



# EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

## 50 let investic pro lidi





**EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND**  
**50 let investic pro lidi**



Zvláštní poděkování patří týmu GOPA-Cartermill, který pomáhal při realizaci této knihy pro generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti: Julianu Haleovi (autorovi textu), Jernett Karenenové (editore) a Sylvii Giraudonové (manažerce projektu) a také Jeanu Oostovi z MADE IN V. za výtvarnou redakci.

Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007

ISBN 92-79-03353-0

© Evropská společenství, 2007

Kopírování je povoleno pouze v případě, že je uveden zdroj.

*Printed in Germany*

VYTIŠTĚNO NA BÍLÉM NECHLOROVANÉM PAPIŘE.

## PŘEDMLUVA

Je to už více než půl století, co Evropská komise spolupracuje s členskými státy, aby lidem poskytla možnost zlepšit pracovní vyhlídky. Evropský sociální fond byl založen v roce 1957 a od té doby pomáhá milionům lidí, a to nejen v zemědělství a průmyslu, ale také v sektoru služeb, kde je nyní velké množství pracovních příležitostí.



*Vladimír Špidla  
Komisař pro zaměstnanost,  
sociální věci a rovné příležitosti*

Fond se stal trvalou součástí zaměstnanecké strategie Evropské unie a od roku 1970 vzrostl z přibližně 1 % celkového rozpočtu Společenství na současných 10 %. Nejenže obstál ve zkoušce času, ale prokazuje také, že má schopnost přizpůsobovat se měnícím se sociálním a zaměstnaneckým podmínkám, a často je dokonce v předstihu před nimi.

V současnosti Evropský sociální fond umožňuje členským státům uskutečňovat aktivní politiku na trhu práce, politiku, z níž mají prospěch lidé všech společenských vrstev. Fond pomáhá lidem requalifikovat se pro novou práci nebo jim pomáhá najít první zaměstnání. Také pátrá po těch ve společnosti, kdo jsou zranitelnější, kdo jsou možná společensky znevýhodňováni nebo hrozí, že se jim to stane, a poskytuje jim příležitosti najít práci nebo se do ní vrátit.

→ 3

Mít zaměstnání může být klíčové pro to, aby člověk měl v životě pocit uspokojení. To platí jak u mužů, tak u žen. Ke šťastným příběhům Evropského sociálního fondu patří pomoc ženám najít jejich první zaměstnání nebo se vrátit do práce po přerušení pracovní činnosti a dosáhnout na pracovišti rovného postavení s muži. V roce 1970 tvořily ženy méně než třetinu zaměstnaných. Dnes se ženy blíží k polovině všech zaměstnaných.

Evropská unie řeší řadu problémů, které sahají od globalizace k novým technologiím, od stárnoucí populace k výzkumu a inovaci. K jejich zvládnutí je zapotřebí vysoce kvalifikované pracovní síly, a klíčem k tomu je Evropský sociální fond.

Fond je pro lidi a pomáhá jim přizpůsobovat se novým požadavkům měnícího se trhu práce. Každý člověk musí mít příležitost přispět k prosperující Evropské unii: ženy a muži, mladí a staří, lidé různého původu a etnických skupin, lidé zdravotně postižení a lidé z jiných znevýhodněných skupin.

Evropská komise bude i nadále spolupracovat s členskými státy, aby zajistila růst ekonomiky celé EU a počet pracovních míst v ní, a bude udržovat Evropský sociální fond jakožto fond, který investuje do lidí. S potěšením Vám předkládám tuto padesátiletou historii investování do lidí; doufám, že bude podnětná pro další úspěchy Fondu.

## **OBSAH**

Poválečná Evropa – Evropa procházející změnami .....	7
Sedmdesátá léta – Řešení finančních problémů .....	13
Osmdesátá léta – Desetiletí, které přineslo změny na trhu a nové potřeby.....	19
Devadesátá léta – Evropa se vyrovnává s globalizací .....	27
Po roce 2000 – Směřujeme ke znalostní ekonomice .....	37
<b>Slavíme 50 let investic pro lidi .....</b>	<b>47</b>
DODATKY .....	53







POVÁLEČNÁ EVROPA

**Evropa procházející změnami**



## OBNOVOVÁNÍ EVROPY PO DRUHÉ SVĚTOVÉ VÁLCE

Po druhé světové válce, ve které Evropa utrpěla katastrofální ztráty na lidských životech, měl před sebou tento kontinent období přestavby a obnovy. V roce 1951, šest let po skončení války, šest zemí (Francie, Západní Německo, Itálie, Belgie, Nizozemsko a Lucembursko) podepsalo Pařížskou smlouvu, a tak vytvořily Evropské společenství uhlí a oceli (ESUO), aby zajistily, že uhlí a ocel, klíčové suroviny vojenského průmyslu, budou zpracovávány společně. Hlavním cílem bylo zabránit další válce na kontinentu.

## POČÁTKY EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU

V poválečných letech Evropa obdržela od Spojených států pomoc ve formě Marshallova plánu určenou na Plán evropské obnovy, aby mohla znovu vybudovat svou infrastrukturu, a také na vzdělávání a školení. Určitý problém představovaly uhelný a ocelářský průmysl, protože po válce musely být zredukovány. Jedním z výsledků Smlouvy ESUO byl fond, který měl pracovníkům v uhelném a ocelářském průmyslu pomoci získat řadu pracovních odborností, aby mohli držet krok s průmyslovou modernizací nebo přechodem na nové druhy produkce nebo, pokud by se to nepodařilo, umožnit jim najít práci v jiném průmyslu nebo v jiné zeměpisné oblasti. Tento fond, známý jako Fond ESUO určený pro přeškolení a přesídlování pracovníků, byl předchůdcem Evropského sociálního fondu (ESF).

9

V roce 1957 bylo na základě Římské smlouvy založeno Evropské hospodářské společenství (EHS) a s ním i ESF. Ten byl od samotného začátku nedílnou součástí evropské vize a byl založen s cílem zlepšit pracovní příležitosti ve Společenství, protože podporoval zaměstnanost a zvyšoval geografickou a pracovní mobilitu pracovníků. Komise měla ESF řídit, a pomáhat v tom měl Výbor ESF. Výbor se skládal a dodnes se skládá ze stejného počtu zástupců vlád, odborů a zaměstnavatelů.

Zpočátku byl ESF používán jako prostředek k „náhradě“ za ztrátu zaměstnání. To pomáhalo pracovníkům v těch sektorech, které se modernizovaly nebo přeměňovaly na nové druhy produkce. Pracovníci dostávali krátkodobé přídavky na rekvalifikaci. Umožňoval také pomoc při přesídlení pro ty, kdo byli bez práce a opustili svůj region, aby hledali práci jinde. ESF mohl být používán v širším měřítku než Fond Evropského společenství uhlí a oceli, protože se vztahoval na všechny sektory kromě zemědělství.

## ŘEŠENÍ PROBLÉMU MIGRACE A NEZAMĚŠTNOSTI

Po celé období padesátých a šedesátých let 20. století byla úroveň zaměstnanosti v Evropském hospodářském společenství tak vysoká, že nezaměstnanost byla považována za něco mimořádného. Nezaměstnanost byla připisována mladým lidem, kteří přecházeli ze školy do pracovního života, nebo pracovníkům, kteří se po krátkodobé nezaměstnanosti a rekvalifikaci, při níž jim mohl pomoci ESF, vrátili na trh práce. V roce 1957 bylo 70 milionů zaměstnaných lidí a pouze 2,6 milionu nezaměstnaných, což znamenalo něco přes 3,5 % nezaměstnaných.

Hlavní výjimkou byla Itálie, která byla zodpovědná za téměř dvě třetiny nezaměstnaných v EHS, tedy téměř 1,7 milionů lidí bez práce. Italští pracovníci z chudšího a na zemědělství zaměřeného jihu země, kde nezaměstnanost byla katastrofální, se proto stěhovali, aby našli práci na industrializovaném severu země nebo dál v cizině. V letech 1955 až 1971 opustilo jižní Itálii až 9 milionů pracovníků. Podobně se v letech 1950 až 1970 přestěhovalo přes milion Španělů z Andalusie v jižním Španělsku, které tehdy ještě nebylo členským státem EHS, na sever do Katalánie, průmyslového centra země.

Mnoho Italů odešlo do Belgie v roce 1946, kdy byla uzavřena vládní dohoda, na jejímž základě pracovali v dolech Valonska výměnou za slib, že Belgie bude dodávat uhlí do Itálie. V důsledku toho byli Italové hlavními příjemci příspěvků na rekvalifikaci a přesídlování v počátcích existence Evropského sociálního fondu.

Jinou zemí, která Fond pravidelně využívala, bylo Západní Německo. To se soustředilo na využití těchto prostředků na rekvalifikaci lidí, kteří utrpěli pracovní úraz.

