



KLÍČOVÉ VÝZVY EVROPSKÝCH TRHŮ PRÁCE: SPOLEČNÁ ANALÝZA EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ

I. ÚVOD

BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EOK (a kontaktní výbor EUROCADRES/CEC)¹ znovu zdůrazňují podporu Lisabonské strategii zaměřené na to, aby se Evropa stala nejkonkurenceschopnější, na vědomostech založenou společností na světě, schopnou udržitelného ekonomického růstu, s vyšším počtem kvalitnějších pracovních míst a větší sociální soudržností. Tváří v tvář výzvám globalizace, technologického pokroku a demografického stárnutí zůstává Lisabonská strategie stejně platná a potřebná, jako v době svého přijetí v roce 2000. Je třeba řešit slabiny Evropy co do růstu a pracovních příležitostí.

Lisabonská strategie je o zlepšení naší konkurenceschopnosti, pokud jde o výrobky a služby s vysokou přidanou hodnotou, a obecněji o zajištění místa Evropy na světových trzích postupem po žebříčku inovace, technologie a produktivity. Evropa nemůže konkurovat zemím s nízkou mzdou ve výrobcích náročných na práci.

S cílem přispět ke zvyšování zaměstnanosti a růstového potenciálu v Evropě a vlivu evropského sociálního dialogu a na základě pracovního programu sociálního dialogu na léta 2006-2008 provedli evropští sociální partneři následující společnou analýzu klíčových výzev stojících před evropskými trhy práce. Tato společná analýza bude základem pro rozhodování o vhodných společných doporučeních Evropské unii a národním institucím, pro definování priorit, které budou zahrnuty do rámce akcí k zaměstnanosti, pro vyjednání autonomní rámcové dohody buď o integraci znevýhodněných skupin do trhu práce, nebo o celoživotním vzdělávání.

John Monks, generální tajemník EOK

Philippe de Buck, generální tajemník BUSINESSEUROPE

Hans-Werner Müller, generální tajemník UEAPME

Rainer Plassmann, generální tajemník CEEP

¹ BUSINESSEUROPE - Konfederace evropského podnikání
UEAPME - Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků
CEEP - Evropské centrum podniků veřejného sektoru
EOK - Evropská odborová konfederace
EUROCADRES/CEC - Evropská konfederace řídicích pracovníků

II. ANALÝZA

1. Růst

- V období let 1996 až 2006 byl reálný růst HDP v EU průměrně 2,4 %, což je v souladu s průměrnou mírou růstu v předchozím desetiletí. Navzdory pokračujícímu ekonomickému oživení bude dosažení lisabonského cíle 3% růstu dohodnutého v roce 2000 v následujících letech možné pouze za předpokladu, že se budou realizovat vhodné politiky.
- Vývoj na evropské úrovni skrývá výrazné rozdíly mezi zeměmi i uvnitř zemí, s celkovým trendem "dohánění" v nových členských státech přinášejícím prospěch širšímu evropskému hospodářství. Některé z největších kontinentálních evropských ekonomik se zatím v průběhu posledního desetiletí potýkají se slabým ekonomickým růstem.
- Podle provedeného růstového účetnictví se nedostatek demografického dynamismu na straně jedné a pokles zisků z produktivity na straně druhé shodují s mírou růstu, která je s ohledem na lisabonský cíl (viz oddíly 2, 5 a 9) nedostatečná.
- Například rozdíl v růstu počtu obyvatel mezi USA a EU dosáhl v posledním desetiletí 0,8 % za rok s tím, že imigrace již tradičně přináší větší příspěvek k dynamice trhu práce USA, než je tomu v EU. Vezmeme-li v úvahu tyto demografické rozdíly, byl růst HDP na obyvatele v průběhu posledního desetiletí v USA i Evropě zhruba podobný, okolo 2 %. V předchozím desetiletí byl růst HDP na obyvatele v EU vyšší a nad průměrem USA.
- Růst produktivity práce za odpracovanou hodinu se v EU v průběhu posledního desetiletí ustálil přibližně na 1,5 %, na něž se snížil z 2,2 % v předchozím desetiletí, a byl nižší než výkonnost dosahovaná v USA. Bereme-li v úvahu budoucí demografické trendy, pak se růst produktivity práce výhledově stává stále důležitějším faktorem ekonomického růstu.
- Současně v průběhu posledního desetiletí došlo k posunu faktorů podporujících růst, s postupným nárůstem zaměstnanosti v EU, který představuje pozitivní příspěvek k růstu EU (0,8 % za rok v EU-15 a 0,5 % v EU jako celku). Například zaměstnanost v EU-15 vzrostla z 59,9 % v roce 1994 na 65,4 % v roce 2005. Toto zlepšení bylo možné díky vzrůstající účasti na trhu práce a v menší míře také díky poklesu nezaměstnanosti (viz oddíl 2).
- Důležitým faktorem pro rozvoj produktivity, zaměstnanosti a zvyšování růstového potenciálu je podpůrný rámec pro investice obecně a do inovací, výzkumu a vzdělávání zvláště.
- Důležitým faktorem ovlivňujícím výsledky růstu, zaměstnanosti a produktivity je také dostatečná souhra mezi fiskálními a měnovými politikami. Pokud jde o fiskální politiku, je základním cílem přísné dodržování principu proticyklické rozpočtové politiky s udržitelně dlouhým výhledem pro veřejné finance. V rozporu s těmito požadavky měla v mnoha zemích EU fiskální politika v dobrých časech ekonomického cyklu tendenci k uvolnění a v horších časech k utažení. To je především případ větších zemí eurozóny. Navíc veřejný dluh zůstává ve světle demografického stárnutí v mnoha zemích EU vysoký.
- Pokud jde o měnovou politiku, pak inflace v průběhu posledního desetiletí na úrovni EU a na úrovni eurozóny zůstávala relativně stálá a v souladu s cenovou stabilitou. Pozorujeme pozitivní korelaci (0,55) mezi krátkodobými úrokovými sazbami a cyklickými podmínkami (měřenými podle rozdílů produkce) v eurozóně, ve Velké Británii nebo ve Švédsku. Vývoj devizového kurzu se v členských státech lišil, s obecným trendem procyklického vývoje. V roce 2006 byl ve většině zemí EU okolo 5 % nad svými desetiletími průměry. Dalším klíčovým faktorem při ovlivňování zaměstnanosti a růstu je mzdový vývoj, který by měl být autonomně určen sociálními partnery a měl by být v souladu s trendy produktivity.

Tabulka 1: Růst EU a hlavní faktory, které k němu v průběhu posledních dvou desetiletí přispěly

	EU-16		EU-26
	1986-95	1996-06	1996-06
Real GDP growth:	2.4	2.3	2.4
Contribution from			
1/ Labour productivity:	1.9	1.1	1.5
of which:			
hourly labour productivity	2.2	1.5	1.6
hours worked per person	-0.4	-0.4	0.0
2/ employment rate:	0.1	0.8	0.5
of which:			
unemployment rate	-0.2	0.2	0.2
labour force participation	0.3	0.6	0.3
3/ active age population:	0.4	0.4	0.4
memo: total population	0.4	0.3	0.2

Reálný růst HDP

příspěvek

- 1/ produktivity práce**
z toho
hodinová produktivita práce
odpracované hodiny na osobu
- 2/ míry zaměstnanosti**
z toho
míra nezaměstnanosti
účast pracovních sil
- 3/ populace (počet obyvatel) v aktivním věku**
poznámka: celkový počet obyvatel

Zdroj: Eurostat a Groningenské centrum pro růst a rozvoj

Tabulka 2: Růst EU-25, období 1994-2004, různé subregiony a USA

94 - 2004	Růst HDP	Růst počtu obyvatel	Růst HDP na hlavu
EU-25	2,3	0,3	2
EU-10	3,5	-0,1	3,4
Eurozóna	2,1	0,3	1,8
VB, Švédsko, Dánsko	2,2	0,3	1,9
USA	3,1	1,1	2

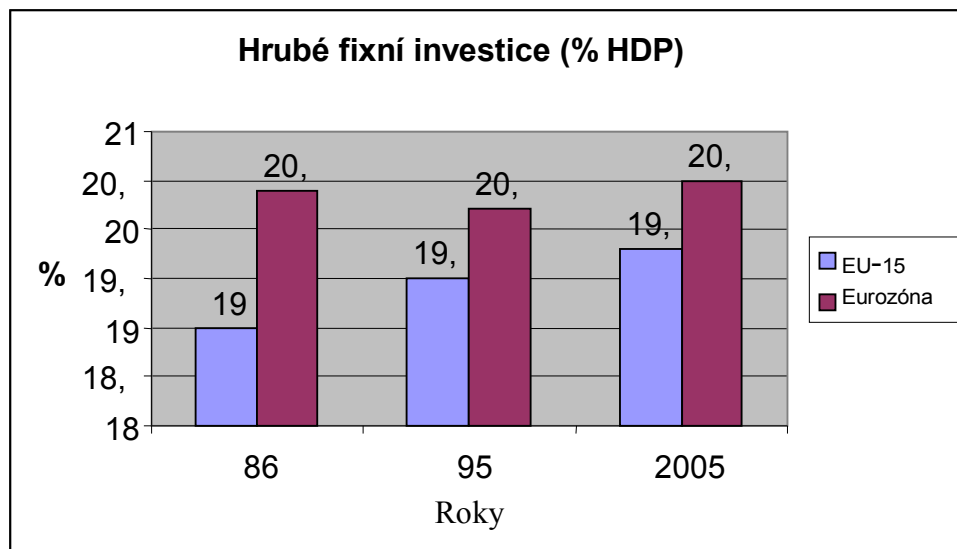
Zdroj: Goldman Sachs Economic Research, European Weekly Analyst 06/02

Tabulka 3: Průměrný reálný růst HDP za období 1996 - 2005

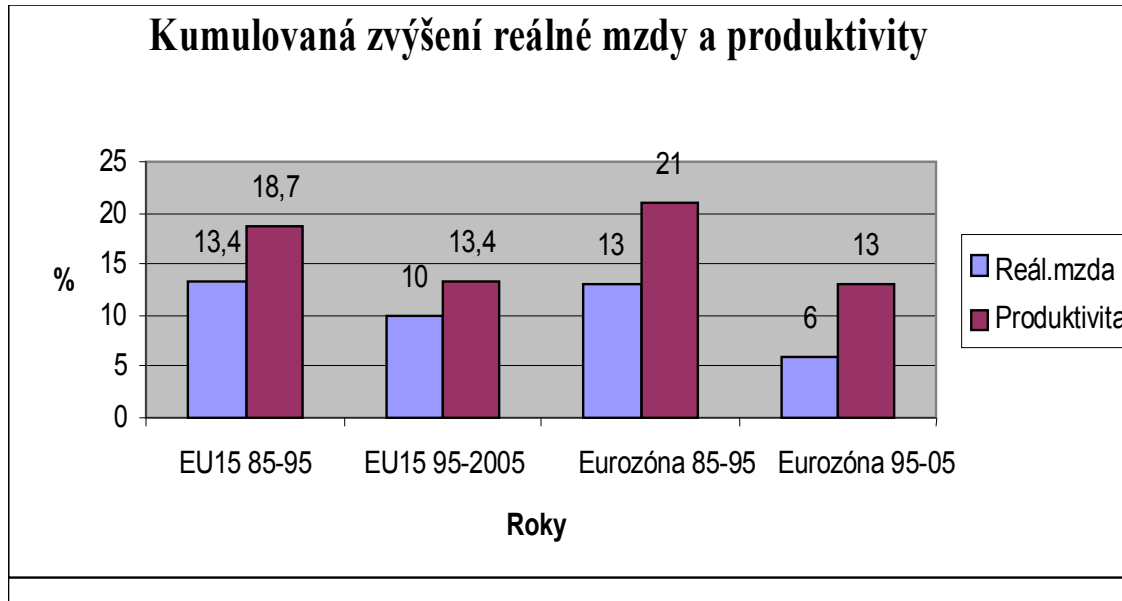
Země	Průměrný reálný růst HDP za období 1997 - 2006	Země	Průměrný reálný růst HDP za období 1997 - 2006
EU 27	2,42	Litva	6,53
EU 25	2,43	Lucembursko	5,39
EU 15	2,32	Maďarsko	4,44
Eurozóna	2,2	Malta	1,18
Belgie	2,29	Nizozemsko	2,58
Bulharsko	3,86	Rakousko	2,26
Česká republika	2,87	Polsko	4,24
Dánsko	2,18	Portugalsko	2,22
Německo	1,48	Rumunsko	4,65
Estonsko	7,92	Slovinsko	4,2
Irsko	7,14	Slovensko	4,16
Řecko	4,13	Finsko	3,78
Španělsko	3,83	Švédsko	3,08
Francie	2,31	Velká Británie	2,85
Itálie	1,41		
Kypr	3,68	USA	3,13
Lotyšsko	7,62	Japonsko	1,11

Zdroj: Eurostat

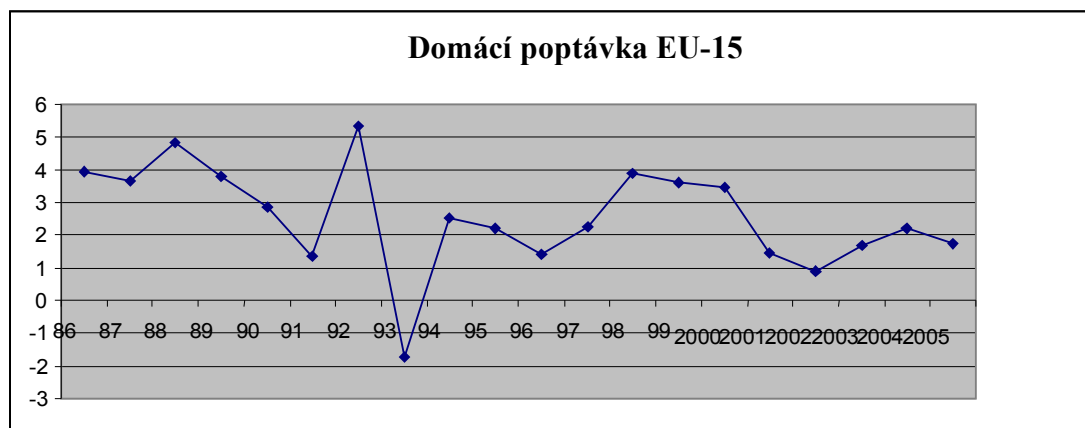
Graf 1



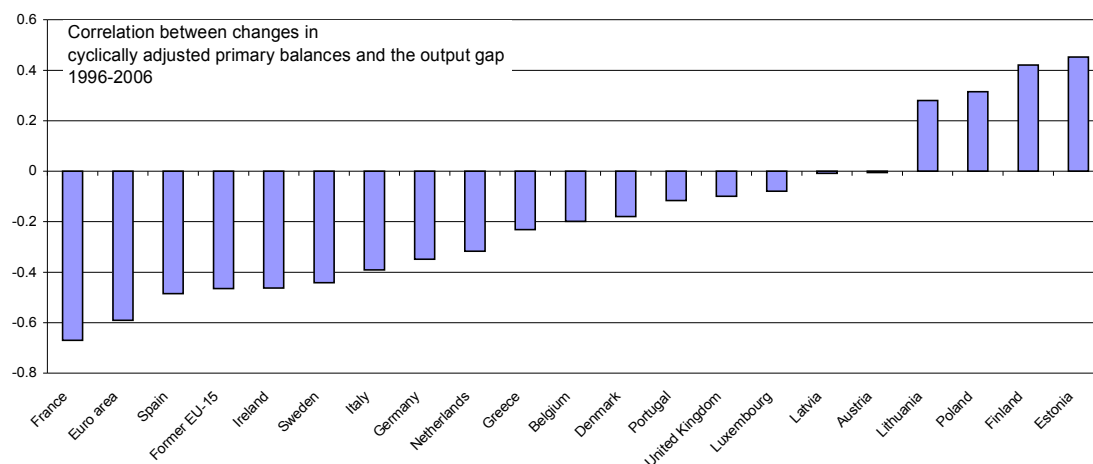
Graf 2



Graf 3



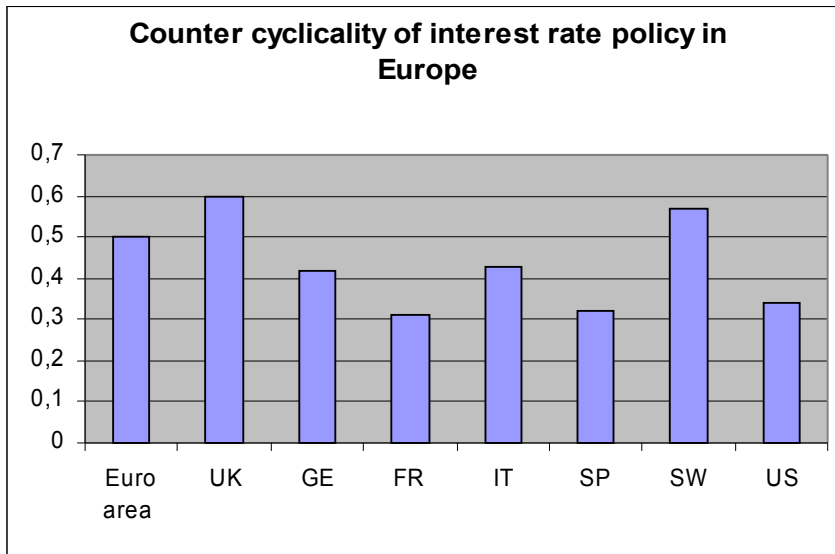
Graf 4 - Procykličnost diskrečních fiskálních opatření ve většině členských států EU



Korelace mezi změnami v cyklicky upravených základních bilancích a rozdílech v objemu výroby 1996 - 2006

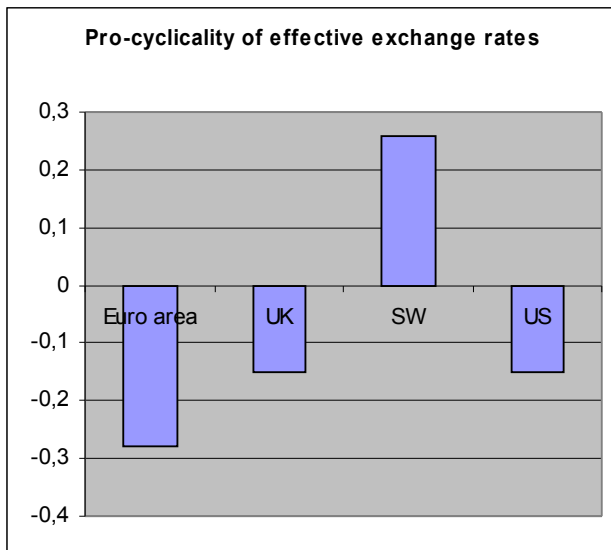
Zdroj: Databáze ES Ameco

Graf 5 - Proticykličnost politiky úrokových sazeb v Evropě



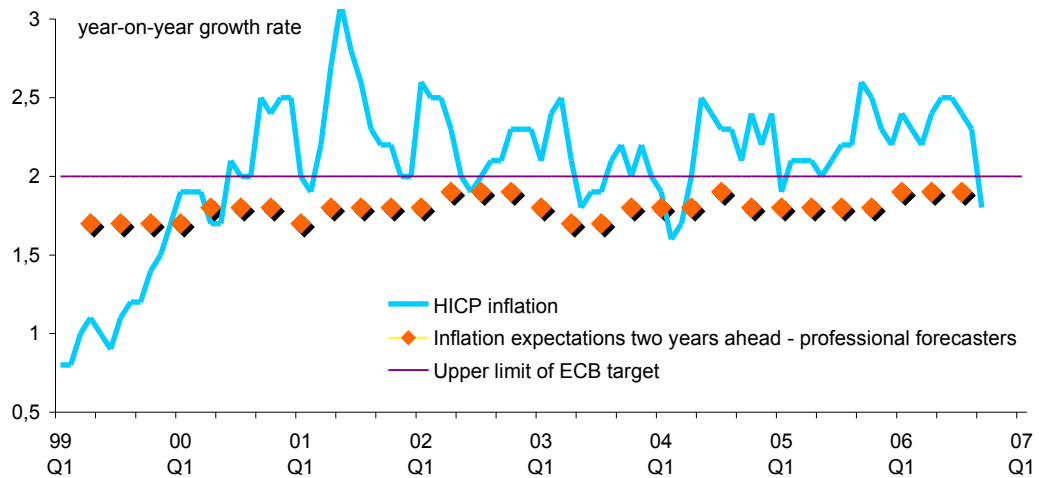
Zdroj: OECD, období 1991-2007

Procykličnost faktických směnných kurzů



Zdroj: OECD, období 1993-2007

Graf 6 - Inflace a inflační očekávání v eurozóně



Meziroční míra růstu

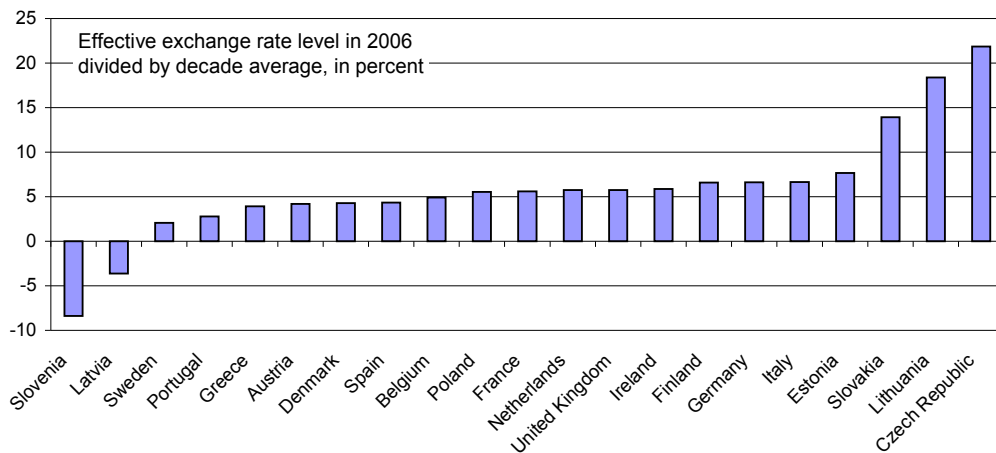
Inflace podle Harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP)

