



Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta managementu v Jindřichově Hradci

Katedra managementu veřejného sektoru

Evropská politika zaměstnanosti ve vybrané instituci EU

Vypracovala:

Bc. Petra Eclerová

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Jaroslava Sedláková, Ph.D.

Praha, prosinec 2007

Prohlášení

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma
»Evropská politika zaměstnanosti ve vybrané instituci EU«
jsem vypracovala samostatně.

Použitou literaturu a podkladové materiály
uvádím v příloženém seznamu literatury.

Praha, prosinec 2007

Petra Eclerová

Anotace

Na počátku nového tisíciletí se členské státy Evropské unie dohodly na novém strategickém cíli Evropské unie pro následující desetiletí, stát se ve světovém měřítku nejvíce konkurenceschopnou a dynamickou ekonomikou založenou na znalostech, schopnou udržitelného hospodářského růstu s větším počtem a lepší kvalitou pracovních míst a vyšší sociální soudružností. Diplomová práce se věnuje tématu naplňování cílů evropské politiky zaměstnanosti v Evropské komisi. Ta hraje klíčovou roli při tvorbě politiky zaměstnanosti, ale také je sama významným zaměstnavatelem v rámci Evropské unie. Práce podává odpověď na otázku, jak jsou na půdě Evropské komise naplňovány cíle evropské politiky zaměstnanosti, na jejichž tvorbě se Evropská komise podílí. Předmětem zkoumání jsou dvě oblasti vztahující se k problematice politiky zaměstnanosti, a to kvalita pracovních míst a upevňování politiky rovných příležitostí v rámci Evropské komise.

Annotation

At the beginning of the new millennium the member states of the European union set a new strategic goal for the European Union, over the next decade to become the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world, capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion. This thesis deals with the topic of the fulfilment of the European employment policy's aims in the European Commission. European Commission plays a key role in the process of formation of the employment policy and is also an important employee within the European Union. The thesis gives an answer to the question how are the European employment policy's aims fulfilled in the institution that actively participates in the formation of the policy. There are two subjects of research: quality of the working place and the equal opportunity policy within the European Commission.

Klíčová slova: Evropská politika zaměstnanosti, evropská strategie zaměstnanosti, Evropská komise, kvalita pracovního místa, politika rovných příležitostí.

Key words: European employment policy, European strategy policy, European Commission, quality of the working place, equal opportunity policy.

Poděkování

Za cenné rady, náměty a inspiraci

bych chtěla poděkovat

Mgr. Jaroslavě Sedlákové, Ph.D.z Vysoké školy ekonomické v Praze,

Fakulty managementu v Jindřichově Hradci

OBSAH

<u>1.</u>	<u>ÚVOD</u>	1
<u>2.</u>	<u>TEORIE TRHU PRÁCE A NEZAMĚŠTNANOSTI</u>	5
<u>2.1</u>	<u>Teorie fungování trhu práce</u>	5
<u>2.1.1</u>	<u>Poptávka po práci</u>	6
<u>2.1.2</u>	<u>Nabídka práce</u>	7
<u>2.1.3</u>	<u>Rovnováha na trhu práce</u>	9
<u>2.1.4</u>	<u>Institucionalizace trhu práce</u>	10
<u>2.2</u>	<u>Nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti a druhy nezaměstnanosti</u>	11
<u>2.3</u>	<u>Politika zaměstnanosti jako nástroj vyrovnávání nerovnováhy na trhu práce</u>	15
<u>3.</u>	<u>POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI EVROPSKÉ UNIE</u>	19
<u>3.1</u>	<u>Evropská unie a její politiky</u>	20
<u>3.2</u>	<u>Proces formování evropské politiky zaměstnanosti a její cíle</u>	20
<u>4.</u>	<u>EVROPSKÁ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI VE VYBRANÉ INSTITUCI EU</u>	28
<u>4.1</u>	<u>Pracovní prostředí Evropské komise</u>	30
<u>4.1.1</u>	<u>Kvalita pracovních míst v Evropské komisi</u>	32
<u>4.1.2</u>	<u>Evropská komise a politika rovných příležitostí</u>	43
<u>4.1.3</u>	<u>Zdravotně postižení zaměstnanci v Evropské komisi</u>	49
<u>5.</u>	<u>ZÁVĚR</u>	57
<u>6.</u>	<u>SEZNAM LITERATURY</u>	61
<u>7.</u>	<u>SEZNAM GRAFŮ</u>	66
<u>8.</u>	<u>SEZNAM TABULEK</u>	66
<u>9.</u>	<u>SEZNAM PŘÍLOH</u>	66
<u>10.</u>	<u>PŘÍLOHY</u>	67

1. ÚVOD

Na počátku nového tisíciletí se členské státy Evropské unie (EU) dohodly na novém strategickém cíli EU pro následující desetiletí: „Stát se ve světovém měřítku nejvíce konkurenceschopnou a dynamickou ekonomikou založenou na znalostech, schopnou udržitelného hospodářského růstu s větším počtem a lepší kvalitou pracovních míst a vyšší sociální soudružností.“ Ke splnění tohoto cíle byla na zasedání Evropské rady v Lisabonu v roce 2000 definována tzv. Lisabonská strategie, která znázorňuje scénář pro komplexní hospodářskou, sociální a environmentální obnovu Evropské unie. Strategie se nesoustředí pouze na ekonomický záměr, tedy vytvořit vysoce konkurenceschopnou ekonomiku, ale má také sociální dimenzi v podobě dosažení plné zaměstnanosti a zdokonalení sociální soudružnosti, a také ekologickou dimenzi spočívající v uskutečňování udržitelného rozvoje. V rámci Lisabonské strategie bylo vytyčeno osm směrů, na které by se členské státy měly při transformaci evropské ekonomiky soustředit. Jedním z nich je aktivní politika zaměstnanosti.

Evropská unie má stále mnoho slabých míst, co se trhu práce týká. Patří k nim nízká míra zaměstnanosti, nedostatečný podíl zaměstnaných žen a starších osob. Některé skupiny obyvatel jako jsou např. ženy, zdravotně postižení či etnické menšiny jsou stále na trhu práce diskriminováni. Sektor služeb, který vytváří nejvíce nových míst, je nedostatečně rozvinut, na trhu EU je nedostatek kvalifikovaných osob především v oblasti informačních technologií a stále existuje mnoho byrokratických překážek pro zakládání nových podniků a jejich financování. Z toho plyne, že pracovní potenciál členských států EU není v plné míře využíván, což má za následek oslabení jejich ekonomického růstu. Ke zlepšení celkové situace na pracovním trhu EU má mimo jiné napomoci evropská politika zaměstnanosti, jejíž cílem je dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudružnosti.

K podpoře dosažení cílů evropské politiky zaměstnanosti slouží tzv. evropská strategie zaměstnanosti. Ta vychází z prioritních témat čtyř pilířů evropské politiky zaměstnanosti, jimiž jsou zlepšování zaměstnatelnosti, podpora podnikání, podpora adaptability podniků a zaměstnanců a upevňování politik rovných příležitostí. V rámci

každého pilíře jsou definovány dílčí cíle, kterých má být dosaženo a formulována opatření, jejichž implementace má napomoci členským státům k dosažení těchto cílů. Kromě evropské strategie zaměstnanosti se členské státy při tvorbě svých národních politik zaměstnanosti opírají o tzv. hlavní směry politiky zaměstnanosti. V současné době jsou platné hlavní směry politiky zaměstnanosti, jež byly navrženy na tři roky (2005–2008).

Téma mé diplomové práce zní Evropská politika zaměstnanosti ve vybrané instituci EU. Instituce a orgány EU (viz příloha č. 1) jsou základem fungování Evropské unie, neboť jsou jim svěřovány pravomoci, které byly dříve v kompetenci členských států. Jednou z klíčových institucí EU je Evropská komise (EK, Komise). Její úloha a kompetence ji staví do centra rozhodovacího procesu celé Evropské unie. Mimo to, Evropská komise hraje důležitou roli ve formování a sledování politiky zaměstnanosti. Na její půdě jednak vznikají návrhy legislativy týkající se této oblasti a dále pak Evropská komise monitoruje naplňování politiky zaměstnanosti v jednotlivých členských státech. V neposlední řadě je Komise sama významným zaměstnavatelem, poskytující práci téměř dvaceti pěti tisícům úředníkům, čímž se staví na první místo mezi institucemi a orgány EU co se velikosti do počtu zaměstnanců týká.

Není tedy náhodou, že instituci Evropské komise jsem si vybrala i pro zpracování tématu DP. Zaujala mě myšlenka, jak se Evropská komise jako zaměstnavatel podílí na plnění cílů politiky zaměstnanosti, na jejichž tvorbě se jako klíčová instituce EU podílí. Díky svému specifickému postavení v oblasti formování politiky zaměstnanosti by se dalo předpokládat, že Komise půjde svým chováním příkladem ostatním členským státům či zaměstnavatelům a jako zaměstnavatel nastaví takové standardy, které budou ostatní subjekty na evropském trhu práce následovat. Cílem diplomové práce tedy je, zjistit, zda a jak Evropská komise naplňuje cíle politiky zaměstnanosti. Předmětem zkoumání budou dvě oblasti vztahující se k cílům politiky zaměstnanosti, a to kvalita pracovních míst a upevňování politiky rovných příležitostí v rámci vybrané instituce Evropské komise.

Diplomová práce začíná teoretickou částí, ve které se věnuje teorii vztahující se k trhu práce a nezaměstnanosti. Na ni navazuje část týkající se politiky zaměstnanosti EU, procesu jejího formování a cílů a představení hlavních pilířů evropské strategie zaměstnanosti.

