



Poslední verze 05 05 2015

## **2015-2017 Pracovní program evropských sociálních partnerů**

### **'PARTNERSTVÍ PRO RŮST A ZAMĚSTNANOST'**

#### **ÚVOD**

Evropská unie je na křižovatce. V posledních letech jsme v několika zemích zaznamenali nesmělé známky oživení. Týkalo se to hlavně zemí, které byly krizí nejvíce zasažené. Oživení v mnoha evropských státech chybí intenzita, některé členské státy jsou v deflaci. Finanční krize, která udeřila v EU v roce 2008 – a která se následně změnila na ekonomickou a sociální – má stále vážné důsledky. V únoru 2015 dosáhla nezaměstnanost v EU 23,8 milionů – z toho bylo 4,85 milionů mladých lidí s věkem nižším než 25 let – a mnoho společností, včetně malých a středních podniků, byly donucené ukončit činnost. Bude zapotřebí velkého úsilí, aby se dosáhlo úrovně nezaměstnanosti v EU, která byla před krizí, tj. 16,2 milionů v roce 2008.

Evropa musí zdolat mnoho důležitých politických výzev, aby plně dohnala svůj růst a potenciální růst pracovních příležitostí: oživit veřejné a soukromé investice, zvyšovat a vytvářet početnější a lepší pracovní příležitosti, nastavit obnovenou průmyslovou ambici pro Evropu, investovat do fungujících veřejných služeb, stabilizovat veřejné finance a vyvážit veřejné rozpočty, navýšit aktivní pracovní sílu, aby splňovala výzvu demografických změn, zvýšit produktivitu a dosáhnout lepších pracovních podmínek, zajistit udržitelnost a přístupnost systémů sociální ochrany pro všechny obyvatele, investovat do výzkumu a vývoje, do vzdělání a školení, řešit problém s nedokončováním studií, zpřístupnit vzdělávací systémy – také na těch nejvyšších úrovních – všem bez diskriminace. Dosáhnout lepších výsledků ve vzdělávání a v inovativních společnostech, přijmout skutečnost, že sociální dialog podporuje růst a zaměstnanost.

‘Sociální dialog Val Duchesse’ zahájený v roce 1985 Evropskou komisí vedl ke vzniku sociálního dialogu v průmyslu. Dohoda, která byla evropskými sociálními partnery odsouhlasena v roce 1991 a zapracovaná do Maastrichtské smlouvy v roce 1992, volala po důležitější roli sociálních partnerů při formulaci a zavádění sociální a zaměstnanecké politiky Evropské komise. Následovně, evropští sociální partneři rozvinuli nezávislý dialog, rozšířením svých nástrojů. Sociální dialog je jeden z hlavních pilířů sociálního dialogu Evropské unie.

Dnes se evropský sociální dialog potřebuje dále rozvíjet, aby odrážel a vyhovoval potřebám rozmanitější ekonomiky a sociální situace v rozšířené Evropské unii. Evropská unie, členské státy a sociální partneři by měli stanovit priority, aby dosáhly hmatatelného pokroku při podpoře globální konkurenceschopnosti v Evropě včetně růstu a zaměstnanosti v Evropě. Ekonomické vedení a nedávné oznámení o pokračujícím zapojení evropských a národních sociálních partnerů v něm, které znamenají konzultaci partnerů v klíčových momentech procesu, také představují důležitou výzvu pro sociální partnery na národní a evropské úrovni.

Toto je pátý pracovní program evropských sociálních partnerů<sup>1</sup>.

Sociální partneři, kromě jiného, hrají důležitou roli ve zlepšování funkce pracovního trhu. Sociální dialog v některých zemích je pod tlakem. Tento pátý pracovní program si také klade za cíl posílení na všech příslušných úrovních.

Sociální dialog je právě teď velmi důležitý k tomu, aby se dosáhlo řešení, které je spravedlivé a efektivní, přispívá k ekonomické obnově a podpoře sociální soudržnosti. Abychom dosáhli výsledků, musí existovat mezi sociálními partnery správné chápání společných cílů vytvářejících růst a zaměstnanost, ale také posilování pozice Evropy v globální ekonomice společně s podporou prosperity a sociální koheze v Evropě.