Očekávaná inflace dva roky dopředu - profesionální prognostici

Horní limit cíle ECB

Zdroj: Evropská centrální banka

Graf 7: Faktické směnné kurzy v členských státech EU



Faktický směnný kurz v roce 2006 dělený průměrem dekády, v procentech

Zdroj: BIS

2. Zaměstnanost, nezaměstnanost a produktivita

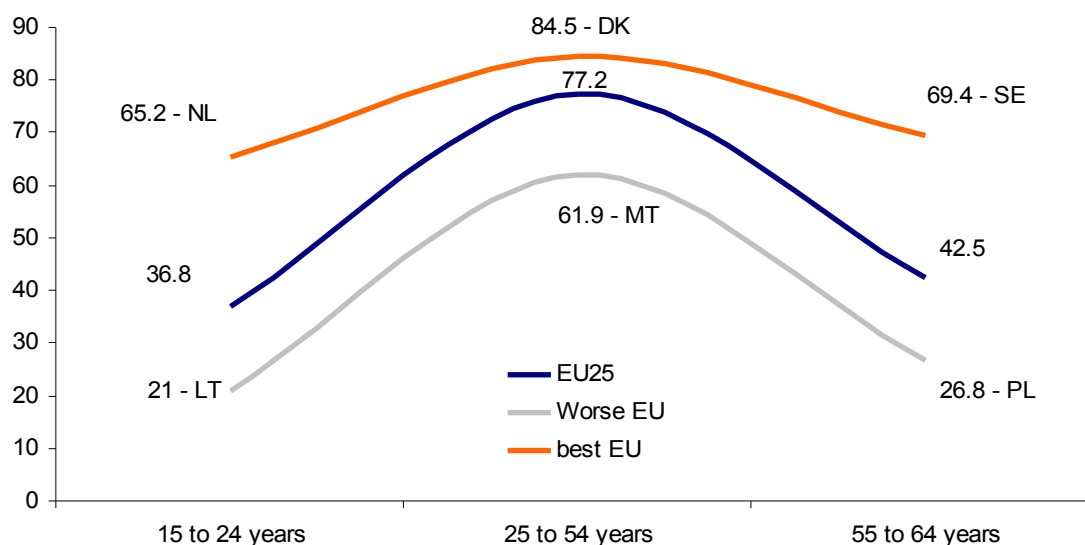
- Výkonnost evropského trhu práce se v průběhu posledního desetiletí postupně zlepšovala, jak se to odráží v nárůstu zaměstnanosti, která v roce 2005 dosáhla 64,4 %. Byla stimulována především růstem míry zaměstnanosti starších pracovníků a žen. Od roku 2005 nezaměstnanost poklesla na 7,9 % v roce 2006, tj. na svou nejnižší úroveň od začátku devadesátých let.
- Nicméně s 16 miliony nezaměstnaných v EU a mírou zaměstnanosti značně pod sedmdesátiprocentní cílovou hodnotou dohodnutou v Lisabonu zůstává situace v oblasti zaměstnanosti neuspokojivá. Dlouhodobá nezaměstnanost je stále znepokojivá a postihuje zejména určité skupiny. Například nezaměstnanost mládeže je stále dvakrát vyšší než celková nezaměstnanost, zatímco míra zaměstnanosti žen je o 15 % nižší než u mužů.
- Zatímco využití práce ve většině Evropy vzrostlo, výkonnost, pokud jde o růst produktivity, byla v EU neuspokojivá - v průměru vzrostla za poslední desetiletí o 1,4 %. Mezi zeměmi EU existují v růstu a trendech produktivity velké rozdíly. Růst produktivity byl v průměru poněkud slabší v eurozóně, což bylo zapříčiněno především relativním zhoršením pozice Itálie a v menším rozsahu i Španělska. Mezi zeměmi, které zaznamenaly zlepšení ve srovnání se slabým průměrným výkonem EU, nalézáme nové členské státy, ale také Irsko a Velkou Británii.
- Tato obecná průměrná evropská čísla skrývají výrazné rozdíly mezi zeměmi a v rámci zemí, jak je nastíněno v tabulce 6.
- Ve srovnání s USA vytvořila EU více pracovních míst v odvětvích na dolním konci škály růstu produktivity, zatímco zaměstnanost v odvětvích zažívajících vysoký vzestup produktivity se snížila. To do velké míry vysvětluje narůstající rozdíl v produktivitě mezi těmito dvěma regiony za poslední desetiletí.

Tabulka 4: Vývoj míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti

	EU 25							EU 27						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Míra zaměstnanosti (% populace ve věku 15 - 64 let)	62,4	62,8	62,8	62,9	63,3	63,9	64,7	62,2	62,5	62,3	62,5	62,9	63,4	64,4
Míra zaměstnanosti mužů (% mužské populace ve věku 15 - 64 let)	71,2	71,3	71,0	70,8	70,9	71,3	72	70,8	70,9	70,3	70,3	70,3	70,8	71,6
Míra zaměstnanosti žen (% ženské populace ve věku 15 - 64 let)	53,6	54,3	54,7	55,0	55,7	56,3	57,4	53,7	54,3	54,4	54,8	55,4	56,2	57,2
Míra nezaměstnanosti (% pracovních sil 15 - 74 let)	8,6	8,4	8,7	9,0	9,0	8,7	7,9	8,6	8,4	8,8	9,0	9,0	8,7	7,9
Míra dlouhodobé nezaměstnanosti (% celkových pracovních sil)	3,9	3,8	3,9	4,0	4,1	3,9	3,6	4,0	3,9	4,0	4,1	4,2	4,0	3,6
Míra nezaměstnanosti mládeže (% pracovních sil 15 24 let)	17,3	17,7	16,2	18,7	18,7	18,3	17,1	17,6	18,0	18,6	18,8	18,9	18,4	17,3

Zdroj: Eurostat

Graf 8: Míra zaměstnanosti podle věkových skupin



EU 25, horší EU, nejlepší EU

Zdroj: Eurostat

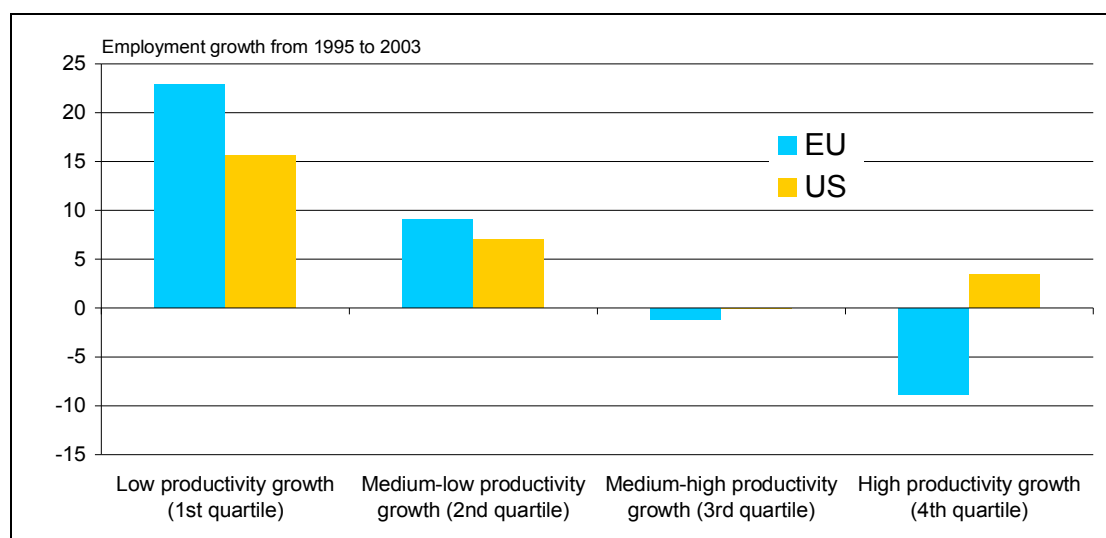
Pozn.: Celkové souhrny za EU 27 nejsou pro různé věkové skupiny k dispozici

Tabulka 5: Růst produktivity za období 1994-2004, EU-25, subregiony a USA

	HDP na hodinu	Příspěvek z míry zaměstnanosti
EU-25	1,8	0,6
EU-10	3,9	-0,9
Eurozóna	1,6	0,8
VB, S, DK	2,2	0,3
USA	2	0

Zdroj: Goldman Sachs Economic Research, European Weekly Analyst 06/0

Graf 9: Růst zaměstnanosti od roku 1995 do roku 2003



Nízký růst produktivity, středně-nízký růst produktivity, středně-vysoký růst produktivity, vysoký růst produktivity

Zdroj: Groningenské centrum pro růst a rozvoj

Tabulka 6: Klíčové indikátory zemí

	Productivity per employee			Productivity per hour			Employment rate			Unemployment rate			Regional employment rate			job flow rates		
	relative to EU15			relative to EU15			% of active age population			% of labour force			Standard deviation			percent of total employment - average 1992-2001		
	1997	2005	change	1995	2004	change	1997	2005	change	1998	2005	change	1999	2005	change	creation	distraction	Net
EU (27 countries)	88	91	3				-	63.4	-	-	8.7	-	-	-	-	-	-	-
EU (25 countries)	91	94	3				60.6	63.8	3.2	9.4	8.8	-0.6	13.3	11.9	-1.4			
EU (15 countries)	100	100	-	100	100		60.7	65.2	4.5	9.3	7.9	-1.4	13.9	10.9	-3			
Euro area	102	100	-2	104	100	-4	58.6	63.5	4.9	10.0	8.6	-1.4	13.3	10.5	-2.8	5.6	3.7	1.9
Belgium	117	121	4	129	130	0	56.8	61.1	4.3	9.3	8.4	-0.9	8.0	8.4	0.4	5.2	3.8	1.3
Bulgaria	26	32	6				-	56.2	-	-	10.1	-	-	-	-			
Czech Republic	52	62	10	44	51	8	-	64.8	-	6.4	7.9	1.5	5.6	5.5	-0.1			
Denmark	94	99	5	104	101	-3	74.9	75.9	1	4.9	4.8	-0.1	-	-	-	6.2	3.3	2.8
Germany	97	96	-1	108	108	1	63.7	65.4	1.7	8.8	9.5	0.7	-	5.6	0.1	4.4	3.7	0.7
Estonia	33	55	22		41		-	64.4	-	9.2	7.9	-1.3	-	-	-			
Greece	80	95	16	60	71	11	55.1	60.1	5	10.9	9.8	-1.1	5.2	4.3	-0.9			
Spain	92	91	-1	92	87	-5	49.5	63.3	13.8	15.0	9.2	-5.8	10.8	8.3	-2.5	8.6	3.4	5.2
France	114	112	-2	114	116	1	59.6	63.1	3.5	11.1	9.9	-1.2	7.1	7.3	0.2	5.1	3.2	1.8
Ireland	111	122	10	96	119	23	57.6	67.6	10	7.5	4.4	-3.1	-	-	-	8.5	3.1	5.4
Italy	113	100	-13	102	90	-12	51.3	57.6	6.3	11.3	7.7	-3.6	17.4	16.0	-1.4	8.2	4.1	4.1
Cyprus	71	76	5				-	68.5	-	-	5.2	-	-	-	-			
Latvia	31	44	14		35		-	63.3	-	14.3	8.9	-5.4	-	-	-			
Lithuania	34	50	17	30	43	13	-	62.6	-	13.2	8.3	-4.9	-	-	-			
Luxembourg	135	154	19	143	156	12	59.9	63.6	3.7	2.7	4.5	1.8	-	-	-			
Hungary	54	67	13				52.4	56.9	4.5	8.4	7.2	-1.2	9.1	9.9	0.8			
Malta		77	77		71		-	53.9	-	-	7.3	-	-	-	-			
Netherlands	96	103	7	112	117	5	68.5	73.2	4.7	3.8	4.7	0.9	2.3	2.0	-0.3	6.5	4.3	2.2
Austria	-	-	-	99	98	-1	67.8	68.6	0.8	4.5	5.2	0.7	2.3	4.1	1.8	4.6	3.4	1.2
Poland	43	55	13		45		58.9	52.8	-6.1	10.2	17.7	7.5	4.8	5.6	0.8			
Portugal	64	62	-2	59	59	-1	65.7	67.5	1.8	5.1	7.6	2.5	3.6	3.3	-0.3	4.9	3.5	1.5
Romania	-	37	-				67.2	58.7	-8.5	5.3	7.2	1.9	-	-	-			
Slovenia	61	74	12		67		62.6	66.0	3.4	7.4	6.5	-0.9	-	-	-			
Slovakia	46	61	15	38	55	17	-	57.7	-	12.6	16.3	3.7	8.1	9.8	1.7			
Finland	100	100		92	94	2	63.3	68.4	4.8	11.4	8.4	3	6.7	5.5	-1.2	7.0	3.0	4.0
Sweden	97	99	2	98	101	3	69.5	72.5	3	8.2	7.8	0.4	4.8	3.0	-1.8	8.1	3.6	4.5
United Kingdom	94	102	8	89	98	10	69.9	71.7	1.8	6.1	4.8	-1.3	7.5	5.7	-1.8	6.6	4.4	2.3
United States	120	129	9	108	114	6	73.5	71.5	-2	4.5	5.1	0.6	-	-	-			
Japan	86	91	4	76	81	4	70.0	69.3	-0.7	4.1	4.4	0.3	-	-	-			

Produktivita na zaměstnance vztažená k EU 15, Produktivita na hodinu vztažená k EU 15, Míra zaměstnanosti - % obyvatelstva v aktivním věku, Míra nezaměstnanosti - % pracovních sil, Míra regionální zaměstnanosti - standardní odchylka od průměru, Míra vzniku a zániku pracovních míst - % celkové zaměstnanosti, průměr 1992 - 2001, tvorba, zánik, čistá hodnota

Zdroj: Eurostat a databáze Amadeus

3. Demografie

- Za současných trendů by zvýšení předpokládané délky života a současný pokles porodnosti v EU měly vyústit ve stárnutí populace a pokles počtu pracovních sil. Současné demografické projekce ukazují, že obyvatelstvo v produktivním věku (15 - 64 let) se v následujících 50 letech v EU sníží asi o 15 %. To se týká zejména některých členských států střední a východní Evropy i některých větších členských států. V důsledku toho se očekává, že se Evropa přemění ze společnosti se 4 lidmi v produktivním věku na každou osobu nad 65 let na poměr 2 ku 1 v roce 2050.
- Demografický vývoj ovlivňuje řada faktorů jako je rovnost pohlaví, vyváženost pracovního a osobního života a podmínky na trhu práce.
- Pokud nebudou zavedena adekvátní opatření, pak bude mít kombinace více důchodců a méně přispěvatelů následky pro finanční udržitelnost důchodových systémů a systémů zdravotní péče. Rovněž lze očekávat širší ekonomické důsledky sahající od poklesu růstového potenciálu až po větší nedostatek požadovaných kvalifikací, protože se bude zpomalovat proces obnovování kvalifikací pracovních sil prostřednictvím mladých lidí vstupujících na trh práce. Nicméně průměrná úroveň vzdělání se bude dále zvyšovat, zejména proto, že starší pracovníci s relativně nižším vzděláním budou opouštět trh práce. Výzvou je rozšíření základu pro financování systémů sociální ochrany, zvýšení zaměstnanosti, zejména u žen a starších pracovníků, i stimulace produktivity.
- V minulosti k celkovému počtu obyvatel EU pozitivně přispěly čisté migrační toky a je pravděpodobné, že tomu tak bude i nadále. Podle nejpravděpodobnějšího scénáře to však nebude stačit plně kompenzovat pokles počtu obyvatel v produktivním věku, a tudíž nezajistí dlouhodobé řešení demografických výzev. Navíc dovednost a kvalifikace přistěhovaleckých pracovních sil má pro evropský trh práce stěžejní význam.

Tabulka 7: Vybrané indikátory demografie a imigrace

	Total population (in millions)			Working age population (in millions)			Old-age dependency ratio (population aged 65 and above as % of those aged 15-64)				Net migration flows (as % of total population)	
	2004	2050	% change	2004	2050	% change	2003	2025	2050	change	2004	2050
EU-25	456.8	453.8	-1	306.8	259.1	-16	24	35	51	27	0.3	0.2
EU-15	382.7	388.3	1	255.1	221.3	-13	25	36	52	26	0.4	0.2
Euro area	308.6	308.4	0	206.5	174.2	-16	-	-	-	-	0.4	0.2
Belgium	10.4	10.8	4	6.8	6.3	-8	26	36	47	21	0.2	0.2
Czech Republic	10.2	8.9	-13	7.2	5.0	-31	20	35	55	35	0.1	0.2
Denmark	5.4	5.5	2	3.6	3.3	-8	22	34	42	20	0.1	0.1
Germany	82.5	77.7	-6	55.5	45.0	-19	26	38	52	26	0.3	0.3
Estonia	1.4	1.1	-17	0.9	0.7	-27	23	31	43	20	0.8	0.5
Greece	11.0	10.7	-3	7.5	5.9	-21	26	36	60	35	0.4	0.3
Spain	42.3	43.0	1	29.1	22.9	-21	25	33	66	41	1.2	0.2
France	59.9	65.1	9	39.0	37.4	-4	25	37	46	21	0.1	0.1
Ireland	4.0	5.5	36	2.7	3.2	16	16	25	45	29	0.4	0.2
Italy	57.9	53.8	-7	38.5	29.3	-24	28	39	62	34	0.3	0.3
Cyprus	0.7	1.0	34	0.5	0.6	19	14	29	43	30	0.0	0.2
Latvia	2.3	1.9	-19	1.6	1.1	-30	21	31	44	21	0.1	0.2
Lithuania	3.4	2.9	-16	2.3	1.7	-26	22	29	45	23	-0.2	0.2
Luxembourg	0.5	0.6	42	0.3	0.4	30	21	28	36	15	0.6	0.4
Hungary	10.1	8.9	-12	6.9	5.2	-25	22	34	48	26	-0.1	0.1
Malta	0.4	0.5	27	0.3	0.3	12	22	34	41	22	0.6	0.5
Netherlands	16.3	17.6	8	11.0	10.6	-4	20		41	20	0.1	0.2
Austria	8.1	8.2	1	5.5	4.7	-15	23	34	52	30	0.3	0.2
Poland	38.2	33.7	-12	26.7	19.4	-27	33	33	51	33	-0.1	0.1
Portugal	10.5	10.1	-4	7.1	5.5	-22	23	35	59	36	0.4	0.1
Slovenia	2.0	1.9	-5	1.4	1.1	-24	35	36	56	35	0.0	0.1
Slovakia	5.4	4.7	-12	3.8	2.7	-28	34	28	51	34	0.3	0.4
Finland	5.2	5.2	0	3.5	3.0	-14	23	41	47	24	0.1	0.1
Sweden	9.0	10.2	13	5.8	6.0	4	26	36	41	14	0.3	0.2
United Kingdom	59.7	64.2	8	39.2	37.8	-4	24	33	45	21	0.2	0.2

Celkový počet obyvatel (v miliónech)

Obyvatelstvo v produktivním věku (v miliónech)

Míra závislosti seniorů na osobách v produktivním věku (obyvatelstvo nad 65 let jako % populace 15 - 64)

Čisté migrační toky (jako % celkového obyvatelstva)

Zdroj: Výbor pro hospodářskou politiku a Evropská komise (2006)

4. Tvorba pracovních míst

- V období 1995-2005 prožívala EU-25 čistou expanzi zaměstnanosti s 18,5 miliony vytvořených pracovních míst. Za tímto celkovým vývojem se skrývá dynamika hrubé tvorby pracovních míst i jejich rušení: každým rokem se nově vytvoří 5 až 8 % veškerých pracovních míst a 3 až 4 % všech pracovních míst jsou zrušena. To jen ilustruje, že probíhá významné přerozdělování míst mezi odvětvími a podniky.
- Čistá tvorba pracovních míst je nejvyšší v malých a středních podnicích, zejména v mikropodnicích a "mladých" společnostech. Rovněž míra přerozdělování míst je mezi těmito podniky nejvyšší.
- Posun směrem k zaměstnávání ve službách v posledních letech trval, případně se zrychloval. Za posledních pět let se zaměstnanost ve službách zvýšila asi o 14 miliónů. Tvorba pracovních míst byla zvláště dynamická v podnikatelských službách, ve zdravotní a sociální péči, ve vzdělávání a v hotelích a restauracích. Na druhé straně, za stejné období, poklesla zaměstnanost ve výrobě asi o 2 milióny.