Jádro DP tvoří tzv. praktická část, ve které se věnuji třem klíčovým oblastem vycházejících z cílů evropské politiky zaměstnanosti. Jako první se věnuji tématu kvality pracovního místa na půdě Evropské komise. Jak jsem uvedla výše, jedním z cílů evropské politiky zaměstnanosti je zlepšení kvality a produktivity práce. Kvalitní pracovní místa jsou podmínkou jednak pro zajištění stálého zaměstnání, ale také významně přispívají ke zvýšení produktivity práce. Evropská strategie zaměstnanosti představila řadu opatření, které se podílí na vytváření kvalitních pracovních míst. Jako např. zajistit pro zaměstnance dobré pracovní podmínky, přístup ke vzdělávání, spravedlivé ohodnocení, možnost pracovního postupu apod. V této kapitole se tedy zaměřím na to, jaké je pracovní prostředí instituce, která tato opatření navrhuje. Jaké jsou pracovní podmínky zaměstnanců Komise? Naplňuje Evropská komise výše zmíněný cíl evropské politiky zaměstnanosti a podílí se na vytváření kvalitních pracovních míst?

V dalších dvou kapitolách práce se věnuji problematice upevnování politiky rovných příležitostí. Konkrétně postavení žen a zdravotně postižených zaměstnanců v Komisi. Jelikož Evropská komise je představitelem veřejné administrativy, dalo by se očekávat, že zde bude zaměstnáno mnoho žen, především na pozicích administrativní podpory. Jaký je však skutečný podíl zaměstnaných žen v Komisi a jsou ženy přítomny ve vyšších funkcích? Poskytuje Komise nějaké formy služeb či pracovní podmínky, aby podpořila a pomohla ženám skloubit jejich pracovní a rodinné povinnosti? Hledání odpovědí na tyto otázky plus přehled některých opatření a akcí, které Evropská komise podniká v oblasti genderové problematiky na své vlastní půdě je obsahem další kapitoly praktické části DP.

Poslednímu tématu, kterému se v práci věnuji je postavení zdravotně postižených osob v Evropské komisi. Opět zde vycházím z jedné z priorit evropské politiky zaměstnanosti, čímž je větší sociální integrace všech sociálních skupin na trhu práce. Bohužel v Evropě stále přetrvává trend nízkého podílu zaměstnaných zdravotně postižených osob. Někteří zdravotně postižení občané stále čelí na trhu práce diskriminaci či nevhodnému chování jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany ostatních zaměstnanců. Je Evropská komise výjimkou? V příslušné kapitole se zaměřuji jednak na opatření, která Komise přijala s cílem podpory integrace a ochrany zdravotně postižených osob v rámci instituce, a dále podávám odpověď na otázku, jaký je podíl zdravotně postižených zaměstnanců v Komisi a jaké je jejich postavení v této instituci.

Závěr diplomové práce tvoří shrnutí a zhodnocení nejdůležitějších poznatků, ke kterým jsem při vypracovávání jednotlivých výše uvedených témat dospěla.

Při zpracování teoretické části jsem vycházela z ekonomických skript. Základními informačními zdroji, ze kterých jsem čerpala při zpracování praktické části byly informace a data dostupné na Internetu či Intranetu Evropské komise, dále pak Služební řád úředníků Evropských společenství a v neposlední řadě jsou v práci zahrnuty vlastní postřehy a zkušenosti, neboť jsem sama zaměstnankyní jedné z evropských institucí. Seznam všech zdrojů uvádím v závěrečném přehledu literatury.

2.

TEORIE TRHU PRÁCE A NEZAMĚŠTNANOSTI

V rámci obecné ekonomie můžeme problematiku nezaměstnanosti zařadit do oblasti týkající se ekonomie práce. Ta se nezaměstnaností zabývá jak na úrovni mikroekonomické (teorie fungování trhu práce), tak na úrovni makroekonomické (nezaměstnanost jako jeden z hlavních makroekonomických ukazatelů). V následujícím textu představím teorii fungování trhu práce, základní faktory, které na trh práce působí a činitele, které tyto faktory ovlivňují. Trh práce není dokonalým trhem, jeho fungování je ve velké míře ovlivněno různými opatřeními a postupy jak ze strany vlády, tak ze strany zaměstnanců. V části věnované institucionalizaci trhu práce uvedu hlavní příčiny a projevy této institucionalizace. V kapitole věnované nezaměstnanosti budu definovat pojem nezaměstnanost a dále představím ukazatele, pomocí nichž se nezaměstnanost měří. Ekonomická teorie rozeznává tři základní druhy nezaměstnanosti, které také v textu představím. Nezaměstnanost je vedle růstu hrubého domácího produktu a inflace jednou z veličin, na základě kterých se hodnotí ekonomická situace země. Vysoká míra nezaměstnanosti má vážné důsledky jak pro národní hospodářství, tak pro společnost. Všechny vlády se proto snaží nastolit takovou politiku zaměstnanosti a taková opatření na trhu, aby míra nezaměstnanosti byla co nejnižší. V poslední kapitole této části představím nástroje, které může vláda uplatnit k ovlivňování zaměstnanosti.

1 Teorie fungování trhu práce

Práce patří spolu s půdou a kapitálem mezi základní výrobní faktory. Jejím nositelem je člověk. Podle teorie fungování trhu práce: „Trh práce je možné definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce (tzn. kde lidé nabízejí svou práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání). Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce-mzda.“

Trh práce je tvořen třemi základními činiteli: poptávkou po práci, nabídkou práce a cenou práce – mzdou. Jak poptávka po práci, tak nabídka práce jsou ovlivňovány celou řadou faktorů, z nichž nejvýznamnější je úroveň reálných mezd. Při vymezení následujících základních pojmů a ukazatelů jsem čerpala převážně ze skript Mikroekonomie.

1 Poptávka po práci

Poptávka po práci je tzv. odvozenou poptávkou. Její výše závisí na poptávce konečných spotřebitelů po finálních statcích, na postavení firmy na trhu, na technologických postupech, které firma při výrobě používá a také na cílech firmy.

Firma maximalizující zisk poptává takové množství práce, při němž se příjem z mezního produktu práce (MRP_L) vyrovnává s mezními náklady na práci (MFC_L), tedy s mzdou (w).

$$MRP_L = MFC_L = w$$

Příjem z mezního produktu práce (MRP_L): představuje dodatečný příjem, který firma získává zaměstnáním dodatečné jednotky práce, přičemž všechny ostatní vstupy zůstávají konstantní. Je definován jako násobek mezního produktu práce a cenou práce. Má klesající tendenci.

Mezní náklady na práci (MFC_L): je částka, o kterou vzrostou celkové náklady dané firmy, aby tato firma získala dodatečnou jednotku práce. Představují cenu práce, tedy mzdu.

Křivka poptávky po práci

Odvození křivky poptávky po práci (graf č. 1) je založeno na nalezení optimální výše zaměstnanosti (L_A) pro jednotlivé výše mzdové sazby (W_A), respektive mezní náklady na práci (MFC_L).

Graf č.1: Křivka poptávky po práci

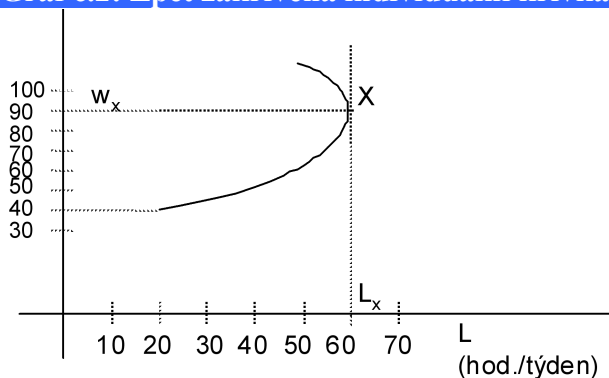
Důchodový efekt: vyšší mzdová sazba a tedy vyšší výdělek naopak způsobuje to, že spotřebitel má již dostatečný příjem a chce tak více volného času. Vyšší mzdová sazba tak mění volbu spotřebitele ve prospěch nahrazování práce volným časem.

Substituční a důchodový efekt působí protichůdně a dopad změny mzdové sazby na nabídku práce záleží na tom, který z nich převažuje. Převažuje-li substituční efekt nad důchodovým, pak s růstem mzdy roste nabízené množství práce a naopak.

Křivka individuální nabídky práce

Křivka individuální nabídky práce (graf. č.2) závisí na tom, který z efektů změny mzdové sazby převládá. Při nižší mzdové sazbě převládá substituční efekt a množství nabízené práce roste (pozitivní směrnice křivky individuální nabídky práce), při vyšší mzdové sazbě převládá důchodový efekt a množství nabízené práce klesá (záporná směrnice křivky individuální nabídky práce).

Graf č.2: Zpět zakřivená individuální křivka nabídky práce



Zdroj: MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie – základní kurz*. s.164. Slaný: Melandrium, 2000.

Hlavní faktory, které ovlivňují nabídku práce jsou:

- ◆ reálné mzdy (jejich současná i očekávaná úroveň),
- ◆ jmění (majetek),

- ◆ mimopracovní příjmy (včetně vládních transferů),
- ◆ demografický vývoj (zejména počet a věková struktura obyvatelstva),
- ◆ míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- ◆ úroková míra,
- ◆ společenská tradice.

3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnávání nabídky práce s poptávkou po práci, tzv. při rovnovážné mzdové sazbě, která je dána průsečíkem tržní křivky poptávky po práci a tržní křivky nabídky práce.

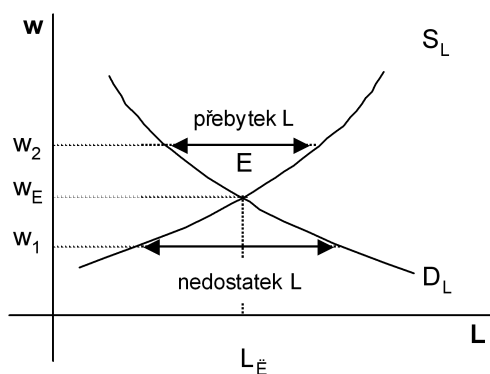
Tržní křivka poptávky po práci je horizontálním součtem individuálních křivek poptávky všech firem na trhu práce.