V počátečních letech Fond využívaly vlády EHS, aby se vypořádaly s problémy na národní úrovni. Komise automaticky přijímala žádosti. Vzhledem k tomu, že neexistovala žádná překlenovací evrop-



ská strategie, prostředky byly používány na širokou škálu konkrétních projektů, místo aby byly využívány strategicky.

Nicméně Fond jako první poskytl příklad pravidla pro fondy Společenství, pravidla, které platí dodnes: Finance EHS musí být vyrovnány s národními financemi. Jakmile byly finance schváleny, byly převedeny na vládní projekty pro rekvalifikaci a přesídlení provozované veřejným sektorem. Soukromé společnosti se v této době na ESF nepodílely.



Vliv Fondu byl patrný ihned – podle některých odhadů pomohl v letech 1960 až 1973 jednomu milionu pracovníků, aby se vrátili do práce. V té době evropská ekonomika vzkvétala, protože byla stimulována obnovou a posilována levnou ropou.

11

## **ESF VYRŮSTÁ Z DĚTSKÝCH ŠATŮ – ŠIJE SE NOVÝ OBLEK**

Počet žádostí rychle rostl a Fond se stal obětí svého vlastního úspěchu. Brzy přestaly stačit peníze; fondy musely být alokovány a využívány efektivněji.

Padesátá léta a počátek šedesátých let minulého století byly obdobím vysoké zaměstnanosti, ale koncem šedesátých let rostly obavy o to, zda je pracovní místo opravdu pro každého. V roce 1969 se vlády EHS sešly na summitu v Haagu a poukázaly na potřebu reformovat Fond jako součást sjednocování sociální politiky. Připravily základ pro první reformu ESF v roce 1971.





SEDMDESÁTÁ LÉTA

**Řešení finančních problémů**





Sedmdesátá léta 20. století (zejména rok 1973, kdy propukla ropná krize) byla svědkem zpomalování evropské ekonomiky a znamenala konec období, o němž se někdy mluví jako o zlatém věku ekonomického růstu v Evropě. Když v roce 1973 stoupla cena ropy – potom, co Organizace arabských zemí vyvážejících ropu (OAPEC) zastavila dodávky ropy do zemí, které podporovaly Izrael ve válce s Egyptem a Sýrií –, ovlivnilo to všechny oblasti ekonomiky, tedy i zaměstnanost. Situaci ještě více zhoršila energetická krize v roce 1979.

## CHUDŠÍ OBLASTI DOSTÁVAJÍ POMOCNOU RUKU

První reforma Evropského sociálního fondu v roce 1971 se snažila směřovat financě určitým skupinám a kategoriím lidí. V roce 1972 a 1973 také přidala více peněz do „kasy“ a rozpočet pro nový Fond tehdy překročil celkovou částku za předchozích 12 let.

V roce 1973 se k EHS připojily Spojené království, Dánsko a Irsko, což bylo první rozšíření, a to ze šesti na devět členských států. Když se EHS připravovalo na toto rozšíření, vedoucí představitelé devíti zemí se v říjnu 1972 sešli v Paříži a dohodli se na potřebě zabývat se regionálními a strukturálními nerovnostmi v ekonomickém vývoji. O tři roky později, v roce 1975, se zrodil Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF). Jeho mandátem bylo podporovat regiony, které se dostaly do těžkosti v důsledku restrukturalizace nebo průmyslových změn. Tyto dva fondy měly spolupracovat, přičemž ESF se měl soustředit na pomoc lidem po celé Evropě, aby získali novou kvalifikaci, a ERDF se měl zaměřovat na rozvoj infrastruktury regionů, které zaostávaly. Oba fondy byly společně označovány jako „strukturální fondy“.

⇒ 15

## ŘEŠENÍ POTŘEB SPECIFICKÝCH SKUPIN

V sedmdesátých letech 20. století byl ESF otevřen širšímu výběru zaměstnanců. Vzhledem ke změnám v zemědělství potřebovali podporu zemědělci a zemědělství dělníci, kteří odcházeli ze zemědělství; způsobilými pro obdržení pomoci se stali v roce 1972. Podobně se v důsledku počátečních globálních obchodních modelů změnil textilní sektor, a to ze

sektoru náročného na pracovní sílu na sektor kapitálově náročný. Pracovníci v textilním průmyslu se potřebovali naučit nové věci, ať už chtěli v průmyslu zůstat, nebo přejít na jinou práci. ESF se proto v roce 1975 otevřel oděvnímu průmyslu.

ESF už v předchozích desetiletích poskytoval pomoc při přesídlení, ale v sedmdesátých letech 20. století byla tato pomoc rozšířena na asistenci s praktickými problémy, které lidé měli, když našli práci v jiné zemi EHS. Pracovníci obdrželi pomoc s náklady na to, aby se naučili místní jazyk, a dostali rady, které jim a jejich rodinám měly pomoci přizpůsobit se novému způsobu života a novým pracovním podmínkám. ESF byl určen také na podporu přípravných studií a inovačních pilotních schémat k vyzkoušení nových návrhů a postupů.

V sedmdesátých letech soustavně rostla nezaměstnanost mladých lidí. Koncem tohoto desetiletí dostával ESF stále více žádostí o pomoc mladým lidem s nízkou kvalifikací. Oprávněné žádosti činily více než pětinasobek dostupného rozpočtu. ESF na to rychle reagoval a svou podporu pro mladé lidi zaměřil na nábor a zaměstnanost. Pomoc při náboru měla mladým lidem umožnit získat užitečné zkušenosti s odborností nebo jim usnadnit nalezení stálého zaměstnání.

V roce 1977 si Komise povšimla, že během čtyř let se nezaměstnanost mladých lidí více než zdvojnásobila – v Evropském společenství bylo asi 2 miliony nezaměstnaných ve věku do 25 let. Při hledání zaměstnání byla stále důležitější odborná kvalifikace nebo akademický titul. Pro mladé lidi bez těchto kvalifikací nebo s kvalifikacemi, které nespĺňovaly potřeby na trhu práce, bylo stále těžší najít zaměstnání. Nezaměstnaní mladí lidé se tedy pro ESF stali prioritní skupinou.

Přibližně v této době se začal ESF stále více zaměřovat na postavení žen na trhu práce. ESF reagoval na rostoucí úlohu žen na pracovišti, a proto poskytoval větší podporu ženám, které o práci buď přišly, nebo se na trh práce dostaly poprvé, nebo se po určité přestávce do práce vracely. Fond se také začal zaměřovat na jiné specifické sociální skupiny, například na zdravotně postižené nebo starší pracovníky (ve věku 50 a více let).

## SMĚŘOVÁNÍ KE SPOLEČNÉ STRATEGII EVROPSKÉHO SPOLEČENSTVÍ

Jak ESF rozvíjel přístup upravený pro různé cílové skupiny, začalo být zřejmé, že už nemůže dál pracovat pouze s veřejnými organizacemi; bylo nutné zapojit zaměstnavatele a odborové svazy a samozřejmě jednotlivé společnosti. To znamenalo určitou formu spolupráce mezi veřejným a soukromým sektorem, ale vedlo to k další velké změně způsobu práce Fondu.

Do této doby členské státy realizovaly projekty a prostředky čerpaly zpětně. Nyní byl přístup k Fondu širší, a proto bylo nutné zavést systém předchozího schvalování. To vedlo k významným změnám. V prvé řadě to byl začátek procesu, ve kterém Komise a členské státy měly v budoucnu definovat společné priority pro celé EHS a alokovat soustředěně finanční prostředky na jejich řešení. Jinými slovy, začal se rozvíjet strukturovaný přístup k tomu, jak optimalizovat použití těchto peněz a jak co nejvíce zefektivnit zprostředkování financí z ESF.

