

CS

CS

CS

Společná zpráva o zaměstnanosti 2005/2006

Více a lepších pracovních míst: Plnění priorit evropské strategie zaměstnanosti

OBSAH

1.	Klíčová témata	2
2.	Shrnutí	4
3.	Dosahování cílů.....	6
4.	provádění akčních priorit	9
4.1.	Přivedení více lidí do zaměstnání a zajištění jejich setrvání v zaměstnání, zvýšení nabídky práce a modernizace systémů sociální ochrany.....	7
4.2.	Zlepšení přizpůsobivosti pracovníků a podniků	12
4.3.	Zvýšení investic do lidského kapitálu formou lepšího vzdělávání a kvalifikace.....	12

1. KLÍČOVÁ TÉMATA

Obecné závěry

1. Obnovená lisabonská strategie stanoví rámec pro evropskou strategii růstu a zaměstnanosti, v němž se vzájemně posilují hospodářská a sociální politika a politika zaměstnanosti. Integrovaná strategie by měla **zajistit, aby EU v souladu s evropskými hodnotami souběžně dosahovala pokroku ve vytváření pracovních míst, zlepšování konkurenceschopnosti a posilování sociální soudržnosti**. Aby byl evropský sociální model udržitelný, musí Evropa zvýšit své úsilí o zvýšení hospodářského růstu, míry zaměstnanosti a produktivity a zároveň posilovat sociální začlenění a sociální ochranu.

2. Výroční zpráva Komise o dosaženém pokroku ukazuje, že je **nezbytné provádění lisabonské strategie urychlit**. Členské státy by si měly stanovit vyšší laťku pro plnění cílů Evropské strategie zaměstnanosti: plné zaměstnanosti, produktivity a kvality práce a sociální a územní soudržnosti. Pro účinné provádění sociální politiky a politiky zaměstnanosti **jsou klíčovými prvky veřejná správa a řízení a sociální partnerství**.

Čas zařadit vyšší rychlost při provádění Evropské strategie zaměstnanosti

3. **Všechny zúčastněné subjekty by měly okamžitě věnovat veškeré úsilí účinnému provádění strategie**. Náročnější cíle politik by se měly odrazit v podstatném zvýšení hospodářského růstu a v růstu míry zaměstnanosti výrazně nad stávající hodnotu 63,3 % směrem k cíli pro rok 2010 ve výši 70 %. S tím, jak se začínají projevovat výsledky reforem prováděných v členských státech a díky využití lepších se hospodářských vyhlídek Evropy, má evropské hospodářství potenciál významně pokročit k vytváření **více a lepších pracovních míst**.

4. Zásadní význam pro zmenšení nedostatků ve **zlepšování výsledků Evropy v oblasti zaměstnanosti** mají Evropská strategie zaměstnanosti a tři akční priority:

- Přivedení více lidí do zaměstnání a zajištění jejich setrvání v zaměstnání, rozšíření pracovních nabídek a modernizace systémů sociální ochrany
- Zlepšení přizpůsobivosti pracovníků a podniků
- Zvýšení investic do lidského kapitálu formou lepšího vzdělávání a kvalifikace

5. Aby se podařilo další provádění lisabonské strategie lépe zaměřit, měly by členské státy přihlédnout k těmto strategickým tématům v oblasti politik:

5.1. V souvislosti s demografickými změnami **by měly politiky zahrnovat přístup k práci, který zahrne všechny životní fáze**, a tím usnadní rychlý přechod mezi zaměstnáními v průběhu celého pracovního života a zároveň přinese zvýšení celkového počtu odpracovaných hodin v ekonomice.

V rámci tohoto přístupu založeného na životním cyklu se členské státy vyzývají, aby usilovali o přechod k aktivním a preventivním politikám. Je důležité, aby tyto aktivní politiky působily v lepším souladu s nástroji sociální politiky a tím **povzbudily lidi, aby hledali placené zaměstnání, a pomáhaly jim jej nalézt**. Významnou úlohu by měly nadále hrát pobídky i postihy. **Nadále je zapotřebí soustředit se na nabídku práce a cílové skupiny**, například:

- **Mládež:** urychleně je nutné zlepšit situaci mladých lidí na trhu práce a významně snížit nezaměstnanost mladých; to je rovněž v souladu s paktem mládeže.
- **Ženy:** navrhovaný pakt pro rovnost žen a mužů upozorňuje na to, že je nezbytné zvýšit zapojení žen na trhu práce a podporovat rovnost mezi ženami a muži.
- **Starší pracovníci:** je třeba pokračovat v provádění strategií aktivního stárnutí.
- **Zdravotně postižení lidé:** je třeba jim zlepšit příležitosti k zaměstnání.
- **Přistěhovalci a menšiny:** nezbytné je ucelené opatření zahrnující boj proti diskriminaci a zapojení do trhu práce.

5.3. Aby se podařilo výrazněji přispět k vytváření více a lepších pracovních míst s cílem vyrovnat se s globalizací a usnadnit přechod k hospodářství založenému na znalostech, **je třeba se více zaměřit na opatření pro lidi s nízkou kvalifikací a nízkými mzdami, zejména pak na ty, kteří zůstávají na okraji trhu práce**. Důležitá jsou opatření jak na straně nabídky, tak i poptávky, včetně zajištění toho, aby se vyplatilo pracovat.

5.4. **Zásadní význam má rozvoj lidského kapitálu**. Aby se podařilo dosáhnout průlomového výsledku, je třeba věnovat více pozornosti zajištění správných (finančních) pobídek ve vzdělávání a celoživotním učení a zlepšení účinnosti investic do lidského kapitálu. Toto úsilí by měly významně podporovat i prostředky EU.

5.5. Ucelené strategie na zlepšení přizpůsobivosti pracovníků a podniků, včetně mobility pracovních sil, zatím nejsou v národních programech reforem systematicky rozvíjeny. **Členské státy by se měly zabývat flexibilitou ve spojitosti s jistotou zaměstnání a předcházet segmentaci trhu práce, aby vyšly vstříc potřebám jak společností, tak i pracovníků**. V této souvislosti se Komise ve spolupráci s členskými státy a sociálními partnery zaměří na vypracování souboru obecných zásad pro kombinaci flexibility a jistoty v oblasti zaměstnání. Tyto zásady mohou posloužit jako referenční materiál při zlepšování otevřenosti a reakceschopnosti trhů práce a atraktivity a produktivity pracovních míst.

Další kroky v Evropské strategii zaměstnanosti

6. Vzhledem k tomu, že nyní nastal čas k provádění, **měly by zůstat integrované hlavní směry spolu s dohodnutými ukazateli a cíli nezměněny**. Všechny zúčastněné subjekty, včetně sociálních partnerů, by měly plně uznat svou odpovědnost plynoucí z lisabonské strategie. V této souvislosti je důležité, aby sociální partneři široce přijaly strategii za svou a aby se na ní aktivně účastnili.

7. V souladu s těmito klíčovými tématy jsou pro zlepšení výsledků na trhu práce zásadní oblasti politik obsažené v opatření 3 (*Reakce na globalizaci a stárnutí*) ve výroční zprávě o pokroku. Ovšem navrhovaná zvláštní opatření je třeba dále prodiskutovat.