Tržní křivka nabídky práce je horizontálním součtem individuálních křivek nabídky práce. Není zakřivená, a to proto, že při součtu jednotlivých křivek se rozdíl v zakřivení vyrovnávají. A to ze dvou důvodů. Jedním z nich je ten, že různí lidé mají různé alternativní náklady a různý vztah k práci, takže ke zpětnému zakřivení jejich nabídkových křivek dochází v různých bodech. Druhým důvodem je to, že vyšší mzdová sazba přitahuje na trh práce nové pracovníky s vyššími transferovanými výdělky.

Křivka rovnováhy na trhu práce

Při vychýlení mzdové sazby z rovnovážné úrovně vzniká na trhu buď nedostatek práce, nebo její přebytek viz graf. č.3.

Graf č.3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie – základní kurz*. s.165. Slaný: Melandrium, 2000

4 Institucionalizace trhu práce

Na trhu práce existuje množství opatření a postupů, které jsou implementovány na popud jak státu, tak zaměstnanců zastoupených v odborech, které mají za následek to, že trh práce je trhem nedokonalým, vysoce institucionalizovaným.

Nejvýznamnějším faktorem determinujícím nedokonalost trhu práce je mzdová strnulost. I v případech, kdy se na trhu práce nachází více subjektů na straně nabídky, než na straně poptávky, a kdy by se očekávalo, že cena práce půjde dolů, k poklesu mezd nedochází. Příčin tohoto jevu může být několik. Mezi hlavní názory vysvětlující relativní pevnost mezd směrem dolů náleží tyto:

- ◆ Existuje hranice, pod kterou zaměstnavatel mzdu nesníží, i kdyby se našli nezaměstnaní se zájmem o mzdu nižší, než je stávající.
- ◆ Zaměstnanci vždy posuzují své mzdy v relaci ke mzdám v ostatních podnicích a odvětvích. Nejsou tedy ochotni přistoupit na snížení mezd, pokud nejsou přesvědčeni, že k obdobnému poklesu dojde i v ostatních odvětvích.
- ◆ Příčinou nepružnosti mezd je i existence „společenských dohod“ mezi pracovníky a zaměstnavateli o tom, že nebude docházet k poklesu nominálních mezd.

Stejná situace mzdové strnulosti nastává i v opačném případě, tedy tehdy, kdy poptávka po práci je větší než nabídka. Příčinou je to, že mnoho zaměstnanců bývá

najímáno na základě dlouhodobé smlouvy, ve které je stanovena výše mzdy. Ta zůstává stejná i v případech, dojde-li na trhu ke změně ekonomických podmínek.

Dalším faktorem nedokonalosti trhu práce jsou mzdové tarify, tedy seskupování práce do různých tříd a stanovení mzdy pro každou takovou pracovní třídu. Tyto mzdové tarify zůstávají relativně stabilní i při změnách podmínek na trhu práce.

Projevem institucionalizace trhu práce je např. stnulost nabídky práce. Existuje poměrně málo kombinací mezi mzdou a rozsahem nabídky práce. To znamená, že spotřebitel může volit pouze mezi nabídkou práce na plný úvazek, na poloviční úvazek, vedlejší pracovní poměr, nezaměstnanost, atd. Na nabídku práce také významně působí jak odbory, především formou kolektivních smluv, tak stát formou minimálních mezd či legislativou týkající se práce apod.. Dalším faktem týkající se stnulosti nabídky práce je její strukturální homogenita a z toho plynoucí segmentace trhu práce. Na trhu se vyskytují různá povolání, která jsou vzájemně nekonkurenční co se týká jejich substituce (např. sekretářka bude těžko moci vykonávat práci lékaře).

2 Nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti a druhy nezaměstnanosti

V tržní ekonomice je běžné, že část pracujících nemá odpovídající zaměstnání a je tedy nezaměstnaná. Nezaměstnanost je nebezpečným rysem narušení rovnováhy v ekonomice a má vážné jak ekonomické, tak sociální dopady na společnost a v neposlední řadě i na politickou stabilitu ve společnosti.

Definice a měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze definovat jako takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou najít práci.

Při měření nezaměstnanosti rozlišujeme tři základní skupiny:

Zaměstnaní: lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci plus lidé, kteří práci mají, ale právě nepracují z důvodu např. nemoci nebo dovolené.

Nezaměstnaní: lidé, kteří nejsou zaměstnáni, ale kteří aktivně hledají zaměstnání a jsou ochotni během určité doby nastoupit. Jde o osoby schopné a ochotné pracovat. Typické pro ně je, že jsou zaregistrováni ve zprostředkovatelích práce.

Zaměstnaní a nezaměstnaní se označují jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Ostatní: patří sem např. osoby na mateřské dovolené, osoby pečující o děti v domácnosti, penzisté, studenti. Tato skupina se označuje jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

Míra nezaměstnanosti

Rozsah nezaměstnanosti měříme pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, vyjadřující procentní podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu.

$$u = U/L * 100 (\%)$$

u...míra nezaměstnanosti

U...počet nezaměstnaných

L...ekonomicky aktivní obyvatelstvo (zaměstnaní+nezaměstnaní)

Kromě běžně užívané míry nezaměstnanosti můžeme nezaměstnanost posuzovat i jinými specifickými měřítky. Existuje sedm různých ukazatelů specifické nezaměstnanosti:

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti, vyjadřující podíl nezaměstnaných déle než 13 týdnů k celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva. Tento ukazatel zcela vylučuje krátkodobě nezaměstnané, tedy ty, kteří pouze mění zaměstnání.

Míra propuštěných z práce, udávající podíl lidí, kteří právě ztratili zaměstnání, k celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Míra nezaměstnaných dospělých, vyjadřující podíl nezaměstnaných starší 25 let na počtu ekonomicky aktivních obyvatel starších 25 let.

Míra nezaměstnaných hledajících úplné zaměstnání, vyjadřuje podíl těch, kdo hledá zaměstnání na celý úvazek k celkovému ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu pracujícímu na celý úvazek.

Běžná míra nezaměstnanosti, oficiální, obvykle citovaná míra nezaměstnanosti, udávaná jako podíl všech nezaměstnaných, kteří se v posledních čtyřech týdnech snažili hledat práci, k celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu, zahrnuje ty, kdo hledají úplné zaměstnání, plus polovinu těch, kdo hledají práci na zkrácenou pracovní dobu, plus polovinu těch, kdo již takto z ekonomických důvodů pracují. Ve jmenovateli výrazu pro výpočet je celkový počet ekonomicky aktivního obyvatelstva snížený o polovinu pracujících na částečnou pracovní dobu. Tento ukazatel zdůrazňuje, že i lidé, kterým je nedobrovolně zkrácena pracovní doba, jsou částečně nezaměstnaní, a že ti, kdo hledají zaměstnání pouze na částečný pracovní úvazek, mají z hlediska nezaměstnanosti menší váhu než ti, kdo jej hledají na plný úvazek.

Míra zohledňující rezignované pracovníky, základ této míry je stejný jako u předcházející míry, ale jsou ještě přičteny (do čitatele i jmenovatele) ti, kteří by sice chtěli pracovat, ale nevěří, že mohou práci najít.

Přirozená míra nezaměstnanosti

Určitá míra nezaměstnanosti je přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Označuje se jako přirozená míra nezaměstnanosti. S přirozenou mírou nezaměstnanosti souvisí dvě důležitá fakta. Za prvé, přirozená míra nezaměstnanosti se nerovná nule - v každém období určité procento zaměstnaných ztrácí zaměstnání a určité procento nezaměstnaných nalézá práci. I v ekonomice s vysokou zaměstnaností je určitý počet lidí bez práce. Za druhé, přirozená míra nezaměstnanosti úzce souvisí s procesem inflace. Velmi nízká přirozená míra nezaměstnanosti vede k zrychlující spirále inflačních měr. Přirozená míra nezaměstnanosti je nejnižší mírou nezaměstnanosti, která je udržitelná. Je to zlatá střední cesta mezi příliš vysokou a příliš nízkou nezaměstnaností, je to míra, při níž se inflace ani nezvyšuje díky přebytečným poptávkám, ani neklesá díky přebytečným nabídkám.

V poslední době jsou zaznamenány tendence zvyšování přirozené míry nezaměstnanosti. Příčinou této tendence jsou tři faktory:

Demografický vývoj – související s demografickou strukturou ekonomicky aktivního obyvatelstva. Na trhu práce se na straně nabídky objevuje stále více lidí, kteří mají tendenci k vyšší míře nezaměstnanosti. Je to např. dospívající mládež, nebo ženy.

Vládní politika – vlády svými opatřeními na ochranu nezaměstnaných v podobě vládních transferů mohou způsobit, že se nezaměstnaným „nevyplatí“ pracovat, ale je pro ně výhodnější zůstat doma a pobírat sociální dávky a podpory v nezaměstnanosti.

Strukturální změny – zvýšená ekonomická nestabilita v důsledku např. ropných šoků a tím pádem i zvýšená strukturální nezaměstnanost.

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Za přirozenou míru nezaměstnanosti lze také považovat takovou míru nezaměstnanosti, při níž počet nezaměstnaných je nižší nebo rovný počtu volných pracovních míst. Nezaměstnanost na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti je označována jako nezaměstnanost dobrovolná. Nezaměstnaní nemají z různých důvodů zájem o nabízená pracovní místa, kterých je dost, avšak nevyhovují nárokům uchazečů. Naopak, je-li celková poptávka po práci nižší než celková nabídka práce, jde o nedobrovolnou nezaměstnanost (míra nezaměstnanosti je vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti).

Druhy nezaměstnanosti

Rozeznáváme tři základní druhy nezaměstnanosti: frikční, strukturální a cyklickou.

Frikční nezaměstnanost: Vzniká v důsledku fluktuace lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Jistá míra frikční nezaměstnanosti existuje vždy, i když se ekonomika nachází ve stavu plné zaměstnanosti. Příkladem frikčních nezaměstnaných jsou např. absolventi, kteří hledají své první zaměstnání nebo ženy, vracející se do práce po mateřské dovolené. Frikční nezaměstnanost je krátkodobá a poměrně stabilní.