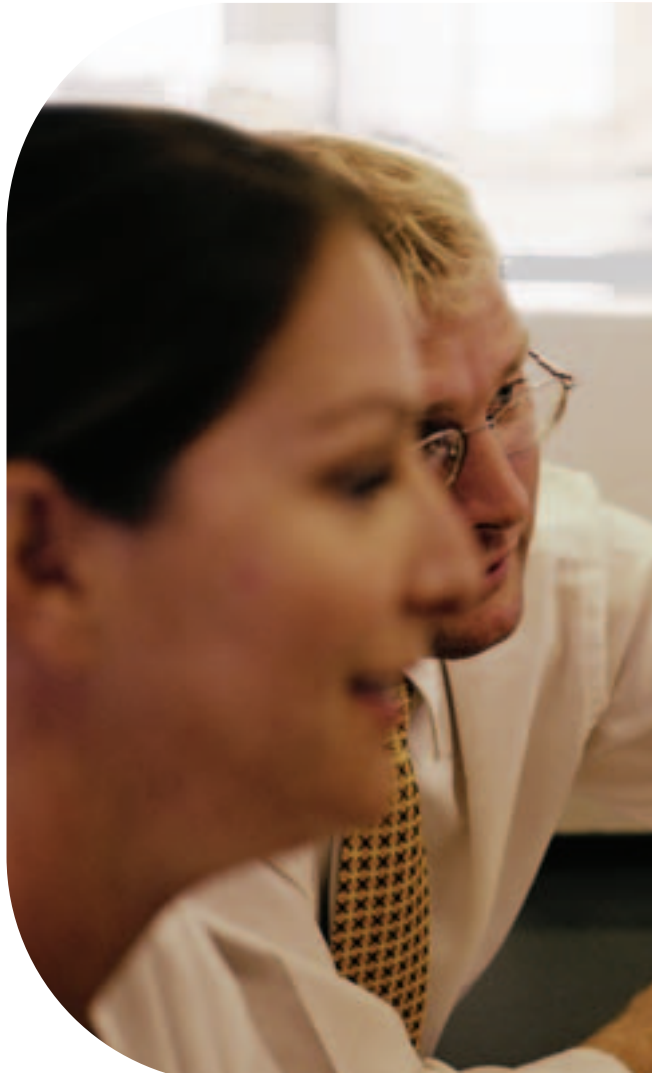
To však nebyla jediná změna. S novým systémem předchozího schvalování a strukturovanějšího přístupu přišlo také více kontrol, které měly zajistit řádné používání prostředků z ESF. Tím se postupy používané členskými státy a organizacemi pracujícími s financemi ESF, a také samotnou Komisí, staly složitějšími. Rovněž to přineslo zjevně nevyhnutelný nárůst administrativy.





OSMDESÁTÁ LÉTA

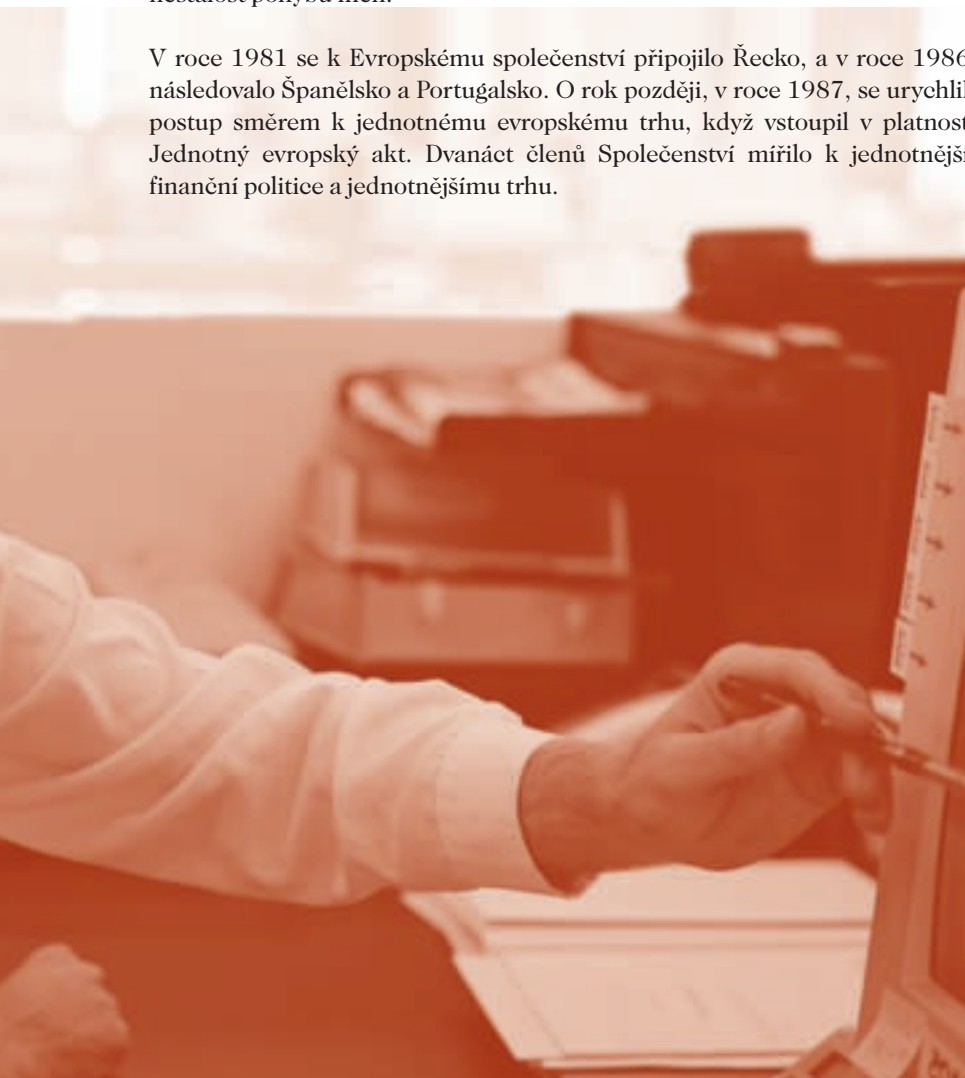
**Desetiletí, které přineslo změny  
na trhu a nové potřeby**



Osmdesátá léta 20. století byla obdobím velkých změn v evropské ekonomice. Začátek tohoto desetiletí se vyznačoval novým finančním poklesem v důsledku energetické krize v roce 1979, která však nebyla tak závažná jako krize na začátku sedmdesátých let. Evropští vedoucí představitelé uznali, že užší ekonomická a finanční spolupráce by Evropě umožnila lépe se s takovými krizemi vyrovnávat.

Základy pozdější měnové unie byly položeny v roce 1979. Tehdy bylo zavedeno ECU (evropská měnová jednotka), předchůdce dnešního eura. ECU sloužilo jako virtuální měna, vůči níž se propočítávaly národní měny, a tak se omezila nestálost pohybů měn.

V roce 1981 se k Evropskému společenství připojilo Řecko, a v roce 1986 následovalo Španělsko a Portugálsko. O rok později, v roce 1987, se urychlil postup směrem k jednotnému evropskému trhu, když vstoupil v platnost Jednotný evropský akt. Dvanáct členů Společenství mířilo k jednotnější finanční politice a jednotnějšímu trhu.



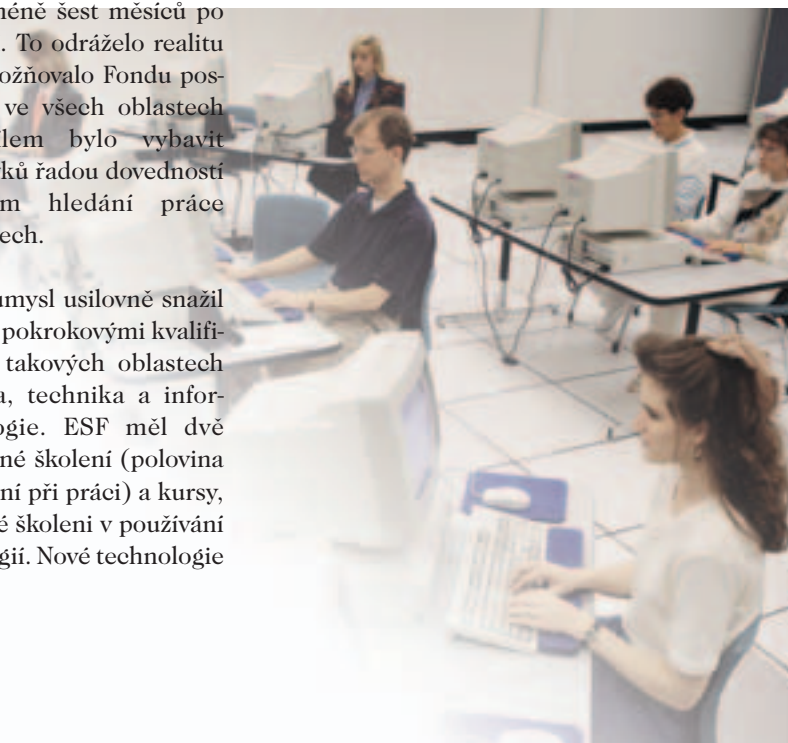
Měnil se také evropský průmysl – v osmdesátých letech začalo období přechodu od průmyslového věku k věku informačnímu. Tradiční průmyslová odvětví, např. ocelářství, zpracovatelský průmysl a lodářství, byla v poklesu, a začaly se objevovat nové příležitosti z nových technologií, zejména v sektoru služeb, což vedlo k velké poptávce po kvalifikovaných pracovnících.

Nezaměstnanost byla stále velká. Celkový počet nezaměstnaných v Evropském společenství se zdvojnásobil – z 6 milionů v roce 1979 na 12 milionů v roce 1983; nezaměstnanost mladých lidí byla přes 25 % ve většině členských států. Ještě závažnější bylo to, že začala být běžnou tzv. dlouhodobá nezaměstnanost (trvající jeden rok a déle).