V tomto kontextu, si klademe za cíl:

- Oslovit výše uvedené výzvy autonomním přispíváním strategiím, které přímo nebo nepřímo ovlivňují zaměstnanost a pracovní trhy.
- Podporovat a posilovat rozvoj autonomního sociálního dialogu v evropských zemích na mezioborových, odvětvových úrovních nebo ve společnostech v souladu s postupy v národních pracovních vztazích.
- Pokračovat v jednáních na dvoustranných a třístranných úrovních tak, že nabídky a iniciativy Evropské komise bereme jako jejich základ - kromě jiného i ty, které plynou z pracovních programů Evropské komise.
- Hrát roli v procesu Evropského semestru, který vyžaduje bližší a intenzivnější vzájemnou komunikaci mezi evropskými a národními úrovněmi sociálních partnerů, zahrnout do kontextu výbor sociálního dialogu.

Evropští sociální partneři mohou rozhodnout, že se budou věnovat i jiným otázkám než těm, které jsou obsažené v tomto pracovním programu a zváží další možnosti postupu podle konzultací Evropské komise v souladu s články 154-155 zřizovací smlouvy Evropské unie.

### **1. Podporování aktivního stárnutí a mezigenerační přístup**

Tam, kde je to možné se musí zavést měřítko jako odpověď na demografické výzvy a výzvy aktivního stárnutí na národní, odvětvové a podnikové úrovni, tak aby se starším pracovníkům usnadnila jejich aktivní účast a přítomnost na pracovním trhu a současně se zajistilo, že zavedená měřítko usnadní mezigenerační přechody v kontextu vysoké nezaměstnanosti mladých lidí.

Významně by se měla zlepšit schopnost starších pracovníků zůstat na pracovním trhu, ve zdraví a aktivně, co nejdelší dobu.

Evropští sociální partneři by také měli vzít v úvahu kontext cílů zaměstnanosti obsažený ve strategii Evropa 2020.

Evropští sociální partneři se na tuto otázku zaměřili hlavně v kontextu roku 2012, který byl Evropským rokem aktivního stárnutí, kde se stavělo na soustavě měřítek o zaměstnanosti mladých lidí odsouhlasených v roce 2013. Součástí tohoto programu budou další diskuse o postupech a měřítkách, kterým se bude nutné věnovat, mezi dalšími jsou to následující klíčové otázky:

---

<sup>1</sup> BUSINESSEUROPE, CEEP, UEAPME and ETUC (and the liaison committee Eurocadres/ CEC)

- **Aktivní stárnutí:** Zvážit měřítka a pracovní podmínky, které podpoří a umožní starším zaměstnancům zůstat déle nebo se vrátit na pracovní trh, například: pružná pracovní doba, postupný přechod do důchodu, nové dovednosti nebo aktualizace již získaných, prevence zdraví a nařízení o bezpečnosti a měřítka jako jsou fyzická a organizační adaptace, která mají za cíl prodloužení schopnosti pracovat. Toto všechno by se mělo provést společně s opatřeními sociálního zabezpečení a sociální ochrany, informacemi a konzultačními procesy;
- **Způsob nahrazování starších pracovníků:** Zvládání důsledků pracovního trhu s ohledem na zvětšující se věkovou skupinu, která odchází do důchodu, hlavně v najímání nových pracovníků, příležitosti pro integraci mladých lidí na pracovní trh a potřeba efektivnější aktivace nezaměstnaných;
- **Zaučování:** Upřednostňovat adekvátní způsob řízení lidských zdrojů, který přivede, informuje a integruje nové zaměstnance do podniku, například, jmenováním referenčního zaměstnance/poradce pro usnadnění procesu integrace do podniku, vlastní práci a předjímání potřebných dovedností;
- **Přenos dovedností:** Rozvíjení školení, měřítek pro celoživotní vzdělávání za účelem předat dovednosti mezi staršími a mladými zaměstnanci v odvětvích a společnostech, s cílem například, kombinovat dovednosti, hlavně v oblastech a odvětvích, kde jsou k dispozici volná místa;

Delší kariéry by přispěly k zachování udržitelnosti a adekvátnosti penzí, sociálnímu začlenění, kohezi a mezigenerační solidaritě v Evropě.

Evropští sociální partneři vyjednájí autonomní rámcovou dohodu.

Zorganizují společný zjišťovací seminář na začátku vyjednávání. Tím si zajistí, že se důsledně vezmou v úvahu různé situace na pracovních trzích v Evropě a upevní partnerství národních sociálních partnerů.