Strukturální nezaměstnanost: Vzniká v důsledku nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních místech. Rozpor nastává tehdy, kdy se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Např. v současné době se na trhu zvyšuje poptávka po kvalifikovaných pracovních místech v oboru informačních technologií, zatímco poptávka po např. hornících se snižuje. Nastává tak nerovnováha mezi jednotlivými povoláními, protože

určité sektory se rozvíjejí (informační technologie), zatímco jiné upadají (těžba uhlí). Tento typ nezaměstnanosti je v průměru dlouhodobější, může trvat i několik let.

Cyklická nezaměstnanost: Nastává v období ekonomického útlumu, kdy je celková poptávka po práci nízká.

Zatímco frikční a strukturální nezaměstnanost jsou příčinou dobrovolné nezaměstnanosti, cyklická nezaměstnanost je naopak příčinou nezaměstnanosti nedobrovolné.

3 Politika zaměstnanosti jako nástroj vyrovnávání nerovnováhy na trhu práce

Důsledky vysoké míry nezaměstnanosti zasahují jak do ekonomické sféry, tak do sociální sféry společnosti. Jsou to jednak ekonomické ztráty, které mohou vyústit v negativním hospodářském růstu, dále sociální problémy v podobě vysokého podílu lidí žijících na hranicích chudoby, morální újmy, podlomené psychické či fyzické zdraví. Nezanedbatelný je její vliv na politickou stabilitu ve společnosti. Všechny vlády se proto snaží, aby míra nezaměstnanosti byla co nejnižší. Ke splnění tohoto úsilí slouží rozmanité vládní iniciativy, programy a opatření, kterými se vlády snaží snížit nezaměstnanost a naopak zvýšit zaměstnanost s cílem dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Této snaze se říká politika plné zaměstnanosti (plnou zaměstnaností se rozumí přirozená míra nezaměstnanosti).

Při plnění politiky plné zaměstnanosti se vlády mohou zaměřit na dvě oblasti: buď na snižování míry nezaměstnanosti nebo na snižování přirozené míry nezaměstnanosti. Následující text je založen převážně na informacích ze skript Trh práce a politika zaměstnanosti.

Snižování míry nezaměstnanosti

V této oblasti vláda uplatňuje v podstatě tři nástroje, kterými může ovlivňovat zaměstnanost na trhu práce tak, aby zamezila převaze nabídky nad poptávkou. Jsou to

- ◆ veřejné výdaje,
- ◆ daňová politika vlády,

- ◆ regulační a legislativní opatření

Veřejné výdaje

Za veřejné výdaje označujeme výdaje vlády ze státního rozpočtu s cílem zvyšování zaměstnanosti. Tyto výdaje mohou mít podobu např. přímých vládních výdajů na nákup zboží a služeb od soukromého sektoru, zaměstnávání lidí ve státní správě či výdaje na politiku zaměstnanosti. Výdaje na politiku zaměstnanosti mají jak pasivní složku, tak aktivní složku.

Pasivní složku politiky zaměstnanosti tvoří tzv. vládní transfery a zahrnují např. hmotné zabezpečení lidí ucházející se o práci v podobě podpory v nezaměstnanosti, sociální podporu sociálně slabých skupin apod.

Aktivní složka politiky zaměstnanosti zahrnuje:

- ◆ výdaje související s činností administrativy politiky zaměstnanosti,
- ◆ rekvalifikace,
- ◆ podpora zaměstnanosti v soukromém sektoru a podpora drobného podnikání,
- ◆ podpora vytváření pracovních míst pro zdravotně postižené občany,
- ◆ rozvoj infrastruktury trhu práce, apod..

Daňová politika

Jedná se o daně jako příjmy vlády plynoucí do státního rozpočtu, které mají bezprostřední vliv na tvorbu nových pracovních příležitostí a na stimulaci k práci (např. daň z příjmů obyvatelstva).

Regulační a legislativní opatření vlády

Regulační opatření zahrnují taková opatření, která mají za cíl ochránit vnitřní trh a domácí výrobce, opatření zachovávající zaměstnanost. Jedná se např. o dovozní kvóty, celní tarify, regulaci cen a mezd.

Legislativní opatření zahrnují pracovně právní legislativu, která vymezuje a zachycuje práva a povinnosti jednak občanů vstupujících na trh práce (jak pracujících, tak těch, kteří o zaměstnání usilují) a státních orgánů práce. Vytváří právní předpoklady pro

zabezpečení práva na práci, na spravedlivou odměnu, uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu v nezaměstnanosti.

Snižování přirozené míry nezaměstnanosti

Pro snížení přirozené míry nezaměstnanosti lze v rámci státní politiky zaměstnanosti použít několik opatření. Nevýznamnější z nich jsou např.:

Zlepšení služeb spojených s trhem práce: to znamená poskytovat lepší informace a přehledy o volných pracovních místech, vytvoření více možností zaškolení a zvyšování kvalifikace.

Prosazování vládních programů zaměstnanosti: zahrnující rekvalifikační programy a kurzy, které mají za cíl poskytnout nezaměstnaných kvalifikaci, která může výrazně zvýšit jejich umístění na pracovním trhu.

Odstraňování vládních překážek: opatření, která mají pomoci najít rovnováhu mezi ochranou lidí před důsledky nezaměstnanosti (vládní transfery, programy blahobytu) a jejím zneužitím v podobě snižování pobídky k hledání zaměstnání.

Tvorba veřejných pracovních příležitostí: vláda by měla být „zaměstnavatelem“, tedy měla by vytvářet pracovní příležitosti pro nezaměstnané v případech, kdy ostatní subjekty na straně poptávky na trhu selhaly.

Závěr

Na trhu práce se střetává poptávka po práci s nabídkou práce. Na straně poptávky působí různé podnikatelské subjekty, které si najímají práci. Jejich poptávka je poptávkou odvozenou, to znamená, že její výše je do velké míry ovlivněna poptávkou po konečných výrobcích a službách, které firma pomocí najímané práce vyrábí. Dalším důležitým determinantem poptávky po práci je výše mzdy za vykonanou práci či například cena výrobků a služeb, které jsou pomocí najímané práce vyrobeny. Na straně nabídky práce je člověk, který na trhu práce svoji práci nabízí. Výše jeho nabídky práce je ovlivňována volbou mezi užitkem z volného času a užitkem z dodatečně nakoupených výrobků a služeb, které získá tím, že obětuje svůj volný čas, více pracuje a vydělává tak více peněz. Tato volba je determinována výší mzdové sazby. Její změna vyvolává buď substituční nebo důchodový efekt. Podle toho, který efekt převažuje, s rostoucí mzdou buď roste nabídka

práce (převaha substitučního efektu) nebo s rostoucí mzdou nabídka práce klesá (převaha důchodového efektu).

Trh práce není dokonalým trhem, je to administrativně regulovaný trh s byrokratickými prvky. Charakteristickým znakem takového trhu je mzdová strnulost, tedy nepružnost mezd.

Jedním z nejzávažnějších jevů soudobé společnosti je problém nezaměstnanosti. Nezaměstnanost snižuje životní úroveň každého občana, zpomaluje ekonomický růst a rozvoj společnosti a zatěžuje sociální systémy. S problémem nezaměstnanosti se potýkají všechny vlády a tzv. politika plné zaměstnanosti se stala jednou z priorit mezi ostatními vládními aktivitami. Politika plné zaměstnanosti má různé formy, mezi nejdůležitější z nich patří veřejné výdaje, daňová politika a legislativní a regulační opatření.

3.

POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI EVROPSKÉ UNIE

Evropský pracovní trh čelí na prahu nového tisíciletí řadě výzvam v podobě vysoké nezaměstnanosti, hospodářské globalizace, zpomalené produktivity práce či demografických, technologických a společenských změn.

Vysoká nezaměstnanost je vážným ekonomickým a sociálním problémem v téměř všech členských státech EU. Zvláště některé skupiny obyvatelstva jako např. dlouhodobě nezaměstnaní, mladí lidé, starší občané, zdravotně postižení občané, ženy či etnické menšiny se na trhu práce setkávají s velkými obtížemi. Hospodářská globalizace znamená pro Evropu hrozbu v podobě zvýšeného přesunu výroby do rozvinutějších zemí, kde je levnější pracovní síla, což má vliv na celkovou ekonomickou a sociální situaci v EU. Ekonomický růst závisí na růstu využitelných vstupů jako jsou kapitál a pracovní síla a rovněž na růstu produktivity práce v podobě rozvoje lidských dovedností a technologií. Nicméně pracovní kapitál a tedy i hospodářský růst je ovlivněn velkými demografickými změnami, kterým v současné době Evropa čelí. Na jedné straně se Evropané dožívají vyššího věku, na straně druhé je nižší porodnost a stále více lidí závisí na důchodech a zdravotní péči, kterou může financovat stále méně lidí. Také v produktivitě práce zaostává evropský trh za ekonomicky vyspělými státy jako např. USA či Japonsko. Trh práce se také mění zaváděním nových technologií a inovací, mění se způsob práce, stále více se klade důraz na lepší skloubení pracovního a rodinného života.

Posláním Evropské unie je zabezpečení a podpora hospodářského růstu ve všech členských státech EU, zvýšení evropské konkurenceschopnosti v rostoucí globalizaci a zajištění solidních podmínek pro další generaci v oblasti sociálních podmínek a v oblasti životního prostředí. Aby lépe čelila výše uvedeným výzvam a dosahovala tak svého poslání, přistoupila Evropská unie k radikální transformaci své ekonomiky spočívající v hospodářské, sociální a environmentální obnově.