## ŠKOLENÍ V IT – ESF USPOKOJUJE POTŘEBY TRHU

Průmyslové změny znamenaly pro ESF obrovský problém. Na počátku osmdesátých let minulého století bylo přijato prozíravé rozhodnutí k využití ESF pro školení v oblasti nově vznikajících technologií. Jedna z hlavních úprav zavedená ve finančním období 1983–1988 odstranila požadavek, že rekvalifikovaná osoba musí pracovat v zaměstnání souvisejícím s jejím vyškolením nejméně šest měsíců po jeho absolvování. To odráželo realitu trhu práce a umožňovalo Fondu poskytovat školení ve všech oblastech ekonomiky. Cílem bylo vybavit příjemce příspěvků řadou dovedností a usnadnit jim hledání práce v různých sektorech.

V té době se průmysl usilovně snažil najít mladé lidi s pokrokovými kvalifikacemi, a to v takových oblastech jako elektronika, technika a informační technologie. ESF měl dvě priority – odborné školení (polovina z nich byla školení při práci) a kursy, při nichž byli lidé školeni v používání nových technologií. Nové technologie





se co nejdříve měly stát součástí každodenního života na pracovišti a na tuto potřebu se ESF zaměřoval velmi brzy.

## **POMOC CHUDŠÍM REGIONŮM DOSTIHNOUT REGIONY BOHATŠÍ**

Ve třech nových členských státech z osmdesátých let (Řecku, Portugalsku a Španělsku) bylo převládajícím sektorem stále ještě zemědělství a příjem na hlavu byl značně nižší, než činil průměr ES. V roce 1983 bylo rozhodnuto, že finanční prostředky z ESF by měly být soustředěny do obzvláště chudých regionů. V důsledku toho se zvýšil počet žádostí o finanční prostředky a v roce 1988 byl ESF reformován tak, že mohl lépe pomáhat regionům, které zaostávaly nejvíce (tím se snížila nerovnováha mezi bohatými a chudými), a vyhovět rostoucímu počtu žádostí.

Více než polovina prostředků ESF šla na plány, které podporovaly zaměstnanost v chudších regionech a v takových oblastech jako Řecko, francouzská zámořská území, Irsko, Mezzogiorno v jižní Itálii a Severní Irsko. K nim byly potom, co se v roce 1986 k Evropskému společenství připojily Španělsko a Portugalsko, přidány regiony Andalusie, Kanárské ostrovy a také celé Portugalsko.



## NEZAMĚŠTNANOST MEZI MLADÝMI LIDMI A ŽENY NA TRHU PRÁCE – VRCHOLNÝ BOD PROGRAMU ESF

Koncem sedmdesátých let 20. století se nezaměstnanost mladých lidí stala předmětem rostoucích obav. Přestože Evropa podnikala v osmdesátých letech další kroky k těsnější integraci, zůstávala trvalým problémem nezaměstnanost mladých lidí. Potřeba kvalifikovanější práce kladla vyšší požadavky na další školení a ESF na to reagoval. Finanční prostředky byly zaměřeny na mladé lidi s malými vyhlídkami na získání zaměstnání v důsledku nedostatku odborného školení nebo neadekvátního školení, a také na dlouhodobě nezaměstnané. Byla určena i těm, kdo brzy ukončili školní vzdělávání, protože velký počet mladých lidí odcházel ze školy předčasně nebo zůstával bez jakékoli kvalifikace.

Důležitou otázkou stále byla situace žen na trhu práce. Zlepšení existujícího právního rámce pro rovnost (jehož pravidla byla stanovena v Římské smlouvě) v sedmdesátých letech vykazovalo výsledky. ESF hrál ústřední roli nejen tím, že pomáhal ženám vstoupit na trh práce, ale také tím, že se zaměřoval na stereotypy týkající se pohlaví, které ženám ztěžovaly možnost najít práci. Reforma ESF v roce 1988 vyzdvihla důležitost začlenění „žen do zaměstnání, kde byly značně méně zastoupeny“. ESF to podpořil tím, že financoval specializované školicí projekty zaměřené na tato zaměstnání. Podporoval také akce na pomoc ženám v případech „nadbytečnosti“ pracovníků nebo na zlepšení jejich vyhlídek získat a zajistit si kvalifikovanější práci.



## ZRODIL SE JEDNOTNÝ TRH – A ESF SE ZÁSADNĚ REFORMOVAL

Na cestě za uskutečněním jednotného trhu v devadesátých letech 20. století hrál ESF důležitou roli v zajištění toho, aby užitek z úspěchu vnitřního trhu, který se rozvíjel, měli všichni občané a všechny regiony Společenství. Vytvoření jednotného trhu umožnilo volný pohyb zboží, služeb, lidí a peněz.

Velikost Fondu značně vzrůstala, nicméně přibývalo i administrativní práce, která s tím souvisela. Fond dostával tisíce individuálních žádostí ve všech jazycích Společenství a prokázalo se jako velmi obtížné vybrat ty nejlepší projekty. Pro každý projekt ESF musely členské státy podat žádost před Komisí; Komise pak musela zhodnotit každou jednotlivou žádost a schválit vybrané žádosti. V důsledku toho byla spolupráce s ESF stále těžkopádnější, a to jak pro členské státy, tak pro Komisi.

Protože velikost a význam ESF byly stále větší, bylo potřebné provést reformu, jejímž výsledkem by byla větší spolupráce mezi členskými státy a Komisí. Pro tuto změnu bylo zapotřebí vzít v úvahu tu skutečnost, že finanční prostředky Evropského společenství byly používány na politiku, která byla z velké části definována v národních kontextech členských států.

Tato klíčová reforma ESF byla zahájena v roce 1988. Celá myšlenka spočívala v dlouhodobějším naprogramování Fondu, aby mohl být používán efektivněji. Reforma byla posunem od (jednotlivých) projektů uskutečňovaných v národním kontextu k programovanému mnohaletému úsilí, a to na základě, který byl odsouhlasen ve spolupráci mezi členskými státy a Komisí. Iniciativy týkající se tohoto dlouhodobějšího plánování ESF a zaměstnanecké politiky členských států jako celku začaly



být významně prosazovány na základě rozhodnutí z roku 1988, že Společenství přejde z ročního rozpočtu na střednědobý rozpočet (1988/1989–1993). To znamenalo, že Komise a členské státy mohou mít jistotu, že prostředky budou k dispozici po celé období a že víceleté programy mohou být bezpečně zahájeny.

Členské státy a Komise měly dopředu koordinovat a plánovat čerpání ESF. Členské státy souhlasily s tím, že si budou vyměňovat údaje o zaměstnanosti a její strategii, takže ESF se bude moci lépe začlenit do politiky trhu práce v členských státech. Výsledkem reformy mělo být to, že ESF se přiblíží k potřebám regionů a členských států.

S reformou měl ESF své úsilí soustředit více na ty nejpotřebnější, ať už se jednalo o regiony nebo o skupiny lidí v populaci. Reforma také posílila zásadu, že finanční prostředky Společenství jsou poskytovány navíc – vedle národních akcí. A v neposlední řadě ESF získal větší finanční váhu.

Zde je důležité zmínit se o naprosto jasné míře, v jaké ESF podporuje zaměstnanecké struktury členských států. Pomocí Fondu získaly odbornou kvalifikaci nebo zaměstnání odhadem celkově více než 2 miliony lidí ročně.

Když Evropa vstupovala do posledního desetiletí tisíciletí, společnost – a její ambice – se značně změnily. Průmyslová produkce zažívala pokles a sektor služeb byl na vzestupu. Evropské společenství zahájilo cestu k efektivnímu vnitřnímu trhu a bylo vidět první projevy toho, co se později stalo známým jako globalizace. ESF hrál významnou roli v pomoci jednotlivcům tlumit negativní dopady z toho vyplývající a pomáhal jim přizpůsobovat se měnícím se poměrům ve světě.



DEVADESÁTÁ LÉTA

**Evropa se vyrovnává s globalizací**





Devadesátá léta 20. století se vyznačovala rychlým postupem globalizace, jež přišla po skončení studené války. Velké změny znamenal pro Evropu také pád Berlínské zdi v roce 1989, sjednocení Německa a pád komunismu. Dalšími důležitými stupni rozvoje na evropské úrovni bylo dovršení jednotného trhu v roce 1992, Maastrichtská a Amsterodamská smlouva a rozšíření Společenství na 15 členských států s připojením Rakouska, Finska a Švédska. EU také zahájila vyjednávání o členství se zeměmi střední a východní Evropy a také s Maltou a Kypr.

Devadesátá léta se vyznačovala ekonomickou recesí, zejména na počátku desetiletí. V roce 1987 došlo ke krachu na akciovém trhu, v důsledku války v Perském zálivu (1990–1991) začala růst cena ropy a sjednocení Německa se ukázalo jako nečekaně nákladné. Míra nezaměstnanosti byla kolem 10 %. V roce 1994 bylo bez práce 18,7 milionů lidí, mnozí z nich byli mladí lidé.

