

## Řízení ESZ

ESZ používá „otevřenou metodu koordinace“, založenou na klíčových zásadách subsidiarity (rovnováha mezi úrovní EU a úrovní členských států), konvergence (sladění činnosti), vzájemné výměny zkušeností<sup>1</sup> (výměna příkladů dobré praxe), integrovaného přístupu (strukturální reformy rozšířené i na sociální, vzdělávací, daňovou, podnikovou a regionální politiku) a řízení podle cílů.

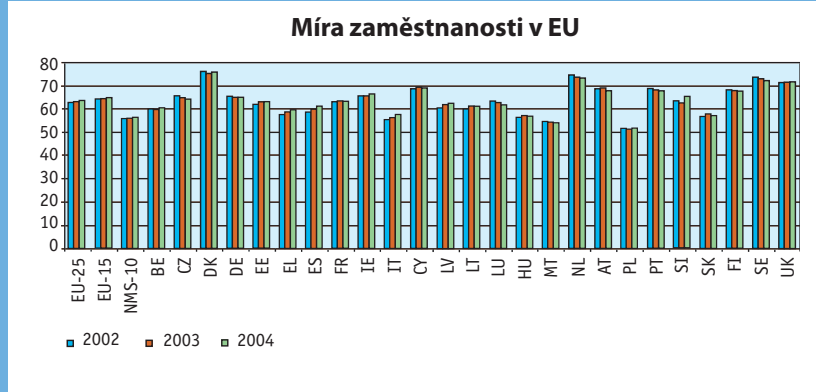
Pokud jde o poslední jmenovanou zásadu, strategie používá kvantifikovaná měření, cíle a porovnávání s cílem umožnit vlastní monitorování a hodnocení pokroku. K hodnocení výkonu a úsilí členských států v oblasti politik zaměstnanosti a podpory analýzy národních programů reform se používají různé ukazatele. Ty jsou užity také ve Výroční zprávě o pokroku EU, která bude zahrnovat i návrh Společné zprávy o zaměstnanosti.

Zmíněné ukazatele každoročně schvaluje Výbor pro zaměstnanost (EMCO), jemuž pomáhá při výběru a rozvíjení ukazatelů požadovaných pro hlavní směry zaměstnanosti pracovní skupina pro ukazatele Výboru pro zaměstnanost. V této skupině pro ukazatele pracují společně Komise a členské státy. Skupina vyvíjí soustavnou činnost a jejím cílem je zlepšit srovnatelnost, spolehlivost a aktuálnost databází. Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti na tomto poli rozsáhle spolupracuje s Eurostatem<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Viz stránka programu vzájemné výměny zkušeností <http://www.mutual-learning-employment.net>  
<sup>2</sup> Eurostat je Statistický úřad Evropských společenství, viz webová stránka na adrese: <http://epp.eurostat.cec.eu.int>.

## Přínos ESZ

Přestože v uplynulých letech bylo dosaženo jistého pokroku, musí EU ještě urazit dlouhou cestu k dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality pracovního prostředí a k posílení sociální i územní soudržnosti. Nový start Lisabonské strategie v roce 2005 má podpořit aktivity na úrovni EU i na národní úrovni s tím, že se zaměří na růst a pracovní příležitosti. ESZ, podporovaná Evropským sociálním fondem, představuje hlavní pilíř revidované Lisabonské strategie pro zlepšení výsledků zaměstnanosti, politiky i nabídky pracovních příležitostí prostřednictvím lepšího řízení i vzájemného sdílení poznatků.



### Více informací na:

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm)

[http://europa.eu.int/growthandjobs/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/growthandjobs/index_en.htm)



© Evropská společenství, 2006  
© Obrázky: Carl Cordonnier / Každodenní život  
Kopírování je povoleno, pokud je uveden zdroj.  
Vytisknuto v Belgii na neběleném papíře

## Evropská strategie zaměstnanosti

Více a lepších pracovních míst pro všechny



## Co je ESZ?

Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ) byla založena s cílem určovat směry a zajišťovat koordinaci priorit politik zaměstnanosti prosazovaných členskými státy v rámci EU. V roce 1997 se členské státy zavázaly sestavit soubor společných cílů a úkolů pro politiku zaměstnanosti a každoročně výsledky monitorovat prostřednictvím postupu výtčeného v nové Amsterodamské smlouvě.