Tabulka 8: Průměrná míra změn pracovních míst v Evropě podle charakteristik jednotlivých podniků

(průměrné % celkové zaměstnanosti za období 1992 až 2001)

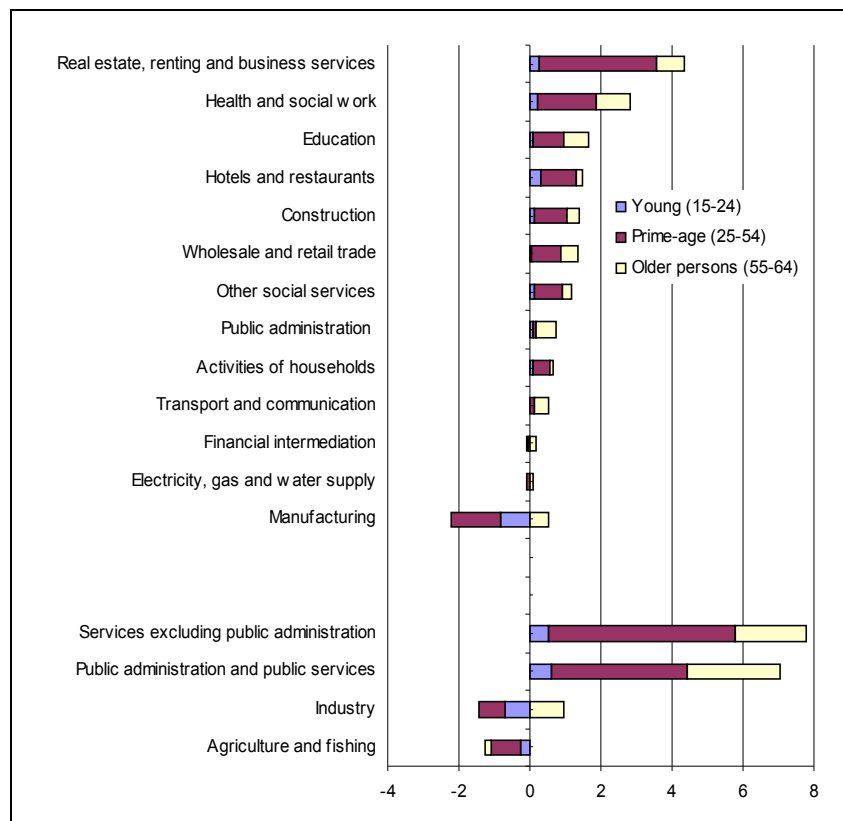
	Job creation	Job destruction	Job reallocation	Net job creation
By company size				
1-19	10.7	3.5	14.2	6.9
20-49	7.8	3.8	11.6	3.8
50-99	7.4	3.8	11.2	3.3
100-249	7.0	4.0	11.0	2.9
250-499	5.8	3.4	9.2	2.2
500-999	5.7	3.6	9.4	2.0
1000-2499	4.8	3.7	8.5	2.2
2500 and more	3.7	3.8	7.5	-0.4
By age of company				
1 year old	8.9	3.7	12.6	5.2
2-5 years old	8.4	4.1	12.5	4.3
6-10 years old	7.6	4.0	11.6	2.6
more than 10	5.2	3.6	8.8	1.6

Tvorba pracovních míst, Zánik pracovních míst, Realokace pracovních míst, Čistá tvorba pracovních míst

Podle velikosti podniku, Podle stáří podniku

Zdroj: ECB na základě databáze Amadeus

Graf 10: Změny zaměstnanosti v EU 25 v období od 2000 do 2005
(v miliónech pracovních míst)



Realitní služby, pronájem a služby pro podnikání

Zdravotní a sociální péče

Vzdělávání

Hotely a restaurace

Stavebnictví

Velkoobchod a maloobchod

Ostatní sociální služby

Veřejná správa

Aktivity domácností

Doprava a spoje

Finanční zprostředkování

Dodávka elektřiny, plynu a vody

Zpracovatelský průmysl

Služby kromě veřejné správy

Veřejná správa a veřejné služby

Průmysl

Zemědělství a rybářství

Zdroj: : Eurostat

5. Smluvní ujednání

- Pracovní smlouvy na dobu neurčitou byly v roce 2005 nejrozšířenější formou pracovních smluv v Evropě, s podílem 85 %.
- Současně vzrostl podíl zaměstnanců s pracovními poměry na dobu určitou z přibližně 12 % v roce 1997 na 15 % v roce 2005.
- Pozorovaný nárůst od roku 2000 lze nalézt v deseti členských státech s neobyčejným příspěvkem z Polska. U stejného počtu zemí byl podíl smluv na dobu určitou stabilní, zatímco v pěti zemích došlo k poklesu jejich počtu. Vedle heterogenního vývoje v posledních letech se výskyt smluv na dobu určitou v roce 2005 rovněž značně liší mezi jednotlivými zeměmi - od 2,5 % (Rumunsko) do 33 % (Španělsko).
- Podle průzkumů zaměřených na pracovní síly je velký a stále rostoucí podíl smluv na dobu určitou nedobrovolné povahy, přičemž v roce 2004 vzrostl na 48 % z 37 % v roce 2001.
- Rovněž vzrostl podíl zaměstnanců na částečný úvazek v celkové zaměstnanosti, zvláště mezi léty 2000 a 2005 z 16 % na 18,4 %, což představovalo významný příspěvek a dopad na vývoj celkové zaměstnanosti.
- Využití práce na částečný úvazek se významně liší mezi členskými státy a sahá od 2,1 % v Bulharsku až po 46,1 % v Nizozemsku.
- Podle průzkumů zaměřených na pracovní síly 80 % pracovníků na částečný úvazek takto pracuje buď z rodinných důvodů, nebo mají další osobní odpovědnosti, studují, nebo se školí, a dále ze zdravotních nebo jiných důvodů, nebo protože nechtějí práci na plný úvazek. 20 % pracovníků na částečný úvazek si přeje pracovat na úvazek plný, což je zvýšení z 15 % v roce 2002.
- V roce 2005 mělo 32,3 % žen zaměstnávaných v EU práci na částečný úvazek ve srovnání s pouze 7,4 % u mužů, a ve všech členských státech jsou tyto rozdíly v zaměstnávání žen a mužů v viditelné různých stupních.
- Podíl samostatné výdělečné činnosti v EU poklesl mezi léty 1997 a 2005 z 16,6 % na 15,6 %. Významnost samostatné výdělečné činnosti jako podílu na celkové zaměstnanosti mezi jednotlivými členskými státy značně kolísá, v rozmezí od 5 % ve Švédsku až po 44 % v Rumunsku.
- Na stupnici od 0 do 6 je průměrný stupeň ochrany pracovního místa u smluv na dobu neurčitou v EU na hodnotě 2.366 (prostý průměr pro 18 zemí EU je v tabulce 11) ve srovnání s hodnotou 1,75 pro 10 členských zemí OECD, které v EU nejsou. Stupeň ochrany zaměstnání zákonem u smluv na dobu neurčitou se evropských zemích podstatně liší a sahá od 1,1 (Velká Británie) až po 4,2 v Portugalsku. Za těmito úhrnnými celkovými ukazateli se také skrývají rozdíly v koncepci a detailních charakteristických rysech jednotlivých národních zákonů na ochranu zaměstnanosti².
- Tato ochrana se mezi léty 1994 a 2003 nezměnila, s výjimkou Slovenské republiky, kde byla tato pravidla poněkud uvolněna.
- Stupeň ochrany smluv na dobu určitou je mezi jednotlivými zeměmi rovněž rozmanitý, od 0,4 ve Velké Británii a Slovenské republice až po 3,6 ve Francii. Za těmito úhrnnými ukazateli se skrývají rozdíly v detailních charakteristikách pravidel zákonů o ochraně zaměstnání aplikovaných na práci na dobu určitou a na dočasnou agenturní práci. Zde byl vývoj od roku 1994 výraznější, s významným uvolněním pravidel regulujících práci na

² "Měření ochrany zaměstnání v této kapitole je založeno především na legislativních ustanoveních, ale zahrnuje také některé aspekty smluvních ustanovení a soudní praxe. Nicméně vzhledem k tomu, že kolektivní smlouvy a soudní rozhodnutí se často vztahují k široké škále pravidel stanovených případ od případu, jejich role je pravděpodobně v informacích zde předložených poněkud oslabena".
Výhled zaměstnanosti OECD 2004, strana 64

dobu určitou v Německu, Řecku, Dánsku, Itálii, Belgii, Nizozemsku a Slovenské republice, a se zpřísněním ve Španělsku a Polsku.

- Podoba zákonů na ochranu zaměstnanosti a jejich interakce s aktivními politikami trhu práce a dalšími institucemi trhu práce má vliv na výsledky trhu práce, jako je míra nezaměstnanosti a zaměstnanosti určitých skupin, délka trvání nezaměstnanosti, udržení a stabilita zaměstnání, produktivita. Tento vztah je však složitý.
- Odhad výskytu nehlášené práce je nejobtížnější a srovnání mezi zeměmi mimořádně problematické. Nicméně údaje, které jsou k dispozici, naznačují, že nehlášená práce je široce rozšířená ve všech členských státech. Nehlášená práce narušuje hospodářskou soutěž a podkopává financování systémů sociální ochrany.

Tabulka 9: Současné trendy zaměstnanosti podle typu smluv

EU-25	1997	2000	2005
Smlouvy na dobu neurčitou (% všech zaměstnanců)	88,3	87,4	85,5
Smlouvy na dobu určitou (% všech zaměstnanců)	11,7	12,6	14,5
Práce na částečný úvazek (% ekonomicky aktivních)	16,0	16,2	18,4
Osoby samostatně výdělečně činné (% ekonomicky aktivních)	16,6	15,9	15,6

Zdroj: Zaměstnanost v Evropě 2006 (příloha)

Tabulka 10: Údaje o práci na dobu určitou, práci na částečný úvazek a osobách samostatně výdělečně činných (OSVČ) podle jednotlivých zemí

	Práce na dobu určitou (% všech zaměstnanců)		Práce na částečný úvazek (% ekonomicky aktivních)		OSVČ (% ekonomicky aktivních)	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
Belgie	9,1	8,9	18,9	22	17	16,2
Bulharsko	6,3 (2001)	6,4	3,2	2,1	-	-
Česká republika	8,1	8,6	5,3	4,9	15	18
Dánsko	9,7	9,8	21,3	22,1	6,6	6,3
Německo	12,7	14,2	19,4	24	10	11,2
Estonsko	3	2,7	8,1	7,8	9	8,1
Řecko	13,5	11,8	4,5	5	43,3	40,8
Španělsko	32,2	33,3	7,9	12,4	15,8	14,4
Francie	15,2	13,3	16,7	17,2	9,2	8,9
Irsko	5,9	3,7	16,4	16,8 (2004)	18,6	17
Itálie	10,1	12,3	8,4	12,8	26,4	24,5
Kypr	10,7	8,9	8,4	8,9	25,8	23,6
Lotyšsko	6,7	8,4	11,3	8,3	14,9	11,6
Litva	4,4	5,5	10,2	7,1	20,1	16,9
Lucembursko	5,3	5,3	10,4	17,4	7,3	6,6
Maďarsko	7,1	7	3,5	4,1	15,1	13,8
Malta	4,1	4,5	6,8	9,6	11,8	11,7
Nizozemsko	13,7	15,5	41,5	46,1	14,2	13,7
Rakousko	8	9,1	16,3	21,1	20,5	19,9
Polsko	5,8	25,7	10,5	10,8	37,7	28,8
Portugalsko	19,9	19,5	10,9	11,2	24,5	24,1

Rumunsko	2,8	2,4	16,5	10,2	46,2	43,7
Slovinsko	13,7	17,4	6,5	9	18	17,1
Slovenská republika	4,8	5	4,8	5	8,3	13
Finsko	16,3	16,5	12,3	13,7	12,2	11,6
Švédsko	15,8	16	19,5	24,7	5,4	4,8
Velká Británie	6,9	5,7	25,2	25,4	11,9	12,7

Zdroj: Zaměstnanost v Evropě 2006, statistická příloha

Tabulka 11: Přísnost legislativy na ochranu zaměstnání

(Index: od 0 - žádná omezení do 6)

	Smlouvy na dobu neurčitou			Smlouvy na dobu určitou		
	1994	2003	změna	1994	2003	Změna
Rakousko	2,4	2,4	0	1,8	1,5	-0,3
Belgie	1,7	1,7	0	3,6	2,6	-1
Česká republika	3,3	3,3	0	0,5	0,5	0
Dánsko	1,5	1,5	0	2,3	1,4	-0,9
Finsko	2,3	2,2	-0,1	1,9	1,9	0
Francie	2,4	2,5	0,1	3,6	3,6	0
Řecko	2,7	2,7	0	2,8	1,8	-0,8
Německo	2,3	2,4	0,1	4	3,3	-0,7
Maďarsko	1,9	1,9	0	0,8	1,1	0,3
Irsko	1,6	1,6	0	0,4	0,6	0,2
Itálie	1,8	1,8	0	3,8	2,1	-1,7
Nizozemsko	3,1	3,1	0	1,9	1,2	-0,7
Polsko	2,2	2,2	0	1,1	1,3	0,2
Portugalsko	4,2	4,2	0	3,1	2,8	-0,3
Slovenská republika	3,1	2,5	-0,6	0,8	0,4	-0,4
Španělsko	2,8	2,6	-0,2	3,3	3,5	0,2
Švédsko	2,9	2,9	0	1,8	1,6	-0,2
Velká Británie	1	1,1	0,1	0,3	0,4	0,1

Zdroj: OECD

Poznámka: Přísnost legislativy na ochranu zaměstnání je odvozena od subindikátorů:

pro smlouvy na dobu neurčitou: složitost propuštění; výpověď a odstupné pro individuální propuštění bez viny; běžné procesní překážky

pro smlouvy na dobu určitou: přísnost pravidel pro smlouvy na dobu určitou; přísnost pravidel pro agentury dočasné práce

Tabulka 12: Údaje z jednotlivých zemí o nehlášené práci

	Údaje hlášené EIRO	Rok	Údaje hlášené Komisi	Rok
Rakousko	10	2003	1,5	1995
Belgie	20	2004	3-4	1999
Bulharsko	25		22	2003
Kypr			4,2	2003
Dánsko			5,5	2001
Estonsko			8-9	2001
Finsko	4-2		4,2	1992
Francie	10-20	2003	4-6,5	1998
Německo	17	2004	6	2001
Řecko	24-40		více než 20 %	1998
Maďarsko	25-35	2004	18	1998
Irsko	5-10	1998		
Itálie	17	2000	16-17	2001
Lotyšsko			18	2000
Nizozemsko	13,8	2002	2	1995
Norsko				
Polsko	27,4	2000	14	2003
Rumunsko	20	2003	21	2000
Slovensko	18	2003	13-15	2000
Slovinsko	17-25	1997	13-15	2000
Španělsko				
Švédsko	4,6	1998	3	1997
Velká Británie	1,5	2003	2	2000

Zdroj: Tematická informace Evropské observatoře kolektivních pracovních vztahů (EIRO) "Kolektivní pracovní vztahy a nehlášená práce"

6. Aktivní politika trhu práce (AFTP)

- Aktivní politika trhu práce obsahuje různé nástroje, jako jsou veřejné služby zaměstnanosti, pobídky k práci, stimuly k zahájení podnikání, sdílení práce, střídání práce, výcvik nebo speciální pomoc pro znevýhodněné skupiny jako jsou zdravotně postižení pracovníci. AFTP je vytvářena a prováděna s cílem podpořit mobilitu na trhu práce a integrovat nezaměstnané a neaktivní osoby mezi pracující obyvatelstvo. Obsah AFTP se liší zemi od země.
- V roce 2004 byly průměrné výdaje na AFTP 0,5 % HDP ve srovnání s téměř 1 % v roce 1995. To bylo doprovázeno změnou ve složení výdajů. Na školení šlo téměř 30 % výdajů, podíl zůstal téměř nezměněn ve srovnání s rokem 1995. Dvě kategorie, které zaznamenaly růst podílu na výdajích, jsou veřejné služby zaměstnanosti na jedné straně a střídání práce, sdílení práce a pobídky k práci na straně druhé. To bylo kompenzováno poklesem podílu výdajů na přímou tvorbu pracovních míst a programy pro integraci znevýhodněných skupin do zaměstnání.
- Výdaje na AFTP v 2004 vykazují velké rozdíly mezi zeměmi, zejména pokud byly měřeny podle osob, které si přejí pracovat. Většina zemí s nízkými výdaji v roce 1995 své výdaje zvýšila, zatímco výdaje ve většině zemí se středními hladinami výdajů poklesly. Obrázek pro země s nejvyššími výdaji je smíšený.
- Vedle kvantitativní dimenze výdajů má pro usnadnění přechodu k více a lepším pracovním místům maximální důležitost také efektivita a kvalita AFTP.

Tabulka 13: Aktivní výdaje vyjma veřejných služeb zaměstnanosti (jako % HDP)

	1985	1990	1995	2000	2004
Rakousko	0,2	0,2	0,2	0,4	0,4
Belgie	1,1	1,0	1,1	1,0	0,9
Česká republika	-	0,1	0,0	0,1	0,1
Německo	0,4	0,7	1,1	1,0	0,9
Dánsko	-	1,0	1,8	1,7	1,5
Estonsko	-	-	-	-	0,0
Španělsko	0,2	0,5	0,4	0,7	0,6
Finsko	0,6	0,7	1,3	0,8	0,8
Francie	0,5	0,7	1,1	1,0	0,7
Řecko	0,0	0,2	0,3	0,3	0,2
Maďarsko	-	0,5	0,3	0,3	0,2
Irsko	1,2	1,2	1,4	0,8	0,5
Itálie	-	-	-	0,6	0,5
Litva	-	-	-	-	0,2
Lotyšsko*	-	-	-	-	0,1
Lucembursko	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2
Nizozemsko	1,0	1,0	0,9	0,4	1,1
Portugalsko	-	0,4	0,6	0,4	0,6
Švédsko	1,9	1,5	2,9	1,5	1,0
Slovensko	-	-	-	-	0,1
Velká Británie	0,6	0,4	0,3	0,2	0,2
průměr EU **	0,7	0,6	0,9	0,7	0,5

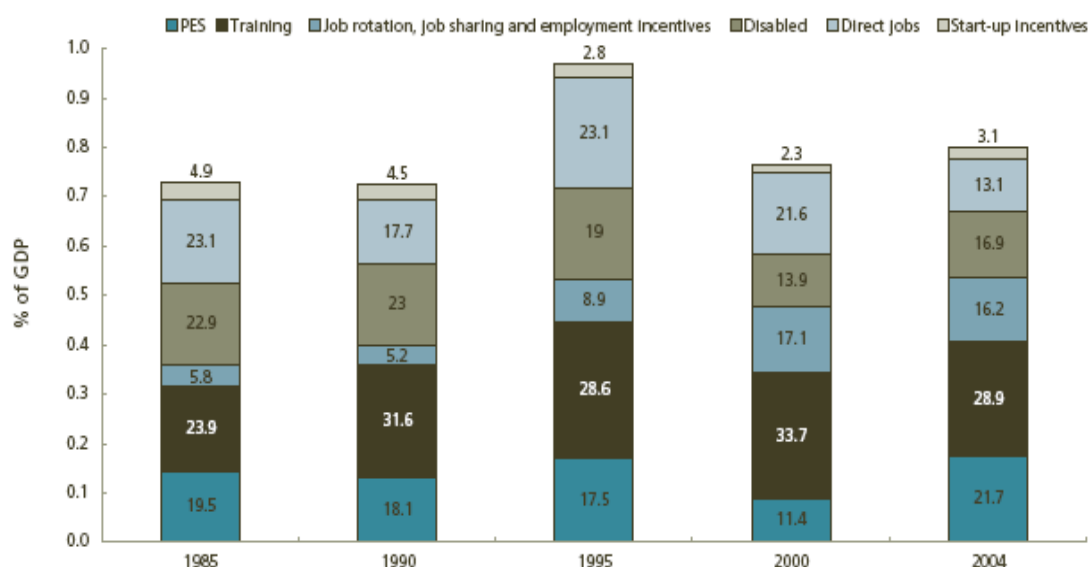
Zdroj: Zaměstnanost v Evropě 2006

*: 2003; ** nevážený aritmetický průměr zemí, pro které jsou k dispozici údaje

Graf 11: Rozdělení aktivních výdajů, včetně veřejných služeb zaměstnanosti - průměr EU 1985 - 2004

Chart 2

Breakdown of active spending, including PES – EU average 1985 – 2004



Source: OECD and Eurostat's LMP databases.