Klíčovou roli při transformaci evropského hospodářství hraje **politika zaměstnanosti, která je zaměřena na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudružnosti.** Tyto cíle jsou vyjádřeny v jasných prioritách: přilákat více lidí do zaměstnání a udržet je v něm, zvýšit nabídku pracovních sil a modernizovat systémy sociální ochrany, zvýšit adaptabilitu pracovníků a podniků a zvýšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím lepšího vzdělávání a

kvalifikace. Významnou úlohu při plnění cílů evropské politiky zaměstnanosti má evropská strategie zaměstnanosti, ve které jsou formulovány individuální cíle politiky zaměstnanosti a opatření, jak těchto cílů dosáhnout.

V následující části DP krátce představím Evropskou unii a její politiky. Převážně se však zaměřím na proces formování evropské politiky zaměstnanosti a její cíle a podrobně představím evropskou strategii zaměstnanosti.

1 Evropská unie a její politiky

Evropská unie je mezinárodní společenství, které tvoří 27 členských států s celkem okolo 455 miliony obyvatel, přibližně tedy 7% světové populace.

EU vznikla v roce 1992 na základě podepsání Maastrichtské smlouvy neboli Smlouvy o Evropské unii. Tato smlouva právně sjednotila tři evropská společenství: Evropské společenství uhlí a oceli (ESUO), Evropské společenství pro atomovou energii (EUROATOM) a Evropské hospodářské společenství (EHS), jejichž členské státy jsou dnes sdruženy v jediném institucionálním a právním svazku Evropské unii. Smlouva o Evropské unii obsahuje jednak smlouvu o hospodářské a měnové unii a jednak smlouvu o politické unii. Smlouva vyzdvihuje hlavní priority integrace jako jsou např. posílení ekonomické a sociální soudružnosti či podpora hospodářského růstu jednotlivých členských států. Více faktů týkajících se procesu formování EU je uvedeno v příloze č. 2.

Politiky Evropské unie

Oblasti politické činnosti Evropské unie se dělí do tzv. tří pilířů, na nichž Evropská unie stojí. Pod první pilíř spadají ty politiky, které mají většinou spojitost s hospodářstvím členských států např. zemědělská politika, hospodářská a měnová politika, sociální politika, vědeckovýzkumná politika a další. Pod tento pilíř spadá i politika zaměstnanosti. Druhý pilíř je zaměřen na společnou zahraniční a bezpečnostní politiku a třetí pilíř se pak věnuje policejní a justiční spolupráci. Podrobnější popis politik EU je k nahlédnutí v příloze č. 3.

2 Proces formování evropské politiky zaměstnanosti a její cíle

Vedle ekonomických priorit v procesu budování jednotné Evropy hrála politika zaměstnanosti dlouho vedlejší roli. Nicméně právě hospodářské důvody, globalizace a v neposlední řadě i demografické důvody vedly k tomu, že téma zaměstnanosti se zařadilo mezi klíčová témata EU.

Začátek formování společné evropské politiky zaměstnanosti můžeme zasadit do 90. let dvacátého století. Prvním výrazným počinem na tomto poli bylo přijetí tzv. Bílé knihy „Růst, konkurenceschopnost a zaměstnanost: Výzvy a cesty vpřed do 21. století“, která byla Evropskou komisí přijata v roce 1993. V této knize Komise zařadila otázky zaměstnanosti mezi priority ostatních politik EU. Bílá kniha se zabývá analýzou a řešením otázek ekonomického růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti a obsahuje program reforem v sociální oblasti. V knize jsou obsaženy návrhy, jak mají členské státy a EU postupovat při zvyšování zaměstnanosti a dále jsou zde představena opatření, která mají za cíl lepší integraci znevýhodněných skupin na trh práce a k zajištění rovných podmínek mužů a žen.

Essenská strategie

Na výše zmíněnou Bílou knihu navazuje tzv. Essenská strategie. Evropská rada identifikovala na svém zasedání v Essenu (9. a 10. prosince 1994) pět přednostních oblastí pro své aktivity na podporu zaměstnanosti. Tato strategie zdůraznila především nutnost poskytovat určité výhody skupinám, které jsou nejvíce znevýhodňovány na trhu práce jako mladí lidé, dlouhodobě nezaměstnaní a nezaměstnané ženy.

Pět prioritních oblastí zahrnuje:

- ◆ zlepšení možností pro zaměstnanost podporováním investic do odborného vzdělávání;
- ◆ posilování růstu založeného na intenzivní zaměstnanosti;
- ◆ snížení nemzdových nákladů na pracovní sílu;
- ◆ zvýšení efektivnosti opatření na trhu práce;
- ◆ vylepšení pomoci skupinám, které jsou zvláště těžce zasaženy nezaměstnaností.

Amsterodamská smlouva

Výrazným milníkem ve formování evropské politiky zaměstnanosti bylo podepsání Amsterodamské smlouvy v roce 1997, která vstoupila v platnost 1. května 1999. **Vstupem Amsterodamské smlouvy v platnost se zaměstnanost stala jedním ze společných cílů a zájmů Evropského společenství (Společenství).** Amsterodamská smlouva dále stanovila pravomoc Společenství k provádění koordinace politik zaměstnanosti členských států. Do Smlouvy o Evropském společenství byla vložena celá nová hlava, Hlava VIII Zaměstnanost, která mimo jiné uvádí, že: „Členské státy a Společenství pracují podle této hlavy na rozvoji koordinované strategie zaměstnanosti a zejména podpory kvalifikace, výchovy a flexibility pracovníků a pracovních trhů a jejich přizpůsobivosti požadavkům hospodářské změny tak, aby dosáhly cílů článku 2 Smlouvy o Evropské unii a článku 2 této smlouvy“.

Evropská strategie zaměstnanosti

V návaznosti na opatření přijatá Amsterodamskou smlouvou se konal mimořádný summit o zaměstnanosti (Lucemburk, listopad 1997), kde byla přijata tzv. Evropská strategie zaměstnanosti, která vychází z prioritních témat čtyř pilířů evropské politiky zaměstnanosti:

- ◆ Zlepšování zaměstnatelnosti (Employability)
- ◆ Podpora podnikání (Entrepreneurship)
- ◆ Podpora adaptability podniků a zaměstnanců (Adaptability)
- ◆ Upevňování politik rovných příležitostí (Equal opportunities)

Zlepšování zaměstnatelnosti

Posláním tohoto pilíře je zabezpečit, aby každá osoba vstupující na trh práce měla požadující vzdělání, znalosti a odpovídající schopnosti k získání a udržení zaměstnání. Je to především zlepšování kvality a efektivnosti systémů vzdělávání a odborného výcviku, s cílem vybavit všechny lidi dovednostmi, které jsou vyžadovány od moderní pracovní síly a umožnit rozvíjení jejich kariéry.

Hlavní cíle tohoto pilíře jsou:

- ◆ řešení nezaměstnanosti mladých a prevence dlouhodobé nezaměstnanosti
- ◆ přechod od pasivních k aktivním opatřením
- ◆ podpora partnerského přístupu
- ◆ usnadnění přechodu ze školy do zaměstnání
- ◆ trh práce otevřený všem (zdravotně postižení, menšiny)

K naplnění těchto cílů vedou opatření jako např. umožnění vzdělávání a dalšího vzdělávání pro dlouhodobě nezaměstnané či pro čerstvé absolventy škol, poskytování rekvalifikačních kurzů, poskytování větší možnosti odborné přípravy, nabídnutí odborného poradenství apod.

Podpora podnikání

Tento pilíř se vztahuje na problematiku rozvoje podnikatelského prostředí a tvorby více a lepších pracovních míst, prostřednictvím podpory podnikání, investiční kapacity a příznivého podnikatelského prostředí pro všechny podniky. Mezi opatření k zajištění rozvoje lepšího podnikatelského prostředí se řadí např. zjednodušení a snížení administrativní a regulační zátěže pro nově vznikající podniky a pro přijímání zaměstnanců, snazší přístup ke kapitálu pro začínající podniky, podpora vzdělávání v oblasti podnikatelských a manažerských dovedností apod.

Podpora adaptability podniků a zaměstnanců

V důsledku změn na trhu práce způsobených především rostoucí rolí informačních technologií či změn ve vnímání rodinného a pracovního života čelí podniky a zaměstnavatelé všech členských států výzvě přizpůsobit pracovní podmínky zaměstnanců tak, aby se v nich odrazily výše zmíněné změny. Cílem tohoto pilíře je taková organizace práce, která podporuje produktivitu a kvalitu práce a rozvoj moderního a flexibilního pracovního prostředí. K tomu vedou opatření jako např. modernizace organizace práce, rozmanité smluvní a pracovní uspořádání, flexibilní pracovní doba, přístup ke školení, lepší pracovní podmínky včetně ochrany zdraví a bezpečnosti práce, tvorba a šíření inovativních forem organizace práce, které podporují produktivitu práce a kvalitu práci či opatření vedoucí k lepší rovnováze mezi pracovním a soukromým životem.

Upevňování politik rovných příležitostí

V současné době stále existuje mnoho nerovností na trhu práce. Zvláště co se týká rovnosti mezi pohlavím, příležitostí práce pro ženy, starší osoby, zdravotně postižené občany či etnické menšiny. Cílem tohoto pilíře je upevňování rovných příležitostí ve všech směrech, odstraňování nerovností mezi pohlavím, sbližování rodinného a pracovního života či usnadnění návratu na trh práce. Členské státy by měly přijmout taková opatření, která by docílila toho, aby měli všichni stejné podmínky a šance na trhu práce, aby se zlepšila integrace žen, etnických menšin a zdravotně postižených obyvatel na pracovní trh. Zvýšená pozornost by měla být věnována překážkám a těžkostem, kterým čelí zdravotně postižení občané při hledání práce. Ke zvýšení zaměstnanosti žen může napomoci např. nový systém cenově dostupných zařízení péče o děti a závislé osoby či takové pracovní podmínky, které by respektovaly a umožnily ženám skloubit jejich roli zaměstnankyně a matky, jako jsou např. upravené pracovní úvazky, zavádění pružné úpravy pracovní doby apod..

Lucemburský proces

V Lucembursku se také nastartoval tzv. „Lucemburský proces“, kdy Evropská komise připravuje respektive reviduje Hlavní směry politik zaměstnanosti (Employment Guidelines) a novou verzi předkládá Radě Evropské unie ke schválení. Členské státy pak na základě doporučených Hlavních směrů zaměstnanosti vypracují Národní akční plány zaměstnanosti, ve kterých popisují, jak zamýšlí dosáhnout cílů stanovených v Hlavních směrech politik zaměstnanosti. Plnění akčních plánů sleduje Evropská komise, která na základě monitoringu připravuje každoročně jednotnou zprávu o zaměstnanosti a doporučuje Hlavní směry zaměstnanosti na další období.

Lisabonská strategie

S cílem radikální transformace evropské ekonomiky přijaly členské státy na zasedání Evropské rady v Lisabonu v roce 2000 tzv. Lisabonskou strategii. Ta byla definována na celé desetiletí 2000 – 2010 a její prioritou je společně koordinovat kroky vedoucí ke stimulaci růstu, zaměstnanosti a konkurenceschopnosti členských států Evropské unie. Členské státy se dohodly na novém strategickém cíli Evropské unie pro následující desetiletí, stát se nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností. **Lisabonská strategie tak znázorňuje scénář pro komplexní**

hospodářskou, sociální a environmentální obnovu Evropské unie. Strategie nezahrnuje je ekonomický záměr stát se vysoce konkurenceschopnou ekonomikou, ale má také sociální dimenzi v podobě dosáhnoutí plné zaměstnanosti a zdokonalení sociální soudržnosti, a také ekologickou dimenzi a to uskutečňovat udržitelný rozvoj.

Lisabonská strategie vytyčila celkem osm hlavních směrů činností, prostřednictvím kterých chce EU dosáhnout výše zmíněný cíl::

1. Informační společnost pro všechny
2. Vytvoření evropského výzkumného prostoru
3. Odstranění překážek pro podnikání
4. Ekonomická reforma spojená s dokončováním vnitřního trhu
5. Vytvoření integrovaných finančních trhů
6. Lepší koordinace makroekonomických politik
7. Aktivní politika zaměstnanosti
8. Modernizace evropského sociálního modelu

Stockholmské zasedání Evropské rady v březnu 2001 k nim přidalo ještě jeden směr

9. Udržitelný rozvoj a kvalita života

Aktivní politika zaměstnanosti

Lisabonská strategie upozornila na některé oblasti pracovního trhu EU, které jsou slabinou. Je to především problém nízké zaměstnanosti žen, nízkého podílu zaměstnanosti ve službách, vysoké dlouhodobé nezaměstnanosti, nedostatku kvalifikovaných pracovníků v informačních technologiích či nízké zaměstnanosti starších osob (věk 55-65). Na základě těchto slabin identifikovala čtyři oblasti, na něž se má aktivní politika zaměstnanosti členských států zaměřit:

- ◆ Zvýšení zaměstnanosti má být výsledkem toho, že bude kvalifikace pracovníků uváděna do souladu s nabídkou, přičemž hlavní roli přitom mají hrát národní služby v oblasti zaměstnanosti, jež se mohou opřít o celoevropskou databázi volných pracovních míst a vzdělávacích možností. Mají být také podporovány speciální programy, které by umožnily nezaměstnaným získat požadovanou kvalifikaci.

- ◆ Mnohem větší důraz má být kladen na celoživotní vzdělávání, které je základní složkou evropského sociálního modelu. K tomu mají být podporovány dohody mezi sociálními partnery, zaměstnavateli a odbory, o inovacích a o celoživotním vzdělávání. Předpokládá se zavádění pružných úprav pracovní doby.
- ◆ Má se zvyšovat zaměstnanost ve službách, včetně služeb osobních, nacházet řešení pro nejvíce znevýhodněné kategorie osob.
- ◆ Má být podporována zásada rovných příležitostí pro muže a ženy, lepší sladování pracovní doby a rodinného života, zejména zavedením nového systému péče o děti.

Hlavní směry politik zaměstnanosti členských států

Společné priority a individuální cíle politiky zaměstnanosti členských států jsou uvedeny ve víceletých hlavních směrech politik zaměstnanosti, na kterých se dohodly všechny členské státy. Současné hlavní směry se týkají období 2005 až 2008. Úspěšné provádění lisabonské strategie vyžaduje, aby členské státy v rámci politiky zaměstnanosti vyváženým způsobem sledovaly tři vzájemně se doplňující a podporující cíle – plnou zaměstnanost, kvalitu a produktivitu práce a sociální soudružnost a začleňování. Těchto cílů má být dosaženo realizací politiky, která bere v úvahu konkrétní směry, které jsou prioritami pro provádění. Mezi tyto priority se tak zařazuje např. aktivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní, tvorba pracovních míst a podnikání, podpora rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání, rovnost mužů a žen či podpora integrace osob znevýhodněných na trhu práce a boj proti jejich diskriminaci.

Závěr

Politika zaměstnanosti EU hraje důležitou roli v procesu, v němž se Evropská unie snaží stát nejvíce konkurenční a nejdynamičtější světovou ekonomikou, založenou na znalostech a zároveň se snaží zabezpečit vzájemnou provázanost hospodářské a sociální politiky a politiky zaměstnanosti.

Evropská unie přijala aktivní přístup v oblasti politiky zaměstnanosti. Až do roku 1997 zde neexistovala jednotná a koordinovaná politika zaměstnanosti. Výrazným milníkem v jejím formování byl rok 1997, kdy byla podepsána Amsterodamská smlouva. Ta uvedla zaměstnanost jako jeden ze společných cílů a zájmů EU a stanovila základy k

provádění koordinace politik zaměstnanosti všech členských států EU. Na následujícím Lucemburském summitu, který proběhl na podzim téhož roku, byla představena tzv. evropská strategie zaměstnanosti. V této strategii jsou formulovány čtyři oblasti, tzv. pilíře, na které by se členské státy měly při plnění politiky zaměstnanosti zaměřit. Jsou to vysoká míra zaměstnanosti, podpora podnikání, podpora adaptability podniků a zaměstnanců a upevňování politiky rovných příležitostí. Tyto pilíře pokrývají širokou škálu témat od problematiky celoživotního vzdělávání a zvyšování kvalifikace pracovníků přes podporu podmínek pro založení a fungování podniků, vytváření moderního a flexibilního pracovního prostředí až po problematiku podpory zásady rovných příležitostí a lepšího sladování pracovní doby a rodinného života.

Na počátku nového tisíciletí byl v Lisabonu stanoven nový strategický cíl pro následující desetiletí, ve kterém by se Evropa měla stát nejkonzurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a větší sociální soudružností. K naplnění tohoto cíle by měla vést mimo jiné aktivní politika zaměstnanosti, spočívající v podpoře tří vzájemně se doplňujících a podporujících cílů – plná zaměstnanost, kvalita a produktivita práce a sociální soudružnost a začleňování. K podpoře plnění lisabonského cíle navrhuje Evropská komise víceleté tzv. hlavní směry politik zaměstnanosti členských států, ke kterým by členské státy měly přihlížet při tvorbě svých národních politik zaměstnanosti.

4.

EVROPSKÁ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI VE VYBRANÉ INSTITUCI EU

Politika zaměstnanosti Evropské unie spolu s politikami mikroekonomickými a makroekonomickými má za cíl dovést Evropskou unii k vytyčenému cíli stát se konkurenceschopnější a dosáhnout lepšího hospodářského a sociálního pokroku ve srovnání se světovými ekonomikami.

Evropská politika zaměstnanosti je zaměřena na tři hlavní cíle, a to dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudružnosti. Prioritou těchto cílů je přilákat a udržet více lidí v zaměstnání, zvýšit nabídku pracovních sil a modernizovat systémy sociální ochrany, zvýšit adaptabilitu pracovníků a podniků, zvýšit investice do lidského kapitálu, rovné postavení žen, etnických menšin a zdravotně postižených občanů na trhu práce, jejich integrace a ochrana na pracovním trhu.

Téma mé diplomové práce zní Evropská politika zaměstnanosti ve vybrané instituci EU. Cílem práce je zjistit, zda a jak jsou ve vybrané instituci EU naplňovány cíle evropské politiky zaměstnanosti. V práci se zaměřím především na oblast týkající se kvality pracovního místa a upevňování politiky rovných příležitostí. Kvalitní pracovní místa jsou jedním z atributů, které se podílejí na zvýšení zaměstnanosti a produktivitě práce. Kvalita pracovního místa je poměrně složitý pojem, který má mnoho rozměrů. Můžeme zde zařadit např. odměňování a sociální výhody, vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky, pracovní podmínky, přístup ke vzdělávání, vyhlídky na pracovní postup, sociální zabezpečení, zdravotní a bezpečnostní normy, rovnost žen a mužů a nediskriminaci a mnohá další opatření z personální politiky.

Jak jsem uvedla v úvodu, pro zpracování DP jsem si vybrala instituci Evropské komise. Tento výběr nebyl náhodný. Evropská komise, mimo jiné aktivity, navrhuje legislativu, politiky a programy činností a dohlíží na dodržování přijatých smluv. Je tedy i iniciátorem návrhů týkajících se hlavních směrů politiky zaměstnanosti. Dále je Evropská komise sama o sobě významným zaměstnavatelem na evropském trhu práce. Každodenní práci Komise vykonávají administrativní úředníci, odborníci, překladatelé, tlumočníci a pracovníci sekretariátů. Jedná se přibližně o 25 000 zaměstnanců, převážně ze členských států EU. Administrativní aparát Evropské komise je rozdělen na 36 oddělení, tzv. generální ředitelství (DG) a specializované služby. V čele každého DG stojí generální ředitel.