## **2. Podporovat lepší harmonizaci práce, soukromý a rodinný život a rovnost pohlaví ke snížení rozdílu v příjmu mezi muži a ženami.**

Dosáhnout lepší rovnováhy mezi prací a životem je pro EU, členské státy, sociální partnery a společnost všeobecně důležitou politickou výzvou. Dostupnost, kvalita, přístupnost adekvátních služeb sociální péče a infrastruktury zůstává klíčovou. Integrovaný a ambiciózní přístup k harmonizaci politik je zapotřebí, aby:

1) Zvýšil počet žen na pracovním trhu a zmenšil rozdíl mezi výplatami žen a mužů. Je to fenomén s mnoha aspekty, který se vysvětluje několika důvody včetně horizontální a vertikální tržní segregace, nedostatkem služeb péče o děti, nerovnoměrným rozdělením rodinných a domácích úkolů, diskriminací a stereotypními rozdíly mezi pohlaví v práci.

2) Umožnit rodinám lépe sladit práci, soukromý a rodinný život.

Evropští sociální partneři se již aktivně do této debaty zapojili, kromě jiného také v kontextu jejich společné dohody o mateřské dovolené, jejich rámcových akcí o rovnoprávnosti pohlaví, včetně spuštění webového nástroje o rovnoprávnosti pohlaví a jejich společném dopisu o službách péče o děti. Na národní úrovni jsme za několik posledních let zaznamenali mnoho činností, které podporují lepší rovnováhu práce-rodinný život, ale stále nám ještě zůstává několik výzev.

V kontextu tohoto pracovního programu budeme:

- Stavět na třetí prioritě svých rámcových akcí o rovnoprávnosti pohlaví z roku 2005, která podporuje rovnováhu práce-rodinný život: Evropští sociální partneři zorganizují

zjišťovací seminář, který pomůže identifikovat jak podporovat rodinnou péči, pracovní opatření a služby péče o děti, které budou ku prospěchu jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům.

- Zorganizovat výměnu zkušeností národních sociálních partnerů a stávající legislativy, která má za cíl zlepšit znalosti s ohledem na stejnou mzdu za práci, která má stejnou hodnotu bez ohledu na to, jestli se jedná o muže či ženu, vyzvednout faktory, které přispívají neutrálnímu systému výplat pro muže a ženy.

Dohodnou se na společných závěrech, které mohou zahrnovat vodítka, další následné iniciativy, a tam kde je to vhodné, doporučení úřadům.

### **3. Mobilita a migrace**

EU by se měla zaměřit na usnadnění mobility zaměstnanců v Evropě a zlepšení svého politického přijetí tím, že bude řešit mezery a problémy, které v současné době vedou ke zneužívání, se zaváděním do evropských a národních pravidel. Evropští sociální partneři budou pokračovat v přispívání k této debatě a budou zvažovat společné postupy, které jdou za jejich běžnou účast v poradních výborech Evropské komise, kde se zabývají volným pohybem pracovníků.

Evropští sociální partneři jsou připraveni přispět k úsilí Evropské komise a Evropské rady o vytvoření balíčku o mobilitě a obnovení politiky EU, která se týká legální imigrace takovým způsobem, aby byla vzájemně přínosná zaměstnavatelům a zaměstnancům, a také zváží společné postupy, které jdou nad rámec této iniciativy.

### **4. Investiční balíček a posilování průmyslové základny v Evropě**

Během krize se celkové investice v EU snížily asi o 18%. Tato skutečnost znemožnila obnovení, vytváření pracovních příležitostí a dosažení cílů pro Evropu 2020. Dnes je zapotřebí více veřejných a privátních investic, které jsou naléhavě zapotřebí a musí být spíše doplňkové než náhražkové. Podle vlastního odhadu Evropské komise roční deficit v investicích byl v posledních letech mezi 230 až 370 miliard eur. Proto evropský investiční plán ve výši 315 miliard euro na tři roky je prvním nutným krokem k odstartování procesu posilujícího růstu. Musí se naplánovat nové a efektivní nástroje

Iniciativa Evropské komise klade důraz na dobře cílené investice do výzkumu a vývoje, infrastruktur podporujících růst jako například obnovitelná energie a energetická účinnost, doprava, širokopásmové sítě, vzdělávání a školení. Evropská komise zvažuje soustředit významnou část investic směrem k projektům, které mohou pomoci mladé generaci dostat obstojnou práci.