PES = veřejné služby zaměstnanosti, Výcvik, Střídání práce, sdílení pracovních míst a zaměstnanecké pobídky, Zdravotně postižení, Přímá pracovní místa, Startovací pobídky

Zdroj: Databáze OECD a Eurostatu k politikám trhu práce

Tabulka 14: Výdaje na APTP (vyjádřené v paritě kupní síly) dělené počtem osob, které chtějí pracovat (a)

	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
AT	-	-	2.2	1.0	1.0	1.3	1.8	1.8	2.3	2.3	2.7	1.5
BE	2.8	5.3	4.0	4.5	3.6	3.7	4.9	6.3	5.7	4.8	4.9	5.1
CZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	0.1	0.1
DE	1.9	5.3	5.1	4.9	3.2	3.8	4.4	4.4	4.2	4.4	3.6	3.2
DK	-	4.9	7.8	8.0	8.9	9.7	13.2	12.8	13.9	15.6	12.6	12.5
ES	-	0.8	0.3	0.3	0.3	0.5	0.8	1.0	1.1	1.1	1.1	1.2
FI	-	-	2.4	2.8	2.3	2.1	2.3	2.2	2.3	2.3	2.5	2.8
FR	1.5	2.8	4.2	4.3	3.4	3.5	3.9	4.5	4.8	4.8	4.2	3.6
EL	0.0	0.3	0.4	0.4	0.4	0.2	0.4	0.4	0.5	0.4	0.2	0.3
HU	-	-	-	0.0	-	-	-	-	-	-	0.2	0.2
IE	1.2	1.9	2.0	2.6	2.1	2.9	3.8	4.5	5.2	4.9	4.8	4.8
IT	-	-	-	0.5	-	0.8	0.9	1.0	1.4	1.5	1.7	1.3
LU	2.7	5.5	2.0	3.2	3.7	3.0	3.5	3.8	4.8	4.7	5.8	6.5
NL	2.8	3.9	2.3	3.1	2.3	1.6	2.5	4.0	7.2	7.4	8.0	6.5
PT	-	0.6	0.8	1.0	0.5	0.9	0.8	1.1	1.5	1.3	1.3	1.4
SE	-	-	13.3	-	9.7	10.8	11.7	12.0	11.5	12.0	13.0	10.8
UK	1.0	1.3	0.4	0.4	0.5	0.5	0.6	0.8	0.6	0.7	0.6	0.8
EE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.0
LT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.1
LV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	-
SK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0

Sources: DG EMPL calculations based on data from the OECD, Eurostat and Ameco (DG ECFIN).

a) The sum of the unemployed plus labour reserve. Labour reserve is made of inactive persons who would like to work but do not qualify as unemployed.

Zdroj: Zaměstnanost v Evropě 2006

Zdroje: Kalkulace Generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti (DG EMPL) založené na údajích OECD, Eurostat a Ameco (makroekonomické databáze Generálního ředitelství pro hospodářské a finanční věci)

a) Počet nezaměstnaných plus rezerva pracovních sil. Rezervu pracovních sil tvoří neaktivní osoby, které by chtěly pracovat, ale nejsou klasifikovány jako nezaměstnaní.

Tabulka 15: Výdaje na pasivní politiku trhu práce (PPTP) (vyjádřené v paritě kupní síly) dělené počtem osob, které chtějí pracovat (a)

)

	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
AT	-	-	13.6	5.6	5.2	5.9	6.1	6.0	6.6	7.3	8.8	5.3
BE	8.2	13.2	9.5	9.7	10.4	8.4	11.4	13.6	12.9	12.7	12.3	13.3
CZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.2	0.2	0.2
DE	5.9	7.2	10.8	10.3	9.3	9.0	9.1	8.8	9.0	9.4	9.1	8.8
DK	-	20.5	19.4	19.9	15.9	17.4	18.5	18.3	19.2	21.9	22.1	21.9
ES	-	2.6	1.8	1.7	1.7	1.8	1.9	2.1	2.5	2.8	2.9	3.2
FI	-	-	6.9	6.5	5.8	5.2	5.9	5.9	6.4	6.7	7.1	7.3
FR	6.9	7.6	6.6	6.5	5.6	5.8	6.0	6.3	7.4	8.4	8.9	8.6
EL	0.1	0.4	0.5	0.6	0.7	0.5	0.6	0.7	0.7	0.7	1.0	1.0
HU	-	-	-	0.1	-	-	-	-	-	-	0.2	0.3
IE	3.1	3.9	3.9	4.4	-	4.5	4.8	4.5	5.0	6.1	7.2	8.7
IT	-	-	-	1.5	-	0.9	1.1	1.0	1.4	1.5	1.7	1.8
LU	10.8	19.0	12.7	13.5	7.8	6.0	12.0	11.4	12.9	12.9	17.8	16.0
NL	10.0	9.2	6.8	8.5	7.6	7.8	8.1	13.3	15.4	14.4	14.3	13.8
PT	-	0.4	1.1	1.1	1.2	1.8	2.1	2.6	3.2	3.5	3.1	3.4
SE	-	-	14.3	-	10.4	10.7	11.5	11.8	9.2	9.7	15.3	14.2
UK	3.7	2.9	2.0	1.8	2.1	2.0	2.1	2.1	2.0	1.8	1.6	1.6
EE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	0.1
LT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.0	0.0
LV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1	-
SK	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.1

Sources: DG EMPL calculations based on data from the OECD, Eurostat and Ameco (DG ECFIN).
a) The sum of the unemployed plus labour reserve. Labour reserve is made of inactive persons who would like to work but do not qualify as unemployed.

Zdroje: Kalkulace Generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti (DG EMPL) založené na údajích OECD, Eurostat a Ameco (makroekonomické databáze Generálního ředitelství pro hospodářské a finanční věci)

a) Počet nezaměstnaných plus rezerva pracovních sil. Rezervu pracovních sil tvoří neaktivní osoby, které by chtěly pracovat, ale nejsou klasifikovány jako nezaměstnaní.

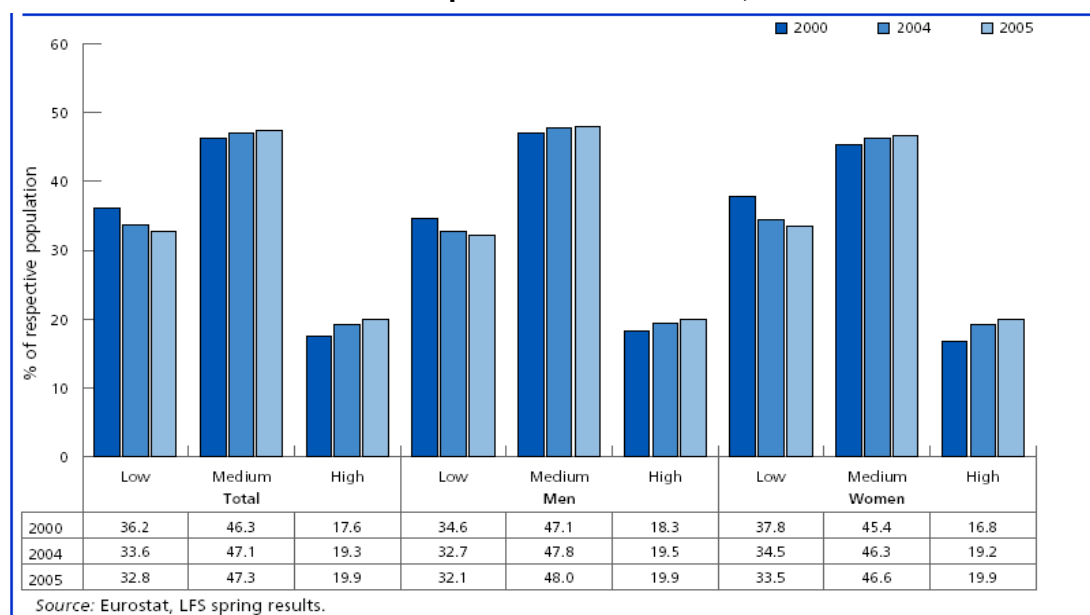
Zdroj: Zaměstnanost v Evropě 2006

7. Vzdělávání, výcvik a celoživotní vzdělávání

A. Vzdělávání

- V roce 2005 mělo jen základní vzdělání okolo 33 % obyvatel EU v produktivním věku, středoškolské 47 % a vysokoškolské 20 %. Od roku 2000 se podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel v produktivním věku zvyšuje, zatímco podíl obyvatel pouze se základním vzděláním klesá. Není zde žádný významný rozdíl mezi pohlavími.
- Téměř 20 % evropských žáků mladších 15 let má závažné potíže se čtením, což znamená, že od roku 2000 nedošlo k pokroku v dosahování cíle EU - 15 % do roku 2010.
- Navíc téměř 16 % mladých lidí v EU stále opouští školu předčasně, přičemž cíl do roku 2010 je 10%. Počet těchto lidí se v jednotlivých členských státech liší a je zvláště vysoký ve středomořských zemích. Naopak, skandinávské země a některé členské státy střední a východní Evropy mají nejnižší podíl žáků, kteří předčasně opouštějí školu.

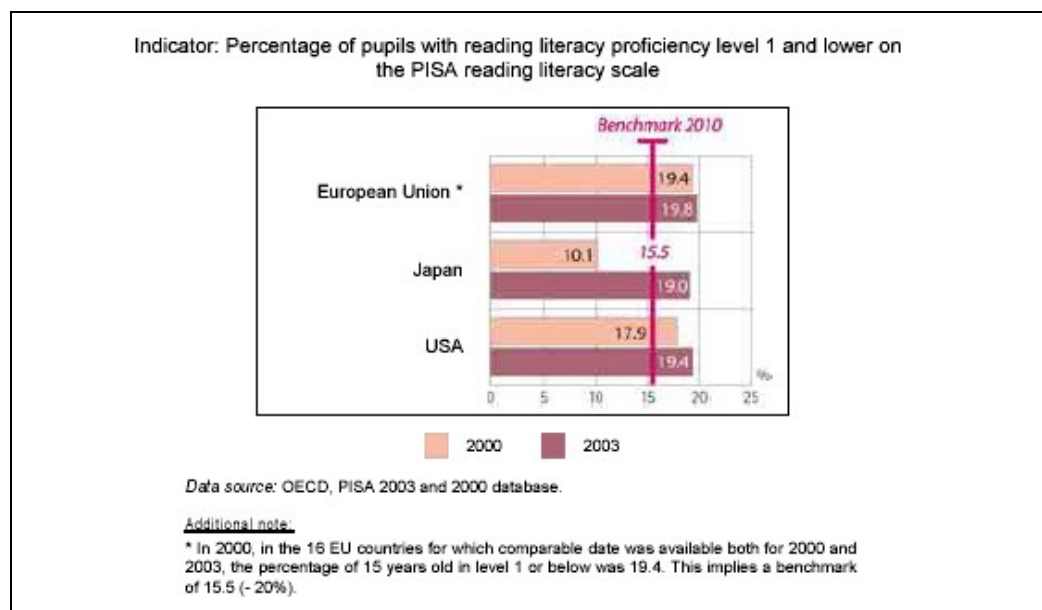
Graf 12: Procentuální podíl populace v produktivním věku (15-64) podle stupně dosaženého vzdělání a pohlaví v letech 2000, 2004 a 2005



základní, střední vysokoškolské; Celkem, Muži, Ženy

Zdroj: Zpráva o zaměstnanosti v Evropě, 2006

Graf 13: Patnáctiletí žáci s problémy se čtením, EU-16

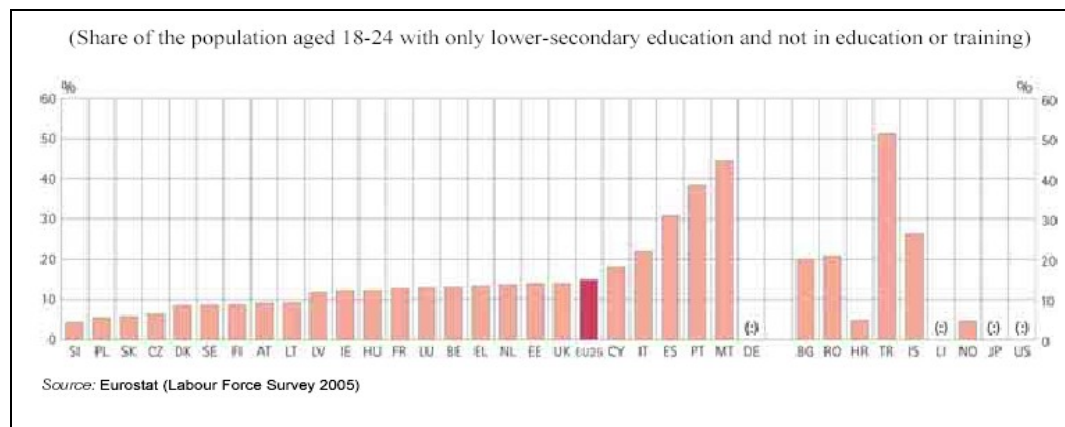


Ukazatel: Procento žáků s úrovní čtení 1 a níže na stupnici PISA pro gramotnost ve čtení
Cíl (benchmark) 2010

Pozn.: V roce 2000 bylo v 16 zemích EU, z nichž byly k dispozici srovnatelné údaje za rok 2000 a 2003, procento patnáctiletých v úrovni 1 nebo pod ní 19,4 %. To znamená benchmark 15,5 (-20 %)

Zdroj: Pracovní dokument aparátu Komise. Pokrok při dosahování lisabonských cílů, pokud jde o vzdělávání a výcvik. Zpráva 2006. SEC (2006) 639

Graf 14: Žáci, kteří předčasně opouštějí školu (2005, %)



Podíl obyvatel mezi 18 a 24 lety pouze s nižším středním vzděláním, kteří se dále formálně nevzdělávají

Zdroj: Eurostat (Průzkum pracovní síly 2005)

B. Celoživotní vzdělávání

- V roce 2005 se procento dospělých obyvatel účastnících se vzdělávání a výcviku v EU-27 dostalo na 9,7 % ze 7,1 % v roce 2000. Třebaže k části tohoto nárůstu došlo díky metodologickým změnám,³ je zde určitý pokrok při dosahování cíle 12 %.
- Účast na celoživotním vzdělávání je nejvyšší v mladších věkových skupinách a u starších věkových skupin se postupně snižuje.
- Účast na celoživotním vzdělávání se v členských státech EU významně liší. Nejvyšší účast mají skandinávské země a Velká Británie.
- Účast dospělých na neformálním vzdělávání byla více než třikrát vyšší než ve formálním vzdělávání.
- Podle Průzkumu evropských pracovních podmínek prošlo v roce 2005 v EU-25 27 % pracovních sil školením, buď placeným nebo poskytnutým zaměstnavatelem; v případě samostatně výdělečně činných bylo placeno jimi samými.
- Zatímco údaje pro EU-27 nejsou k dispozici, údaje za EU-15 naznačují pokles od roku 2000, kdy byl podíl 30 %. Průměrný počet dnů na zaměstnance nebo osoby samostatně výdělečně činné ve výcviku poklesl ze 14,3 % v roce 2000 na 11,2 % v roce 2005.
- 6 % pracovníků se účastnilo výcviku placeného jimi samými, 27 % pracovníků obdrželo výcvik při práci, zatímco 17 % obdrželo jiné formy výcviku na místě v podniku.
- Podle Čtvrtého průzkumu pracovních podmínek Dublinské nadace bylo školení podporované zaměstnavatelem poskytnuto 32 % zaměstnanců se smlouvou na dobu neurčitou, 29 % zaměstnanců na dobu určitou a 18 % dočasných agenturních pracovníků, 10 % pracovníků se základním vzděláním a 40 % pracovníků s vysokoškolským vzděláním.

Tabulka 16: Procento dospělého obyvatelstva ve věku 25 až 64 účastníci se vzdělávání a výcviku

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EU-27	-	7,1	7,1	7,2	8,5	9,3	9,7	9,6
EU-25	-	7,5	7,5	7,6	9,0	9,9	10,2	10,1
EU-15	8,2	8,0	8,0	8,1	9,8	10,7	11,2	11,1

Zdroj: Eurostat

Tabulka 17: Účast na celoživotním vzdělávání podle věkových skupin, 2005, EU 25

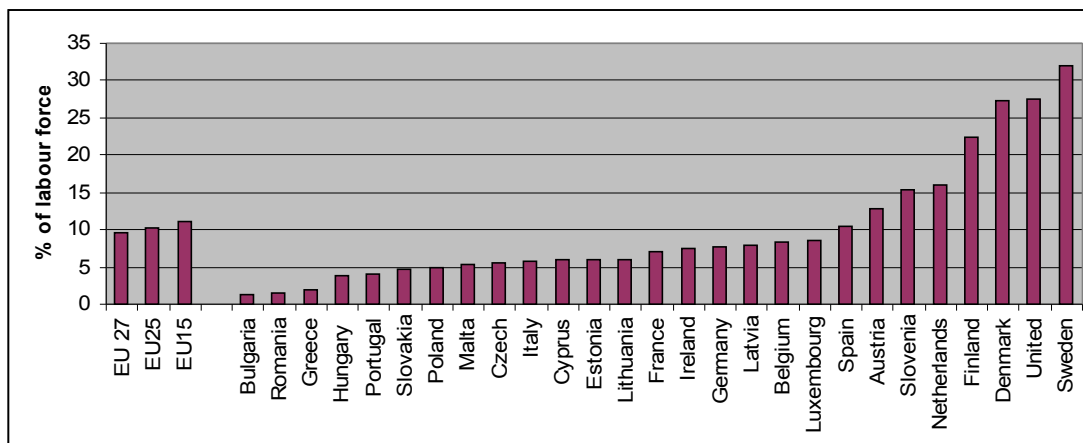
Věková skupina	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Celkem	Cíl pro 2010
Míra účasti	21,4	13,3	11,5	10,5	9	7,5	6	3,6	10,7	12,5

Zdroj: Prezentace CEDEFOP "Po čtyřech letech", Helsinky, 5. prosince 2006 (tabulka vychází z dat Eurostatu)

³ Zpráva o zaměstnanosti v Evropě 2005, strana 113: "V EU 25 se v posledních letech tento ukazatel také zlepšil z 7,9 % v roce 2000 na 9,9 % v roce 2004. Nicméně, po opravě některých statistických chyb se odhaduje, že se podíl celoživotního vzdělávání od roku 2000 zvýšil o méně než 1 procentní bod".

Viz také Sdělení Komise (2005) 549, strana 14: "Pokud se týče celoživotního vzdělávání, byly mnohokrát časové řady přerušeny, některé země mezi roky 2002 a 2003 revidovaly své metody sběru dat. Aplikace nových metod vedla k vyšším výsledným hodnotám za rok 2003, a tak byl pokrok mezi léty 2002 a 2003 nadsazen."

Graf 15.A: Účast pracovních sil na celoživotním vzdělávání, 2005

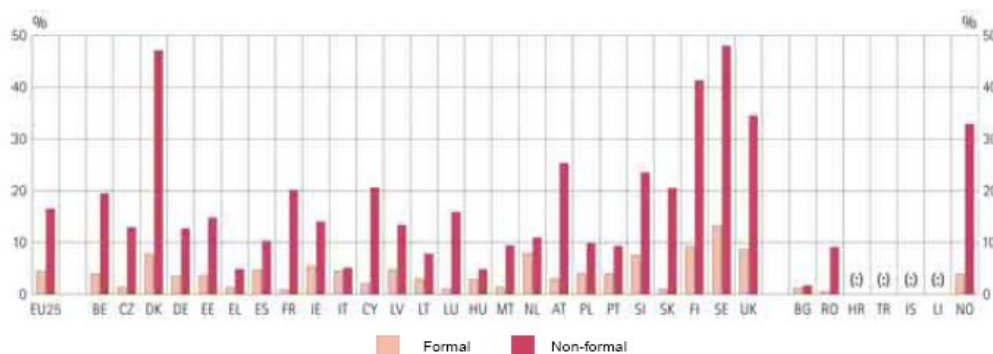


Zdroj: Eurostat

Graf 15.B: Procentuální míra účasti osob mezi 25 a 64 lety na formálním a neformálním vzdělávání a výcviku 2003

Chart II.19

Rate of participation (%) of 25-64 year olds in formal and non-formal education and training, 2003



Source: Eurostat LFS, ad-hoc module on Lifelong Learning 2003. Target population: 25-64 years, reference period: 12 months..

Zdroj: Eurostat:

Průzkum pracovních sil, ad hoc modul k celoživotnímu vzdělávání 2003. Cílová populace: 25 – 64 let, referenční období: 12 měsíců

Tabulka 18: Úrovně školení

Prošel jste v posledních 12 měsících....	1995	2000	2005	2005	
	EU15	EU15	EU25	(EU15)	(NČS)
školením placeným nebo poskytnutým Vaším zaměstnavatelem nebo Vámi, pokud jste OSVČ?	30,0%	30,6%	27,1%	27,3%	25,6%
průměrný počet dnů na pracovníka	13,5	14,3	11,2	11,4	10,6
školením, které jste si platil sám?	6,0%	6,0%	6,5%
průměrný počet dnů na pracovníka	25,2%	25,9%	22,6%
školením na pracovišti (spolupracovníci, nadřízení, apod.)?	27,1%	26,8%	29,0%
jinými formami vzdělávání na pracovišti?	17,5%	17,0%	20,5%

Zdroj: Evropský průzkum pracovních podmínek, Dublinská nadace

8. Sociální soudržnost

- Populace v EU-25 ohrožená chudobou se mezi lety 2000 a 2005 stabilně držela na 16 %, což představuje 72 milionů lidí, s významnými rozdíly mezi zeměmi, a to od 9 % ve Švédsku až po 21 % v Litvě a Portugalsku. Důležitou roli při snižování rizika chudoby hrají sociální transfery: při neexistenci sociálních transferů kromě důchodů by riziko chudoby pro obyvatele EU v roce 2005 bylo 26 % - zvýšení z 23 % v roce 2000 - namísto 16 %.
- Riziko dětské chudoby v EU-25 zůstávalo mezi léty 2000-2005 stabilní kolem 20 %, ale bylo vyšší než u dospělých. Existují značné rozdíly mezi zeměmi, od 7 % ve Švédsku až po 27 % v Polsku.
- Odhaduje se, že rozdělení nerovnosti v příjmech (měřené Giniho koeficientem⁴) se v roce 2005 pohybovala kolem hodnoty 31, ve srovnání s hodnotou 29 v roce 2000, s velkými rozdíly mezi zeměmi, od 22 ve Slovinsku až po 35 ve Velké Británii a Řecku.
- V EU-25 činily sociální výdaje 27,3 % HDP - ve srovnání s 26,6 % v roce 2000, s významnými rozdíly mezi zeměmi v rozsahu od 13,4 % v Lotyšsku a Estonsku až po 33,5 % ve Švédsku.
- V roce 2000 pobíralo v EU-15 15 % pracovníků nízkou mzdu⁵, která je definována jako dvě třetiny mediánu. Podíl se pohybuje od 8,6 % v Dánsku až po 19,4 % ve Velké Británii (zdroj: Zaměstnanost v Evropě 2004, strana 168).
- Daňové systémy a systémy dávek se v členských státech liší a jejich konstrukce má dopad na trh práce. Tento dopad působí různými cestami: podmínky, úroveň a délka poskytování dávek, efektivnost služeb zaměstnanosti. Existují jak pozitivní, tak i negativní účinky systémů podpory v nezaměstnanosti. Na jedné straně poskytují finanční zajištění při hledání práce. Na druhé straně mohou finančně odrazovat od přijetí práce. V různých zemích jsou pozorovány různé čisté účinky na zaměstnanost, v závislosti na souhře zejména s aktivními politikami trhu práce. V EU-25 měly osoby přecházející od pobírání dávek v nezaměstnanosti na práci za průměrný výdělek ztráty okolo 75 % nárůstu hrubého příjmu kvůli vyšším daním a příspěvkům na sociální zabezpečení a odebrání podpor v nezaměstnanosti i dalších výhod. Podobně pokud jde o osoby pobírající nízké mzdy, podíl hrubého výdělku, který je odčerpán daněmi skrze kombinovaný dopad daně z příjmů a příspěvků na sociální zabezpečení a odejmutí dávek, když se hrubé příjmy

⁴Giniho koeficient měří rozdělení příjmů ve společnosti s tím, že 0 označuje úplnou rovnost příjmů a 100 úplnou nerovnost příjmů.

⁵Tato čísla nezahrnují benefity související s prací.

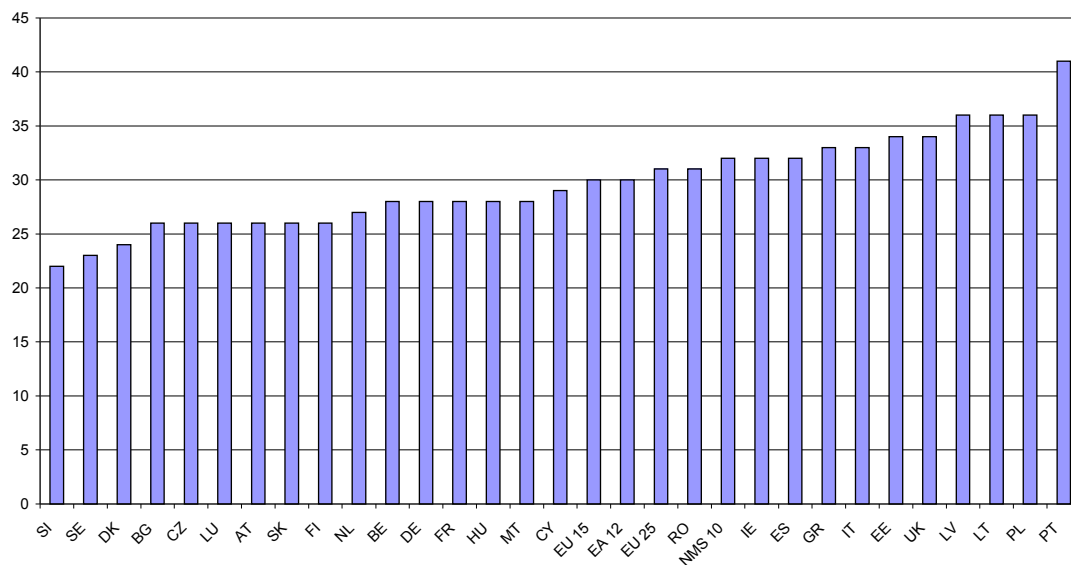
zvýší z 33 % na 67 % průměrné mzdy, je okolo 50 %, pokud jde o jednotlivce, a 62 %, pokud se jedná o pár s jedním živitelem a dvěma dětmi. Podíváme-li se na celkové daňové zatížení práce, pak to vysvětluje téměř 40 % příjemců nízkých mezd v EU-25. Výše zdanění se v jednotlivých členských státech podstatně liší, v rozsahu od 49 % v Belgii po méně než 20 % v Irsku, na Kypru a Maltě.

Tabulka 19: Vybrané ukazatele chudoby

<i>Míra rizika chudoby po sociálních transferech</i>	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU-25	16	16	-	15	16	16
			-			
<i>Míra rizika chudoby před sociálními transfery</i>						
EU-25	23	24	-	25	26	26
			-			
<i>Míra rizika chudoby u dětí mladších 16 let</i>						
EU-25	20	20	-	19	20	-

Graf 16 Nerovnost rozdělení příjmu, Giniho koeficient

Inequality of income distribution Gini coefficient



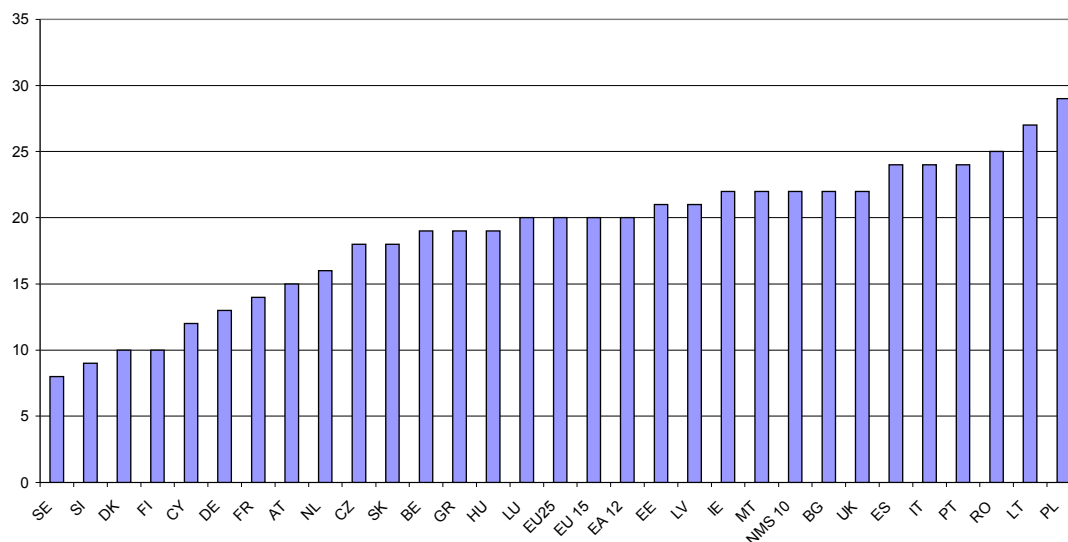
Tabulka 20: Celkové výdaje na sociální ochranu (% HDP)⁶

	2000	2001	2002	2003	2004
EU-25	26,6	26,8	27,0	27,4	27,3
EU-15	26,9	27,1	27,4	27,7	27,6
Eurozóna	26,7	26,8	27,4	27,8	27,7

Zdroj: Eurostat

Graf 17: Riziko chudoby dětí podle zemí

At risk of poverty rate (cut-off point: 60% of median equivalised income after social transfers)
Less than 16 years



Míra rizika chudoby (zlomový bod: 60 % mediánu ekvalizovaného příjmu po sociálních transferech) – děti mladší 16 let

⁶ Do celkových výdajů patří sociální dávky, administrativní výdaje a další výdaje vzniklé v souvislosti se systémy sociální ochrany. Sociální dávky se dělí na následující: nemocenskou/zdravotní péči, invalidní, starobní, pozůstalostní, rodinné/dětské, v nezaměstnanosti, na bydlení a na sociální vyloučení "jinde neklasifikované". Daňové výhody (snížení daní pro domácnosti jako součást sociální ochrany) jsou obecně vyloučeny.

Tabulka 21: Daňová sazba příjemců nízkých mezd: Daňové zatížení nákladů práce⁷

	rok 2005a	Změna od 1996
země		
<i>be</i> Belgie	49,1	-1,4
<i>bg</i> Bulharsko	36,3	-4
<i>cz</i> Česká republika	42,1	0,7
<i>dk</i> Dánsko	39,3	-2
<i>de</i> Německo (od roku 1991 včetně bývalé NDR)	46,7	0,2
<i>ee</i> Estonsko	39,8	1,3
<i>ie</i> Irsko	19,9	-6,6
<i>gr</i> Řecko	34,4	-0,5
<i>es</i> Španělsko	35,7	1,3
<i>fr</i> Francie	41,4	-2,9
<i>it</i> Itálie	41,7	-6,6
<i>cy</i> Kypr	19,1	3,1
<i>lv</i> Lotyšsko	41,0	1,7
<i>lt</i> Litva	43,2	5,6
<i>lu</i> Lucembursko	29,8	0,6
<i>hu</i> Maďarsko	42,9	-3,9
<i>mt</i> Malta	18,7	2,9
<i>nl</i> Nizozemsko	41,3	2
<i>at</i> Rakousko	42,5	5
<i>pl</i> Polsko	42,4	-1,2
<i>pt</i> Portugalsko	31,7	1,1
<i>ro</i> Rumunsko	42,4	-0,3
<i>si</i> Slovinsko	36,4	-4,5
<i>sk</i> Slovensko	35,3	-5
<i>fi</i> Finsko	39,5	-5,8
<i>se</i> Švédsko	46,5	-2,1
<i>uk</i> Velká Británie	29,9	3,1

Zdroj: Eurostat

⁷ Daňové zatížení nákladů práce (tax wedge): je definováno jako daň z příjmů z hrubého výdělku ze závislé činnosti plus příspěvky zaměstnance a zaměstnavatele do sociálního zabezpečení, vyjádřené jako procento celkových nákladů práce výdělečně činné osoby definovaných jako hrubý výdělek plus příspěvky zaměstnavatele do sociálního zabezpečení plus daň ze mzdy placená zaměstnavatelem (kde připadá v úvahu). Tento strukturální ukazatel je k dispozici pouze pro jednotlivce bez dětí, kteří vydělávají 67 % průměrné mzdy.

Tabulka 22: Daňová sazba příjemců nízkých mezd: procento hrubých příjmů ze závislé činnosti odčerpaných daněmi, když se nezaměstnaný vrátí zpět do práce⁸

	◁ rok 2005a00	změna od 2001
Země		
<i>be</i> Belgie	85,00	-1
<i>bg</i> Bulharsko	77,00	1,8
<i>cz</i> Česká republika	66,00	-1
<i>dk</i> Dánsko	90,00	-2
<i>de</i> Německo (od roku 1991 včetně bývalé NDR))	75,00	0
<i>ee</i> Estonsko	65,00	16,8
<i>ie</i> Irsko	74,00	1
<i>gr</i> Řecko	62,00	6
<i>es</i> Španělsko	80,00	0
<i>fr</i> Francie	82,00	1
<i>it</i> Itálie	72,00	13
<i>cy</i> Kypr	63,00	10,1
<i>lv</i> Lotyšsko	87,00	1
<i>lt</i> Litva	56,40	2,3
<i>lu</i> Lucembursko	88,00	0
<i>hu</i> Maďarsko	55,00	-12
<i>mt</i> Malta	64,00	-1,16
<i>nl</i> Nizozemsko	83,00	4
<i>at</i> Rakousko	67,00	0
<i>pl</i> Polsko	81,00	7
<i>pt</i> Portugalsko	81,00	0
<i>ro</i> Rumunsko	60,50	-15,6
<i>si</i> Slovinsko	93,00	12,5
<i>sk</i> Slovensko	43,00	-30
<i>fi</i> Finsko	77,00	-3
<i>se</i> Švédsko	87,00	0
<i>uk</i> Velká Británie	68,00	0

Zdroj: Eurostat

⁸ prostřednictvím vyšší daně a příspěvků do sociálního zabezpečení a zastavením vyplácení podpory v nezaměstnanosti a dalších dávek. Tento strukturální ukazatel je k dispozici pouze pro jednotlivce bez dětí, kteří vydělávají 67% průměrné mzdy.

Tabulka 23: Daňová sazba příjemců nízkých mezd: Past nízkých mezd (2005) ⁹

	Jednotlivec bez dětí vydělávající 33 % průměrné mzdy	Rodina se dvěma dětmi a jedním živitelem vydělávajícím 33 % průměrné mzdy
Belgie	57,00	45,00
Bulharsko	21,40	33,10
Česká republika	34,00	59,00
Dánsko	81,00	91,00
Německo	51,00	78,00
Estonsko	26,00	22,00
Irsko	50,00	76,00
Řecko	16,00	16,00
Španělsko	26,00	17,00
Francie	34,00	56,00
Itálie	35,00	-7,00
Kypr	6,00	125,00
Lotyšsko	32,00	100,00
Litva	36,00	42,80
Lucembursko	55,00	110,00
Maďarsko	30,00	14,00
Malta	16,00	54,00
Nizozemsko	70,00	78,00
Rakousko	34,00	65,00
Polsko	65,00	75,00
Portugalsko	20,00	76,00
Rumunsko	30,30	17,00
Slovinsko	30,00	73,00
Slovensko	23,00	27,00
Finsko	64,00	100,00
Švédsko	57,00	93,00
Velká Británie	58,00	84,00

Zdroj: Eurostat

⁹Past nízkých mezd: měří procento hrubých příjmů, které se odevzdá na daních prostřednictvím kombinovaných dopadů daně z příjmu, příspěvků do sociálního zabezpečení a ztráty dávek, když se hrubé výdělky zvýší z 33% na 67% průměrné mzdy. Tento strukturální ukazatel je k dispozici pro jednotlivce bez dětí a rodiny s jedním živitelem a dvěma dětmi.

9. Mobilita

A. Geografická mobilita v rámci EU

- Přeshraniční mobilita v EU je malá. Průměrně je podíl v zahraničí narozených pracovníků z jiných členských států EU v poměru k celkovému pracujícím obyvatelstvu 1,5 % (1,2 % pro občany zemí EU-15, 0,3 % pro občany nových členských států), ve srovnání s 3,4 % pro národy třetích zemí.
- Zatímco přeshraniční mobilita je nízká, nedávný průzkum naznačuje, že 20 % obyvatel EU v aktivním věku se někdy během svého života stěhovalo, nicméně především mezi regiony ve stejné zemi. Existují velké rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Nejvyšší míru vykazují severské země, kde 40 % produktivního obyvatelstva někdy žilo v jiném regionu nebo zemi.

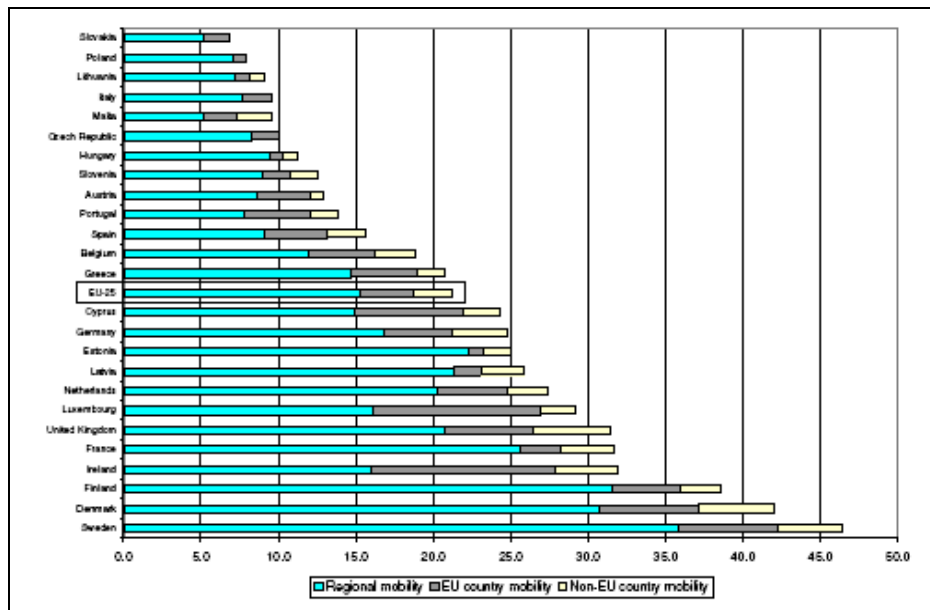
Tabulka 24: Podíl cizích státních příslušníků v produktivním věku v zemi pobytu ve vztahu k celkovému obyvatelstvu v produktivním věku 2005 (v %)

Země pobytu	Občanství		
	EU-15	EU-10	Mimo EU-25
Belgie	4,4	0,3	2,8
Česká republika	(0,0)	0,3	0,4
Dánsko	0,9	(0,2)	2,5
Německo	1,9	0,6	5,4
Estonsko	-	-	8,4
Řecko	0,2	0,4	5,3
Španělsko	1,2	0,2	8,4
Francie	1,8	0,1	3,6
Irsko	2,7	1,9	2,7
Itálie	-	-	-
Kypr	5,5	(0,3)	7,4
Lotyšsko	-	-	(0,4)
Litva	-	-	(0,4)
Lucembursko	32,9	(0,2)	3,2
Maďarsko	(0,1)	-	0,5
Malta	1,1	-	1,7
Nizozemsko	1,3	0,1	2,6
Rakousko	1,7	1,4	7,1
Polsko	-	-	0,1
Portugalsko	0,4	-	2,6
Slovensko	-	-	(0,4)
Slovenská republika	-	(0,1)	(0,1)
Finsko	0,3	0,3	0,9
Švédsko	2,0	0,3	3,1
Velká Británie	1,7	0,4	4,0
EU-10	0,1	0,1	0,5
EU-15	1,5	0,3	4,0
EU-25	1,2	0,3	3,4

Zdroj: Zaměstnanost v Evropě 2006

Poznámka: Údaje v závorkách postrádají spolehlivost vzhledem k malé velikosti vzorku. Symbol “-“ se používá, pokud tyto údaje buď nejsou vůbec k dispozici, nebo jsou mimořádně nespolehlivé.

Graf 18: Typy mobility na dlouhou vzdálenost v EU



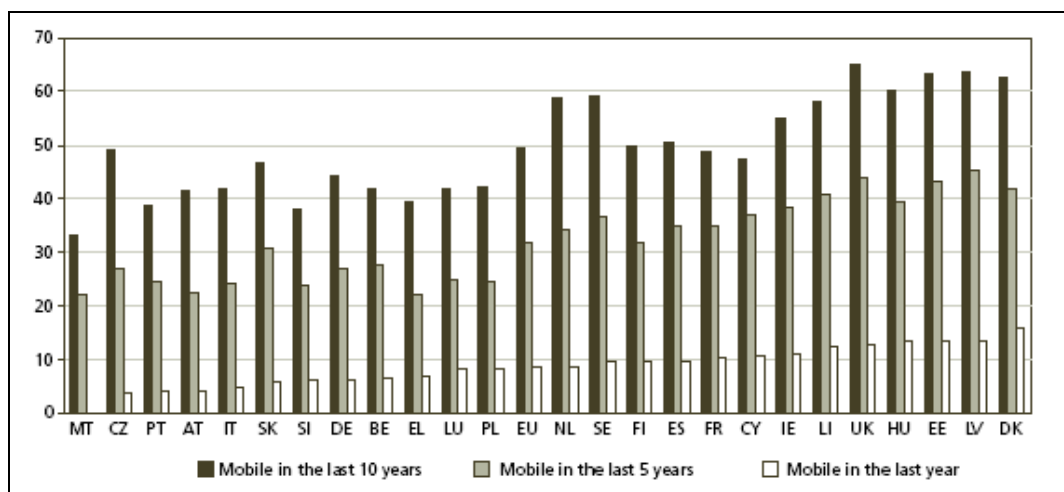
Regionální mobilita, mobilita mezi státy EU, mobilita mimo státy EU

Zdroj: Eurobarometr

B. Mobilita trhu práce v rámci EU

- Míra mobility pracovních míst se mezi členskými státy EU velmi liší. Podle analýzy posledních změn pracovního místa změnilo práci během minulého roku 8 % zaměstnaných respondentů, 33 % změnilo zaměstnavatele alespoň jednou v posledních pěti letech a 50 % v posledních deseti letech.
- V EU 25 je nyní průměrný počet pracovních míst na zaměstnance 3,9, od 5 až 6 ve skandinávských zemích až po 2,9 v Rakousku, na Slovensku, Maltě, ve Slovinsku.

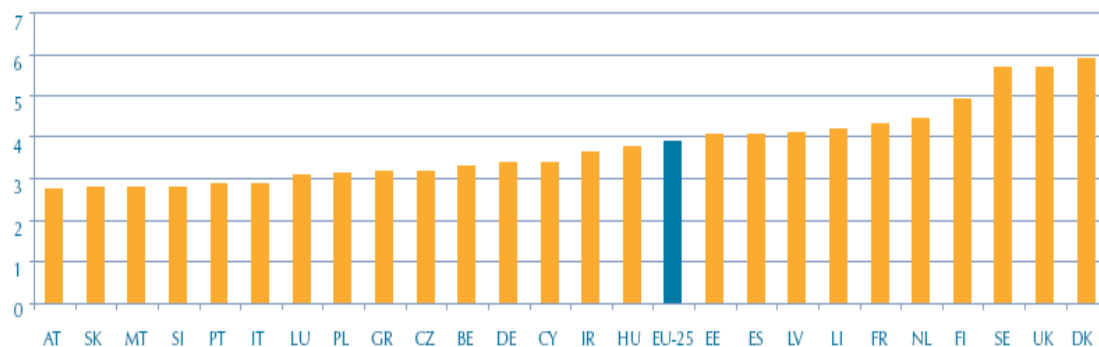
Graf 19: Mobilita práce, podle zemí (%)



Mobilní v minulých 10 letech, mobilní v minulých 5 letech, mobilní v loňském roce

Zdroj: Mobilita v Evropě, Dublinská nadace

Graf 20: Průměrný počet zaměstnání do současné doby, na zaměstnance a stát



Zdroj: Eurobarometr (2006)

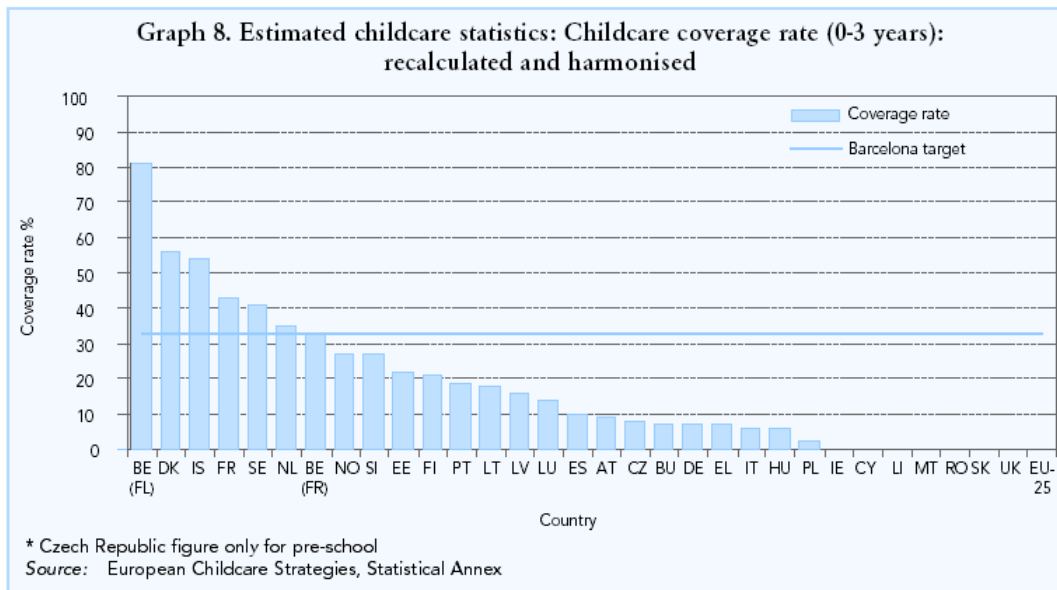
10. Další prvky kvality práce

- V období 2000 - 2004 se stále snižoval počet jak smrtelných, tak i ostatních pracovních úrazů, u smrtelných ze 4,6 na 100.000 pracovníků až na 3,8 na 100.000, a u ostatních z cca 4000 na cca 3200, což odráží dlouhodobý trend v tomto směru. Za těmito souhrnnými čísly se však skrývá nerovnoměrný pokrok v jednotlivých zemích a odvětvích. Celkové náklady na pracovní úrazy pro ekonomiku EU se odhadují na cca 55 miliard euro, což je 0,64 % HDP¹⁰.
- Dostupnost zařízení péče o děti ve věku 0-3 roky a od 3 let až do věku povinné školní docházky je v jednotlivých zemích EU různá. Mnohé země musí ještě pro dosažení barcelonských cílů (dostupnost dětských zařízení pro 33% dětí do 3 let a 90% dětí od 3 let do zahájení školní docházky) vyvinout značné úsilí.
- Při srovnávání průměrných mezd žen a mužů se zdá, že se rozdíl v EU-25 poněkud snížil. Nicméně při 15 % v roce 2004 je tento rozdíl stále příčinou obav jako symptom segregace trhu práce. Za těmito celkovými čísly se skrývají významné rozdíly mezi zeměmi, pod 5 % na Maltě a v Portugalsku a nad 20 % v Německu, Estonsku, ve Slovenské republice a na Kypru.
- Po šesti letech našlo 55 % pracovníků na dobu určitou zaměstnání s pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Ovšem 16 % má stále smlouvu na dobu určitou, 20 % zůstává nezaměstnaných a 6,4 % je samostatně výdělečně činných. Po šesti letech má 76,7 % stálých zaměstnanců dosud smlouvu na dobu neurčitou, 4 % mají smlouvu na dobu určitou, 3,1 % jsou samostatně výdělečně činné osoby a 15,8 % už není zaměstnáno.
- Pravděpodobnost vymanění se z nízké mzdy se s časem zvyšuje, ale v klesající míře. Po sedmi letech našlo 39,2 % níže placených zaměstnanců středně dobře placenou práci, zatímco 4,8 % našlo vysoce placenou práci. Ale 26,2 % je dosud nízkoplacených a 29,8 % nemá žádnou mzdu. Obecně řečeno, v zemích s nejnižším výskytem nízkých mezd (Dánsko, Itálie, Finsko, Portugalsko a Rakousko) existuje rovněž nejvyšší pravděpodobnost opuštění vrstvy s nízkými mzdami (viz graf). Aby bylo hodnocení národních trhů práce úplnější, měl by být přesun z oblasti nízké mzdy posuzován společně s dalšími aspekty udržení práce a kariérního postupu.
- Rozdíly pokrytí kolektivním vyjednáváním mezi jednotlivými členskými státy EU jsou významné. Je to způsobeno odlišnými systémy kolektivních pracovních vztahů a existencí či neexistencí možnosti zákonného rozšiřování kolektivních smluv.

¹⁰ SEC(2007) 215/2 Pracovní dokument aparátu Komise: Doprovodný dokument ke Sdělení Komise "Zlepšení kvality a produktivity práce: Strategie Společenství na léta 2007-2012 pro zdraví a bezpečnost při práci". Poslední údaje pro EU-15 jsou k dispozici za rok 2000

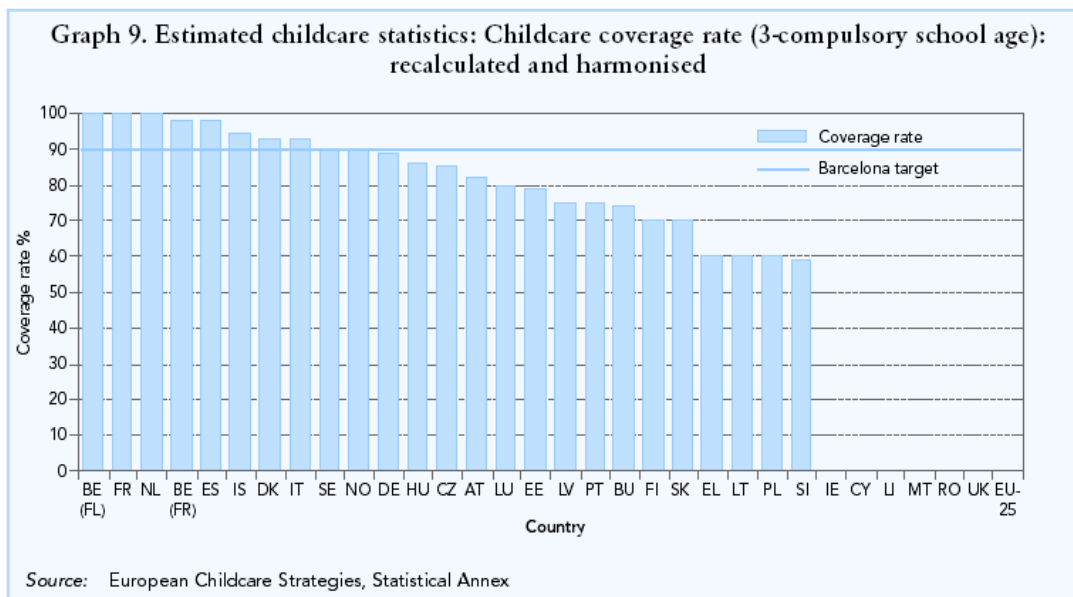
- Podle výsledků průzkumu více než 80 % zaměstnanců konstatuje, že jsou spokojeni nebo velmi spokojeni s pracovními podmínkami v práci. Více než 34 % zaměstnanců uvádí, že by se mohli vypořádat s mnohem náročnějšími povinnostmi a 52 % říká, že jejich práce odpovídá jejich kvalifikaci
- Kvalita práce, produktivita, inovace a začlenění do trhu práce - to vše se navzájem posiluje a podporuje.

Graf 21: Zařízení péče o děti: Statistický odhad péče o děti: míra pokrytí 0 - 3 roky, přepočítaná a harmonizovaná



Míra pokrytí, Barcelonský cíl, *Údaje o ČR se týkají pouze předškolních zařízení

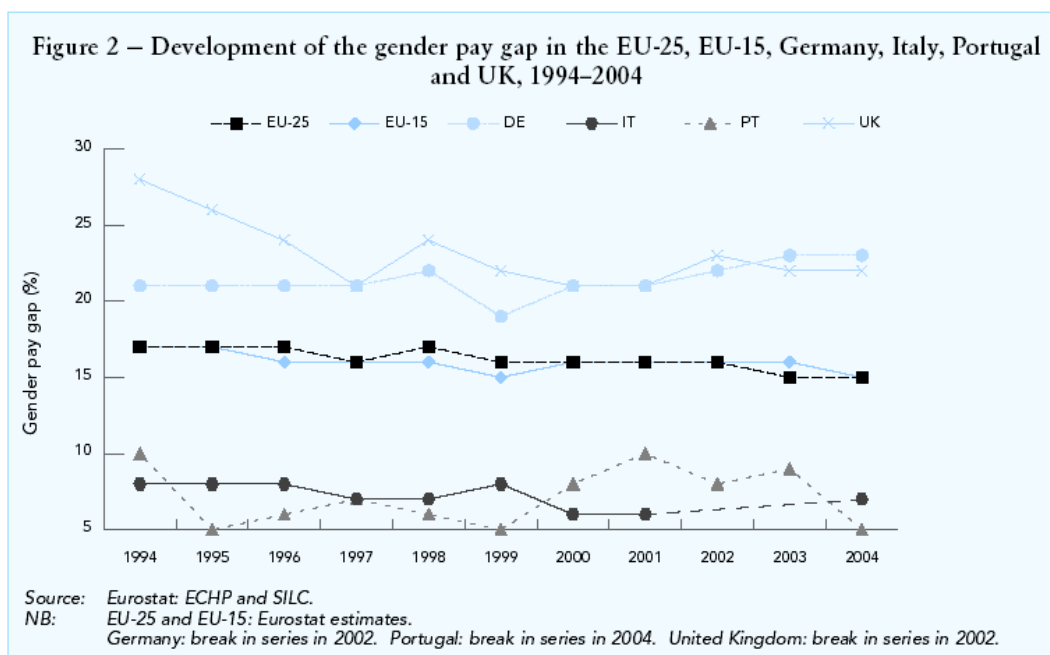
Zařízení péče o děti: Statistický odhad péče o děti: míra pokrytí 3 roky - povinná školní docházka přepočítaná a harmonizovaná



Míra pokrytí, Barcelonský cíl

Zdroj: Evropská komise "Slad'ování pracovního a soukromého života: Srovnání 30 evropských zemí" 2005

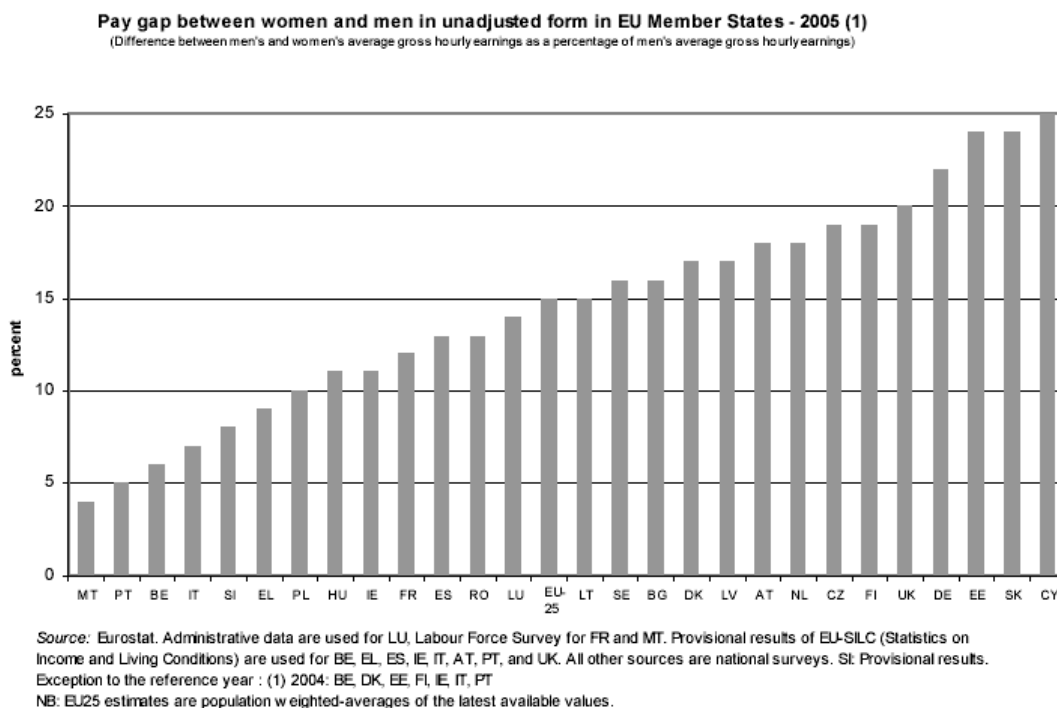
Graf 22: Rozdíly v odměňování žen a mužů: Vývoj rozdílů v odměňování žen a mužů v EU 25, EU 15, Německu, Itálii, Portugalsku a Velké Británii, 1994 - 2004



Zdroj: Evropská komise "Rozdíly v odměňování žen a mužů- původ a reakce politik" (2007)

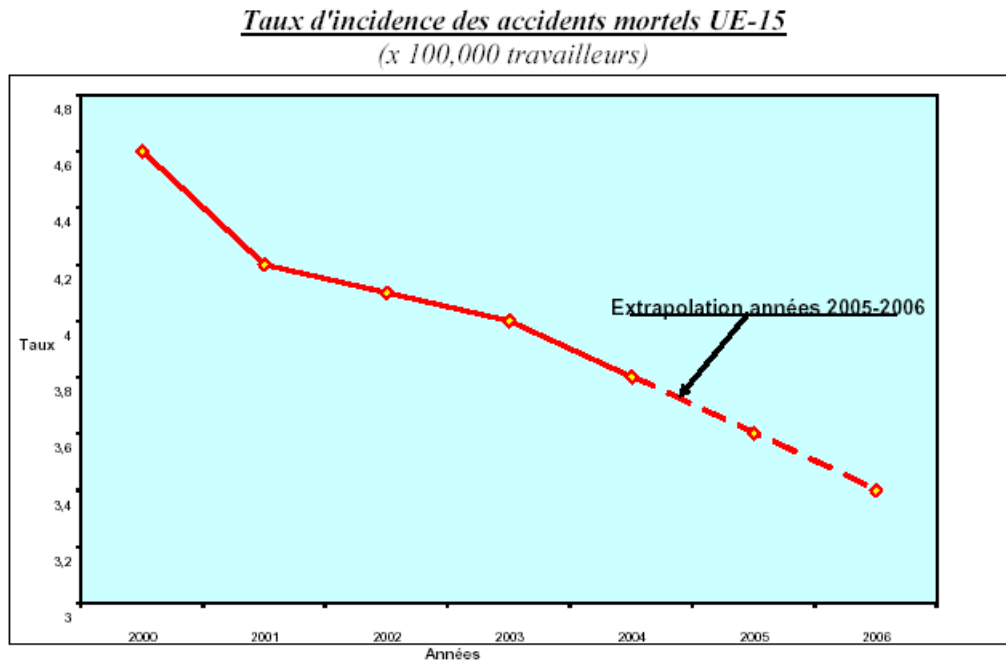
Rozdíly v odměňování žen a mužů v neupravené formě v členských státech EU (2005)

(Rozdíl mezi průměrným hrubým hodinovým výdělkem mužů a žen jako procento průměrného hodinového hrubého výdělku mužů)



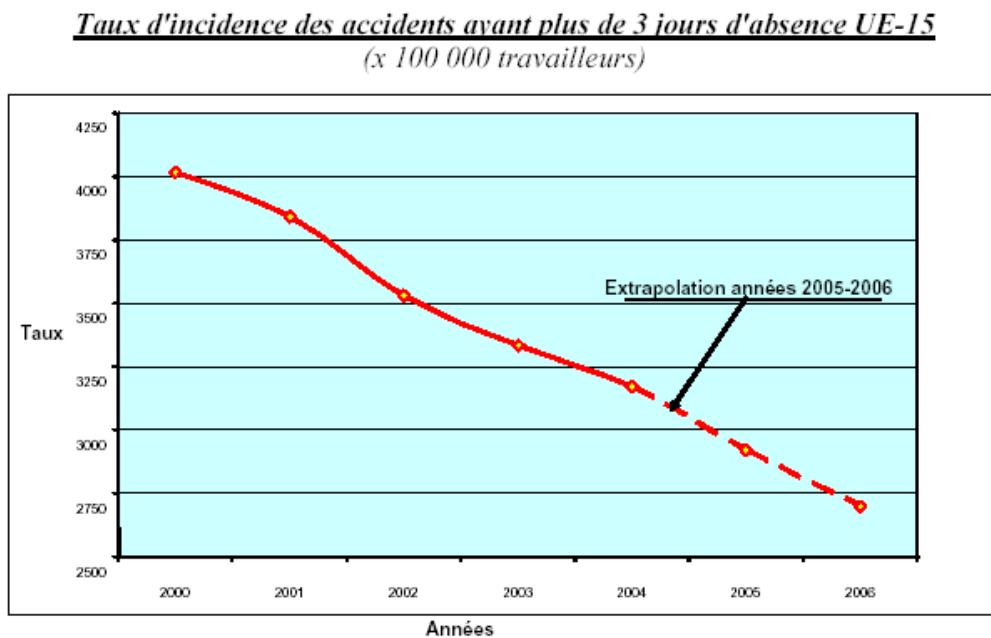
Zdroj: Evropská komise "Zpráva o rovnosti žen a mužů 2007" (KOM (2007) 49 final)

Graf 23: Bezpečnost a ochrana zdraví při práci: Výskyt smrtelných pracovních úrazů v EU 15



Source: EUROSTAT

Výskyt pracovních úrazů jejichž léčení vyžaduje více než 3 dny pracovní neschopnosti v EU 15

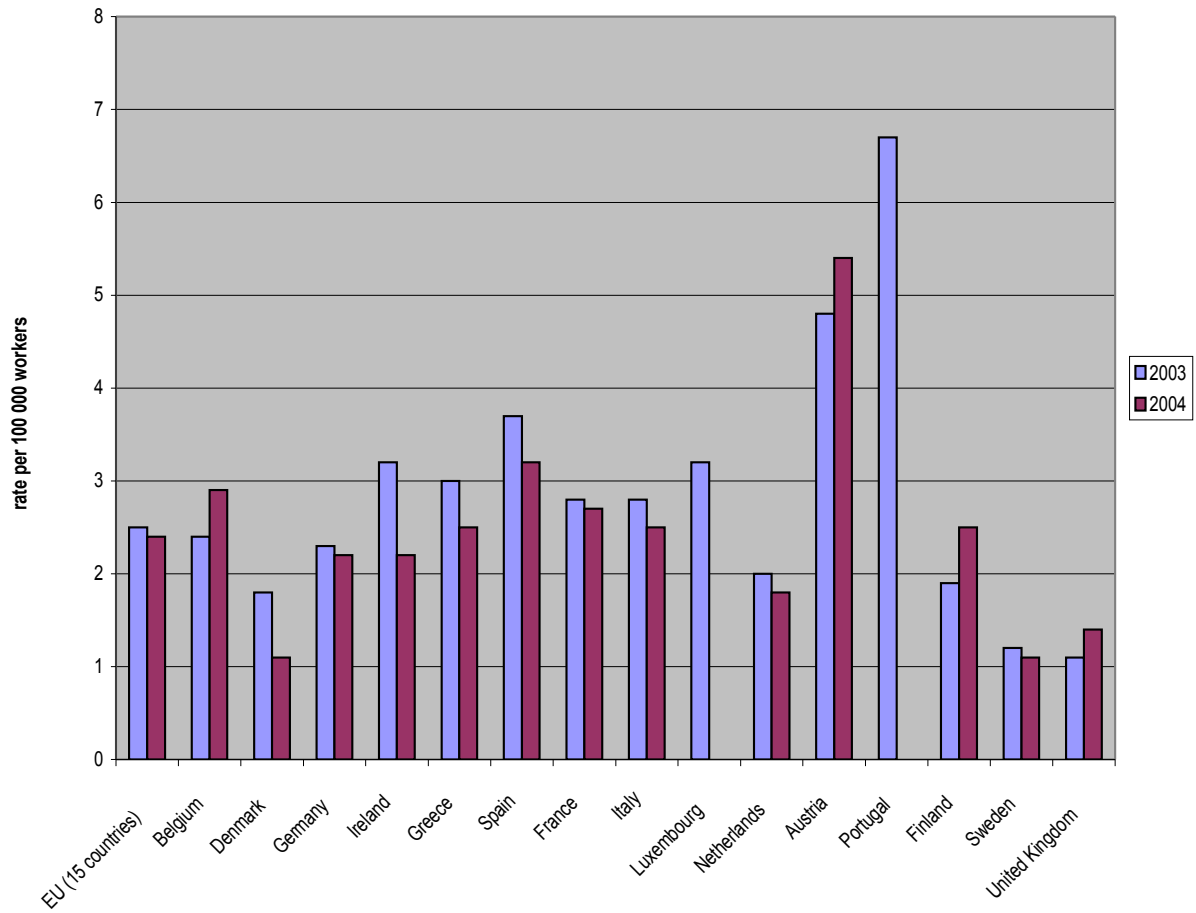


Source: EUROSTAT

Zdroj: Dokument aparátu Komise SEC(2007) 214

Graf 24: Smrtelné pracovní úrazy v letech 2003 a 2004

Fatal accidents at work in 2003 and 2004 (eurostat)



Zdroj: Eurostat

Tabulka 25: Index vážných pracovních úrazů podle zemí (referenční rok 1998 = 100)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
EU - 25	100	100	99	95	88	83	79
Belgie	100	96	82	83	72	68	65
Bulharsko	100	84	100	90	84	65	58
Česká republika	100	93	91	91	89	80	81
Dánsko	100	95	89	90	82	76	79
Německo	100	99	96	88	82	74	73
Estonsko	100	106	105	132	125	128	124
Řecko	100	93	88	86	83	71	66
Španělsko	100	107	108	106	103	100	92
Francie	100	101	102	98	99	95	90
Itálie	100	99	99	92	83	80	75
Kypr	100	100	112	112	92	103	103
Lotyšsko	100	75	66	116	108	84	79
Litva	100	97	94	85	86	82	82
Lucembursko	100	105	104	97	109	107	94
Maďarsko	100	93	94	86	84	83	79
Malta	100	113	77	94	91	90	83
Nizozemsko	100	108	105	92	100	82	73
Rakousko	100	99	92	83	84	79	79
Polsko	100	78	85	78	76	82	84
Portugalsko	100	92	88	91	74	72	
Rumunsko	100	100	106	113	104	111	103
Slovinsko	100	102	98	94	94	98	98
Slovensko	100	92	88	84	77	68	54
Finsko	100	91	89	87	85	83	83
Švédsko	100	107	111	113	101	94	86
Velká	100	106	106	110	108	107	88

Británie

Zdroj: Eurostat

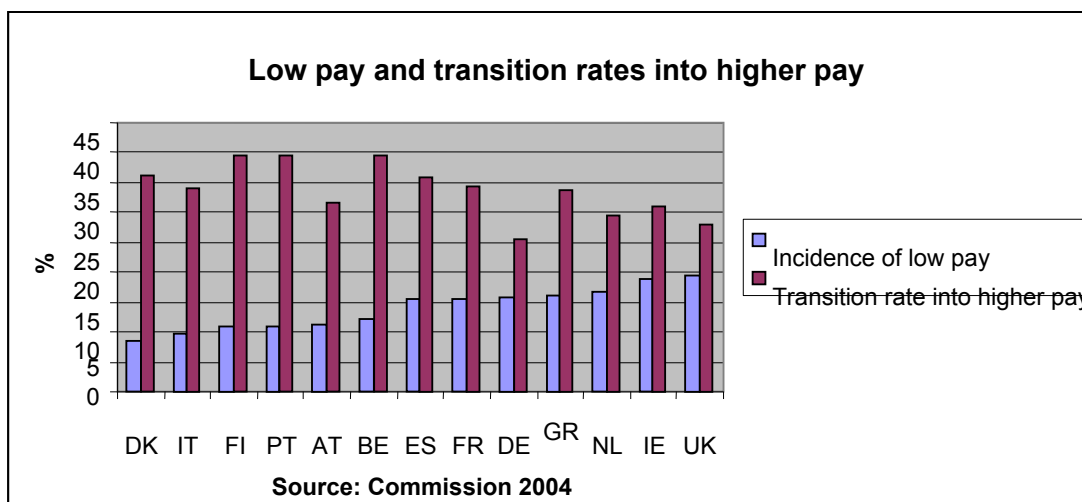
Tabulka 26: Přejchody z pracovních míst na dobu určitou a z nízko placených pracovních míst

Situace rok t + 6	stále zaměstnání	dočasné	OSVČ	bez zaměstnání	vzdělávání
dočasné v roce t	55	16,4	6,4	20,7	1,5

Situace t + 7	beze mzdy	nízká mzda	střední mzda	vysoká mzda
nízká mzda v roce t	29,8	26,2	39,2	4,8

Zdroj: Zpráva o zaměstnanosti v Evropě

Graf 25: Nízká mzda a přechody na vyšší mzdu



Výskyt nízké mzdy

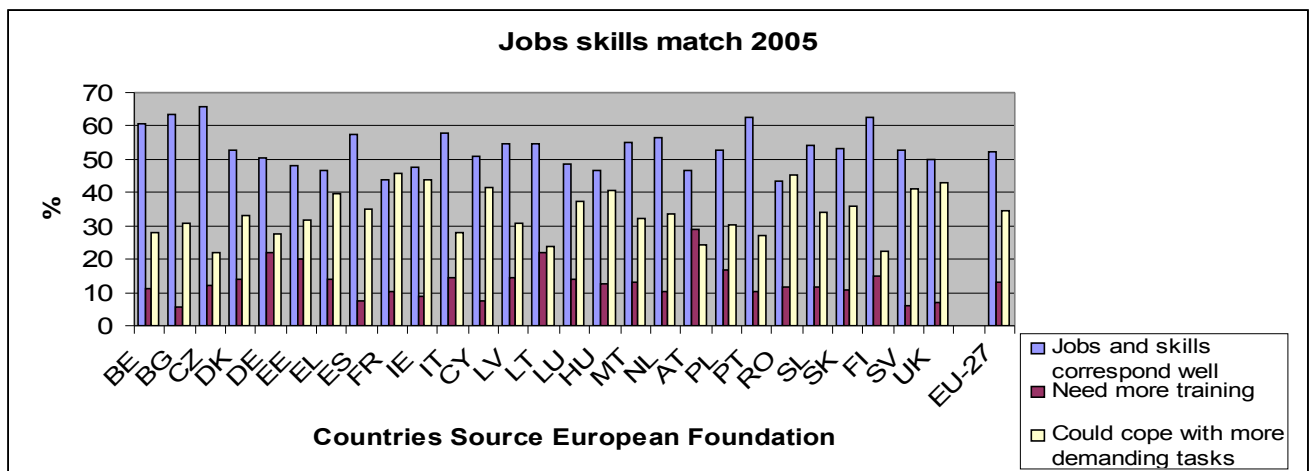
Míra přechodu na vyšší mzdu

Graf 26: Spokojenost s daným pracovním místem



Spokojenost s pracovními podmínkami
 Ztráta práce v příštích 6 měsících nepravděpodobná
 Dobrá odměna na odvedenou práci
 Dobré vyhlídky pro kariérní postup
 Zdroj: *Dublinská nadace*

Graf 27: Soulad pracovního místa a kvalifikace 2005



Pracovní místo a kvalifikace v souladu, Potřeba dalšího školení, Možnost plnit i náročnější úkoly,
 Zdroj: *Dublinská nadace*

Tabulka 27: Přímé pokrytí kolektivním vyjednáváním 2002

<i>Země</i>	<i>Pokrytí</i>
Slovinsko	100 %
Francie	90 %-95 %
Belgie	90 % +
Švédsko	90 % +
Finsko	90 %
Itálie	90 %
Nizozemsko	88 %
Portugalsko	87 %
Dánsko	83 %
Rakousko	78 %
Španělsko	68 %
Německo	67 %
Irsko	66 %
Kypr	65 %-70 %
Lucembursko	48 %
Slovensko	48 %
Polsko	40 %
Velká Británie	36 %
Maďarsko	31 %
Estonsko	28 %
Česká republika	25 %-30 %
Lotyšsko	pod 20 %
Litva	10-15 %

* Pro Řecko a Maltu nejsou údaje k dispozici.

Poznámka: údaje představují procento celkových pracovních sil přímo pokryté kolektivním vyjednáváním a nejsou upraveny vyloučením skupin pracovníků, kteří jsou z pokrytí kolektivním vyjednáváním vyloučeni zákonem; vážené průměry vytvořené aplikací sdělených měr pokrytí na celkové počty zaměstnanců, jak byly uvedeny v Průzkumu pracovních sil Eurostatu 2002.

Zdroj: Dublinská nadace

III. VÝZVY

Jak bylo nastíněno v kapitole II, v průběhu posledního desetiletí došlo na trhu práce k určitému pozitivnímu vývoji. Ten však podle názoru evropských sociálních partnerů není dostatečný. Pro získání více a lepších pracovních míst Evropa potřebuje posílení růstu, produktivity, zaměstnanosti a sociální soudržnosti. To vyžaduje ekonomické a sociální politiky, které se navzájem posilují a kladou prioritu na dvojici cílů – zaměstnanost a produktivitu, přičemž berou v úvahu i existující rozdílnosti mezi členskými státy. Správná směs politických opatření musí být založena na těchto faktorech:

A. Aktivní politika trhu práce a ekonomická politika

Aktivní politika trhu práce a vzdělávání a odborný výcvik

Současná Evropa se musí rozhodnout pro aktivní politiku trhu práce, která bude "investovat do lidí", stejně jako pro její propojení se zdravými makroekonomickými postupy.

Na současném trhu práce je více než kdy dříve nezbytné zajistit, aby lidé disponovali nezbytnými kvalifikacemi a pracovními schopnostmi nutnými pro adaptaci na změny, vstup a udržení se na trhu práce i chopení se nových pracovních příležitostí.

Jedním z aspektů pro zajištění vyšší zaměstnatelnosti je zavedení efektivních aktivních politik trhu práce. To předpokládá, že budou vytvořeny nezbytné rozpočtové podmínky, které umožní takové investice i existenci dobře fungujících veřejných služeb zaměstnanosti, včetně individuálních doprovodných služeb. To vše jsou klíčové prvky nutné pro usnadnění aktivního hledání práce s cílem dosáhnout lepšího souladu mezi nabídkou a poptávkou po práci.

Abychom dosáhli dobře fungujícího trhu práce, je pro usnadnění opětovného zapojení do práce zvláště důležitá interakce aktivních politik trhu práce a dobře nastavených systémů dávek v nezaměstnanosti, v nichž mají nezaměstnaní svá práva i povinnosti.

Dalším prvkem pro zlepšení zaměstnatelnosti je podpora celoživotního vzdělávání s cílem zvýšit kompetence a kvalifikace.

Stále rozvinutější hospodářství založené na znalostech a službách vyžaduje stále kvalifikovanější pracovní síly. Důsledkem toho je, že Evropa musí zvýšit úroveň dosaženého vzdělání a zlepšit přístup k celoživotnímu vzdělávání.

Vzdělávací a školící systémy se musí lépe adaptovat na potřeby jednotlivců a trhu práce.

Ještě před tím, než člověk ukončí své vzdělání, musí ho tyto systémy vybavit nezbytnými základními dovednostmi, včetně sociálních a podnikatelských. Rovněž musí řešit problém žáků, kteří předčasně opouštějí školu. Musejí také umožnit prostupnost mezi různými způsoby a systémy vzdělávání. To by mělo jít ruku v ruce s lepším uznáváním a zhodnocováním počáteční odborné přípravy.

Aktualizace kvalifikací velmi závisí na dostatečných investicích do celoživotního vzdělávání. Je proto nutné, aby odpovědnost za investování do těchto potřeb společně sdílely - prostřednictvím skutečného partnerství - všechny zainteresované strany, např. veřejné orgány, podniky a jednotlivci. Jednotlivci potřebují pobídky, aby se účastnili celoživotního vzdělávání, které bude kontinuálně aktualizovat jejich znalosti. Zaměstnavatelé potřebují úlevy, aby mohli investovat do dalšího rozvoje kvalifikací. A navíc, což platí zvláště pro malé a střední podniky (MSP), je nabídek adekvátního výcviku nedostatek, což je nezbytné řešit. Spolu s nutností více investovat je nutné vyvinout větší úsilí pro zvýšení efektivity vynaložených výdajů.

Na tomto pozadí a z hlediska budoucího snížení počtu pracovních sil v důsledku demografického stárnutí je stálé školení a zvyšování kvalifikací velmi důležité zvláště pro starší zaměstnance. S doplňováním kvalifikace se však musí začít velmi brzy a musí se to

stát součástí širší koncepce aktivního stárnutí a strategie celoživotního vzdělávání. A nadto - má-li Evropa plně využít svého potenciálu trhu práce, zvláštní pozornost by měla být věnována i přístupu znevýhodněných skupin pracovníků ke školení a vzdělávání.

Zdravá makroekonomická politika & příznivé podnikatelské prostředí

Zdravá makroekonomická politika je zásadně nezbytná k tomu, aby ekonomika mohla realizovat svůj plný růstový potenciál, a pro zajištění vysoké životní úrovně občanů. Musí napomáhat dosažení vysokého a trvale udržitelného růstu při dostatečné souhře mezi:

1. zdravými fiskálními politikami v souladu s Paktem stability a růstu, který podporuje proticyklický vývoj,
2. měnovou politikou primárně zajišťující cenovou stabilitu a, bez újmy tomuto cíli, podporující obecné ekonomické politiky ve Společenství s cílem přispět k jeho cílům dosažení vysoké míry zaměstnanosti a sociální ochrany, udržitelného neinflačního růstu, vysokého stupně konkurenceschopnosti a růstu životní úrovně, jak je to zakotveno v článku 2 Smlouvy o ES,
3. mzdovou politikou autonomně stanovovanou sociálními partnery, v níž se reálné mzdy vyvíjejí v souladu s růstem produktivity.

Kromě toho je klíčovým faktorem pro posílení tvorby pracovních míst vytvoření lepšího a podpůrnějšího podnikatelského prostředí stimuluje podnikání a inovace. Uvolnění evropského podnikatelského potenciálu vyžaduje správné regulační, finanční a administrativní podmínky, které usnadní zakládání a rozšiřování podniků. To je zvláště důležité ve světle skutečnosti, že MSP a mladé společnosti jsou v čele žebříčku čisté tvorby pracovních míst v EU.

Na úrovni EU je dokončený a plně funkční vnitřní trh nezbytný pro podporu ekonomického růstu, tvorbu pracovních míst a inovace. Je proto nutné, aby jako jedna z priorit byly odstraněny všechny bariéry vnitřního trhu pro MSP s cílem umožnit jim plně využívat výhod jednotného evropského trhu. Zajištění rovného hřiště na vnitřním trhu, včetně v sociální oblasti a v přístupu k veřejným službám, vyžaduje respektování zásad a legislativy. To je naprosto nezbytné pro dobré fungování vnitřního trhu a hraje ústřední roli v tom, jak jej vnímají občané a jak podporují evropskou integraci.

Podpůrné podnikatelské prostředí vytváří rámcové podmínky pro výzkum a inovace, ale musí být doplněno silnou a souvislou inovační politikou. Znalostní ekonomika vyžaduje podstatné investice do výzkumu a vývoje. Proto by se měly zvýšit výdaje na výzkum a vývoj tak, aby byl splněn lisabonský cíl 3 % HDP. Přitom je třeba mít na zřeteli rovnováhu mezi soukromými a veřejnými výdaji.

B. Sociální ochrana a soudržnost

Daňové systémy a systémy sociální ochrany

Dobře nastavené a fungující systémy daní a sociální ochrany jsou zásadní pro efektivní trhy práce, pro podporu více a lepších pracovních míst v konkurenční ekonomice. Jednou ze stěžejních charakteristik evropských sociálních systémů je záruka podpory příjmu v případě nezaměstnanosti, odchodu do důchodu nebo pracovní neschopnosti, zejména na pozadí stárnutí společnosti, globalizace ekonomiky a technologických změn. V důsledku tohoto vývoje čelí dnes systémy daní a sociální ochrany různým výzvám:

- zajištění správných stimulů na straně poptávky po práci;
- zajištění správných stimulů na straně nabídky práce;
- kombinování konkurenceschopnosti a sociální soudržnosti, včetně spravedlivého rozdělení příjmů;

- zajištění nezbytné finanční základny pro vysokou kvalitu a univerzálnost veřejných služeb, vzdělávání a aktivní politiky trhu práce.

Na měnícím se trhu práce s dynamickým pohybem pracovních míst a se snižujícím se počtem obyvatel v aktivním věku by měly být systémy daní a sociální ochrany vytvořeny tak, aby usnadňovaly aktivaci, účast a reintegraci lidí do zaměstnání. Z tohoto hlediska má stěžejní význam aktivní politika trhu práce i další opatření na trhu práce. Podpora zaměstnanosti, usnadnění mobility a pomoc zaměstnancům přijímat změny a být schopni se s nimi vypořádat - to vše je v prostředí, v němž lidé budou pravděpodobně stále častěji měnit práci, stále nezbytnější.

Členské státy musí také činit kroky pro zajištění finanční udržitelnosti svých systémů sociální ochrany.

Podpurné veřejné prostředí

Vysoce kvalitní veřejné služby hrají důležitou roli při rozvoji efektivních trhů práce a konkurenčních ekonomik. Nákladově efektivní systémy sociální ochrany, účinné veřejné služby zaměstnanosti, kvalita vzdělávání ve veřejně financovaných školách a na univerzitách, dostupnost cenově přijatelných a kvalitních pečovatelských služeb i efektivita veřejných sítí - to vše jsou příklady toho, jak by mohly veřejné služby podpořit konkurenceschopnost ekonomiky a pomoci zvýšit zaměstnanost. Veřejný i soukromý sektor mají svoji roli při poskytování veřejných služeb, s rozhodnutími přijímanými co nejbližší místu poskytování služeb a s podporou nákladově efektivních soukromých nebo veřejných investic.

Evropští sociální partneři také důrazně podporují úsilí Komise o zlepšení legislativy a doufají, že bude dosaženo opravdového pokroku ve snižování nákladů legislativy a dosahování lepšího právního prostředí pro růst a pracovní místa v EU. Současně je nutno mít stále na mysli přínosné účinky regulace.

Sociální soudržnost

Sociální soudržnost, vysoká úroveň zaměstnanosti a konkurenceschopnost se navzájem posilují. Evropští sociální partneři považují integraci trhu práce spolu s vysoce kvalitními a dobře nastavenými systémy sociálního zabezpečení za zásadní v boji proti sociálnímu vyloučení a chudobě.

Integrace znevýhodněných skupin do trhu práce je vysoce důležitá pro ekonomický rozvoj a sociální soudržnost EU jako celku i jejích členských států. Zajištění rovných příležitostí pro všechny je důležité jak z hlediska sociální soudržnosti, tak i pro mobilizaci plného potenciálu trhu práce.

C. Regulace práce a kolektivní pracovní vztahy

Mobilita

Geografická a profesní mobilita pracovníků je nezbytným nástrojem pro dobré fungování trhu práce a pozitivně přispívá ke snižování nesouladu mezi poptávkou a nabídkou práce, ke snížení nedostatku pracovních sil v konkrétních odvětvích a profesích. Geografická mobilita může přispívat k vzestupnému sladování pracovních a životních podmínek. Kromě toho, jak geografická, tak i profesní mobilita mají rovněž významný dopad na růst a úroveň zaměstnanosti. V posledních letech zaznamenaly členské státy s nejvyšším celkovým stupněm mobility také silný ekonomický růst a nízké nebo významně snížené míry nezaměstnanosti. To nasvědčuje existenci vztahu mezi stupněm mobility a výkonností ekonomiky a trhu práce.