Evropská komise se tedy na jedné straně aktivně podílí na tvorbě politiky zaměstnanosti a na straně druhé, je sama zaměstnavatelem. Jsou na půdě Evropské komise jako zaměstnavatele naplňována opatření na podporu zaměstnanosti, jehož je Evropská komise jako instituce tvůrcem? Díky svému specifickému postavení v oblasti tvorby politiky zaměstnanosti by se dalo předpokládat, že Komise půjde svým chováním příkladem ostatním členským státům či ostatním zaměstnavatelům. Je tomu ve skutečnosti tak? Jaká je Komise zaměstnavatel? Nabízí svým zaměstnancům moderní pracovní podmínky, podporuje celoživotní vzdělávání? A jaké je chování Komise v otázkách politiky rovných příležitostí? Mají ženy pracující v Komisi stejné pracovní podmínky jako muži? Jsou zastoupeny ve vyšších pozicích? Jaká opatření přijala Komise k tomu, aby docílila lepšího sladění pracovního a osobního života? Zaměstnává Komise a jaké pracovní podmínky nabízí zdravotně postiženým občanům? Hledání odpovědí na tyto otázky budou předmětem zkoumání mé DP. Jak jsem uvedla výše, v práci se zaměřím na dvě klíčové oblasti politiky zaměstnanosti, a to na kvalitu pracovních míst a na upevňování politiky rovných příležitostí. Hlavní část DP je rozdělena do tří kapitol.

V první kapitole se věnuji tématům souvisejícím s kvalitou pracovního místa, jako jsou např. pracovní a sociální podmínky zaměstnanců Komise. Cílem této kapitoly je podat obrázek o tom, zda Evropská komise nabízí či vyváří kvalitní pracovní místa, jenž jsou nezbytným základem k udržení a zvýšení zaměstnanosti a produktivitě práce. Ve druhé kapitole se věnuji politice rovných příležitostí, konkrétně postavení žen na půdě Evropské komise. Cílem této kapitoly je dát odpověď na otázku, zda Evropská komise věnuje pozornost genderové problematice. Zda přijala nějaká opatření, která by přispěla k lepšímu

postavení žen na trhu práce v Komisi, a to především v oblasti lepšího sladování pracovního a rodinného života a v oblasti jejich přítomnosti ve vyšších pozicích. V poslední kapitole se zaměřuji na problematiku zdravotně postižených zaměstnanců v Komisi. Zvláštní pozornost věnuji opatřením, která Komise přijala s cílem podpory integrace a ochrany zdravotně postižených osob v rámci instituce. Cílem této kapitoly je zjistit, jaké je postavení zdravotně postižených osob v Evropské komisi.

Závěr diplomové práce tvoří shrnutí nejdůležitějších poznatků, ke kterým jsem dospěla při vypracovávání jednotlivých kapitol diplomové práce. Při zpracování výše uvedených oblastí budu čerpat převážně z materiálů a studií dostupných na Intranetu Evropské komise, a jednak budu těžit ze svých vlastních zkušeností, neboť jsem sama zaměstnankyní jedné z institucí EU.

1 Pracovní prostředí Evropské komise

Evropská komise představuje na evropském trhu práce specifického hráče. Jednak na její půdě vznikají politiky, které představují jisté standardy, jež by měly členské státy při utváření svých národních politik následovat, jednak je sama významným zaměstnavatelem na trhu práce EU. S ohledem na cíle evropské politiky zaměstnanosti a na specifickou úlohu, kterou Komise při tvorbě politiky zaměstnanosti má, se očekává, že pracovní prostředí Komise bude reflektovat konkrétní cíle politiky zaměstnanosti jako je např. podpora plné zaměstnanosti, tvorba kvalitních pracovních míst či podpora politiky upevňování rovných příležitostí. Dále pracovní prostředí Komise by mělo být natolik atraktivní, aby přilákalo pracovníky z ostatních členských zemí. Specifické pro evropské instituce totiž je, že národnostní profil zaměstnanců musí odpovídat národnostnímu profilu Evropské unie.

V současné době nemá Evropská komise o zaměstnance nouzi. Podle vysokého počtu každoročních uchazečů na volné pozice se dá usuzovat, že Evropská komise je lákavým zaměstnavatelem, neboť poptávka zdaleka převyšuje nabídku. Například v roce 2005 mělo o práci v institucích EU zájem 47 185 uchazečů, zatímco úřednických míst bylo nabídnuto pouze 750. Proč tomu tak je? Co vede tyto uchazeče k tomu, že jsou ochotni opustit svá dosavadní zaměstnání a národní země, aby se přestěhovali např. do Bruselu a začali nový, nejen pracovní život?

Účastnila jsem se úvodního kurzu pro nové zaměstnance evropských institucí, kde jsme měli za úkol sdělit naše hlavní motivy a důvody, proč jsme si vybrali práci v institucích EU. Nejčastěji zmiňovaným důvodem byly lákavé finanční podmínky a kvalitní systém sociálních výhod, které instituce nabízí nejen pro zaměstnance, ale i pro rodinné příslušníky zaměstnanců. Převážná část účastníků kurzu uvedla, že si práci v institucích EU finančně polepšili. Pro další byla motivem chuť pracovat a být součástí projektu Evropské unie jako takové, jiné uchazeče lákalo být v epicentru důležitých rozhodnutí a moci. V současné době si tedy Komise na nezájem uchazečů o práci stěžovat nemůže. Tady by se mohla nabízet otázka, proč se tématu pracovního prostředí EK věnovat, když je natolik atraktivní, že láká tisíce pracovníků z členských států a EK očividně nemá s nízkou mírou zaměstnanosti problém? Nicméně můj názor je ten, že současný trend, kdy poptávka převyšuje nabídku nemusí trvat věčně. Dobré finanční ohodnocení a sociální výhody jsou jistě významným faktorem při rozhodování o vstupu na trh práce EK. Na druhou stranu, Komise musí čelit mnoha výzvám, jejichž ignorace či neschopnost jim čelit by mohlo znamenat výrazný obrat v současném příznivém kurzu. První velkou výzvu shledávám v udržení si pozice atraktivního hráče na pracovním trhu. EK má mnoho konkurentů. Jsou to jednak samotné členské státy EU, ostatní instituce veřejné správy a v neposlední řadě firmy působící v soukromém sektoru. Zlepšující se pracovní a finanční podmínky v členských státech mohou způsobit, že pracovníci nebudou mít potřebu a chuť opouštět národní pracovní trhy. Co se týká konkurence ze strany soukromého sektoru, ta je dána tím, jak je práce ve veřejném sektoru vnímána. Přílišná byrokracie, velmi hierarchizovaný a neflexibilní kariérní řád jsou jen některé příklady, jež omezují konkurenceschopnost Komise oproti soukromým firmám. Charakteristiky jako neefektivita, těžkopádná administrativa, nízká produktivita práce jsou faktory, které způsobují, že mnoho kvalifikovaných pracovníků, odborníků či manažerů nemá o práci ve veřejném sektoru zájem. Další výzvu pak tvoří změna charakteru trhu práce a změny ve společnosti, jakými EU v posledních letech prochází. Už dnes je zaznamenán zvýšený zájem o takové zaměstnavatele, kteří nabízejí moderní pracovní podmínky zaměřené na celoživotní vzdělávání podporující lepší adaptabilitu, flexibilitu a zodpovědnost pracovníků, kteří ve své personální politice zohledňují růst kariéry, možnost práce s moderními informačními technologiemi nebo možnost nových typů pracovních úvazků. V neposlední řadě by měla Komise ve svém pracovním prostředí zohlednit politiku

rovných příležitostí, zvláště pak integraci těch osob, které jsou na trhu práce neustále znevýhodňovány, jako např. ženy, zdravotně postižené osoby či etnické menšiny.

Shrneme-li výše uvedené, **pracovní prostředí EK by mělo vycházet z cílů politiky zaměstnanosti a Komise by ve své personální politice měla zohlednit opatření, jež navrhuje pro ostatní členské státy a jít tak sama příkladem.** Komise by měla mít natolik atraktivní pracovní podmínky, aby si udržela a nadále lákala zaměstnance přicházející z ostatních členských států, a to především kvalifikované odborníky a manažery. V neposlední řadě by pracovní podmínky zaměstnanců EK měly zohledňovat změny, jimiž prochází evropský pracovní trh.

1 Kvalita pracovních míst v Evropské komisi

S téměř 25 tisíci zaměstnanci můžeme aparát Evropské komise přirovnat k menšímu střednímu městu. Zaměstnanci Komise jsou součástí veřejné administrativy, která musí jednak efektivně plnit úkoly, které Komisi plynou z jejího postavení iniciativního, výkonného a kontrolního orgánu EU, a která v konečném důsledku slouží všem občanům EU. K plnění těchto úkolů potřebuje Komise spokojené, výkonné, kvalifikované a permanentní zaměstnance.

V následujícím textu se budu věnovat oblasti týkající se kvality pracovního místa. **Kvalita pracovního místa je komplexní pojem, ve které se spojuje několik aspektů z oblasti personální politiky** jako např. systém odměňování a sociální výhody, pracovní podmínky, ohodnocení a kariérní postup zaměstnanců, možnost pracovní mobility či podpora celoživotního vzdělávání zaměstnanců.

Současná podoba pracovních míst v Komisi je výsledkem rozsáhlé reformy Komise, která začala v roce 2000, a která vyústila v přijetí nového Služebního řádu v roce 2004. Jednalo se o nejradikálnější vnitřní modernizaci Evropské komise od počátku jejího založení v roce 1958. Mezi hlavní úkoly reformy patřila celková renovace administrativního systému a procedur v něm probíhajících, řízení finančních a lidských zdrojů a způsobu, jakým Komise plánuje a rozvrhuje své aktivity. Cílem reformy založené na principech efektivity, transparentnosti, zodpovědnosti a nezávislosti bylo, aby se z Evropské komise vybudovala moderní veřejná administrativa, která efektivně slouží 455

milionům obyvatel Evropské unie, která je atraktivním a rovnocenným zaměstnavatelem na trhu práce, a která v neposlední řadě respektuje cíle evropské politiky zaměstnanosti.