Hlavní kompetence v oblasti politiky zaměstnanosti sice stále náleží členským státům, ale Smlouva přičítá Radě a Komisi podstatně významnější roli a pověřuje je novými úkoly a do rozhodovacího procesu je také ve větší míře začleněn Evropský parlament. Zařazením Protokolu o sociální politice do Smlouvy byla rovněž zdůrazněna odpovědnost sociálních partnerů.

ESZ je nedílnou součástí širšího souboru nástrojů, které instituce EU vytvořily za účelem podpory politik zaměstnanosti EU, a představuje současně i významný nástroj k dosažení cíle Lisabonské strategie, a sice vytvoření „většího počtu pracovních míst a lepší pracovní místa“. Je také jedním z prvků sociálního dialogu EU. ESZ kromě toho používá k podpoře členských států při prosazování dohodnutých politik zaměstnanosti Evropského sociálního fondu.



## Vznik a začátky ESZ

Před Amsterodamskou smlouvou byla výhradní odpovědnost za politiky zaměstnanosti na straně členských států, přičemž úloha Komise se omezovala jen na podporu spolupráce na úrovni EU. V prosinci roku 1994 se Rada Evropské unie v Essenu inspirovala Delorsovou Bílou knihou o růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti<sup>3</sup> z roku 1993 a odsouhlasila klíčové cíle – tato práce se však zakládala na závěrech bez jakékoliv právní závaznosti.

V listopadu 1997 byla do oddílu Zaměstnanost Smlouvy začleněna nová ustanovení a na summitu o pracovních místech v Lucemburku byla zahájena Evropská strategie zaměstnanosti.

Na lisabonském zasedání Evropské rady v březnu 2000 si Evropská unie vytkla do nadcházejícího desetiletí nový strategický cíl: stát se nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou na světě, schopnou zajistit udržitelný hospodářský růst s více a lepšími pracovními příležitostmi i vyšší sociální soudržností. Bylo stanoveno, že do roku 2010 Evropská strategie zaměstnanosti pomůže Unii nastolit podmínky pro plnou zaměstnanost (celková míra zaměstnanosti 70 % a míra zaměstnanosti žen 60 %) a posílit sociální soudržnost.

V březnu 2001 byly Evropskou radou ve Stockholmu doplněny průběžné cíle do roku 2005 a jeden dodatečný cíl: zaměstnanost starších pracovníků by do roku 2010 měla stoupnout na 50 %. Evropská rada v Barceloně (v březnu 2002) vyzvala ke zvýšení hranice věku odchodu do důchodu do roku 2010 o 5 let a určila cíle pro zajištění péče o děti (33 % pro děti do 3 let, 90 % pro děti ve věku od 3 let do zahájení povinné školní docházky), zejména s cílem usnadnit zaměstnanost žen. Na setkání Evropské rady v Barceloně byla také formulována výzva k zavedení srovnávacích systémů v rámci celé EU zaměřených na vzdělávání a odbornou přípravu, tyto byly schváleny v květnu 2003.

<sup>3</sup> Další informace viz <http://europa.eu.int/en/record/white/c93700/contents.html>

### Lisabonské a stockholmské cíle

Míra zaměstnanosti	Cíle do roku 2010	Současnost (2005)
Celkem	70 %	63 %
Ženy	60 %	56 %
Starší pracovníci	50 %	41 %



Na žádost hlav států a vlád na jarním zasedání Evropské rady v roce 2003 ustavila Komise Evropskou pracovní skupinu pro zaměstnanost v čele s bývalým ministerským předsedou Nizozemska Wimem Kokem, jejímž úkolem je přezkoumat ESZ. Komise a Rada zařadily zjištění ze zprávy této pracovní skupiny<sup>4</sup> do Společné zprávy o zaměstnanosti vypracované pro jarní zasedání Evropské rady v roce 2004. V něm byla potvrzena nutnost rázných opatření členských států odpovídajících linii navržené pracovní skupinou, zaměřených na zvyšování adaptability pracovníků i podniků, na přilákání a udržení většího počtu pracovníků, na vyšší investování do lidského kapitálu a na lepší systém řízení.

U příležitosti střednědobé revize Lisabonské strategie (2005) předložila Komise Sdělení o růstu a pracovních místech (únor 2005). V tomto sdělení se navrhuje nově odstartovat Lisabonskou strategii s tím, že úsilí by se zaměřilo na dva cíle: zajištění silnějšího a trvalejšího růstu a většího počtu lepších pracovních míst<sup>5</sup>. Procedura ESZ byla také upravena odpovídajícím způsobem.