Ujal se systém „růstu bez zaměstnání“ (jobless growth), což je ekonomický růst, ale s vysokou mírou nezaměstnanosti, a začal stále více znepokojovat členské státy.

Technický rozvoj z osmdesátých let pokračoval tím, že se osobní počítače začaly dostávat na pracoviště a do domácností. Stále větší využívání internetu a jeho následný rozmach od roku 1995 nejen způsobily převrat v moderní společnosti, ale také posloužily jako hlavní prostředek ke globalizaci.



## OD GLOBÁLNÍHO PŘÍSTUPU KE SPOLEČNÉ STRATEGII

V reakci na stoupající úroveň nezaměstnanosti se vlády EU dohodly v roce 1994 na zaměstnanecké strategii, která měla zlepšit konkurenční schopnost evropské ekonomiky. Práce směřovala ke společnému přístupu k zaměstnanosti a v roce 1997, kdy byla schválena Amsterdamská smlouva, se členské státy dohodly na systému směrnic pro zaměstnanost a na společné strategii. První část směrnic definovala opatření, která měla zajistit, že co možná nejvíce lidí bude moci získat zaměstnání, že se zvýší míra zaměstnanosti žen, že se zvýší počet zařízení pečujících o děti a že bude podpořeno podnikání. Dalším důležitým terčem zájmu byla adaptabilita, přičemž cílem bylo, aby lidé v zaměstnání byli schopni přizpůsobit se novým druhům práce, pokud to bude zapotřebí. Pro ESF to znamenalo přenést důraz z nezaměstnanosti na zaměstnanost.



## ZAVEDENÍ PORADENSTVÍ VE SFÉŘE ZAMĚŠTNANOSTI

Rozšířenější a dostupnější školení, lepší školení pro uznávané a důležité odborné kvalifikace, vytváření pracovních míst a lepší poradenství v oblasti zaměstnanosti byly nyní středem zájmu Fondu.

I když byl důraz kladen na lidi v práci, na to, aby mohli v práci zůstat a udělat ve svém zaměstnání pokroky, nezapomínal ESF na ty nejzranitelnější osoby ve společnosti. Fond se dále zaměřoval na školení mladých lidí – těch, kteří byli nezaměstnaní, a těch, kteří byli vyňati z trhu práce. V tomto směru hráli společenští partneři, nevládní organizace a další, například charity a dobrovolnický sektor, obzvláště významnou úlohu v uskutečňování cílů ESF. Protože jsou s ohroženými skupinami v úzkém kontaktu, mají nejlepší možnost dostat se k nim a pomoci jim.

## ZAVEDENÍ INOVACÍ A VÝMĚNA POZNATKŮ

Řešit problém nezaměstnanosti však nebylo snadné; stále více si to vyžadovalo inovační přístup. ESF vyčlenil 5 % svého rozpočtu na financování inovačních schémat (k nimž patřily pilotní akce a studie, a předávání a šíření dobrých postupů), na sledování efektivnosti projektů financovaných ESF a na pomoc při předávání zkušeností mezi členskými státy, aby se inovace šířily po celé Evropě. Tyto iniciativy ESF vedly k zavedení tří důležitých programů Společenství: EUROFORM, který zkoušel nové způsoby odborného školení a zaměstnanosti, HORIZON, který pracoval na školení lidí se zdravotním postižením, a NOW (Nové příležitosti pro ženy), který hledal způsoby, jak by se ženy mohly snadněji dostat nebo vrátit na trh práce.

Na základě úspěchu těchto Iniciativ Společenství byla brzy zavedena řada programů, které byly



zaměřeny na specifické problémy trhu práce a dále podporovaly celoevropskou, nadnárodní výměnu názorů a přístupů. K těmto novým programům patřil například YOUTHSTART, který měl pomáhat mladým lidem bez kvalifikace najít první zaměstnání, INTEGRA, který měl takovým skupinám, jako jsou osamělí rodiče, bezdomovci, utečenci, vězni a bývalí vězni, pomáhat získat jisté zaměstnání a bojovat proti rasové a jiné diskriminaci při školení nebo zaměstnání, a ADAPT, který měl lidem pomáhat přizpůsobit se změnám v obchodu a průmyslu, například školením v informační technologii.

## **SPOLEČNÉ ÚSILÍ ESF A JINÝCH STRUKTURÁLNÍCH FONDŮ ŘEŠIT PROBLÉMY VE SPECIFICKÝCH OBLASTECH**

Pro ESF to bylo opojné období. Na počátku devadesátých let minulého století byl dovršen jednotný trh a postupovaly práce na vytvoření společné evropské měny, a proto bylo důležité srovnat rozdíly mezi bohatšími a chudšími regiony. V roce 1992 se proto vedoucí představitelé EU rozhodli na období 1994–1999 ve srovnání s lety 1988–1993 téměř zdvojnásobit strukturální fondy. Bezmála 70 % této

32 

pomoci bylo určeno oblastem, které to potřebovaly nejvíce.



Členské státy se v roce 1994 také rozhodly, že prostřednictvím nových fondů zvětší podporu specifických skupin. Vedle strukturálních fondů byl založen Fond soudržnosti, který měl pomáhat chudším zemím EU rozvinout podmínky a transportovat projekty infrastruktury. Finanční nástroj pro podporu rybolovu (FIFG) byl zaměřen na restrukturalizaci rybářství, což byla další oblast v nouzi. Kromě toho Evropský zemědělský orientační a záruční fond (EZOZF), který existuje již od roku 1962, dále investoval do rozvoje evropského venkova. Když se k EU připojily v roce 1995 Finsko a Švédsko, získaly strukturální fondy novou úlohu věnovat se řídicí osídleným regionům (s maximálně 8 obyvateli na čtvereční kilometr).



## POSUN SMĚREM K MEZIGENERAČNÍMU PŘÍSTUPU

I když už během osmdesátých let minulého století bylo zřejmé, že klesá porodnost, nebylo ještě zřetelné, že stárnoucí populace bude příčinou vážného problému na trhu práce. Nízká úroveň porodnosti znamenala, že méně lidí v práci bude podporovat více lidí v důchodu (kteří zároveň žijí déle), a to vyvolalo tlak na penzijní systémy členských států. Evropa stála před problémy se zaměstnaností souvisejícími s věkem, protože má starší pracovníky (55–64) a rostoucí starší populaci. Proto bylo zapotřebí přivést na trh práce více lidí, například ženy nebo přistěhovalce. Vzhledem k budoucnosti to také znamenalo, že zkušenosti a dovednosti starších pracovníků budou stále důležitějším přínosem pro zaměstnavatele.

ESF na to reagoval tak, že přidělil finanční prostředky na školení starších lidí na pracovišti, aby jim umožnil zůstat v zaměstnání déle nebo je vrátit na trh práce. ESF také podporoval iniciativy poskytující péči starším lidem, aby členové rodiny měli příležitost zůstat v práci nebo se do ní vrátit.

## ŘEŠENÍ PROBLÉMU NEROVNOSTI POHLAVÍ

Přestože ženy byly na trhu práce stále aktivnější, všeobecně se očekávalo, že zároveň budou dál plnit svou „tradiční“ úlohu v rámci rodiny. Tím vyšel najevo nedostatek podpůrných struktur, které by jim pomohly nastoupit do zaměstnání, zůstat v něm a dělat v něm pokroky. Například kvůli nedostatku zařízení pečujících o děti měly ženy problémy s profesionální dráhou. ESF přispěl dotacemi na používání zařízení pečujících o děti, takže například pokud matka měla tři dny v týdnu podstoupit školicí kurs, ESF jí zaplatil poplatky za jesle.



V roce 1993 reforma ESF zajistila, že pomoc byla zaměřena nejen na ženy vracějící se do práce po tom, co porodily dítě, ale také na ženy s nízkým nebo nedostatečným vzděláním, kterým hrozilo, že budou nezaměstnané nebo společensky vyloučené. Ženám fond také pomáhal stát se podnikatelkami.

Zavedení specifické iniciativy Společenství – Nové příležitosti pro ženy (NOW) – v letech 1991 až 1999 dalo jasný signál, že účast žen na trhu práce je důležitá. NOW mělo vyzkoušet a zavést nové představy o školení a zaměstnanosti žen a mělo se zabývat takovými problémy, jako je podnikání žen, zvládnutí pracovního a rodinného života a vyrovnání zastoupení mužů a žen v rozhodování. Projekty uskutečněné v rámci této iniciativy se prokázaly jako úspěšné a mnoha ženám umožnily najít práci nebo podstoupit další školení či vzdělávání nebo založit svůj vlastní podnik.

