanom hospodárení v rámci Európskeho sociálneho fondu na podporu investícií do riešenia vymedzených kľúčových výziev v oblasti zamestnanosti.

Záver

Cieľom tohto oznámenia je predstaviť najúčinnnejšie spôsoby, ktorými možno v súčasnosti dosiahnuť ciele stratégie Európa 2020 v oblasti zamestnanosti a tak posilniť rozmer zamestnanosti v rámci uvedenej stratégie. Na tento účel je snahou tohto oznámenia poskytnúť vhodné rámcové usmernenia v kontexte národných plánov členských štátov na vytváranie pracovných miest a navrhnúť spôsoby na posilnenie rozmeru zamestnanosti v riadení EÚ.

Komisia navrhuje politické usmernenia týkajúce sa podpory vytvárania pracovných miest a reformy trhu práce, pričom zdôrazňuje význam investícií a vyzýva Radu, aby na tento účel zaujala ambiciózny prístup.

Komisia načrtáva kroky na riešenie nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a na zlepšenie mobility pracovnej sily odstránením prekážok pri vytváraní skutočného európskeho trhu práce.

Komisia navrhuje spôsoby na posilnenie mnohostranného dohľadu, zlepšenie zapojenia sociálnych partnerov do riadenia v oblasti zamestnanosti a na ďalšie zosúladenie politiky a financovania s cieľom maximalizovať dosiahnuté výsledky v oblasti zamestnanosti prostredníctvom rozpočtových nástrojov EÚ.

PRÍLOHA

Tri akčné plány v tejto prílohe (súbor kľúčových opatrení v oblasti zamestnanosti zameraných na ekologické hospodárstvo, akčný plán pre pracovnú silu v oblasti zdravotnej starostlivosti v EÚ a súbor kľúčových opatrení pre zamestnanosť v oblasti IKT) sú navrhnuté v súlade s oddielom 1.2 „Využitie potenciálu kľúčových sektorov vytvárať pracovné miesta“ tohto oznámenia. Všetky tri akčné plány vychádzajú aj z konkrétnych pracovných dokumentov útvarov Komisie.

Súbor kľúčových opatrení v oblasti zamestnanosti pre ekologické hospodárstvo

V reakcii na závery Rady EPSCO z decembra 2010 týkajúce sa „politik v oblasti zamestnanosti zameraných na konkurencieschopné, nízkouhlíkové, zdrojovo efektívne a ekologické hospodárstvo“ sa predkladá súbor kľúčových opatrení v oblasti zamestnanosti s cieľom dosiahnuť úspešný prechod na ekologické hospodárstvo.

Komisia:

1. podporí zahrnutie zamestnanosti v ekologickom sektore do národných plánov na vytváranie pracovných miest

- spoluprácou s Výborom pre zamestnanosť (EMCO), aby sa vychádzalo z jeho ukazovateľov zamestnanosti v sektore ekologického hospodárstva a aby sa zabezpečilo konzistentné monitorovanie reformných opatrení,

- vyzvaním členských štátov, aby riešili **potreby súvisiace s presunom pracovníkov a ich rekvalifikáciou** pomocou **aktívnych politik trhu práce a celoživotného vzdelávania** vrátane začlenenia týchto politických reakcií podľa potreby do stratégií regionálneho, mestského alebo miestneho rozvoja,

- zdôraznením **rozmeru zamestnanosti v oblasti efektívneho využívania zdrojov** v rámci európskeho semestra 2013 a vykonávania potrebných reforiem. Členské štáty budú vyzvané najmä k tomu, aby **pri presune daňového zaťaženia z pracovnej sily využívali vo väčšej miere ekologické dane a príjmy z obchodovania s emisnými kvótami v rámci ETS;**