Evropská unie současně vytyčila směr pro průmyslovou obnovu v Evropě, jejím prostřednictvím by se vytvořilo nejméně 20% HDP v roce 2020 výrobními činnostmi včetně malých a středních podniků. Investiční balíček by tím tedy měl plně přispívat k oživení Evropské průmyslové základny, hlavně v některých sektorech a hodnotových řetězcích. V letech, které zbývají do konce roku 2020, může mít využívání zelené ekonomiky pozitivní vliv na vytváření pracovních míst, pokud se zavedou vhodné strategie, které budou maximalizovat příležitosti pro zdroje energie s nízkým obsahem uhlíku nebo šetřících energetických zdrojů a tím minimalizovat rizika pro podniky. Cílem je zajistit, že se vezmou v úvahu výzvy pracovních trhů plynoucích z nových energií a strategií v oblasti životního prostředí.

Plán EU musí stanovit priority investic a přispět k lepšímu investičnímu prostředí tím, že rychle vytvoří podmínky pro vytvoření pracovních příležitostí, kvalitního zboží a služeb. Odstranění bariér pro investice v Evropě znamená odsouhlasit směrnice, které budou poskytovat právní jistotu, podporovat růst a zaměstnanost, hlavně v zemích, které jsou nejvíce ovlivněné krizí, sníží byrokracii, a umožní lepší přístup k financím, doplní jednotný trh v takových oblastech jako je digitální ekonomika a energetická unie.

Ambiciózní investice budou také zapotřebí do sociálních infrastruktur, hlavně zdraví a sociálních služeb. Investice do pečovatelských zařízení nejvíce do těch, které jsou nezbytné pro podporu lepší rovnováhy práce-rodinný život. Evropský sociální fond a další finanční programy EU k tomu určených, jako například Iniciativa pro zaměstnanost mladých lidí nebo Erasmus+, jsou důležitými pohony pro finanční podporu EU určené sociálním investicím.

Adekvátní, nezávislá a transparentní správa Evropského fondu pro strategické investice – EFSI – je stejně tak důležitá jako zapojení sociálních partnerů tam, kde je to vhodné. Musí se zajistit, že plán bude mít očekávaný pákový efekt. Výběr projektů musí podporovat strategické cíle růstu a pracovní příležitosti.

Sociální partneři EU, kteří pracovali na investičním balíčku odděleně, budou pokračovat dále do něho aktivně přispívat, včetně do dvou- nebo třístranného formátu rozšíření investičního plánu, zejména zajištění optimálního výsledku z hlediska růstu a vytváření pracovních příležitostí.

## **5. Dovednosti, které jsou nezbytné v digitální ekonomice**

Sociální partneři si vymění názory na to jak dosáhnout vzdělanější, proškolenější a zručnější pracovní sílu, včetně lepšího výstupu, s ohledem na základní kompetence v souladu s dnešními a budoucími výzvami pracovních trhů. K vyplnění nesourodosti dovedností je, mezi dalšími úkoly, důležité zajistit, aby vhodné zdroje pro celoživotní výuku byly k dispozici na základě sdílení nákladů.

Pochopení formálního a neformálního učení je také klíčové. Vhodné vedení mladých lidí, které studují a školí se, pomůže podpořit jejich hladký přechod na pracovní trh. Je to klíčové s ohledem na řešení nesourodostí.

Sociální partneři si vymění názory na specifické problémy digitálních dovedností, na roli digitálního a dálkového studia, otevřené vzdělávací zdroje, e-sloužby. Výměna by měla zahrnovat školící a kvalifikační směry a osvědčené postupy.

Ústředním kontextem pro tuto práci jsou Rámcové postupy 2002 o celoživotním rozvoji dovedností a odborných způsobilostí. Dvoustranné výměny mezi sociálními partnery o těchto otázkách budou organizované, kde to bude nezbytné, v kontextu Výboru sociálního dialogu za účelem podpory vzájemného vzdělávání. V roce 2016 se bude uvažovat o další analytické práci o celoživotním vzdělávání jako součást dalšího cyklu integrovaných projektů.

## **6. Strategie aktivních pracovních trhů**

Jeden z aspektů jak zajistit vyšší zaměstnanost je zavést efektivní strategie aktivních pracovních trhů, které zajistí podporu pro ty, kteří hledají zaměstnání a efektivní podněty pro zaměstnanost.

Na dnešních pracovních trzích je nezbytné, více než kdy dříve, zajistit, aby lidé měli nezbytné dovednosti a kapacitu adaptovat se na změny, vstoupit, zůstat a vyvíjet se na pracovním trhu. Aktivní strategie pracovního trhu by také měly přispívat k tomuto cíli.

Strategie aktivního pracovního trhu (SAPT) nabízí celou škálu nástrojů a měřítek jako jsou veřejné a soukromé zaměstnanecké služby, pracovní pobídky, pobídky začít s vlastním podnikem, sdílení práce, střídání práce, školení nebo zvláštní pomoc pro znevýhodněné skupiny na pracovním trhu. Strategie aktivního pracovního trhu (SAPT) jsou navrhované a zaváděné tak, aby integrovaly nezaměstnané a neaktivní osoby do populace, která pracuje, a tím podporovaly mobilitu pracovního trhu. S ohledem na různost potřeb jednotlivců jsou nutné jednotlivé doprovodné služby a cesty profesního zařazení šité na míru, aby se dosáhlo

pozitivních výsledků. K zajištění existence efektivního SAPTu je nutné, aby cílené zdroje byly k dispozici.

Toto jsou všechny klíčové měřítka, která usnadňují aktivní hledání pracovních příležitostí a která umožňují dosažení lepší shody nabídky pracovních sil a poptávky po ní, hlavně pro dlouhodobě nezaměstnané a mladé lidi, a to také v kontextu pokračujícího zavádění systémů mládežnické záruky.

V souladu s tímto nastíněným pozadím si evropští sociální partneři vymění názory, mimo jiné i ve Výboru sociálního dialogu, o efektivitě a kvalitě SAPTu, o tom jak by se mohl usnadnit přechod z nezaměstnanosti do zaměstnanosti a kudy vede směr k početnějším a lepším pracovním příležitostem.

## **7. Podpora učňovství ke zvýšení zaměstnanosti mladých lidí**

V roce 2013, se evropští sociální partneři dohodli na rámcových postupech pro zaměstnanost mladých lidí, které se budou plnit na národní úrovni, a to dokud nebudou tyto postupy zavedené. Od té doby se evropští sociální partneři zapojili do činností o učňovství jako součástí integrovaných projektů 2014-2016. Předtím, než se o projektech bude hovořit na konferenci v roce 2016, odvede na nich každý práci odděleně. Tímto způsobem se objeví možnost dalších společných činností, včetně způsobu jak dosáhnout vyšší úrovně mobility učňů v Evropě.

## **8. Závazek k podpoře nástavby a lepších výsledků implementace**

Více jak deset let po přijetí první dohody o autonomním rámci a současně s EU, která rozšířila počet svých členů na 28, vyvstalo z procesu implementace několik výzev, které se musí překonat.

Evropští sociální partneři budou dále pracovat na svém společném chápání nástrojů evropského sociálního dialogu a na tom, jak mohou pozitivně na různých úrovních ovlivnit sociální dialog tak, aby se mohl vytvořit, vyvíjet a posilovat. Silní, nezávislí a reprezentativní sociální partneři jsou klíčovým faktorem tohoto procesu.

Chápu, že je zapotřebí většího úsilí k zajištění efektivní a účinné implementaci závazků, které vyplynou z procesu vyjednávání autonomních dohod ve všech členských státech, podle postupů a zkušeností, které jsou specifické pro management a pracovní sílu v členských státech.

Evropští sociální partneři vytvoří pod-skupinu (geograficky vyváženou), která bude pověřena sledovat a zavádět nástroje autonomního sociálního dialogu. Setkají se v kontextu každé schůze SDC a budou pravidelně podávat zprávy. Nabídnou takové podpůrné kroky k lepšímu zavádění výsledků, které mají za cíl pokrýt všechny členské státy EU.

Mimo jiné, evropští sociální partneři zahájí a budou koordinovat, podle jejich příslušné vnitřní správy, vývoj orientací, které mají za cíl dosáhnout lepší zavádění výsledků v zemích, kde je nutný postup kupředu, včetně výměn národních postupů.

Dále se evropští sociální partneři, v kontextu svých integračních projektů, dohodli zintenzivnit úsilí, které povede ke zlepšení implementace jejich autonomních dohod. Plán je, pokrýt 28 členských států, ale soustředit se hlavně na 8-10 členských států, kde byla v minulosti zpozorována nedostatečná implementace. To bude zahrnovat:

- Přehled o dosavadním vývoji implementace autonomních dohod ve 28 členských státech EU;
- Nový přístup cílený na 8-10 zemí, kde byla zpozorovaná nedostatečná implementace, včetně až 5 návštěv některých z těchto zemí, které, jak doufáme, přispějí k opravdovému postupu kupředu.

## NON-OFFICIAL

Nakonec, pokud to bude po dvou letech práce této podskupiny vypadat, že rámcové dohody nebyly implementované uspokojivým způsobem, sociální partneři zváží další podpůrné kroky ke zlepšení výsledků implementace.

\*\*\*\*\*