Podporou postavení žen na trhu práce přispěl ESF v průběhu času významnou měrou i ke snížení propasti mezi platy obou pohlaví. Díky evropskému zákonodárství platí od roku 1975 stejný plat za stejnou práci. Propastí mezi platy obou pohlaví se však myslí nerovný plat jako důsledek nerovností mezi muži a ženami na trhu



práce, například odluka v sektorech, zaměstnání a pracovních postupech, přístup ke vzdělávání a školení, předpojaté hodnocení a platové systémy, a stereotypy. Přestože se stále více žen podílí na trhu práce a na vzdělávání, rozdíly v postavení mužů a žen na trhu práce stále přetrvávají. Nieméně ESF přispívá ke snížení propasti mezi platy obou pohlaví, a to ze 40 % (v šedesátých letech) na méně než 20 % dnes. I když je to dobrý výsledek, je jasné, že tyto snahy musí pokračovat i v budoucnosti.

## **ESF PODSTATNĚ OVLIVŇUJE MÍRU ZAMĚSTNANOSTI**

ESF sehrál významnou roli v boji proti nezaměstnanosti a v pomoci čelit negativním důsledkům ekonomické recese. Přestože na začátku desetiletí byla nezaměstnanost vysoká, klesla na 15,9 milionu v roce 1999, což byl pokles o téměř 3 miliony. Kromě toho zaměstnanost v EU vzrostla v letech 1994–1999 o 9 milionů – ze 149 na 158 milionů.

ESF již prostřednictvím různých opatření podpořil miliony lidí po celé Evropě. Největší skupinou příjemců pomoci byli „dlouhodobě nezaměstnaní“ (23 %), po nichž následovali mladí lidé (16 %). Ty nejužitečnější plány obvykle jednotlivcům nabídly kombinaci služeb, například poradenství, školení a hledání práce.





Po ROCE 2000  
**Směřujeme**  
**ke znalostní ekonomice**





Jednou z klíčových otázek, před kterými stála Evropa na počátku tisíciletí, bylo to, jak si ve stále více globalizovaném světě zachovat konkurenceschopnost. Evropa nemohla se zbytkem světa soutěžit na poli mezd, a proto se musela zaměřit na jinou konkurenční výhodu. Na počátku tisíciletí byla zahájena strategie vytvořit z Evropy nejvíce konkurenceschopnou a nejdynamičtější znalostní ekonomiku na světě. To vyžadovalo pracovníky, kteří by měli více odborností, byli by flexibilní a pracovali by velmi efektivně. Pracovníci by měli držet krok s technologickým vývojem, měli by se učit novým dovednostem všeho druhu a být schopni přizpůsobit se dalším požadavkům pracoviště. V důsledku toho zastarával pojem „práce na celý život“, zatímco se do popředí dostávala potřeba, aby více lidí rozvinulo podnikatelské myšlení.



I když nezaměstnanost ve srovnání s počátkem 90. let minulého století klesla, byla celková míra zaměstnanosti v Evropě stále nízká. Také se rozšířila dlouhodobá nezaměstnanost a stala se vážnou příčinou obav členských států. To znamenalo, že je třeba vynaložit úsilí na zvýšení počtu lidí v zaměstnání.

V roce 2002 bylo dokončeno zavedení eura a v roce 2004 se Evropská unie značně rozrostla, když do ní vstoupilo 10 nových členů. To přineslo EU s 25 členskými státy nové výzvy. V roce 2007 se připojily Bulharsko a Rumunsko, čímž celkový počet zemí stoupl na 27.

## **PLÁNOVÁNÍ ZAMĚSTNANECKÉ STRATEGIE PRO NADCHÁZEJÍCÍ DESETILETÍ**

V roce 2000 vedoucí představitelé EU zahájili Lisabonskou strategii, aby se z EU stala do roku 2010 nejvyspělejší znalostní ekonomika. K jejím cílům patřilo to, aby míra zaměstnanosti v celé EU dosáhla 70 % a aby míra

zaměstnanosti žen dosáhla více než 60 %. Postupně byl přidán další cíl: do roku 2010 zvýšit míru zaměstnanosti starších pracovníků na 50 %.

Cíle Lisabonské strategie byly míněny tak, aby se úsilí přilákat lidi do zaměstnání a pomoci jim zůstat v zaměstnání urychlilo. Tato myšlenka se v nadcházejících letech stala hlavním cílem veškerých zaměstnaneckých politik.

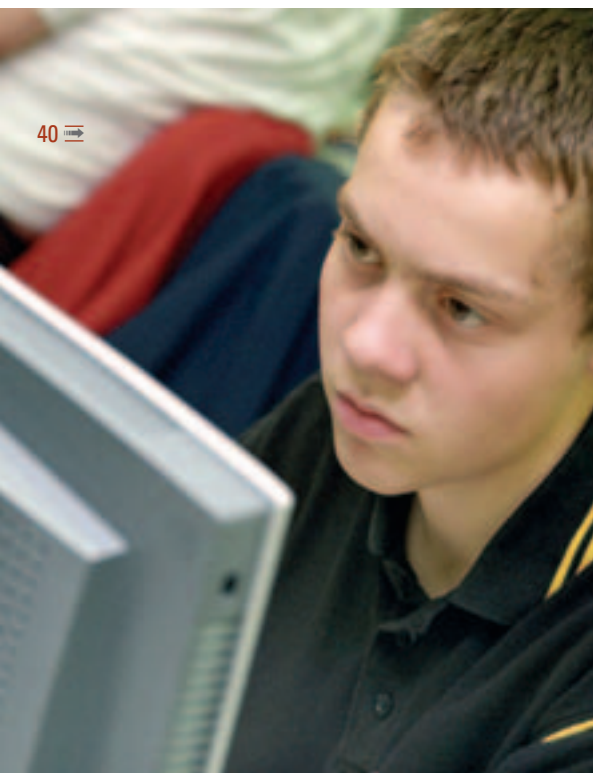
## NOVÉ PRIORITY PRO ESF

ESF byl nyní vybaven pro podporu evropské strategie zaměstnanosti, která byla součástí Lisabonské strategie, a měl se zaměřit na čtyři pilíře.

Vzhledem k tomu, že měnící se trh práce vyžadoval od pracovníků a zaměstnanců větší flexibilitu, prioritou ESF bylo zvýšit kvalifikaci a flexibilitu existující pracovní síly

a zavést nové formy organizace práce. Přes zvýšenou účast na prvním, druhém a třetím stupni vzdělávání nebyly získané znalosti a dovednosti dostačující pro celoživotní povolání. ESF proto přispíval na rozvoj vzdělávacích systémů, aby mohly lépe reagovat na potřeby trhu práce. Zaměřil pozornost na celoživotní vzdělávání a pokračující školení, mimo jiné i v rámci podniků.

S cílem ovlivnit trend nezaměstnanosti mladých lidí a dlouhodobé nezaměstnanosti bylo vynakládáno větší úsilí na to, aby byla vytvořena opatření pro aktivní pracovní trh a preventivní strategie zaměřené na zaměst-



nání, k nimž patřilo i zvýšení počtu nezaměstnaných, kterým bylo nabídnuto školení nebo podobné opatření.

Prioritou se stalo také podnikání, takže mohl být využit plný zaměstnanecký potenciál sektoru služeb a služeb souvisejících s průmyslem, zejména v informační společnosti a sektoru životního prostředí. Rozvoj nových podniků a růst malých a středních podniků (MSP) byl důležitý pro vytváření pracovních míst a pro rozšíření příležitostí školit mladé lidi.



ESF dále podporoval rovné příležitosti tak, že vstupoval na trh práce a bránil sociálnímu vyloučení. Kromě pozitivních akcí ve prospěch zapojení žen na trhu práce zaváděl přístup rovných příležitostí mužů a žen (to znamená hledět na to, jaké důsledky pro ženy a muže mají akce a politiky).

## Rozšiřování hranic EU

Dne 1. května 2004 zažila EU největší rozšíření ve svých dějinách. Do Unie vstoupilo deset nových členských států, což pro ESF představovalo nové úkoly. Většina nových členských států stála před vážnými problémy v souvislosti s transformováním společnosti a restrukturalizací ekonomiky na tržní ekonomiku, což vedlo k prudkému pádu celkové produkce a v důsledku toho k velkému počtu nezaměstnaných a ke koncentraci problémů v některých regionech a v některých venkovských oblastech.

Úkolem nových členských států bylo definovat zaměstnaneckou politiku a postupně přizpůsobovat instituce a politiku evropské strategie zaměstnanosti.

Práce začala už před jejich vstupem do Unie a připravila je na to, aby mohly uvést do praxe ESF, jakmile se stanou členy. ESF poskytoval novým členským státům po jejich vstupu do Unie hlavní pomoc v tom, že odstraňoval nerovnosti a stanovoval priority jejich zaměstnanecké politiky.



## IMIGRACE JAKO PROSTŘEDEK POSILOVÁNÍ TRHU PRÁCE

42 

V novém tisíciletí začala být Evropská unie (EU) stále přitažlivějším cílem v proudu mezinárodní migrace. Vedoucí představitelé EU si uvědomili, že je nutný nový přístup ke zvládnutí migrace, a proto v letech 1999 až 2004 zavedli společnou imigrační politiku EU a stanovili cíle na posílení svobody, bezpečnosti a práva v EU. Hlavním cílem bylo lépe zvládat tok migrace koordinovaným přístupem, který bere v úvahu ekonomickou a demografickou situaci v EU.

ESF podporuje integraci migrantů – mimo jiné i těch, kteří usilují o azyl – prostřednictvím konkrétních akcí určených ke zvýšení jejich podílu na zaměstnanosti, ke zdokonalení jejich jazykových znalostí a k prevenci diskriminace na trhu práce, čímž posiluje jejich sociální integraci.

## OCHRANA ZKUŠENOSTÍ STARŠÍCH PRACOVNÍKŮ

I když pracovní síla EU neustále stárne, pracovní příležitosti pro lidi ve věku 50 let a výše jsou stále omezenější, protože při restrukturalizaci společností byli starší pracovníci často propouštěni jako první a zaměstnavatelé neměli tendenci přijímat starší pracovníky. To vedlo k předčasné a trvalé ztrátě

lidského kapitálu, a také k vyšším výdajům na sociální ochranu, nezaměstnanost a zdravotní péči.

Tento problém uvedl v život myšlenku „aktivního stárnutí“. Aktivním stárnutím se myslí zvýšení podílu starších pracovníků na pracovní síle. Bylo uznáno jako klíč k modernizaci evropského sociálního modelu pro budoucnost. Využití potenciálu starších pracovníků by také mělo pomoci odstranit negativní trendy v přísunu pracovních sil. ESF pomáhal prodloužit aktivní pracovní život a zvýšit zaměstnatelnost lidí čtyřicetiletých a padesátiletých prostřednictvím řady školicích systémů. Některé systémy zavedly období „doplňování znalostí“ v pracovním životě zaměstnanců, aby tak své poznatky rozšířili o nové technologie a software. Další systém pomáhal předávat znalosti starších pracovníků mladým lidem prostřednictvím školicích programů. Všeobecně se věnuje pozornost vyššímu pracovnímu nasazení pomocí nového přístupu ke školení za pomoci lepších pracovních podmínek.

## PŘÍVEDENÍ MLADÝCH LIDÍ NA TRH PRÁCE

⇒ 43

Jednou z hlavních oblastí činnosti ESF v novém tisíciletí byla i nadále pomoc mladým lidem dostat se na trh práce. Toto je závažný úkol, protože nezaměstnanost mladých lidí v EU tvoří téměř dvojnásobek celkové míry nezaměstnanosti EU. Na rozdíl od dřívější situace, kdy mladí nezaměstnaní lidé měli převážně nízké vzdělání, musí se Evropa nyní zaměřit na problém nezaměstnanosti absolventů škol.

ESF podporoval profesní rozvoj a individuální poradenské systémy, například profesní vzdělávání v učebních osnovách škol, profesní poradenství poskytované místními agenturami a poradci (například s cílem pomoci mladým lidem získat první zaměstnání, získat nové znalosti, zvládnout přechody z práce do práce nebo se vypořádat s nezaměstnaností), zaměstnanecké





poradenství poskytované veřejnými zaměstnaneckými službami, místní agentury práce a organizace a poradenství zaměřené na převedení do jiného zaměstnání, a školení, poradenství a učňovské vzdělání poskytované zaměstnancům prostřednictvím organizací celoživotního vzdělávání. V reakci na problémy mladých nezaměstnaných absolventů škol byla zavedena kombinace práce

a učení spolu se vzděláváním a školením. ESF pomáhá zakládat služby, které jsou upraveny pro tuto specifickou skupinu a poskytují osobní pomoc a školení.

## **BOJ PROTI VŠEM FORMÁM DISKRIMINACE A VYTVÁŘENÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ**

Před padesáti lety bylo jednou z hnacích sil stojících za procesem evropské integrace překonávání národnostních a etnických konfliktů, které rozdělily Evropu. Hlavními cíli pro nové tisíciletí je chránit lidi před diskriminací kvůli jejich rasovému nebo etnickému původu, náboženství nebo přesvědčení, zdravotnímu postižení, věku nebo sexuální orientaci.

Překonávání diskriminace na pracovišti a přístup k zaměstnanosti byly považovány za klíčové prvky strategie Evropské unie v novém tisíciletí, strategie, jejímž cílem bylo vytvářet nová a lepší zaměstnání. Aby se zvýšila zaměstnanost, začalo být důležité zavádět opatření, která byla zaměřena na konkrétní skupiny, ale také odstraňovat bariéry bránící ve vstupu na trh práce nebo v účasti na vzdělávání.

Pole působnosti ESF se proto náležitě rozšiřovalo, aby pokrylo boj se „všemi formami diskriminace a nerovností v souvislosti s trhem práce“. Byly vytvořeny nové nástroje, které měly zaměstnavatelům pomáhat dodržovat

dvě směrnice o rovnosti, a byl zaveden „Business Case“ jako způsob přesvědčování zaměstnavatelů, aby přijímali personál a zvyšovali diverzitu mezi svými zaměstnanci. Pokud to mělo mít úspěch, byla nezbytná aktivní podpora sociálních partnerů. Byly také podporovány nové typy zaměstnaneckých služeb a úloh a nedílnými aspekty integračního procesu byla na míru upravená školení a komunikace.

## INOVAČNÍ LABORATOŘ

V roce 2000 začala být na úspěších dřívějších iniciativ Společenství budována iniciativa EQUAL, jakožto laboratoř k vytváření nových způsobů, jak řešit problém diskriminace a nerovnosti na trhu práce a jak prosazovat kompletnější pracovní život prostřednictvím boje proti diskriminaci a vyloučení kvůli pohlaví, rasovému nebo etnickému původu, náboženství nebo přesvědčení, zdravotnímu postižení, věku nebo sexuální orientaci.

Zásady a architektura iniciativy EQUAL, tedy partnerství se zplnomocněním, nadnárodnost, začlenění, inovace a tematický přístup, se prokázaly jako vysoce efektivní ve vedení komplexních přístupů ke znevýhodnění a diskriminaci. Úspěšný rozvoj integrovaného přístupu k různým problémům diskriminace je nyní součástí strategie Evropské unie za více pracovních míst, lepší pracovní místa a zajištění, aby nikomu nebyl upírán přístup na trh práce.









**Slavíme  
50 let investic pro lidi**



Uplynulých 50 let bylo obdobím mimořádných změn a mimořádného pokroku v EU. Nyní, v době oslav padesátého výročí jejího vzniku, má EU 27 členských států a téměř 500 milionů občanů, a to včetně dvou nových členů, Bulharska a Rumunska, kteří se k Unii připojili na počátku tohoto roku.

V roce 2007 se zdá, že úsilí reformovat trh práce přináší ovoce, i když další snahy se musí zaměřit na cíle zaměstnanosti v Evropě. Růst produktivity a kvalita zaměstnání také zaostávají za potřebami, pokud máme obstát v celosvětové konkurenci. Kritickými otázkami zůstává schopnost evropského trhu práce reagovat na problémy vyplývající z globalizace a stárnutí. Zároveň stoupá poptávka po nových znalostech a dovednostech, například v nových počítačových technologiích, nových službách a biotechnologiích. Rychle se měnící potřeby trhu práce vyžadují přizpůsobivější řešení; stárnoucí evropská společnost si žádá větší inovaci a flexibilitu. Mění se i samotná Evropa.

I to splývá se začátkem nového sedmiletého cyklu ESF. Jeho úloha je vzhledem k tomu, že EU zaměřuje svou pozornost stále více na růst ekonomiky a zvyšování počtu zaměstnání, ještě důležitější.

## POHLED DO BUDOUCNOSTI – OD ROKU 2007 DÁL

ESF zavedl významné reformy, aby se mohl vypořádat s problémy v nadcházejících letech. Více než kdy dříve sleduje ESF strategický přístup přizpůsobený tomu, aby přinášel růst a zaměstnání. V období let 2007 až 2013 investuje ESF více než 10 miliard eur ročně, a to kromě vlastních finančních příspěvků členských států. Pomoc ESF se soustředí na oblasti, kde to může mít největší efekt na dosažení cílů, které byly dohodnuty mezi členskými státy a Komisí. Pravidla ESF byla zjednodušena, a proto je jasnější, jaké povinnosti mají členské státy a regiony, a jaké povinnosti má Komise.