8. V roce 2007 poskytne posouzení výsledků na trzích práce jednotlivých členských států pevný základ pro udržení tempa reforem a v odůvodněných případech může vést i ke zvláštním doporučením pro jednotlivé země. Tomu napomohou dvoustranné kontakty mezi Komisí a členskými státy, které zlepší i správu a řízení strategie.

2. SHRNUTÍ

Reforma se vyplatí. To je poučení ze strukturálních změn, kterými prošly členské státy od poloviny devadesátých let, a z jejich pozitivního dopadu na široké spektrum charakteristických rysů trhu práce. Reforma pomohla zvýšit růst zaměstnanosti, napomohla vývoji mezd s příznivým účinkem na zaměstnanost a pomohla snížit strukturální míru nezaměstnanosti. Nicméně pro EU jako celek chyběly rozsahu i hloubce reformy ambice a přesvědčivost. Strukturální pokrok je nadále nedostatečný k tomu, aby podněcoval větší hospodářský růst a růst zaměstnanosti a rychlejší posun směrem k cílům míry zaměstnanosti EU¹.

Nově zaměřená lisabonská strategie se na tento nedostatek soustředí, neboť si uvědomuje, že výzvy, jimž čelí hospodářství a společnost EU, budou čím dál větší. Stárnutí obyvatelstva mění složení pracovních sil a omezí nabídku pracovních sil a nakonec i zaměstnanost. Zrychlující se hospodářské změny způsobené globalizací budou nadále narušovat stávající rovnováhu. EU a členské státy jsou schopny se tomuto měnícímu se prostředí přizpůsobit. Lisabonská strategie nabízí EU pro toto úspěšné přizpůsobení rámec.

Evropská strategie zaměstnanosti (ESZ), pilíř zaměstnanosti lisabonské strategie, je založena na třech cílech: plné zaměstnanosti, produktivitě a kvalitě práce a sociální a územní soudržnosti. Jako součást hlavních směrů pro růst a zaměstnanost nabízejí hlavní směry politik zaměstnanosti politický rámec pro cílená opatření. Zdůrazňují tři priority: přivedení více lidí do zaměstnání a zajištění jejich setrvání v zaměstnání, zvýšení nabídky práce a modernizace systémů sociální ochrany; zvýšení přizpůsobivosti pracovníků a podniků; zvýšení investic do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělání a kvalifikace. Komplexní přístup vyžaduje, aby se stavělo na vzájemném působení opatření zahrnutých do těchto priorit. Nedílnou součástí hlavních směrů je rovněž zlepšení řízení politik zaměstnanosti.

Přestože dobře propracované politiky zaměstnanosti jsou základem oživení růstu zaměstnanosti a produktivity, nemohou přinést úspěch samy o sobě. Zdravé makroekonomické politiky a účinné reformy na podporu podnikání, výzkumu a inovací

¹ Cíle míry zaměstnanosti jsou uvedeny v tabulce 2. Přehled nejnovějších trendů v zaměstnanosti a strukturálních změn na trzích práce EU poskytuje zpráva Evropské komise *Employment in Europe 2005*.

a fungování trhů zboží a služeb jsou rozhodující pro zotavení ze slabého hospodářského růstu a pro zvýšení zaměstnanosti a produktivity. Integrovaná povaha lisabonské strategie je základem pro kombinaci politik, která odpovídá specifickým výzvám každého členského státu, a pro uvedení širokého reformního partnerství do pohybu.

Analýza aspektů zaměstnanosti v národních programech reforem (NPR) vede k závěru, že členské státy staví do popředí prioritu přivedení více lidí do zaměstnání a zajištění jejich setrvání v zaměstnání. Odhodlání zvýšit míru zaměstnanosti je vítané a vítána je také skutečnost, že většina členských států nyní plánuje opatření za pomoci vnitrostátních cílů míry zaměstnanosti. Účinnosti a udržitelnosti opatření pro dosažení tohoto cíle však brání nesystematické kroky, které jsou zaměřeny na omezený počet konkrétních skupin. Vhodným doplňkem by k tomu měl být celoživotní přístup včetně systematického přihlížení k rovnosti mužů a žen, s cílem usnadnit zaměstnanost a změny během profesního života.

Téma větších investic do lidského kapitálu s cílem zlepšit zaměstnanost a růst produktivity si získává značnou pozornost, přestože úsilí o zlepšení účinnosti investic se věnuje pozornosti méně. K dosažení průlomu nezbytného k naplnění potřeb lidského kapitálu v hospodářství musejí politiky překonat roztržitost opatření. Zavádění celoživotního vzdělávání, které zahrnuje vzdělávání, odbornou přípravu a vzdělávání dospělých, zejména pro osoby s nízkou kvalifikací, vyžaduje soudržnou politiku spojenou s hospodářskou a sociální situací každého členského státu. Struktura a zdroje finančních investic potřebují revizi se zvláštním zaměřením na motivaci, jíž se řídí investice do celoživotního vzdělávání.

NPR opomíjejí význam dalších opatření na zvýšení přizpůsobivosti pracovníků a podniků. Stávající rovnováha mezi flexibilitou a jistotou vede v mnoha členských státech ke stále větší segmentaci trhů práce s rizikem zvýšení nejistoty zaměstnání, narušení udržitelné integrace v zaměstnanosti a omezení akumulace lidského kapitálu. Opomíjí se tak vzájemné působení s politikami ke zvýšení produktivity a zajištění začleňujícího trhu práce. Větší pozornost by se tedy měla věnovat zavedení účinných podmínek tzv. „flexicurity“ (koncept spojující požadavky na flexibilitu pracovněprávních vztahů s potřebou jistoty pracovních míst pro pracovníky). Nezbytnými složkami jsou dostatečně pružné pracovní smlouvy v kombinaci s efektivními aktivními politikami trhu práce, které podpoří přechody na trhu práce, spolehlivý a vstřícný systém celoživotního vzdělávání a moderní systémy sociálního zabezpečení kombinující poskytování odpovídající podpory příjmu s potřebou usnadnit mobilitu na trhu práce. Více pozornosti by se mělo věnovat aktivnímu zapojení sociálních partnerů, kteří mají v této oblasti významnou odpovědnost.

NPR dokládají, že členské státy jsou odhodlány k reformám, zejména protože určily klíčové problémy a stanovily si priority. Přestože celkové směřování je správné, existuje důvod k obavám, že rozdíl mezi ambicemi a realizací nelze překlenout pomocí ohlášených kroků. Ačkoli je například zřejmé, že se vlády ke strategii na celostátní úrovni hlásí, existuje méně známek toho, že má agenda širokou podporu společnosti a že je pevně vystavěna na sociálním partnerství pro reformu. V kombinaci s nejasnostmi

ohledně kapacity vnitrostátní místní a regionální správy a rozpočtových prostředků včetně využívání evropských strukturálních fondů je to důvodem k ostražitosti. Výzvy specifické pro jednotlivé země stanovené v kapitolách týkajících se jednotlivých zemí ve sdělení Komise se zaměřují na ty oblasti, kde jednotlivé členské státy potřebují zvýšit úsilí².

3. DOSAHOVÁNÍ CÍLŮ

Členské státy by měly podporovat plnou zaměstnanost, kvalitu a produktivitu práce a sociální a územní soudržnost. Tyto cíle společně s řádnou správou věcí veřejných tvoří rámec evropské strategie zaměstnanosti. V NPR je většina pozornosti věnována zvýšení zaměstnanosti. Jen několik členských států věnuje pozornost zlepšení produktivity a kvality práce nebo sociální a územní soudržnosti, a zejména vzájemnému působení těchto cílů a zvýšení míry zaměstnanosti.

Plná zaměstnanost

Pomalý hospodářský růst zbrzdil v posledních letech výkonnost trhu práce a do velké míry vysvětluje pomalé pokroky při plnění lisabonských a stockholmských cílů zaměstnanosti. Růst zaměstnanosti byl v roce 2004 omezen na 0,6 %, tedy mírně nad úroveň předchozího roku (0,3 %). Výsledkem bylo, že míra zaměstnanosti EU stoupla na 63,3 %. Nezaměstnanost se ve srovnání s rokem 2003 nezměnila (9,0 % – předběžný údaj za rok 2005 je 8,7 %), přestože se dlouhodobá nezaměstnanost zvýšila na 4,1 %. Nárůst míry zaměstnanosti byl opět způsoben ženami (0,7 procentních bodů) a staršími lidmi (0,8 procentních bodů).

² Viz kapitoly o jednotlivých zemích výroční zprávy o pokroku.

Tabulka 1: Celková míra zaměstnanosti

Tempo pokroku od roku 1997 Míra zaměstnanosti v roce 2004 (%)	Nízké	Blížící se průměru	Vysoké
> 70		DK, SE, UK, NL	
65-70	AT ³	CY, DE, PT, FI, SI	IE
< 65	CZ, EE, LT, MT, PL, SK	BE, EL, HU, FR, LU, LV	ES, IT

Vysvětlivky: Tempo pokroku je definováno jako změna procentních bodů míry zaměstnanosti od roku 1997 do roku 2004: a) Nízké tempo pokroku: míra zaměstnanosti vzrostla pod průměr EU25 minus polovinu (nevážené) standardní odchylky b) Blížící se průměru: míra zaměstnanosti vzrostla uvnitř pásma standardní střední odchylky na průměr EU25 c) Vysoké tempo pokroku: míra zaměstnanosti vzrostla nad průměr EU25 plus polovinu (nevážené) standardní odchylky

Míra zaměstnanosti žen nadále vzrůstala a v roce 2004 dosáhla 55,7 %. Rozdíl mezi muži a ženami v zaměstnanosti se v roce 2004 opět snížil na 15,2 procentních bodů (ze 17,6 v roce 2000). Pomalejší byl však pokrok u práce na plný úvazek (21,7 procentních bodů v roce 2004 oproti 23,3 procentních bodů v roce 2001).

U starších lidí byl od roku 2000 zaznamenán výrazný růst míry zaměstnanosti, s akumulovaným nárůstem o 4,4 procentní body na 41,0 %, což je největší část nárůstu zaměstnanosti. Oproti tomu polovina členských států zaznamenala zhoršení na trhu práce, pokud jde o mladé lidi. S 18,7 % je nezaměstnanost mladých lidí přibližně dvakrát vyšší než celková míra. Tomu je potřeba se v politikách věnovat a zajistit, aby byl mladým lidem umožněn úspěšný start, pokud jde o účast na trhu práce a dobrý profesní život.

Navzdory určitému pokroku v průběhu let zaostává celková míra zaměstnanosti 7 procentních bodů nebo přibližně 20 milionů pracovních míst za cílem stanoveným pro rok 2010, a i když míra zaměstnanosti žen a starších lidí vzrostla rychleji, stále zaostává o 4 a 9 procentních bodů za cíli pro rok 2010. Rostoucí počet členských států uvádí své ambice prostřednictvím cílů míry zaměstnanosti. 18 členských států si stanovilo vnitrostátní cíle, pokud jde o míru zaměstnanosti, 15 států pro ženy a 11 států pro starší pracovníky⁴.

Kvalita a produktivita práce

Od poloviny 90. let došlo ve srovnání s USA k relativnímu poklesu růstu produktivity. Průměrný růst produktivity práce (vyjádřeno v HDP na zaměstnance) v roce 2004 činil

³ V případě AT byla během tohoto období kvůli změně v metodice šetření pracovních sil časová řada míry zaměstnanosti přerušena.

⁴ Viz tabulka 2 a 3 pro úplný seznam cílů v oblasti zaměstnanosti stanovených členskými státy.

1,9 %, což je zlepšení oproti předcházejícím třem letům, avšak nejde o výrazné zlepšení stagnující výkonnosti od poloviny 90. let. Srovnání s USA (3,3 %) a s Japonskem (2,5 %) je stále nepříznivé. Rozdíl je méně nápadný, podíváme-li se na růst produktivity z hlediska HDP na odpracovanou hodinu, kde v roce 2004 činil růst v EU 2,5 %, což je podobné růstu v Japonsku, přestože v porovnání s USA se rozdíl zvětšuje.

Pokrok s ohledem na zvyšující se kvalitu práce je stále smíšený⁵. Účast v celoživotním vzdělávání vzrostla a vzrostla také úroveň vzdělávání mládeže. Nicméně je nezbytný další pokrok v jiných aspektech kvality práce, zejména pokud jde o přechod od přechodného k trvalému zaměstnání a od málo placených zaměstnání a segmentace trhu práce. Jen málo členských států věnuje pozornost vzájemnému působení zlepšené kvality a produktivity práce a vývoji zvyšující se zaměstnanosti.

Sociální a územní soudržnost

Po několikaletém poklesu se dlouhodobá nezaměstnanost v roce 2004 opět mírně zvýšila a pracovní vyhlídky ohrožených skupin se zhoršily. NPR kladou důraz na nabídku pracovních příležitostí jako na nejlepší řešení pro rozvoj trhů práce přístupných pro všechny. Takový přístup je zásadní, avšak měl by být doplněn politikami podporujícími přístup ke kvalitnímu zaměstnání, odborné přípravě, zdravotní péči a bydlení a příjmu umožňujícímu plnohodnotnou účast ve společnosti.

Regionální rozdíly v zaměstnanosti a nezaměstnanosti jsou stále rozšířené a v mnoha regionech je míra nezaměstnanosti velmi vysoká. Regiony s nízkou mírou zaměstnanosti mají obvykle také nižší úroveň produktivity. Zvýšení produktivity práce v regionech s nízkou celkovou úrovní produktivity není prozatím následováno podstatným zvýšením zaměstnanosti.

Řízení politik zaměstnanosti

Vypracovávání NPR znamená pro politiky zaměstnanosti nový začátek a vychází ze zkušeností evropské strategie zaměstnanosti od jejího zahájení v roce 1997. NPR přebírají dřívější národní akční plány zaměstnanosti, které pomohly strukturovat a rozvinout národní politiky zaměstnanosti. Ve většině případů jsou priority uváděné členskými státy v souladu s doporučeními EU pro zaměstnanost pro jednotlivé země, která byla přijata v roce 2004.

Časový plán a novost procesu částečně omezily proces konzultací v roce 2005. Zapojení parlamentů členských států bylo velmi malé. Jen několik jich hrálo roli ve schvalovacím procesu. S nižším časovým tlakem by mělo dojít ke zlepšení. V různé míře proběhly téměř ve všech členských státech konzultace se sociálními partnery, avšak NPR obecně zůstávají vládními dokumenty. V těch členských státech, kde existují tripartitní orgány, nebyly tyto orgány vždy plně zapojeny a přípravné práce na NPR nezahrnovaly

⁵ Pro podrobnosti o 10 dimenzích kvality práce viz: Zlepšování kvality práce: přehled nejnovějšího vývoje, KOM (2003) 728 ze dne 26. listopadu 2003.

v dostatečné míře závazky sociálního partnerství. I v této oblasti by v dalších fázích mělo dojít ke zlepšení.

Členské státy se ve svých NPR zmiňují o prováděcích strukturách, ale uvádějí mnohem méně podrobností o přesném provedení a mechanismech monitorování, které musí být zavedeny na vnitrostátní, regionální a místní úrovni.

Hlavní směry vyžadují, aby reformy byly podpořeny odpovídajícími finančními prostředky a efektivním využitím veřejných prostředků a aby byly poskytnuty transparentní informace o předpokládaných výstupech a harmonogramech hlavních opatření. V programech je příliš málo informací, které by dokládaly, zda tomu tak je. Role Evropského sociálního fondu (ESF) je často zdůrazňována, avšak podávání zpráv je nerovnoměrné.

4. PROVÁDĚNÍ AKČNÍCH PRIORIT

Aby bylo dosaženo cílů a úkolů EU v oblasti zaměstnanosti, jsou hlavní směry politik zaměstnanosti vystaveny na třech akčních prioritách. NPR staví do popředí prioritu přivedení více lidí do zaměstnání a zajištění jejich setrvání v zaměstnání a prioritu zvýšení a zlepšení investic do lidského kapitálu. NPR mají tendenci přehlížet význam dalších opatření ke zvýšení přizpůsobivosti pracovníků a podniků. Politika zaměstnanosti v této oblasti se často jeví jako roztržitá a nevyrovnaná. Větší pozornost by se měla věnovat zavedení podmínek „flexicurity“ kombinací dostatečně pružných pracovních smluv s účinnými politikami na podporu přechodů na trhu práce, celoživotního vzdělávání pro všechny a odpovídajícího sociálního pojištění.

4.1. Přivedení více lidí do zaměstnání a zajištění jejich setrvání v zaměstnání, zvýšení nabídky práce a modernizace systémů sociální ochrany

Podpora celoživotního přístupu k práci

Členské státy obecně nerozvíjejí integrovaný celoživotní přístup (s výjimkou LV, NL a UK). Mnohé z nich věnují pozornost většině z jeho složek, avšak nikoli systematicky. Důraz kladou na mladé lidi hledající práci a na zabránění odchodu starším pracovníkům. Politiky na podporu zaměstnanosti žen a na nastolení rovnosti mužů a žen jsou spíše nerozvinuté.

Většina členských států věnuje značnou pozornost mladým lidem, i když tento přístup je spíše nesystematický. Většina států zahrnuje opatření na budování cest k zaměstnanosti kombinací práce / učňovského vzdělávání se vzděláváním a odbornou přípravou. Mnohé z nich usilují o zlepšení učňovského vzdělávání, avšak kladou malý důraz na zvětšení nabídky zaměstnání. Větší integrace politik vzdělávání, odborné přípravy, mobility, zaměstnanosti a sociálního začlenění se specifickými výzvami a cíli by vedla k efektivním strategiím pro mladé lidi. Členské státy reagují na přání nabídnout do 6 měsíců nový start každému mladému člověku hledajícímu práci a předkládají opatření, která mají nabídnout individuální akční plány zahrnující podporu, jako je poradenství při

výběru povolání, odborné vzdělávání a odborná rekvalifikace, pomoc s hledáním práce a učňovské vzdělávání.

Evropský pakt pro mládež

Hlavy států a předsedové vlád přijaly na zasedání Evropské rady v březnu 2005 Evropský pakt pro mládež jako jeden z nástrojů k dosažení lisabonských cílů růstu a zaměstnanosti. Pakt pro mládež usiluje o zlepšení vzdělávání, odborné přípravy, mobility, zaměstnanosti a sociálního začlenění mladých lidí a o usnadnění sladění pracovního a rodinného života. Reakce na pakt pro mládež byla ve většině zemí povzbudivá, i když jeho plný potenciál zbývá ještě uskutečnit. Řada států se k němu výslovně hlásí (AT, BE, DE, ES, FI, FR, IE, IT, NL, PT, SI, SE a UK), i když ne vždy do hloubky, a některé státy zahrnuly opatření v souladu s paktem, přestože pakt výslovně nezmínily. Jak uvedla Evropská rada, mělo se posílit zapojení mládežnických organizací; pouze SE konzultovalo mladé lidi při přípravě NPR.

Většina členských států uznává potřebu zvýšit míru zaměstnanosti starších pracovníků, avšak opatření jsou často nahodilá. Nejrůznější iniciativy se snaží přehodnotit stimuly, které mají odradit od předčasného odchodu do důchodu, vytvořit pružnější cesty k odchodu do důchodu a zvýšit věk odchodu do důchodu. Cíl EU, tedy zvýšení skutečného průměrného věku odchodu do důchodu do roku 2010 o pět let (nyní 61,0 oproti 59,9 v roce 2001) nebude splněn, pokud nebudou politiky prováděny s větší naléhavostí. Pouze osm členských států v této oblasti výslovně stanovilo cíle. V mnoha členských státech pokračuje penzijní reforma ve snaze prodloužit produktivní věk, avšak měla by ji lépe doprovázet opatření na zajištění pracovních příležitostí pro starší pracovníky. Opatření pro boj s nezaměstnaností starších pracovníků a pro zlepšení jejich postavení v podnicích nejsou příliš rozšířena.

Nedostatečně se zdůrazňuje potenciální podíl žen na vzrůstající míře zaměstnanosti. Opatření se soustředí na zlepšování dostupnosti a dosažitelnosti péče o děti a jiné závislé osoby. Sedm členských států si klade za cíl zvláštní pečovatelská zařízení. Avšak cíle stanovené v Barceloně pro péči o děti nejsou zdaleka naplňovány. Sladění pracovního a soukromého života se často považuje za záležitost žen a nezdůrazňuje se potřeba posílit roli mužů v péči o dítě a při rodičovské dovolené. Jen vzácně se objevují závazky k odstranění rozdílů v zaměstnanosti a nezaměstnanosti mezi ženami a muži. O problematice rozdílů v platech mezi muži a ženami se diskutuje více, avšak pouze několik členských států navrhuje konkrétní kroky (DK, FR, NL a SE). Ostatní jsou ve fázi přípravy možných kroků nebo obecných závazků k posílení právních předpisů o stejné odměně a omezení segmentace trhu práce.

Většina členských států vynakládá úsilí na modernizaci systémů sociální ochrany, na posílení motivace nastoupit do zaměstnání a zůstat v práci déle a na nabídku individuální podpory těm, kdo se nejvíce vzdalují trhu práce. Mnoho členských států čelí problému využívání systémů dávek k opuštění trhu práce a zdůrazňuje snížení obzvláště vysokého počtu osob, které nepracují z důvodu špatného zdravotního stavu nebo zdravotního

postížení, kdy bývají kritéria způsobilosti často méně přísná pro starší pracovníky (FI, NL, PL, SE a UK čelí zvláštním výzvám s ohledem na udržitelnost, pokud jde o špatný zdravotní stav). Malý počet členských států (DE, NL, PT a UK) provádí systematické přehodnocení několika odvětví systémů sociální ochrany, aby se vypořádaly s tímto problémem.

Vzájemné působení s cíli EU v oblasti sociálního začlenění a sociální ochrany

Mezi NPR a závazky členských států na úrovni EU existuje široká shoda, pokud jde o sociální politiku prováděnou prostřednictvím otevřené metody koordinace pro sociální začlenění a penzijní a zdravotní systém. NPR uznávají, že vyčlenění lidí nebo skupin z účasti na společnosti a na trhu práce je plýtváním zdrojů, které je nutno řešit z hospodářských důvodů a z důvodů sociální spravedlnosti. Penzijní reformy zaměřené na posílení udržitelnosti zlepšují motivaci k delšímu profesnímu životu. Přiměřenost důchodů nyní závisí na otevření trhů práce pro starší lidi a na boji se segmentací. Některé NPR (zejména u nových členských států) podtrhují význam zdraví jako podmínky pro zvýšení kvantity a kvality práce.

Zajištění trhů práce přístupných pro všechny, posílení přitažlivosti práce a zajištění toho, aby se práce vyplatila těm, kdo ji hledají, včetně znevýhodněných a neaktivních osob

Účinnost snah členských států o posílení pracovní motivace v systémech sociální ochrany bude záviset na jejich schopnosti pomoci lidem najít zaměstnání prostřednictvím aktivní politiky trhu práce. Politiky na posílení pracovní motivace v daňovém a sociálním systému zahrnují snížení daní nebo příspěvků na sociální pojištění za (málo placenou) práci, dávky pro pracující, různé úrovně dávek a kritéria způsobilosti a jejich prosazování. Většina členských států si osvojuje cíl EU, aby každé nezaměstnané osobě byl nabídnut nový začátek ve formě např. odborné přípravy, pracovní praxe nebo pracovního místa do 6 měsíců (u mladých lidí) nebo do 12 měsíců (u dospělých) trvání nezaměstnanosti. Pouze osm členských států se však blíží splnění tohoto úkolu. Cíl, že 25 % dlouhodobě nezaměstnaných by se mělo účastnit aktivních opatření, plní jedenáct členských států, přestože NPR obvykle cíle nestanoví.

Členské státy plánují zlepšit snahy na podporu začlenění těch, kdo jsou nejdále od centra zájmu trhu práce, tedy na mládež a na zájemce o práci se zdravotním postižením. Jiným skupinám jako občanům jiných států než EU nebo menšinám se často nevěnuje dostatečná pozornost. Boj s neaktivitou, podpora aktivní účasti a širší podpora politik zaměřených na zvýšení míry setrvání v zaměstnání jsou zásadní s ohledem na počet osob v produktivním věku, které se v důsledku zdravotního postižení nevracejí do práce.

Lepší propojování potřeb trhu práce

Několik zemí provádí významné organizační změny ve veřejných službách zaměstnanosti, aby odpovídaly požadavkům integrace trhů práce. V několika zemích

(BE, CZ, DE, DK, EE, FI, FR, NL a UK) probíhá užší spolupráce nebo slučování mezi veřejnými službami zaměstnanosti, orgány sociálního zabezpečení a organizacemi zabezpečujícími dávky v nezaměstnanosti s cílem zlepšit práci s lidmi, kteří se nejvíce vzdálili trhu práce. Rozvíjí se spolupráce mezi veřejnými a soukromými službami v oblasti zaměstnanosti (CZ, ES, FR, IT a NL). V řadě zemí (DK, FI, MT, NL, SE, SK a UK) je zavedenou praxí včasné rozpoznání příležitostí lidí hledajících práci na trhu práce a v jiných zemích se rozvíjí (EE a HU). Většina členských států se již připojila k programu vyhledávání volných míst EURES, aby zajistila, že lidé hledající práci se budou moci obracet na volná místa od veřejných služeb zaměstnanosti po celé EU.

Členské státy se jen výjimečně věnují přínosu, který mohou pro fungování trhu práce přinést profesní a geografická mobilita, lepší řízení ekonomické migrace a lepší předvídání potřeb kvalifikace.

4.2. Zlepšení přizpůsobivosti pracovníků a podniků

Politickým složkám této priority se dostalo ze strany členských států menší pozornosti, přestože jsou pro některé z nich významnou záležitostí. To je znepokojivé vzhledem ke stále segmentovanějšímu charakteru trhů práce. Opatření na zlepšení fungování trhu práce, na lepší předvídání reorganizace a na zavádění pracovních nákladů příznivých pro zaměstnávání jsou často nejasná. Jádrem přizpůsobivosti je nalezení správné kombinace flexibility a jistoty ke zmenšení segmentace trhu práce. Mnoho členských států přistupuje k této prioritě zdůrazňováním flexibility pro zaměstnavatele.

Podpora flexibility kombinované s jistotou zaměstnání a omezení segmentace trhu práce s náležitým ohledem na roli sociálních partnerů

Mnoho členských států včetně některých velkých věnuje malou pozornost krokům k řešení segmentace trhu práce. Přestože jsou modernizace pracovního práva a zlepšení organizace práce včetně pracovní doby a pracovních podmínek významné pro zaměstnanost i produktivitu a kvalitu práce, jsou málokdy uváděny. Zřídka je rozpracována podpora nestandardních forem zaměstnání, přestože se v členských státech používají různé flexibilní formy pracovních smluv. Některé státy dokládají konkrétní opatření na úpravu právních předpisů v oblasti zaměstnanosti (flexibilnější pracovní smlouvy v DE, EE, FR, IT a NL). Jednou z možností, jak se vypořádat s potřebami restrukturalizace, může být i samostatná výdělečná činnost (AT, SK a LV). Švédsko a Nizozemsko vyvíjejí úsilí o zvýšení celkových odpracovaných hodin.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je významným aspektem této priority (DK, EE, ES a FR si kladou za cíl snížit počet pracovních úrazů). Mnoho členských států se však této otázce věnuje nedostatečně. Pouze několik států se zabývá otázkou práce načerno (AT, DE, EE, HU, IT, MT, LV, LT SE a SK). Většina členských států si neuvědomuje rozsah problémů.

Přestože se často zdůrazňuje otázka přemístění, není vytváření správných podmínek pro pozitivní předvídání a řízení hospodářské restrukturalizace v dostatečné míře považováno za prioritu (diskutuje se o něm v BE, IT, LT, PT a SI). Portugalsko a

Slovensko řeší tuto záležitost podporou samostatné výdělečné činnosti a reformou pracovních vztahů. Pro Portugalsko je tato záležitost prioritou. Slovensko se zavedením zvláštního záručního fondu zaměřuje na ty, jimž hrozí rozsáhlé propouštění. Kromě řízení odvětvové a/nebo podnikové restrukturalizace je pro udržení hospodářského rozvoje z dlouhodobého hlediska samozřejmě rozhodující příznivější podnikatelské prostředí.

Fond pro přizpůsobení se globalizaci: Úspěch lisabonské strategie závisí na důvěře ve schopnost Evropy dosáhnout prosperity a solidarity. Evropský tlumič nárazů, který má formu Fondu pro přizpůsobení se globalizaci a který reaguje na náhlé propouštění, nabízí další mechanismus na úrovni EU, který pomáhá postiženým pracovníkům zvládnout důsledky restrukturalizace prostřednictvím jednorázové, časově omezené a individualizované podpory, která zahrnuje služby související s odbornou přípravou, přemístěním a outplacementem.

Koncepce „flexicurity“ odpovídá na potřeby zaměstnavatelů i pracovníků na rychle se měnícím trhu práce a soustředí se na vytváření odpovídajícího překlenutí během přechodu na trhu práce. V některých zemích podmínky pro dobrou kombinaci flexibility a jistoty existují, například v Dánsku a v Nizozemsku. Dánský přístup poskytuje účastníkům maximum volnosti, aby si upravili svůj zaměstnanecký vztah v kombinaci s dobrým přístupem k dávkám v nezaměstnanosti a s opatřeními podporujícími zaměstnatelnost. Nizozemský přístup vychází z dostupnosti různých forem smluv s rovnováhou práv a povinností u každé jednotlivé formy smlouvy a zároveň poskytuje nezaměstnaným aktivní opatření.

Každý členský stát vychází z jiného hlediska. Pro dosažení náležité rovnováhy mezi flexibilitou a jistotou bez zvyšování rizika segmentace trhu práce jsou nezbytné čtyři složky.

Za prvé se jedná o dostupnost smluvních ujednání poskytujících odpovídající flexibilitu pro pracovníky i pro zaměstnavatele, s možností upravit vztah podle jejich potřeb. Je třeba se vyhnout rozrůstání různých forem smluv a zachovat dostatečnou homogenitu mezi těmito formami smluv s cílem usnadnit vzájemný přechod mezi nimi.

Za druhé by aktivní politika trhu práce měla účinně podporovat přechod mezi jednotlivými zaměstnáními i přechod od nezaměstnanosti a neaktivity k zaměstnání (např. *Arbeitsstiftungen* v AT poskytují podporu při přemístování z jednoho pracovního místa do druhého v případě hrozícího masového propouštění a ve Švédsku o přemístování z jednoho pracovního místa do druhého aktivně vyjednávají sociální partneři). To podtrhuje význam dosažení aktivačních cílů hlavních směrů politik zaměstnanosti (viz výše bod 3.1).

Za třetí by spolehlivé systémy celoživotního vzdělávání měly zajistit pracovníkům, že budou po celou dobu svého profesního života zaměstnatelní (viz níže bod 3.3).

Za čtvrté by měly existovat moderní systémy sociálního zabezpečení a zajišťovat, aby všichni pracovníci měli odpovídající podporu po dobu neúčasti na trhu práce, a usnadňovat mobilitu a přechod na trhu práce.

Přechod od jakékoli počáteční situace k takovému vyváženému rámci vyžaduje široké partnerství a shodu.

Zajištění vývoje pracovních nákladů a mechanismů stanovení mezd příznivých pro zaměstnávání

Významu pracovních nákladů pro tvorbu pracovních míst se věnuje v NPR malá pozornost. EU potvrzuje umírněný vývoj mezd, kdy ve většině členských států a v EU25 a v eurozóně klesají reálné jednotkové mzdové náklady. Umírněnost mzdových požadavků je pro některé státy prioritou (např. NL). V souladu s dohodami sociálních partnerů (BE a NL) je závazek k umírněnosti mzdových požadavků často kombinován se změnami v ujednáních o sociálním zabezpečení. Je třeba si všimnout, že přínosem mzdového vývoje k tvorbě pracovních míst jako takovým se členské státy zabývají zřídka, spíše se mu věnuje pozornost v makroekonomických oddílech (BE, EE a DE) nebo v rámci tématu „umírněnost mzdových požadavků“ (AT, ES a NL). Potřebou revize systémů mzdového vyjednávání se státy téměř nezabývají.

Větší důraz se klade na omezení (vysokého) daňového zatížení osob s nízkými platy formou zaměření se na zdanění příjmu nebo pomocí sociálních příspěvků zaměstnavatelů tak, aby bylo dosaženo celkového snížení daňového zatížení (BE, CZ, EE, FI, IT, LT, LV, PL a SK). Opatření na snížení nemzdových pracovních nákladů by podpořila nový trend umírňování mzdových požadavků. Klesající trend lze zaznamenat v některých členských státech s vysokým daňovým zatížením (AT, BE, DE, DK a FR), avšak nikoli v jiných členských státech, ve kterých byl v roce 2004 zaznamenán nárůst (IT, PL, LV a SE). Myšlenka cíleného snižování nemzdových pracovních nákladů v určitých skupinách na trhu práce (např. subvence na zaměstnávání starších pracovníků ve FI) se dostává do popředí, ale často chybí vyhodnocení dopadu minulých opatření. Soudržný přístup ke snižování pracovních nákladů by měl brát v úvahu potřebu konsolidace veřejných financí a měl by zahrnovat širší úvahy o opatřeních ohledně minimální mzdy a revizi dopadu daňového systému na zaměstnanost. Pro několik zemí znamenají reformy pro snížení daňového zatížení práce zásadní úpravu základu daně včetně vytvoření alternativních zdrojů veřejných příjmů.

4.3. Zvýšení investic do lidského kapitálu formou lepšího vzdělávání a kvalifikace

Této prioritě je věnována široká pozornost a členské státy uznávají rozhodující význam rozvíjení kvalifikace nezbytné v hospodářstvích založených na znalostech. Odpověď politiky na výzvu zvýšení investic do vzdělávání a odborné přípravy se soustředí na kvalitativní reformy vzdělávacích systémů. Méně pozornosti se věnuje reformám stimulujícím vzdělávání dospělých, zejména osob s nízkou kvalifikací, a zkvalitňování řízení systémů s cílem zajistit komplexní strategie celoživotního vzdělávání. Odpovědi na výzvu lepšího investování reagujícího na měnící se potřeby také nejsou příliš ambiciózní. Pozornost je v tomto případě zaměřena na zlepšení standardů kvality ve

vzdělávání a odborné přípravě, na lepší dostupnost a na lepší definování a transparentnost kvalifikací. Ukazuje se, že většina NPR je konzistentní s prováděním pracovního programu „Vzdělávání a odborná příprava 2010“. Jen málo NPR uvádí jasné stanovení cílů s ohledem na cíle EU a na použití evropských nástrojů v politikách členských států.

Rozšíření a zlepšení investic do lidského kapitálu

Většina zemí se zabývala třemi cíli týkajícími se lidského kapitálu EU stanovenými v hlavních směrech politik zaměstnanosti, ale s různě silnými ambicemi. Navzdory klesajícímu trendu posledních let v průměrném poměru osob, které předčasně ukončí školní docházku (2000: 17,7%, 2005: 14,9 %), je nadále nezbytné vyvíjet velké politické úsilí ke snížení předčasného ukončování školní docházky na 10 % v souladu s cílem EU (zejména v CY, ES, FR, IT, LU, MT, PT a UK).

Průměr EU u dokončení vyššího středoškolského vzdělání stagnuje od roku 2000 na přibližně 77 %. Polovina členských států dosahuje referenční úrovně, dalších šest se pohybuje okolo průměru EU, zatímco v sedmi zemích (DE, ES, IT, LU, MT, NL a PT) je třeba většího úsilí, aby se dostaly na stejnou úroveň.

Výkonnostní předěl mezi zeměmi v účasti na celoživotním vzdělávání je širší a dokládá chybějící komplexní přístup v řadě zemí. Dobrý výkon několika členských států (DK, FI, NL, SE, SK, SI a UK) výrazně přispívá k průměrné úrovni EU 10,8 % v roce 2005 (2004: 10,3%). Nepatrný trend růstu lze zaznamenat ve většině zemí. Nicméně kultura vzdělávání vyžaduje zlepšení a systémy vyžadují modernizaci ve většině zemí, chce-li EU dosáhnout referenční úrovně 12,5 %.

Některé členské státy přijaly cíle a referenční úrovně spojené s cíli a úrovněmi na úrovni EU. Je však třeba udělat více, aby se zvýšila účast na celoživotním vzdělávání a úroveň kvalifikace a schopností obyvatel, zejména u znevýhodněných skupin. V některých zemích byla zavedena legislativní opatření, zatímco jiné země se řídí strategií s legislativními i nelegislativními složkami. Pokrok v budování systémů celoživotního vzdělávání je vidět u zemí, které měly dříve s celoživotním vzděláváním málo zkušeností. Zajištění skutečně komplexního přístupu zahrnujícího vzdělávání, odbornou přípravu, vzdělávání dospělých (zejména osob s nízkou kvalifikací) a zapojení všech zúčastněných stran představuje pro mnohé státy nadále značnou výzvu.

Pracovní program „Vzdělávání a odborná příprava 2010“

Pracovní program EU „Vzdělávání a odborná příprava 2010“ je komplexní program spolupráce členských států v oblasti zkvalitňování systémů vzdělávání a odborné přípravy v Evropě. Podporuje proto hospodářské a sociální cíle lisabonské strategie a je klíčovým příspěvkem k provádění integrovaných hlavních směrů pro růst a zaměstnanost, zejména pro ty, které se týkají rozvoje lidského kapitálu. V přístupu členských států k tomuto pracovnímu programu a v NPR je vidět velká soudržnost. Členské státy provádějí řadu hloubkových reforem na podporu efektivnějšího celoživotního

vzdělávání. Rozvoj skutečně soudržných a komplexních strategií celoživotního vzdělávání do roku 2006 je však pro mnoho zemí ještě stále výzvou.

Navzdory závazku členských států ke zlepšení investic do lidského kapitálu je jen málo důkazů o stávajícím nebo plánovaném zvýšení veřejných a soukromých investic. Jen málo států poskytuje informace o úrovni veřejných výdajů nebo se zabývá zvýšením soukromých investic. Rozpočtové informace o konkrétních opatřeních jsou vzácné. Od roku 2000 však stojí za povšimnutí povzbudivý trend růstu veřejných výdajů na vzdělávání v EU (jako procento z HDP). Existuje málo důkazů o zvýšení příspěvku ze soukromého sektoru nebo zvýšení investic zaměstnavatele do další odborné přípravy. Role strukturálních fondů při podpoře vnitrostátní politiky je v mnoha NPR zdůrazněna, ale konkrétní podrobnosti chybí. Financování vzdělávání, pokud jde o spravedlivé a průhledné sdílení nákladů a odpovědnosti mezi jednotlivými aktéry, se věnuje jen málo NPR. Řada zemí se soustředí na kvalitu a účinnost investic do vzdělávání a odborné přípravy, což je podle všeho nejdůležitějším tématem pro reformu.

Evropský sociální fond (ESF) a evropská strategie zaměstnanosti

Strukturální fondy hrají klíčovou roli při podpoře plnění priorit NPR. Zásadní je zajistit, aby podpora ESF podpořila provádění nezbytných reforem v kontextu evropské strategie zaměstnanosti. Při definování národních strategických referenčních rámců na období 2007–13 musí členské státy a Komise věnovat zvláštní pozornost závazku na zvýšení podpory EU investicím do lidského kapitálu v zájmu zvýšení přizpůsobivosti na trhu práce a na podporu zdokonalení správní kapacity, zejména pokud jde o cíl konvergence.

Ke zvýšení investic do lidského kapitálu, k dosažení významného průlomu při budování kultury celoživotního vzdělávání, a tím k pomoci při plnění hospodářských a sociálních potřeb EU, je třeba přezkoumat motivaci domácností, podniků a veřejných orgánů k tomu, aby investovaly do lidských zdrojů. Je třeba ještě více zdůraznit význam zlepšení účinnosti investic do lidského kapitálu ve veřejném sektoru, zejména v zemích podporovaných v rámci politiky soudržnosti.

Tyto investice mohou významně ovlivnit celkovou hospodářskou výkonnost prostřednictvím přímého vlivu na celkový výstup a produktivitu jako výsledek jejich rozsahu a účinnosti.

Přizpůsobení systémů vzdělávání a odborné přípravy v reakci na nové požadavky na kvalifikaci

Mnohé z reforem uvedených v předchozích hlavních směrech mají význam i pro tento hlavní směr. Schopnost odborné přípravy reagovat na měnící se hospodářské potřeby a potřeby trhu práce je uznávána jako významný aspekt modernizace systémů vzdělávání a odborné přípravy. Odráží se v reformách osnov a v rozšíření možností odborného vzdělávání. Je zaznamenán také pokrok v rozvoji systémů uznávání neformálního a

informálního učení. Silnější odezva by jistě šla ruku v ruce s dalším rozvojem komplexních strategií celoživotního vzdělávání včetně posílení kvality a přitažlivosti odborné přípravy a modernizace vysokoškolského vzdělávání. Pokud jde o zvyšování kvalifikace pracovníků, politiky se převážně soustředí na určité skupiny obyvatelstva (mladé lidi, ženy) a zejména na aktivní opatření trhu práce pro nezaměstnané a pro skupiny nedostatečně zastoupené na trhu práce.

Tabulka 2: Cíle míry zaměstnanosti stanovené členskými státy pro rok 2010^{6*}

Země	Míry zaměstnanosti: Celkem	Pracující ženy	Starší pracovníci
Cíle EU	70 %	Nejméně 60 %	50 %
BE	70 % co nejdříve	60 % co nejdříve	50 % co nejdříve. Míra aktivity ↑ 1,5krát rychlejší než EU15
CY	71 %	63 %	53 %
CZ	66,4 % (2008)	57,6 % (2008)	47,5 % (2008)
DK	50 000-60 000 dalších pracovních míst	-	-
DE	-	-	-
EE	65,8 % (2008); 67,2 % (2010)**	63,3 % (2008) 65 % (2010)**	54,8 % (2008)**
EL	64,1 % **	51 %**	-
ES	66 %	57 %	-
FI	70 % (2007); 75 % (2011)	-	-
FR	-	-	-
HU	63 %	57 %	37 %
IE	-	-	-
IT	59,9 % **	-	-
LT	68,8 %	61 %	50 %
LU	-	-	-
LV	65 % (2008); 67 % (2010)	62 %	50 %
MT	57 %	41 %	35 %
NL	-	65 % pracujících ≥ 12 hodin týdně	40 % pracujících ≥ 12 hodin týdně 2007
AT	-	V souladu s celkovou mírou zaměstnanosti	-
PL	-	-	-
PT	69 % (2008); 70 % (2010)	63 % (2008)	50 %
SE	80 % (ve věku 20-64)	-	-
SI	67 % (2008)	2008 - Nejméně 2 procentní body nad průměrem EU15	35 % (2008)
SK	Roční ↑ o 1-2 procentní body	-	-
UK	80 % (aspirace, národní definice, bez	-	-

⁶ Pro úplný seznam cílů evropské strategie zaměstnanosti viz: rozhodnutí Rady ze dne 12. července 2005 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2005/600/ES).

	data)		
--	-------	--	--

*Cíle jsou stanoveny pro rok 2010, není-li uvedeno jinak **Předloženo jako prognózy

Tabulka 3: Další cíle zaměstnanosti stanovené členskými státy pro rok 2010*

	Zvýšení věku do odchodu důchodu	Poskytování péče o děti	Nový začátek	Dlouhodobě nezaměstnaní pod aktivními opatřeními	Předčasné ukončení školy	Vyšší středoškolské vzdělání	Účast na celoživotním vzdělávání	Jiné cíle
EU	+5 let (od 59,9** v roce 2001)	Pokrytí: 33 % (děti <3 roky) a 90 % (děti od 3 let do školního věku)	Nabídka aktivní podpory po 6 měsících (mládež) a 12 měsících (dospělí)	25 % účastníků se aktivních opatření	Ne více než 10 %	Nejméně 85 % 22letých ukončí	Míra účasti 12,5 % obyvatel v produktivním věku	
BE	Minimální věk pro předčasný odchod 58 až 60 v roce 2008	33 % < 3 roky; 13 000 dalších míst v roce 2009	Personalizovaná cesta pro všechny do 6 měsíců	-	Méně než 10 %	85 %	12,5 % zaměstnanců měsíčně a 50 % zaměstnanců ročně	--
CY	↑ věku odchodu do důchodu na 63	-	-	-				
CZ	-	-	-	-	-	-	-	50 % univerzitních studentů ukončí studium s titulem bakalář; 2006: 50 % dospělých má základní počítačovou gramotnost
DK	↑ o 6 měsíců	-	-	-		95 % do roku 2015		25 000 dalších pracovních míst pro uprchlíky a imigranty
DE	-	230 000 dalších míst pro děti < 3 roky.	Nabídka nového začátku pro osoby <25 let do 3 měsíců	-	-	-	-	40 % věkové skupiny zahájí vysokoškolské vzdělávání; 2004–2007 ročně 30 000 nových učňovských a 25 000 nových míst v odborném vzdělávání
EE	-	-	-	35 % v roce 2007	< 10 % v roce 2014	85 %	10% do roku 2008	Se zdravotním postižením ↑ na 30 % v roce 2008 ↑ míry účasti v odborném vzdělávání do roku 2008 o 8 %
EL	-	-	-	-	-	-	-	Míra nezaměstnanosti ↓7,3 % ↑ veřejných výdajů na vzdělávání na 5 % HDP
ES	-	-	-	-	Polovina	80 %	12,5 %	↓ nezaměstnanosti mládeže na 18,6 %; ↓ pracovních úrazů o 15 %
FI	↑ o 3 roky v dlouhodobém výhledu	-	-	↑ o 50 % v roce 2008	-	-	60 % do roku 2008	do roku 2008 96 % z těch, kdo dokončí základní vzdělání, se bude dále vzdělávat
FR	-	-	-	-	-	-	-	500 000 učňovských míst do roku 2010
HU	-	-	-	-	-	-	-	Míra zaměstnanosti mužů: 69 %
IE	-	13 000 nových míst	-	-	-	-	-	--
IT	↑ na 60 do roku 2008 (+3 roky) a na 61 do roku 2010 – o dalším zvýšení se rozhodne do roku 2014	-	-	-	-	-	-	--
LT	↑ na 64,5	30 % pro < 3leté; 90 % pro 3 – školní	Dosažení cíle EU	25 %	9 %	Žádné	10 %	50 000 nových pracovních míst do roku 2008; ↓ nezaměstnanosti mládeže o 15 %; dlouhodobá

		věk						nezaměstnanost o 3,5 %; snížení nezaměstnanosti na 8 %; míra nezaměstnanosti ve všech regionech pod 135 % celostátního průměru. 45 % žáků bude studovat technické obory a programy odborného vzdělávání a přípravy (ISCED úroveň 3)
LU	-	X2 počet míst do konce roku 2007	-	-	-	-	-	--
LV	-	-	-	-	-	-	-	Produktivita práce 53 % průměru EU; dlouhodobá nezaměstnanost 3,8 %

	Zvýšení věku do odchodu důchodu	Poskytování péče o děti	Nový začátek	Dlouhodobě nezaměstnaní pod aktivními opatřeními	Předčasné ukončení školy	Vyšší středoškolské vzdělání	Účast na celoživotním vzdělávání	Jiné cíle
MT	-	-	-	-	35 %	65 %	7 %	--
NL	-	-	-	-	8 %	85 %	20 %	--
AT	-	-	-	-	-	-	-	Další ↓ míry předčasných odchodů ze školy; 4 200 nových studijních míst na univerzitách
PL	-	-	-	-	-	-	-	Nezaměstnanost 14,6 % v roce 2008
PT	-	100 % pro 5leté; 90 % pro 3-5leté; 35 % < 3leté	Dosažení cíle EU. Pro nezaměstnané <23leté, kteří nedokončili 12letou školní docházku: 3 měsíce.	25 %	Polovina	65 %	12,5 %	Kvalifikovat 1 milion prostřednictvím odborné přípravy a uznání kvalifikace; 25 000 mladých lidí v odborném vzdělávání a přípravě ročně do roku 2009; zvýšit počet nových absolventů vědeckých a technických oborů, dosažení 12 % obyvatelstva ve věku mezi 20 a 29 lety;; zvýšení počtu nových doktorátů ve vědeckých a technických oborech, dosažení 0,45 % obyvatelstva ve věku mezi 25 a 34 let.
SE	-	-	-	-	-	-	-	Nezaměstnanost ↓ na 4 %; polovina pracovní neschopnosti 50 % 25letých se započatým vysokoškolským vzděláním
SI	Postupný nárůst z 58 na 65	-	Mladým absolventům bude nabídnuto první místo do 6 měsíců	-	-	-	-	Nezaměstnanost 5,5% v roce 2008
SK	Zvýšení o 9 měsíců ročně až na 62	-	-	-	-	-	-	--
UK	-	Dostatečná péče o děti ve věku 3-14 let	-	-	↑ poměru 19letých s vyšším středoškolským vzděláním o	90 % do roku 2015	-	50 % míry účasti 18–30letých na vysokoškolském vzdělávání do roku 2010; zlepšení základní kvalifikace u 2,25 mil. dospělých v letech 2001–2010; snížení počtu pracovníků pouze se základní kvalifikací o 40 % do roku 2010

					5 % 2004- 2008			
--	--	--	--	--	-------------------	--	--	--

*Pokud není uveden cílový rok: 2010. ** Následně revidováno na 60,3 ročně.