<sup>4</sup> Práce, práce, práce – vytváření většího počtu pracovních míst v Evropě: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/etf\\_en.pdf](http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/pdf/etf_en.pdf)

<sup>5</sup> KOM (2005) 24

## ESZ jako součást Lisabonské strategie

Plnění ESZ je od roku 2005 rovněž zařazeno do lisabonského cyklu řízení<sup>6</sup>. Po schválení nových **Integrovaných hlavních směrů**<sup>7</sup> v červenci 2005 byla zahájena aplikace nového rámce ESZ pokrývajícího tříleté období od roku 2005 do roku 2008. ESZ používá ke koordinaci národních politik zaměstnanosti na úrovni EU několik nástrojů. Stručně :

Na návrh Komise schvaluje Evropská rada soubor **Integrovaných hlavních směrů**. Ty stanoví společné priority politik členských států. První přijaté Integrované hlavní směry Komise navrhla v dubnu 2005 a Radou byly schváleny v červenci 2005 (viz rámeček).

Brzy na podzim navrhly členské státy **národní program reform**, který popisuje, jak budou implementovány hlavní směry na národní úrovni. Na základě svého hodnocení národních programů reforem schvaluje Komise EU **Výroční zprávu o pokroku EU** pro jarní zasedání Evropské rady. Souběžně s tím počítá Komise s iniciativami na úrovni EU na podporu národních aktivit. Sdělení Komise z července 2005 „Společné akce pro růst a zaměstnanost: Lisabonský program Společenství“<sup>8</sup> stanoví **Lisabonský program Společenství**.

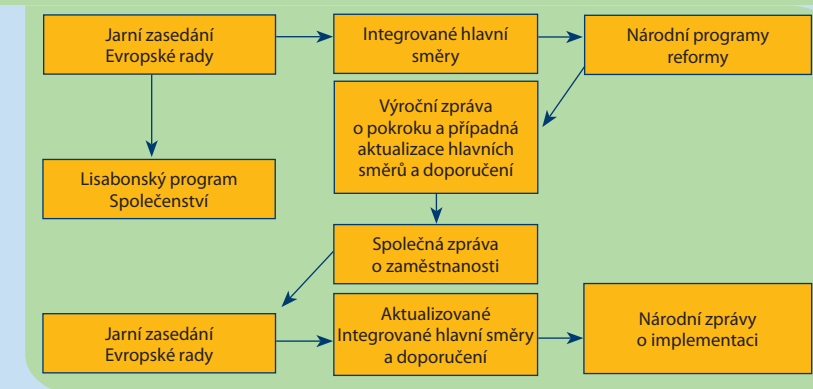
Pokud to bude nutné, Komise může určit další kroky k revidování Lisabonského programu Společenství a navrhnout specifická doporučení pro jednotlivé země.

Kapitolu Zaměstnanost z Výroční zprávy o pokroku Rada schvaluje s cílem vytvořit na začátku následujícího roku **Společnou zprávu o zaměstnanosti**.

<sup>6</sup> Koordinace národních politik zaměstnanosti na úrovni EU byla až do roku 2005 založena výhradně na ustanovení článku 128 Smlouvy o založení Evropského společenství, ačkoliv časové rozpisy hlavních směrů zaměstnanosti (HSZ) a hlavních směrů hospodářských politik (HSHP) byly sladěny od roku 2003.

<sup>7</sup> Úř. věst. L 205, 6.8.2005, s. 21.

<sup>8</sup> KOM(2005) 330 ze dne 20.7.2005.



### Priority a hlavní směry zaměstnanosti 2005–2008:

- Provádět politiky zaměstnanosti zaměřené na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudržnosti.
- Přilákat více lidí do zaměstnání a udržet je v něm, zvýšit nabídku pracovních sil a modernizovat systémy sociální ochrany**
- Podporovat celoživotní přístup k práci.
- Zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání, včetně osob znevýhodněných, a neaktivním osobám.
- Zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce.
- Zlepšit adaptabilitu pracovníků a podniků**
- Podporovat pružnost kombinovanou s jistotou zaměstnání a omezit segmentaci trhu práce s náležitým zřetelem na úlohu sociálních partnerů.
- Zajistit vývoj nákladů práce a mechanismy systémů stanovování mezd příznivé pro zaměstnanost.
- Zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a kvalifikace**
- Zvýšit a zlepšit investice do lidského kapitálu.
- Přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům.