



Rámcová dohoda o trzích práce přístupných všem¹

25. března 2010

1. Úvod a kontext

Dosažení trhu práce přístupného všem je pro evropské sociální partnery výzvou o mnoha aspektech a klíčovou záležitostí. Zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců na všech úrovních mají, stejně jako sociální dialog, důležitou úlohu při úsilí vypořádat se s touto výzvou.

Evropští sociální partneři se v kontextu pracovního programu evropského sociálního dialogu na léta 2006 - 2008 a 2009 - 2010 na základě Společné analýzy trhu práce dohodli, že vyjednájí autonomní rámcovou dohodu o "trzích práce přístupných všem".

Náročné hospodářské a sociální klima, v němž se tato dohoda v letech 2008 a 2009 vyjednávala, dále zesiluje impuls k tomu, aby sociální partneři pracovali společně s cílem prosazovat trhy práce přístupné všem, maximalizovat plný potenciál evropských pracovních sil a zvýšit míry zaměstnanosti a zlepšit kvalitu pracovních míst, a to i odborné přípravy a rozvoje dovedností. Začleňování je také důležitou součástí reakce Evropy na dlouhodobé výzvy, zejména demografické změny, snižující se počet obyvatel v produktivním věku a udržitelnost systémů sociálního zabezpečení. Trhy práce přístupné všem jsou způsobem jak využít nových pracovních příležitostí, například těch, které plynou z "ekologizace" ekonomiky.

Evropští sociální partneři považují trh práce přístupný všem za zásadní pro podporu hospodářského rozvoje a sociální soudržnosti.

Spoluodpovědnost a role dalších aktérů

Rámcová dohoda je založena na zásadě, že zajištění trhů práce přístupných všem s sebou nese spoluodpovědnost zaměstnavatelů, jednotlivců, zaměstnanců a zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů.

Sociální partneři jsou si vědomi toho, že dosažení trhu práce přístupného všem nezávisí výlučně na jejich činnosti. Veřejné orgány a další aktéři mají odpovědnost za zajištění existence rámce, který trhy práce přístupné všem podněcuje a podporuje. I v této souvislosti jsou nezbytná opatření například v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, zdraví, bydlení, dopravy, regionálního a místního rozvoje. Příloha č. 1 obsahuje neúplný seznam doporučení veřejným orgánům a dalším aktérům. Mezi různými aktéry je potřeba vytvořit synergii a partnerství, aby se účinnost těchto opatření zvýšila.

Evropští sociální partneři dále zdůrazňují, že vedle této rámcové dohody existuje několik evropských legislativních i nelegislativních nástrojů, jejichž uvedení do praxe a využívání je zvláště důležité pro dosažení cílů a zásad stanovených v této rámcové dohodě. Neúplný seznam těchto nástrojů lze nalézt v příloze č. 2.

2. Cíl dohody

Hlavním cílem rámcové dohody je:

¹ Označovaná také jako inkluzivní trhy práce.

- posoudit otázky přístupu, návratu, udržení a rozvoje jednotlivců na trhu práce za účelem dosažení jejich plné integrace do tohoto trhu;
- zvýšit mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a jejich zástupci povědomí o přínosech trhů práce přístupných všem, porozumění těmto trhům a jejich znalost;
- poskytnout zaměstnancům, zaměstnavatelům a jejich zástupcům na všech úrovních akční rámec sloužící ke zjišťování překážek trhů práce přístupných všem a hledání řešení pro jejich překonání.

3. Popis a rozsah

Trhy práce přístupné všem umožňují všem lidem produktivního věku účastnit se placené práce, povzbuzují je k tomu a poskytují jim rámec pro rozvoj.

Tato rámcová dohoda se týká osob, které se setkávají s potížemi při vstupu či návratu na trh práce, či při integraci do něj, a osob které, ač zaměstnány, jsou ohroženy ztrátou pracovního místa v důsledku níže uvedených faktorů.

Sociální partneři uznávají, že tito lidé čelí různým výzvám, které vyžadují přizpůsobená opatření. Tato rámcová dohoda se nesoustřeďuje na specifické skupiny. Namísto toho poskytuje obecný rámec zaměřený na kroky, které lze udělat pro to, aby se zlepšilo začleňování do trhu práce.

Povzbudit k účasti na trhu práce, nebo naopak odradit od ní, může několik faktorů, či jejich kombinace. Tyto faktory mohou vyplývat z kontextu, mohou se vztahovat k práci či mohou být individuální, a mohou se postupem doby vyvíjet. Mezi různými faktory není žádná hierarchie.

- Faktory vyplývající z kontextu jsou spojeny s ekonomickým prostředím a prostředím na trhu práce. Mohou být strukturální či geografické povahy, jako jsou pracovní příležitosti, existence a kvalita pečovatelských zařízení a služeb zaměstnanosti, dopravní sítě či bydlení, jakož i vzájemné působení fiskální a sociální politiky.
- Faktory vztahující se k práci zahrnují mezi jinými organizaci práce a pracovní prostředí, náborové postupy, technologický vývoj a politiky v oblasti odborné přípravy.
- Individuální faktory jsou spojeny s takovými aspekty, jako je úroveň dovedností, kvalifikace a vzdělání, motivace, znalost cizích jazyků, zdravotní stav a častá nebo dlouhá období nezaměstnanosti.

4. Překážky

Přístup, návrat a udržení jednotlivců na trhu práce a jejich rozvoj jsou základními kroky pro dosažení plné integrace do trhu práce. Aktivní začlenění závisí na tom, jak je organizován trh práce a celá společnost, jakož i na schopnostech, nadání a motivaci jednotlivců a organizací. Evropští sociální partneři identifikovali překážky trhu práce přístupného všem. Ty se nezbytně nevyskytují současně. Seznam není vyčerpávající, ale problémy uvedené níže představují výzvy pro dosažení trhu práce přístupného všem.

4.1 Překážky týkající se **dostupnosti informací**: relevantní jsou všechny informace ohledně uchazečů o pracovní místa a o dostupných pracovních místech, včetně těch, která byla ohlášena pracovním agenturám, ať úřadům práce či soukromým subjektům, jakož i informace týkající se pracovní náplně a podmínek zaměstnání, vyhlídek na rozvoj kariéry, systémů odborné přípravy a toho, jak zpřístupnit informace a poradenství. V úvahu je třeba brát informace pro zaměstnavatele o existenci podpůrných opatření, která jim mají pomoci v obsazování volných pracovních míst, a o iniciativách vztahujících se k image daného odvětví či podniku.

4.2 Překážky týkající se **náboru zaměstnanců**: identifikovány jsou také neefektivní náborové metody při získávání širokého spektra žadatelů o volná pracovní místa bez diskriminace, účinky častých či dlouhodobých absencí z trhu práce na zaměstnatelnost, existence zvláštního poradenství a speciálních informací o tom, jak žádat o pracovní místo a jak práci vykonávat.

4.3 Překážky týkající se **odborné přípravy, dovedností a schopností**: důležitými otázkami jsou rovněž investice do příležitostí ke vzdělávání či přístup k nim, existence a/nebo uznání dovedností jednotlivce (formálních, neformálních, technických, sociálních, jazykových) a profesních zkušeností, soulad mezi odbornou přípravou nabízenou vzdělávacími systémy, metodami přípravy na povolání a potřebami trhu práce.

4.4 Překážky týkající se **odpovědností a postojů zaměstnavatelů, zaměstnanců, jejich zástupců a uchazečů o zaměstnání**: další skupinou překážek je motivace, sebevědomí, předvídání změn a přizpůsobování se jim, kvalita informování, projednání, vnitřní komunikace a sociálního dialogu, podpůrná a doprovodná opatření pro osoby identifikované v článku 3, jakož i tlaky ze strany vedení, kolegů, zákazníků a rodiny.

4.5 Překážky týkající se **pracovního života**: klíčovými otázkami jsou aspekty jako pracovní podmínky a organizace práce, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a vyhlídky na rozvoj kariéry.

4.6 Existuje i několik faktorů přesahujících výhradní kompetence sociálních partnerů, které mají vliv na efektivitu trhů práce při začleňování všech osob v produktivním věku. Tyto faktory, opatření a politiky mohou přispět k začlenění do trhu práce a jsou rozpracovány v doporučeních v příloze č. 1.

5. Činnost sociálních partnerů

Evropští sociální partneři považují začlenění do trhu práce za zásadní podmínku soudržnosti, včetně boje proti chudobě, a hospodářského úspěchu.

Aby se vyřešily identifikované překážky, dosažení trhů práce přístupných všem znamená různá opatření, akce a/nebo vyjednávání na všech úrovních, které mohou být realizovány zaměstnavateli, zaměstnanci, jejich zástupci, uchazeči o zaměstnání a třetími stranami. Tyto akce by měly podporovat tvorbu pracovních míst a zaměstnatelnost pracovníků a uchazečů o zaměstnání za účelem začlenění všech jednotlivců do trhu práce.

Evropští sociální partneři uznávají, že mají odpovědnost za prohloubení svých úvah a za vlastní zapojení do hledání řešení a mobilizaci svých členů.

Smyslem výměny informací mezi nimi, společných stanovisek a doporučení v této oblasti je posilovat přístup k zaměstnání, udržení se v zaměstnání, návrat do zaměstnání a rozvoj lidí v nejistých situacích vztahujících se k zaměstnání.

Taková specifická opatření zahrnují například:

- organizovat, kde to připadá v úvahu, kampaně na zvyšování povědomí a vypracovávat akční plány na zlepšení a/nebo obnovení image odvětví či povolání ve všech aspektech;
- organizovat, kde je to vhodné, kampaně na zvyšování povědomí a vypracovávat nástroje na podporu rozmanitosti pracovních sil;
- šířit informace o dostupnosti pracovních míst a systémů odborné přípravy;
- spolupracovat s "terciárním sektorem" za účelem podpory těch, kteří se setkávají se specifickými potížemi na trhu práce;
- spolupracovat se systémy všeobecného vzdělávání a odborné přípravy s cílem lepšího sladění potřeb jednotlivce a trhu práce, včetně vypořádáním se s problémem základních dovedností (gramotnost a znalost počtů), podporou odborného vzdělávání a školení a opatřeními pro usnadnění přechodu mezi vzděláváním a trhem práce.
- zavádět specifické a efektivní metody nábory zaměstnanců a jejich zapracování, jakož i zajistit náležitě pracovní podmínky pro přijetí nových zaměstnanců v podniku a jejich podporu;
- zavádět individuální plány rozvoje kompetencí (podle Akčního rámce pro celoživotní rozvoj kompetencí a kvalifikací) společně vypracované zaměstnavatelem a zaměstnancem a brát přitom v úvahu konkrétní situaci každého zaměstnavatele, zejména malých a středně velkých podniků, a zaměstnance. Tyto plány stanoví požadované kompetence zaměstnance v dané pracovní situaci; a se spoluodpovědností podle individuální situace kroky pro rozvoj kompetencí zaměstnance;
- jak u zaměstnance, tak u podniku zlepšit transparentnost a oběma přenositelnost², aby se usnadnila geografická a profesní mobilita a zvýšila účinnost trhů práce:

² Transferabilita

- podporováním rozvoje prostředků pro uznávání a ověřování kompetencí,
- zlepšováním přenositelnosti kvalifikací s cílem zajistit přechody do zaměstnání;
- prosazovat více a lepších učňovských a praktikantských smluv.

6. Realizace a následný postup

Tato rámcová dohoda je autonomní iniciativou a výsledkem vyjednávání mezi evropskými sociálními partnery jako součást jejich pracovních programů sociálního dialogu na léta 2006 - 2008 a 2009 - 2010.

V kontextu článku 155 Smlouvy tato autonomní evropská rámcová dohoda zavazuje členy BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EOK (a kontaktní výbor EUROCADRES/CEC)³, aby ji prosazovali a prováděli v souladu s postupy a praxí charakteristickou pro sociální partnery v členských státech a v zemích Evropského hospodářského prostoru.

Signatářské strany vyzývají rovněž své členské organizace v kandidátských zemích, aby tuto dohodu realizovaly.

Implementace této dohody bude provedena během tří let od data jejího podpisu.

Členské organizace podají zprávu o implementaci této dohody Výboru pro sociální dialog. Během prvních tří let po datu podpisu této dohody bude Výbor pro sociální dialog každoročně připravovat a schvalovat tabulku shrnující postupující implementaci dohody. Úplná zpráva o přijatých opatřeních k naplnění dohody bude připravena Výborem pro sociální dialog a schválena evropskými sociálními partnery v průběhu čtvrtého roku.

Signatářské strany vyhodnotí a přezkoumají dohodu kdykoli po pěti letech následujících po datu podpisu, pokud o to jedna z nich požádá.

V případě dotazů ohledně obsahu této dohody se mohou zúčastněné členské organizace společně nebo jednotlivě obracet na signatářské strany, které společně nebo jednotlivě odpoví.

Při implementaci této dohody se členové signatářských stran vyvarují zbytečného zatížení malých a středně velkých podniků.

Provádění této dohody nezakládá platné důvody pro snížení všeobecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti této dohody.

Tato dohoda nebrání právu sociálních partnerů uzavírat, na příslušné úrovni, včetně úrovně evropské, dohody upravující a/nebo doplňující tuto dohodu způsobem, který vezme v úvahu specifické potřeby příslušných sociálních partnerů.

³ EOK - Evropská odborová konfederace

BUSINESSEUROPE - Konfederace evropského podnikání

UEAPME - Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků

CEEP - Evropské centrum podniků veřejného sektoru

EUROCADRES - Rada evropských odborných a řídicích pracovníků

Příloha 1

Doporučení veřejným orgánům a dalším aktérům

Evropští sociální partneři doporučují, aby členské státy vytvořily a realizovaly komplexní politiky na podporu trhů práce přístupných všem. Kdekoli je to možné a při vzetí v úvahu národních specifik, musí být sociální partneři na příslušné úrovni zapojeni do opatření zaměřených na řešení následujících otázek:

1. Rozsah a kvalita specifických přechodných opatření pro lidi, kteří se na trhu práce setkávají s potížemi

- lidem nejvíce vzdáleným trhu práce poskytovat podporu a pobídky, aby si našli práci;
- zaměstnavatelům poskytovat podporu a pobídky, aby najímali lidi nejvíce vzdálené trhu práce, a zmocnit sociální partnery, aby odstraňovali překážky pro zaměstnávání těchto lidí;
- rozvíjet nebo zdokonalovat dovednosti a zaměřovat se na řešení nedostatků ve vzdělávání prostřednictvím na míru vytvořeného vzdělávání a odborné přípravy;
- zajistit rovný přístup ke zdravotnickým službám a zdravotní péči, službám v oblasti vzdělávání, bydlení a sociálního zabezpečení, jakož i přístup k základním službám, které hrají důležitou roli ve zmírňování a řešení dopadů sociálního vyloučení;
- efektivně využívat existující finanční nástroje, včetně Evropského sociálního fondu, na podporu a financování politik zaměřených na integraci znevýhodněných lidí do zaměstnání.

2. Efektivnost služeb zaměstnanosti a poradenských služeb v oblasti kariéry

- zvýšit dostupnost a kvalitu poradenských služeb v oblasti kariéry, které pomáhají uchazečům o zaměstnání a podporují je, aby si našli místo, a zajistit pracovníkům nezbytné dovednosti;
- vytvořit nezbytné zdroje pro rozvoj vysoce kvalitních aktivních politik zaměstnanosti zaměřených na včasnou aktivaci nezaměstnaných, aby se zlepšily jejich dovednosti a minimalizovala se období nezaměstnanosti;
- zajistit dodatečná na míru vytvořená opatření pro předcházení či omezení dlouhodobé nezaměstnanosti;
- zlepšit kvalitu aktivačních opatření za účelem maximalizovat jejich účinnost a efektivnost.

3. Vzdělávání a odborná příprava

- zajistit, aby vzdělávací systémy a systémy odborné přípravy byly lépe přizpůsobeny potřebám jednotlivců a trhu práce;
- podporovat rovnocennost a prostupnost mezi odborným vzděláváním a přípravou a dalšími formami vzdělávání, včetně vyššího školství;
- zvýšit efektivnost a spravedlivost vzdělávacích systémů s cílem snížit počet těch, kteří předčasně ukončují školní docházku;
- posílit aktivní účast dospělých v dalším vzdělávání a odborné přípravě, nezávisle na jejich předchozím dosaženém vzdělání;
- zlepšit dostupnost a kvalitu adekvátních nabídek odborné přípravy pro jednotlivce a zaměstnavatele a brát přitom v úvahu zejména potřeby malých a středně velkých podniků a lidí s nejnižšími kvalifikacemi;
- na úrovni EU zlepšit transparentnost a uznávání vzdělání a kvalifikací z odborné přípravy;
- podpořit systémy odborné přípravy, které budou lépe ladit s požadavky na pracovní místa a vést ke kvalifikacím, aby se, kdykoli je to možné, zabránilo ztrátě kompetencí a/nebo pracovních míst.

4. Adekvátní investice do územního rozvoje

- podporovat efektivní a plné využití nástrojů Společenství - ať jde o rozvoj regionálních infrastruktur či podporu přechodů v odvětvích a oblastech postižených strukturálními změnami - které poskytuje Evropský sociální fond (ESF), Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF) a Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci (EGF).

5. Adekvátní přístup k dopravě / péči / bydlení / vzdělání

- zajistit dosažitelnost, dostupnost, udržitelnost a kvalitu sociální a materiální infrastruktury jako je doprava, péče, školy a bydlení;
- zavést na pracovišti rámec pro rozvoj praxe, která bude zlepšovat rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, a tímto způsobem prosazovat plné využití produktivního potenciálu evropských pracovních sil.

6. Relativní snadnost či obtížnost zahájení, udržení a rozšiřování podnikání

- usnadnit vznik a rozvoj podniků s cílem maximalizovat potenciál pro tvorbu pracovních míst v EU. Zlepšené prostředí by mělo podnikatelům umožnit investovat do udržitelných podniků;
- zajistit transparentní informace a minimalizovat administrativní zátěž a dát adekvátní podporu těm, kteří začínají.

7. Úloha systémů daní a dávek

- prozkoumat a tam, kde je to potřebné, zavést takové podmínky, aby systémy daní a dávek měly za cíl pomoci lidem vstoupit na trh práce, udržet se na něm a rozvíjet se.

Příloha 2

Odkazy

Jak je zmíněno v článku I "Úvod", evropští sociální partneři soudí, že vedle této rámcové dohody existuje několik evropských legislativních a nelegislativních nástrojů, jejichž implementace a aplikace je zvláště relevantní za účelem dosažení cílů a zásad stanovených v této rámcové dohodě.

Texty evropských sociálních partnerů

Akční rámec pro celoživotní rozvoj kompetencí a kvalifikací (28. 2. 2002)

Rámcová dohoda o práci na dálku (16. 7. 2002)

Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací (8. 10. 2004)

Akční rámec v oblasti rovnosti žen a mužů (1. 3. 2005)

Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti (26. 4. 2007)

Společná analýza klíčových výzev evropských trhů práce (18. 10. 2007)

Rozhodnutí / doporučení / závěry

Závěry Rady z 30. listopadu 2009 "Podpora začleňování na trhu práce – překonání krize a příprava na lisabonskou agendu pro období po roce 2010"

Doporučení Komise ze dne 3. října 2008 o aktivním začleňování osob vyloučených z trhu práce 2008/867/ES (*Úřední věstník L 307, 18. 11. 2008, str. 11 - 14*)

Rozhodnutí Rady ze dne 12. července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2005/600/ES) (*Úřední věstník L 205, 6. 8. 2005, str. 21 - 27*) (zejména *Hlavní směr č. 19: zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání včetně osob znevýhodněných a neaktivním osobám*)

Doporučení Rady z 27. července 1992 o konvergenci cílů a politik sociální ochrany (92/442/EHS) (*Úřední věstník L 245, 26. 8. 1992, str. 49 - 52*)

Doporučení Rady z 24. června 1992 o společných kritériích týkajících se dostatečných zdrojů a sociální pomoci v systémech sociální ochrany (92/441/EHS) (*Úřední věstník L 245 26. 8. 1992, str. 46 - 48*)

Směrnice

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (*Úřední věstník L 327, 5.12.2008, str. 9 - 14*)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění) (*Úřední věstník L 204, 26.7.2006, str. 23 - 36*)

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (*Úřední věstník L 303, 2.12.2000, str. 16 - 22, zvláštní vydání v českém jazyce: Zvláštní vydání Úředního věstníku 2004 Kapitola 05 Svazek 04 S. 79 - 85*)

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ (*Úřední věstník L 180, 19.7.2000, str. 22—26, zvláštní vydání v českém jazyce: Zvláštní vydání Úředního věstníku 2004 Kapitola 20 Svazek 01 S. 23 - 27*)

Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS⁴ (*Úřední věstník L 175, 10.7.1999, str. 43 - 48, zvláštní vydání v českém jazyce: Zvláštní vydání Úředního věstníku 2004 Kapitola 05 Svazek 03 S. 368 - 373*)

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (*Úřední věstník L 14, 20.1.1998, str. 9 -14, zvláštní vydání v českém jazyce: Zvláštní vydání Úředního věstníku 2004 Kapitola 05 Svazek 03 S. 267 - 272*)

Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS) (*Úřední věstník L 183, 29.6.1989, str. 1 - 8, zvláštní vydání v českém jazyce: Zvláštní vydání Úředního věstníku 2004, Kapitola 05 Svazek 01 S. 349 - 357*)

⁴ V oficiálních dokumentech Evropské unie se EOK uvádí pod zkratkou EKOS