## FLEXIBILNÍ ŘEŠENÍ PRO FLEXIBILNÍ TRH PRÁCE

EU si uvědomuje, že v důsledku globalizace a technologického pokroku se rychle mění potřeby pracovníků a podniků. Podniky jsou pod stále větším tlakem rychleji přizpůsobovat a vyvíjet své produkty a služby. Pokud chtějí zůstat na trhu, musí stále přizpůsobovat své výrobní metody a svou pracovní sílu. To klade větší nároky na podniky, aby svým pracovníkům pomáhaly získat nové dovednosti a znalosti. Klade to také větší nároky na pracovníky s ohledem na jejich schopnost

50 

a připravenost podstoupit změny. Pracovníci si zároveň uvědomují, že restrukturalizace podniku už nenastává náhodou, ale stává se každodenní skutečností. Aby si pracovníci mohli naplánovat život a práci, potřebují nové druhy záruk, které jim pomohou zůstat v zaměstnání a přestát všechny tyto změny. Nové záruky musí přesáhnout konkrétní pracovní místo a musí zajistit bezpečný přechod do nového zaměstnání.

Pokusem o spojení těchto dvou základních potřeb je „flexikurita“. Ta podporuje kombinaci flexibilního trhu práce, vysokou míru zaměstnanosti a jistoty příjmu, a je tedy považována za odpověď na dilema EU týkající se toho, jak zachovat a zlepšit konkurenceschopnost, a zároveň zachovat evropský sociální model.

ESF proto pokračuje v práci na vytváření flexibilního trhu práce. Prioritou pro období let 2007 až 2013 bude zvýšení adaptability pracovníků, podniků a podnikatelů zlepšením předvídání a pozitivního zvládnutí ekonomických změn. V rámci této priority bude pomoc ESF zaměřena na modernizaci a podporu institucí trhu práce, na opatření aktivního trhu práce a na akce celoživotního vzdělávání, k nimž patří vzdělávání v rámci podniku. Fond se bude dále zabývat problémy zaměstnanosti a bude zajišťovat přístup na trh

práce a podporovat zapojení se do něj. Kromě toho bude Fond pracovat také na předcházení sociálnímu vyloučení a na boji s diskriminací, a to tak, že zajistí přístup a začlenění „znevýhodněných pracovníků“.

Od roku 2007 bude novým polem působnosti Fondu posilování schopnosti veřejných institucí ve všech oblastech řízení, na národní, regionální a místní úrovni, totiž schopnosti vytvářet a zavádět politiky a služby. ESF bude také podporovat spolupráci mezi zaměstnavateli, odborovými svazy, nevládními organizacemi a veřejnou správou, aby se umožnily reformy v oblasti zaměstnanosti a začlenění. Základem všech akcí ESF bude nadnárodní spolupráce a součástí všech jeho akcí bude inovace.

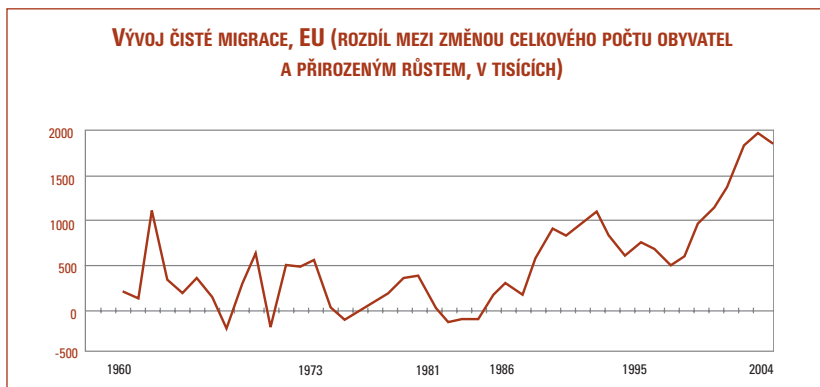
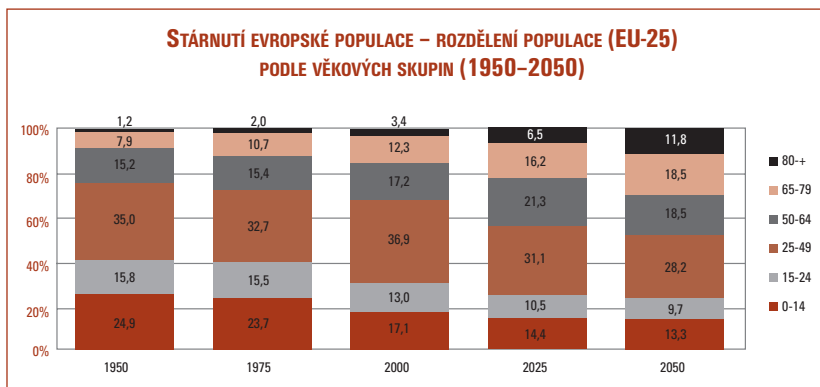


## DLOUHODOBÝ VÝHLED

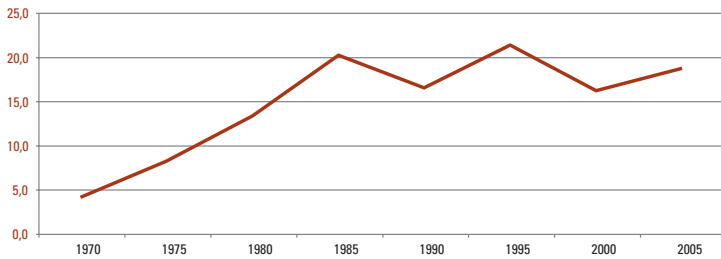
V nadcházejících letech bude Evropský sociální fond dál podporovat ekonomickou a sociální soudržnost a solidaritu mezi členskými státy. Bude podporovat cíle Evropské unie spočívající v úplné zaměstnanosti a sociálním pokroku, dosažení rovnosti mezi muži a ženami, solidarity mezi generacemi, ale bude také bojovat proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci.



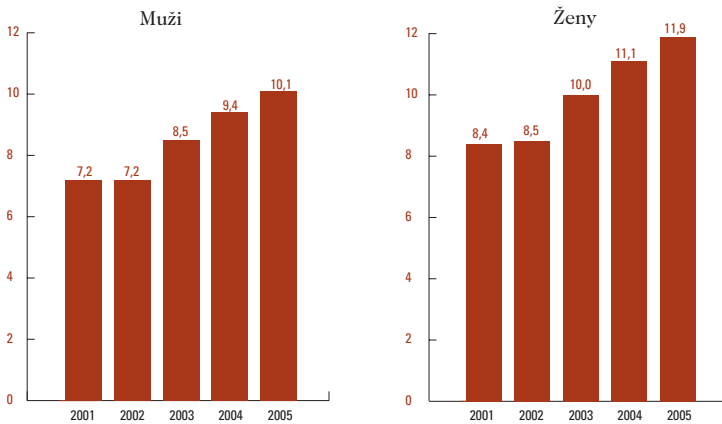
# DODATKY



### MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI, MLADÍ LIDÉ (15-24) (%)



### VÝVOJ CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (% Z POČTU OBYVATEL OD 25 DO 64 LET ZAPOJENÝCH DO VZDĚLÁVÁNÍ A ŠKOLENÍ – EU-25)





Evropská komise

**Evropský sociální fond: 50 let investic pro lidi**

Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství

2007 — 54 stran — 14,8 x 21 cm

ISBN 92-79-03353-0

## **Použité fotografie:**

© Agence VU: s. 12 (Gabriel Martinez), s. 17 (Stephane Duroy),

© AKG / Van Parys: s. 14–15,

© ALINARI: s. 16: Team /ALINARI Archives, Florencie,

© Dailylife / Carl Cordonnier: s. 24,

© Evropská společenství: s. 3, s. 19, s. 23, s. 47,

© GettyImages: obálka, s. 7, s. 10, s. 11, s. 20–21, s. 22, s. 25, s. 27,  
s. 30, s. 32, s. 33, s. 34, s. 42 (vlevo), s. 43, s. 45, s. 48–49, s. 50, s. 51,

© The Image Bank: s. 18, s. 28–29,

© Report digital: s. 13 (Paul Box), s. 31 (Roy Peters), s. 35 (David Mansell),  
s. 37 (Jess Hurd), s. 38–39 (Janina Struk), s. 40 (David Bocking),  
s. 41 (John Harris), s. 42 (vpravo; Jess Hurd), s. 44 (John Harris).

## **Jak získat publikace EU**

**Publikace vydávané Úřadem pro úřední tisky, jež jsou určeny k prodeji, lze objednat na stránkách EU Bookshop <http://bookshop.europa.eu> u prodejce, kterého si zvolíte.**

**Můžete také zažádat o seznam prodejců z celosvětové sítě prostřednictvím faxu: (352) 2929-42758.**



2007 – Evropský rok rovných příležitostí pro všechny

Zajímají vás **publikace** Generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Evropské komise?

**Můžete si je objednat:**

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/publications/index\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_en.cfm)

**nebo si je zdarma online předplatit:**

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=en](http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=en)

**E**Smail je elektronický zpravodaj Generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Evropské komise.

**Můžete si jej předplatit online:**

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/emplweb/news/esmail\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_en.cfm)

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/index_en.html)