Relativně nízký stupeň mobility zaměstnanců v celé Evropě lze vysvětlit mnoha faktory vyskytujícími se napříč různými oblastmi evropské a národní politiky, jako je politika

zaměstnanosti, sociální politika, politika vnitřního trhu, výchovy a vzdělávání a fiskální politika.

Mezi nejobvyklejší bariéry přeshraniční mobility patří nedostatek jazykových znalostí, problémy s uznáváním kvalifikací a profesních zkušeností, i finanční problémy. Kromě toho mohou být zaměstnanci také odrazováni od mobility v rámci vlastní země nedostatkem vhodné a /nebo dostupné dopravy, bydlení či další klíčové infrastruktury. Navíc zde existují kulturní, sociologické a psychologické bariéry, jejichž odstranění vyžaduje dlouhodobé úsilí na všech úrovních.

To je také důvodem, proč je nutno podporovat geografickou i profesní mobilitu, a to pomocí obecných opatření na trhu práce, respektováním zásady rovného zacházení a dalších finančních a regulatorních nástrojů.

Nehlášená práce

Evropští sociální partneři jsou znepokojeni vysokou mírou nehlášené práce v mnoha členských státech. Nehlášená práce je složitým fenoménem vyplývajícím z interakce mnoha různých příčin a je znepokojující pro všechny: zaměstnavatele, pracovníky i členské státy. Vytváří nekalou konkurenci pro podniky v odvětvích náročných na práci. Staví zaměstnance do nejistých pracovních podmínek a podkopává financování systémů sociální ochrany a daňové systémy.

Proti nehlášené práci lze účinně bojovat pouze tehdy, pokud o to budou usilovat činitelé na všech úrovních. Boj proti nehlášené práci je sdílenou odpovědností veřejných orgánů a sociálních partnerů.

Sociální dialog

Sociální dialog je jedním z hlavních pilířů sociálního modelu v mnoha členských státech a na úrovni EU. Poskytuje platformu pro organizování kolektivního hlasu pro zaměstnance a zaměstnavatele, zejména při stanovování referencí pro spravedlivé pracovní podmínky. Tím přispívá k sociálnímu smíru, sociální soudržnosti, k udržení mzdových nerovností pod kontrolou a k přístupu k celoživotnímu vzdělávání. Silní sociální partneři na všech úrovních hrají klíčovou roli v hladkém fungování trhu práce.

Jako odpověď na výzvy globalizace, klimatických a technologických změn a stárnoucí společnosti musí efektivní sociální dialog zvýšit také adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů a zkombinovat vysokou úroveň konkurenceschopnosti pro zaměstnavatele s vytvářením dobrého pracovního prostředí pro zaměstnance.

Na evropské úrovni přijali sociální partneři svůj druhý víceletý pracovní program s cílem vypořádat se s velkými ekonomickými a sociálními výzvami současné Evropy.

Pracovní právo a smluvní ujednání

Pracovní právo je spolu se systémy kolektivního vyjednávání v jejich různých formách a tradicích životně důležité pro zajištění ochrany a individuální jistoty zaměstnanců a kolektivních práv a slouží také pro poskytnutí právní jistoty a transparentnosti pro zaměstnavatele.

Stupňující se tlak na pracovníky a zaměstnavatele plynoucí z globalizace a dalších ekonomických a sociálních změn vyžaduje, aby pracovní právo na tyto nové výzvy reagovalo. Prioritou je přezkoumávat a revidovat, a pokud se to ukáže jako nutné, i upravit úlohu, kterou hrají opatření na ochranu pracovních míst při podpoře produktivních a prospěšných přechodů do nových či existujících pracovních míst.

Při existenci různých národních institucionálních a sociálněekonomických kontextů se nutnost reforem pracovního práva liší v povaze a rozsahu.

Řešení potřeb zaměstnavatelů a zaměstnanců by jim mělo umožnit lépe se přizpůsobovat měnícím se ekonomickým podmínkám a lépe sladovat jejich pracovní a soukromý život. V

tomto kontextu je třeba řešit dostupnost různých smluvních ujednání a vznik nových forem kontraktů.

Za účelem přispět k dosažení lepší rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou pro zaměstnance uzavřeli evropští sociální partneři několik rámcových dohod na evropské úrovni pojednávajících o různých formách flexibilní práce: o práci na částečný úvazek z roku 1997, o práci na dobu určitou z roku 1999, o rodičovské dovolené z roku 1996 a o práci na dálku z roku 2002. První tři jmenované dohody byly následně implementovány evropskými směrnicemi. Dohody ilustrují ochotu sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro ochranu zaměstnanců proti diskriminaci a napomáhat rozvoji příležitostí pro flexibilní formy práce na základě přijatelném pro zaměstnavatele i pro zaměstnance, a to vše v kontextu hlavního proudu zaměstnanosti.

D. Flexikurita

Evropští sociální partneři uznávají, že na současném trhu práce je nezbytné zlepšit opatření, která řeší jak dimenzi flexibility, **tak i** dimenzi jistoty, a to jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Pokud budeme postupovat správně, pak přístup flexikurity může vytvořit oboustranně výhodnou situaci a být stejně výhodný pro zaměstnavatele i pro zaměstnance.

Evropští sociální partneři se shodují v tom, že neexistuje žádný jediný model, který by byl použitelný ve všech 27 členských státech EU. Každý přístup kombinující flexibilitu a jistotu pro zaměstnance i pro zaměstnavatele musí řešit všechny níže uvedené prvky celkovým a vyváženým způsobem. O správné vyváženosti mezi nimi musí být rozhodnuto na vhodné úrovni:

- **Pracovní právo a smluvní ujednání** usnadňující přístup na trh práce, přechod na prospěšná pracovní místa, vyváženost mezi potřebou ochrany zaměstnanců a flexibility pro zaměstnavatele.
- **Efektivní a vysoce kvalitní aktivní politika trhu práce** investující do lidí a pomáhající jim produktivním způsobem řešit **změny**.
- **Politika celoživotního vzdělávání** zajišťující zaměstnatelnost zaměstnanců zlepšením jejich kompetencí a kvalifikací.
- **Efektivní a udržitelné systémy sociální ochrany poskytující zaručenou podporu příjmu** a posilující integraci do trhu práce.
- **Sociální dialog** přispívající k vyjednané vyváženosti mezi flexibilitou a jistotou a zlepšující hladké fungování trhu práce i adaptabilitu podniků a zaměstnanců.

Důležitým předpokladem pro to, aby flexikurita fungovala, je zdravá makroekonomická politika a příznivé podnikatelské prostředí realizující a podporující plný růstový potenciál a zajišťující nezbytnou finanční základnu pro veřejné služby a politiku trhu práce.

Navíc je nezbytné, aby flexikurita byla doprovázena poskytováním dobrých pracovních podmínek a kvalitou pracovních míst, jak je zdůrazněno níže.

Kvalita práce má několik dimenzí: jistotu kariérního postupu a zaměstnání, udržení a podpora zdraví a blahobytu pracovníků, rozvoj kvalifikací a kompetencí a sladění pracovního a mimopracovního života. Kromě toho je rovněž důležité odměňování, rovnost a rozmanitost při práci.

Kvalita práce je důležitým prvkem při vytváření většiny potenciálu společnosti a může napomoci ekonomickému růstu a produktivitě.

IV. DOPORUČENÍ SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ

AKTIVNÍ POLITIKA TRHU PRÁCE A EKONOMICKÉ POLITIKY

Aktivní politika trhu práce

Sociální partneři vyzývají členské státy, aby:

- vytvářely nutné zdroje pro rozvoj vysoce kvalitní aktivní politiky trhu práce zaměřené na včasnou aktivaci nezaměstnaných tak, aby se zlepšila jejich kvalifikace a minimalizovala doba nezaměstnanosti;
- zaváděly doplňková "na míru ušitá" opatření pro předcházení nebo omezení dlouhodobé nezaměstnanosti;
- vyvíjely úsilí pro řešení potřeb znevýhodněných skupin za účelem podpory jejich integrace do trhu práce;
- zlepšily kvalitu aktivačních opatření za účelem maximalizace jejich účinnosti a efektivnosti.

Sociální partneři vyzývají Komisi a Radu, aby:

- vznášely doporučení pro změny národních politik, s využitím nástrojů Strategie pro růst a pracovní místa, a monitorovaly jejich prosazování;
- zajistily zlepšené rovnocenné kontroly a následné kroky založené na spolehlivých a aktuálních statistikách a organizovaly výměny zkušeností s aktivními politikami trhu práce členských států, se záměrem učit se z praxe specifické pro jednotlivé země;
- se soustředily na kvantitativní cíle, zejména v oblasti aktivace, vzdělávání, celoživotního vzdělávání a rovnosti žen a mužů.

Vzdělávání, výcvik

Sociální partneři vyzývají členské státy, aby:

- vytvářely výchovné a vzdělávací systémy, které by byly lépe adaptované na potřeby jednotlivců a trhu práce;
- podporovaly rovnocennost při hodnocení a slučitelnost mezi odbornou přípravou a výcvikem a dalšími formami vzdělávání, včetně vysokoškolského;
- podporovaly aktivní účast dospělých na dalším vzdělávání, výchově a výcviku, nezávisle na jejich předchozím dosaženém vzdělání;
- podporovaly opatření pro uznávání a potvrzování kvalifikací a formálních i neformálních kompetencí ve vzdělání;
- zlepšily dostupnost a kvalitu adekvátních vzdělávacích nabídek poskytovaných zaměstnancům i zaměstnavatelům, a braly přitom především v úvahu potřeby malých a středních podniků (MSP).

Aktivity sociálních partnerů:

Jak již bylo nastíněno v akčním rámci k této problematice, sociální partneři by měli podporovat koncept celoživotního vzdělávání a zajistit, aby stálý rozvoj kompetencí a získávání kvalifikací byly společným zájmem jak podniků, tak i zaměstnanců.

Evropští sociální partneři vyhlásili ve svém pracovním programu na léta 2006-2008, že se chystají vyjednat autonomní rámcovou dohodu buď o integraci znevýhodněných skupin do trhu práce, nebo o celoživotním vzdělávání.

Makroekonomické politiky, včetně politik řízení poptávky:

Sociální partneři vyzývají členské státy a instituce EU, aby:

- podporovaly zdravé proticyklické makroekonomické politiky za účelem realizace plného potenciálu aktivní politiky trhu práce;
- investovaly spolu s Evropskou centrální bankou ještě více do kvality makroekonomického dialogu EU (Kolínský proces).

Evropští sociální partneři potvrzují svůj závazek pokračovat v makroekonomickém dialogu a uznávají důležitost prodiskutování adekvátního politického "mixu" měnové, finanční, devizové, mzdové a strukturální politiky.

Příznivé podnikatelské prostředí:

Členské státy a instituce EU musí spojit své síly k tomu, aby:

- vytvořily ambiciózní agendy výzkumu a inovací a zavedly rámcové podmínky pro dosažení cíle 3% HDP na výdaje do vědy a výzkumu;
- posílily inovační schopnosti MSP usnadněním přístupu k technologiím a financím, poskytováním inovačních podpůrných služeb a podporou rozvoje sítí a klastrů;
- realizovaly agendu lepších právních předpisů se zvýšenou pozorností věnovanou jejich zjednodušení, hodnocení dopadů a snižování administrativních nákladů, a braly přitom v úvahu příznivé dopady regulace;
- realizovaly a prosazovaly principy a legislativu vnitřního trhu zajišťující "rovné hřiště", včetně v sociální oblasti a v přístupu k veřejným službám;
- podporovaly plné a efektivní využití nástrojů Společenství, ať sloužících k rozvoji regionálních infrastruktur, nebo k podpoře přechodu v odvětvích a oblastech postižených strukturálními změnami, zejména těch, které jsou poskytovány Evropským sociálním fondem a Evropským fondem regionálního rozvoje (ERDF);
- realizovaly efektivní a udržitelný energetický trh prosazující energetickou účinnost a garantující dlouhodobou dodávku energie za kompetitivní ceny.

SOCIÁLNÍ OCHRANA, SOUDRŽNOST A ZAČLEŇOVÁNÍ

Daňové systémy a systémy dávek

Evropští sociální partneři vyzývají členské státy, aby:

- udržovaly a posilovaly úlohu a příspěvek systémů sociální ochrany pro sociální soudržnost, solidaritu a potírání chudoby poskytováním širokého pokrytí proti sociálním rizikům v práci a v životě, včetně ochrany proti a během nezaměstnanosti na měnícím se trhu práce;
- přezkoumaly a tam, kde je to nutné, i řešily souhru mezi daňovými systémy a systémy dávek, přičemž braly v úvahu i spojení se mzdovou politikou, s cílem povzbudit lidi k tomu, aby vstoupili na trh práce, setrvali na něm, a dále na něm postupovali;
- přezkoumaly a tam, kde to nezbytné, i řešily souhru mezi systémy sociální ochrany, aktivními politikami trhu práce, celoživotním vzděláváním, a politikami vyváženosti mezi pracovním a osobním životem;
- realizovaly nezbytné reformy pro zajištění finanční udržitelnosti systémů sociální ochrany.

Evropští sociální partneři vyzývají EU k tomu, aby:

zvýšila efektivnost otevřené metody koordinace (OMK) v sociální ochraně a sociálnímu začleňování a její koordinaci s Lisabonskou strategií, a to stimulací hloubkové kritické analýzy národních politik i podporou výměny dobré praxe za účelem dosažení lisabonských cílů sociální soudržnosti, rovnosti mužů a žen a rovného přístupu pro všechny prostřednictvím adekvátních, dostupných, finančně udržitelných, adaptabilních a efektivních systémů sociální ochrany a politik sociálního začleňování.

Podpůrné veřejné prostředí:

Při uznání významu veřejných služeb při podpoře konkurenceschopnosti a zaměstnanosti sociální partneři vyzývají členské státy a instituce EU, aby spojily své síly pro optimalizaci:

- účinnosti veřejných služeb;
- univerzálního a rovného přístupu;
- kontinuity, dostupnosti a solidarity ;
- vysoké úrovně kvality, bezpečnosti a jistoty;
- přizpůsobivosti ke změnám;
- operací prováděných blízko k občanům, respektu k právům spotřebitelů a uživatelů, transparentnosti a demokratické kontroly;
- dostupnosti a udržitelnosti sociálních a fyzických infrastruktur.

Sociální soudržnost a začleňování

Sociální partneři vyzývají členské státy, aby:

- poskytly podporu a pobídky pro lidi nacházející se nejdále od trhu práce k tomu, aby přešli od sociálních dávek do práce;
- poskytly podporu a pobídky pro zaměstnavatele, aby najímali lidi nacházející se nejdále od trhu práce;
- vyvíjely nebo zlepšovaly kvalifikace a řešily nedostatky ve vzdělávání prostřednictvím "na míru stříženého" vzdělávání a výcviku;
- zajistily rovný přístup ke zdraví, vzdělání, bydlení a službám sociálního zabezpečení stejně jako k základním službám, které hrají důležitou roli při zmírňování a řešení dopadů sociálního vyloučení;
- posílily evropskou a národní antidiskriminační legislativu;
- zefektivnily využití existujících finančních nástrojů, zejména Evropského sociálního fondu, k podpoře a financování politik zaměřených na integraci znevýhodněných lidí do zaměstnání.

Sociální partneři vyzývají Radu a Komisi, aby:

- povzbudily členské státy k implementaci Strategie pro růst a pracovní místa, pro integraci stále většího počtu lidí do trhu práce, vytvářením více a lepších pracovních míst.

Evropští sociální partneři:

konstatují ve svém pracovním programu 2006-2008, že by chtěli vyjednat autonomní rámcovou dohodu buď o integraci znevýhodněných skupin do trhu práce, nebo o celoživotním vzdělávání.

REGULACE PRÁCE A KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ VZTAHY

Mobilita

Evropští sociální partneři vyzývají členské státy a instituce EU, aby:

- aplikovaly ustanovení EU týkající se volného pohybu pracovníků;
- posilovaly kvalitu přeshraniční spolupráce mezi veřejnými orgány;
- vyhnuly se dvojímu zdanění doplňkových důchodů;
- zlepšily transparentnost a uznávání kvalifikací na úrovni EU;
- usnadňovaly přeshraniční mobilitu příslušníků třetích zemí již legálně sídlících a pracujících v členském státě;
- pracovaly na zavedení rovného přístupu ke zdravotnickým službám;

- řešily klauzule o nekonkurování si a praxe za účelem podpořit dobrovolnou mobilitu zaměstnanců;
- zesílily kvalitu dopravních služeb a infrastruktur.

Některé z těchto bariér lze řešit na evropské úrovni, zatímco jiné vyžadují, aby byly vyřešeny na úrovni národní, regionální, místní nebo přeshraniční. Evropští sociální partneři uspořádali seminář pro identifikaci oblastí, kde by společné akce sociálních partnerů na úrovni EU mohly pomoci řešit překážky pro mobilitu, a zařadili toto téma do svého pracovního programu na léta 2006-2008.

Nehlášená práce

Evropští sociální partneři vyzývají členské státy k boji proti nehlášené práci

- zajištěním respektování práv a zákonů (správa, sociální inspekce, soudy);
- zlepšením spolupráce mezi sociální správou po celé EU;
- společným rozhodováním se sociálními partnery o společných iniciativách v závislosti na národní situaci, včetně kampaní proti nehlášené práci; začít je třeba v těch odvětvích, kde je zneužívání nejmarkantnější.

Evropští sociální partneři budou pokračovat v diskusích o této záležitosti v kontextu svého pracovního programu 2006-2008.

Sociální dialog

Evropští sociální partneři doporučují členským státům, aby podporovaly vyváženost na trhu práce a výrazně podporovaly ovzduší důvěry a sociálního dialogu mezi organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců prostřednictvím:

- respektování autonomie sociálních partnerů, včetně jejich práva na vyjednávání a organizování;
- těsného zapojení sociálních partnerů do spravování trhu práce, včetně návrhů a realizace národních programů reforem, s cílem splnění lisabonských cílů;
- pomoci a podpory sociálních partnerů i jejich zapojením do rozhodování o tom, jak vynakládat fondy pro budování kapacit, které jsou k dispozici zejména v rámci Evropského sociálního fondu.

Instituce EU by měly:

- prosazovat sociální dialog založený na skutečném respektování autonomie (evropských) sociálních partnerů, což znamená uznat, že sociální partneři jsou zodpovědní za organizaci sociálního dialogu, jak meziprofesionálního, tak i odvětvového, v rámci existujících ustanovení Smlouvy;
- při konzultaci se sociálními partnery jim ponechat prostor nezbytný pro zajištění toho, aby mohli přispívat k prosazování Strategie pro růst a pracovní místa.

Pracovní právo a smluvní ujednání:

Evropští sociální partneři vyzývají členské státy, aby přezkoumaly a pokud je to nezbytné i upravily pracovní právo, systémy ochrany pracovních míst a spolu se sociálními partnery i praxi kolektivního vyjednávání s cílem:

- zajistit optimální rovnováhu mezi flexibilitou a jistotou pro všechny pracovní poměry. Zajistit adekvátní jistotu pro pracovníky se všemi formami smluv, za účelem vypořádat se se segmentovanými pracovními trhy;
- vyvinout komplementární opatření pro jistotu zaměstnání podporující přechod na produktivní a hodnotná pracovní místa;
- posílit právní jistotu a transparentnost pro zaměstnavatele i zaměstnance, pokud jde o rozsah, pokrytí a vymáhání pracovního práva;

- implementovat a respektovat na národní úrovni zásady a pravidla sociálních směrnic EU, včetně těch, které se odvozují z rámcových dohod mezi evropskými sociálními partnery, stejně jako základní zásady rovného zacházení a nediskriminace;
- podporovat stabilní pracovní poměry a udržitelnou praxi na trhu práce;
- vytvořit rámec pro rozvoj takové praxe na pracovišti, která bude zlepšovat vyváženost práce a osobního života, a tak prosazovat plné využití produktivního potenciálu evropských pracovních sil.

FLEXIKURITA

Za účelem vytvoření více a lepších prací evropští sociální partneři vyzývají členské státy, aby:

- vytvořily správnou směs politických opatření řešících dimenzi flexibility a dimenzi jistoty (pracovní právo a smluvní uspořádání, efektivní a vysoce kvalitní aktivní politiky trhu práce, politiky celoživotního vzdělávání, účinné a udržitelné systémy sociální ochrany, sociální dialog) pro zaměstnance a zaměstnavatele, a to celistvým a vyváženým způsobem. Politika flexikurity musí být doprovázena zdravými makroekonomickými politikami, příznivým podnikatelským prostředím, adekvátními finančními zdroji a poskytováním dobrých pracovních podmínek;
- zapojily sociální partnery do formulování politických opatření a rozvíjely jejich schopnosti tam, kde je to potřebné;
- integrovaly různá politická opatření do svých národních programů reforem;
- posílily úsilí o skutečnou a efektivní implementaci různých opatření flexicurity na vhodné úrovni.

Evropští sociální partneři vyzývají Komisi a Radu, aby:

- zapojila sociální partnery do právě probíhající debaty o definování principů flexikurity na evropské úrovni a vzala v úvahu také tento dokument.

Sociální partneři musí:

- aktivně přispívat k formulování a implementaci politických opatření řešící dimenze flexibility a jistoty.