2. posilní zručnosti v oblasti ekologického hospodárstva tak, že

- zabezpečí, aby **nástroje na stanovenie prognóz týkajúcich sa potrebných zručností na úrovni EÚ** (prieskumy „Prehľad zručností EÚ“, ESCO, CEDEFOP a EUROFOUND atď.) zahŕňali aj nové potreby zručností v oblasti ekologického hospodárstva,

- v roku 2013 usporiada niekoľko **podujatí zameraných na vzájomné učenie s účasťou príslušných subjektov trhu práce**, ktoré budú venované najmä začleneniu rozmeru zručností a odbornej prípravy do širšieho kontextu národných stratégií ekologického rastu (Program vzájomného učenia GR EMPL), ako aj spôsobom a prostriedkom spolupráce s podnikmi pri usmerňovaní uchádzačov o prácu a osôb ohrozených prepúšťaním, aby sa sústredili na novo vznikajúce povolania v oblasti ekologického hospodárstva (dialóg medzi verejnými službami zamestnanosti),

- bude pomocou programu Inteligentná energia – Európa v období **2013 – 2014** propagovať ďalšie zavádzanie **standardizovaných systémov certifikácie zručností;**

3. podporí intenzívnejšie využívanie finančných nástrojov EÚ na inteligentné ekologické investície tým, že:

- bude spolupracovať s **Európskou investičnou bankou** na **d'alšom posilnení kapacity poskytovať úvery na verejné aj súkromné projekty** v oblasti efektívneho využívania zdrojov a obnoviteľnej energie,
- bude vyzývať členské štáty, aby v rámci operačných programov na obdobie rokov **2014 – 2020 podporovaných z ESF** riešili potrebu odbornej prípravy zameranej na ekologické zručnosti a kapacity verejných služieb zamestnanosti pomáhať pri prechode na „ekologický“ trh práce a aby v súlade s návrhom Komisie sústredili zdroje z **EFRR** na investície do energetickej efektívnosti a zdrojov obnoviteľnej energie,
- v kontexte európskeho nástroja mikrofinancovania Progress zriadi v roku 2013 **fórum pre zúčastnené strany v oblasti mikrofinancovania a sociálneho podnikania** s cieľom zapojiť miestnych finančných sprostredkovateľov do podpory podnikateľskej činnosti v oblasti ekologického hospodárstva,
- bude cielene podporovať inovačné iniciatívy zamerané na styčné body medzi oblasťou efektívneho využívania zdrojov a oblasťou inkluzívnej zamestnanosti pomocou **sociálneho experimentovania** v rámci programu PROGRESS;

4. budovať partnerstvá medzi subjektmi trhu práce tak, že

- podporí projekty spolupráce týkajúce sa pracovných miest v oblasti ekologického hospodárstva a prechodu na ekologické hospodárstvo v rámci výzvy na predloženie návrhov **PARES 2013** na inovačné projekty medzi službami zamestnanosti,
- bude spolupracovať s **európskymi sociálnymi partnermi** na spôsoboch uľahčenia prechodu na nízkouhlíkové hospodárstvo prostredníctvom iniciatív v rámci ich **pracovného programu na obdobie rokov 2012 – 2014**,
- zlepši informovanosť o najlepších bipartitných a tripartitných iniciatívach a činnostiach zameraných na zamestnanosť v ekologickom hospodárstve vydaním **príručky osvedčených postupov** v roku 2013.

Akčný plán pre pracovnú silu v oblasti zdravotnej starostlivosti v EÚ

S cieľom podporiť členské štáty pri riešení problémov, ktorým čelí sektor zdravotníctva, a v súlade so záväzkom členských štátov spolupracovať v tejto oblasti, ako je zakotvené v záveroch Rady z decembra 2010, Komisia navrhuje **akčný plán**, ktorý zahŕňa nasledujúce opatrenia:

Komisia:

1. vylepší plánovanie a vypracúvanie prognóz v súvislosti s pracovnou silou v zdravotníctve v EÚ tým, že

- do konca roku 2012 zriadi európsku platformu členských štátov a profesionálnych organizácií prostredníctvom trojročného **spoločného opatrenia EÚ týkajúceho sa vypracúvania prognóz a plánovania v rámci programu v oblasti zdravotníctva** s cieľom

spoločného využívania osvedčených postupov, vyvíjania metód na vypracúvanie prognóz týkajúcich sa **potrieb pracovnej sily v zdravotníctve a účinného plánovania týkajúceho sa pracovných síl**, ako aj s cieľom zlepšiť kvalitu údajov EÚ o pracovnej sile v zdravotníctve,

- do roku 2014 vypracuje pokyny týkajúce sa výmeny **kapacít v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy v zdravotníckych povolaniach** s cieľom čo najlepšie využiť existujúce kapacity na základe výsledkov štúdie, ktorá sa má začať v roku 2013 a ktorá bude zameraná na zmapovanie kapacít v oblasti vzdelávania a odbornej prípravy v sektore zdravotníctva v členských štátoch, najmä na lekárske fakultách a zdravotných školách;

2. bude lepšie predvídať potreby zručností v sektore zdravotníctva tým, že

- podporí zriadenie **európskeho výboru pre zručnosti pre pracovníkov poskytujúcich ošetrovateľské služby a zdravotnú starostlivosť** v roku 2013 s cieľom lepšie analyzovať a anticipovať potreby zručností v týchto profesiách, pričom náležite zohľadní navrhovanú modernizáciu smernice o uznávaní odborných kvalifikácií,

- podporí partnerstvá medzi poskytovateľmi vzdelávania/odbornej prípravy a zamestnávateľmi v sektore zdravotníctva prostredníctvom práce pilotnej **aliancie sektorových zručností**, ktorá sa má vytvoriť v roku 2013,

- podporí výmenu osvedčených postupov týkajúcich sa **nepretržitého odborného vzdelávania**, čím prispeje k aktualizovaniu zručností a kompetencií a pomôže udržiavať zdravotnícky personál prostredníctvom celoživotného vzdelávania, prostredníctvom prieskumu a zmapovania vnútroštátnych systémov a postupov, ktoré sa majú realizovať v roku 2013,

- do roku 2014 vypracuje odporúčania týkajúce sa **požiadaviek na odbornú prípravu zdravotníckych pomocných pracovných síl vrátane podpory vzdelania pre neformálnych poskytovateľov služieb** na základe analýzy rozsahu zručností a kompetencií vyžadovaných pri zdravotníckych pomocných pracovných silách, a to zriadením **pilotnej siete a databázy zdravotníckych pomocných pracovných síl**;

3. podnieti komunikáciu na tému nábor a udržanie pracovníkov v sektore zdravotníctva tým, že

- do roku 2013 začne **mapovať inovačné a účinné stratégie náboru a udržania pracovníkov** v sektore zdravotníctva na účely výmeny osvedčených postupov medzi členskými štátmi prostredníctvom začatia výberového konania na uvedené mapovanie a preskúmania možností spoločných opatrení s členskými štátmi;

4. podporí etický nábor pracovníkov v sektore zdravotníctva tým, že

- podporí členské štáty pri vykonávaní **celosvetového kódexu zásad WHO pri medzinárodnom nábore zdravotníckych pracovníkov**, a to vypracovaním spoločného prístupu.

Súbor kľúčových opatrení pre zamestnanosť v oblasti IKT

Vo vykonávaní oznámenia Komisie o elektronických zručnostiach pre 21. storočie⁵⁵ sa dosiahol významný pokrok. V súčasnosti sa dosiahol významný konsenzus v otázke potreby dlhodobej stratégie EÚ v oblasti elektronických zručností založenej na aktívnej spolupráci medzi Komisiou, členskými štátmi, regiónmi a sociálnymi partnermi s cieľom využiť potenciál IKT v oblasti zamestnanosti.

Komisia:

1. vytvorí mnohostranné partnerstvá zúčastnených strán s cieľom

- zlepšiť proces zisťovania **nesúladu medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami** na trhu práce v oblasti IKT,
- zmobilizovať organizácie a siete, ktoré ponúkajú **vypracúvanie, poskytovanie a certifikáciu iniciatív súvisiacich s odbornou prípravou zameranou na zručnosti v oblasti IKT** a s osobitným zameraním na zamestnateľnosť a certifikáciu neformálnych kompetencií,
- podporovať **informačné kampane** (európsky týždeň elektronických zručností⁵⁶, týždeň „Get Online“) a **profesionálne dráhy v oblasti IKT** s cieľom prilákať a zapojiť mladých ľudí a menej zastúpené skupiny, ako sú ženy, osoby v polovici svojej kariérnej dráhy a zraniteľné skupiny;

2. posilní EÚ rámec elektronických zručností tým, že

- do roku 2013 vytvorí na webovej stránke projektu „**Prehľad zručností EÚ**“ špecializovanú sekciu zameranú na kariéru v oblasti IKT,
- v roku 2012 **dalej prepracuje európsky rámec elektronických kompetencií**, ktorý vytvoril CEN⁵⁷, s cieľom do roku 2013 poskytnúť charakteristiky digitálnych kompetencií a nástroj na sebahodnotenie pre všetky osoby, ktoré sa vzdelávajú v tejto oblasti. Tento nástroj sa začlení do budúceho európskeho pasu zručností,
- vypracuje v roku 2013 **európske usmernenia** týkajúce sa elektronického vzdelávania na základe potrieb podnikov a najlepších postupov vrátane iniciatív orientovaných na priemyselné odvetvie,
- podporí **získavanie kvalifikácií v krátkych cykloch**, a to tak na vysokoškolskej úrovni, ako aj v odbornom vzdelávaní a príprave, s cieľom zabezpečiť ciele a prakticky využiteľné elektronické zručnosti;

3. podporí nárast vysokokvalifikovanej pracovnej sily v oblasti IKT tak, že

- vyvinie **značku kvality pre odbornú prípravu a certifikáciu v oblasti IKT poskytovaných podnikmi** počas roku 2012, ktoré budú kompatibilné s európskym

⁵⁵ Hodnotenie vykonávania oznámenia Komisie o elektronických zručnostiach pre 21. storočie, október 2010, http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/ict/files/reports/eskills21_final_report_en.pdf.

⁵⁶ Pozri <http://eskills-week.ec.europa.eu>.

⁵⁷ Európsky výbor pre normalizáciu (CEN).

referenčným rámcom zabezpečenia kvality odborného vzdelávania a prípravy, a v roku 2013 vyvinie **pilotnú iniciatívu, v rámci ktorej ponúkne interaktívnu mapu priemyselných certifikácií v oblasti IKT** a on-line test sebahodnotenia pre pracovníkov v oblasti IKT,

- podporí súčinnosti medzi opatreniami zameranými na zručnosti v oblasti IKT, podnikania a cloud computing (výpočtového mračna) v kontexte budúceho akčného plánu EÚ zameraného na **cloud computing**,

- bude ďalej rozvíjať **iniciatívu EÚ pod názvom „e-Leadership“**, ktorá bola začatá v roku 2012 s cieľom naplňať potreby podnikateľov, vedúcich pracovníkov, pracovníkov v oblasti IKT a skúsených používateľov, so zameraním na začínajúce firmy a MSP;

4. podporí intenzívnejšie využívanie finančných nástrojov EÚ na investície do zručností v oblasti IKT tým, že

- vyzve členské štáty, aby v rámci svojich systémov vzdelávania a odbornej prípravy posilnili odbornú prípravu zameranú na elektronické zručnosti a podporili digitálnu integráciu prostredníctvom **operačných programov podporovaných zo zdrojov ESF** v období rokov 2014 – 2020.