Reforma administrativního systému se zaměřila především na modernizaci organizace práce a vytvoření moderního a flexibilního pracovního prostředí. V rámci reformy došlo k mnohým změnám v pracovních podmínkách zaměstnanců. Reforma např. přinesla upravené pracovní vztahy, rozšířené možnosti pracovní doby a kariérního postupu, nové přístupy ke školení či umožnila zavedení mnohých opatření vedoucí k lepší rovnováze mezi pracovním a soukromým životem. V oblasti pracovních možností to byly především změny ve výběrovém řízení, ve struktuře zaměstnanců, v oblasti ohodnocení a postupu zaměstnanců.

V následujícím textu představím nejvýznamnější změny, které reforma Komise přinesla. Tady bych ráda upozornila na skutečnost, že Evropská komise zaměstnává několik typů zaměstnanců. Jsou to jednak úředníci zaměstnaní na dobu neurčitou (tzv. permanent officials), dále pak jsou to zaměstnanci zaměstnaní na dobu určitou (tzv. temporary agents), třetí skupinu tvoří zaměstnanci, kteří pracují pro Komisi na základě časově omezené smlouvy, která jim může být prodloužena na další roky (tzv. contract agents). Další skupinou jsou např. detašovaní národní experti. Níže uvedené pracovní podmínky se převážně vztahují na úředníky zaměstnané na dobu neurčitou.

Výběrová řízení

Transparentní a spravedlivé výběrové řízení je nedílnou součástí moderního řízení lidských zdrojů. **Výběr pracovníků EK, podobně jako výběr všech zaměstnanců institucí EU, je centralizován a podléhá přísným pravidlům.** Administrativu EU lze přirovnat ke státní správě samostatného evropského státu, neboť v podstatě pokrývá všechny funkce klasické státní správy. Práci nabízí všechny instituce a orgány EU. Po rozšíření Evropské unie o dalších 10 členských států a po nových úkolech, které administrativě EU nastaly v souvislosti s jejím rozšířením musely nastat změny i v oblasti výběrových řízení úředníků. Do roku 2003 nábor úředníků fungoval tak, že každá instituce či orgán si výběrová řízení spravovala sama. To byl časově a finančně velmi náročný proces a pro uchazeče v konečném měřítku velmi nepřehledný, neboť musel sledovat vyhlášení konkurzů pro každou instituci zvlášť, neexistoval žádný harmonogram či centralizace výběrových řízení.

V lednu 2003 zahájil činnost Evropský úřad pro výběr personálu (EPSO). Posláním tohoto úřadu je organizovat pro všechny instituce a orgány EU výběrová řízení na pozice kvalifikovaných pracovníků, kteří budou zaměstnáni na dobu neurčitou. Výběr se provádí v rámci otevřených výběrových řízení.

V evropských institucích neexistuje žádná formální národnostní kvóta pro přijímání úředníků, ale pracovní řád Evropské komise vyžaduje, aby všechny národnosti byly rovnoměrně zastoupené. Výběrová řízení jsou zveřejňována v denním tisku členských států, na internetových stránkách věnovaných zaměstnání, na internetové stránce EPSA a v Úředním věstníku. Oznámení o výběrovém řízení v Úředním věstníku obsahuje všechny důležité informace, jako charakter práce, počet volných míst na seznamu úspěšných uchazečů, požadovanou kvalifikaci a praxi a další kritéria výběru. EPSO je při výběru personálu striktně vázáno zásadou, že orgány EU musí být věrným odrazem společnosti, které slouží. Všichni uchazeči musí být občany EU a musí plynně hovořit alespoň dvěma úředními jazyky EU. **Evropské úřady a instituce uplatňují politiku rovných příležitostí a žádosti přijímají bez ohledu na pohlaví, rasu, barvu pleti, etnický či sociální původ apod.** Úspěšní absolventi výběrových řízení jsou zařazeni na tzv. rezervní listy, ze kterých si jednotlivé instituce vybírají zaměstnance pro obsazování konkrétních pozic. To znamená, že samotný uchazeč nemůže dobře ovlivnit, do jaké instituce se dostane! Může si stanovit určité preference, ale z vlastní zkušenosti a ze zkušenosti kolegů vím, že se k tomu moc nepřihlíží. Nicméně po dvou letech je možné v rámci mobility pracovníků se do preferované instituce dostat.

Důležitou skutečností, kterou reforma administrativy přinesla v oblasti výběrového řízení bylo zrušení věkového limitu uchazečů.

Kariérní systém

Moderní administrativa instituce, která je zodpovědná za rámec zákonů, jež ovlivňují život téměř půl miliardě lidí musí být v každém případě efektivní, flexibilní a zodpovědná. **Od roku 1962 byl v EK uplatňován tradiční model struktury státní služby. Tento model byl založen na čtyřech osmistupňových kategoriích stálých zaměstnanců: A, B, C, D.**

Kategorii A tvořili odborní referenti (administrators), v rámci této kategorie existovala subkategorie LA pro tlumočníky a překladatele. Kategorii B tvořily asistentské

pozice. Kategorie C obsahovala sekretářské pozice a kategorie D ostatní pomocný personál.

V tomto modelu kariérního systému zůstali úředníci po celou dobu zaměstnání v té kategorii, ve které do služby vstoupili. Každé dva roky pak automaticky postoupili v rámci své kategorie o jeden stupeň, tomuto postupu odpovídalo i vyšší platové ohodnocení. Tento tradiční horizontální model kariérního systému přinášel celou řadu problémů. Jedním z nich byl ten, že úředníci rozdělení do čtyřech kategorií dosáhli nejvyššího stupně v rámci své kategorie po šestnácti letech ve službě, a to způsobovalo tzv. kariérní zácpu. Není žádným tajemstvím, že tradiční kariérní systém státní správy jako takové nepodporoval motivaci úředníků, jejich pracovní iniciativu či produktivitu. Každý úředník byl automaticky povyšován každé dva roky nehledě na jeho pracovní výkon. Na druhou stranu tento rigidní systém neumožňoval možnost postupu do jiné pracovní kategorie.

V průběhu následujících let však přišly nové trendy v oblasti organizace práce, odrážející rozvoj IT, vzrůstající objem práce v důsledku rozšíření EU a vzrůstající odpovědnost jednotlivých úředníků institucí EU. Administrativa Komise, založená na tradičním modelu kariérního systému se musela těmto trendům přizpůsobit a zohlednit je v reformě kariérního systému.

Reforma kariérního systému

Cílem reformy kariérního systému bylo zjednodušit strukturu kariérního řádu zaměstnanců a zvýšení motivace a produktivity práce. **Struktura kategorií zaměstnanců byla v rámci administrativní reformy zredukována ze čtyřech na dvě kategorie, funkční skupiny.** První funkční skupinu tvoří tzv. asistenti - AST, (nahradili kategorie B a C). V této funkční skupině je 11 tříd, každá o pěti stupních. Rozdíl mezi třídou a stupněm je ve způsobu postupu; zatímco třída (AST 1 – AST 11) představuje hierarchii, stupně (například 1 - 5 v rámci AST1) jsou znakem seniority. Čím vyšší stupeň, tím vyšší seniorita a platové ohodnocení. Druhou, vyšší, funkční skupinu tvoří tzv. administrátoři - AD (nahrazují tak kategorii A a LA). Podobně jako v kategorii AST, i tady jsou třídy představující hierarchii (AD 5 – AD 14) a stupně představující senioritu. Kategorie D jako taková zanikla. Úkoly a zodpovědnost, které dříve odpovídaly hierarchii čtyř skupin se nyní rozdělily mezi dvě skupiny, čímž se mimo jiné zvýšila pracovní náplň a odpovědnost

každého úředníka. Důležitou změnou je i to, že všichni úředníci jsou rekrutováni vždy do nejnižší třídy a během kariéry se dostávají do vyšších stupňů v rámci jedné třídy. S každým stupněm a každou třídou dochází také k navýšení platu. Čím vyšší třída v rámci funkční skupiny, tím vyšší odpovědnost. Např. vedoucí oddělení jsou jmenováni dosáhnou-li tříd AD 9 až AD 12, představitelé středního managementu pak dosáhnou-li tříd AD13-AD14.

Dále stávající horizontální kariérní systém se změnil na vertikální. To znamená, že se opustilo od automatického povyšování každé dva roky, ale povýšení je založeno na zásluze a hodnocení jednotlivého zaměstnance. Tato změna má za cíl zvýšit motivaci, pracovní produktivitu a morálku zaměstnanců. Ti zaměstnanci, kteří podávají dobrý pracovní výkon mají šanci lépe a rychleji postupovat jak v kariéře, tak v platovém ohodnocení. **Nový kariérní systém přinesl také možnost přechodu do jiné funkční skupiny tzn. z AST do AD.** Toto nebylo v tradičním modelu možné. Zaměstnanci ve funkci asistentka se mohou dostat do vyšší funkční skupiny administrátorů na základě dobrých hodnotících zpráv, školení a vzdělávání a složením zkoušky, která je kvalifikuje do vyšší funkční skupiny. Nicméně je to proces výběrový a velmi zdlouhavý.

Systém osobního ohodnocení a postup

S novým kariérním systémem je spjat i nový systém ohodnocení pracovníků, jež administrativní reforma přinesla. Povýšení do vyššího stupně se neprovádí automaticky každé dva roky, jak tomu bylo dříve, ale zaměstnanec je povyšován na základě výsledků a osobního ohodnocení. **Systém osobního ohodnocení a postup je poměrně komplexní a složitý systém.** Základem je získávání tzv. bodů za zásluhu (merit points), jež jsou zaměstnanci přiděleny v systému osobního ohodnocení a tzv. prioritních bodů (priority points), jež zaměstnanec získává ve fázi, kdy se rozhoduje o jeho případném postupu. Výkon pracovníků může být každoročně oceněn až dvaceti body za zásluhu, přičemž se hodnotí tři kritéria (až 10 bodů může zaměstnanec získat za výkon, 6 za schopnost a 4 za chování). Hodnocení provádí přímý nadřízený a vychází jednak z pohovoru se zaměstnancem a jednak hodnotí výkon zaměstnance na základě jeho popisu pracovní náplně a pracovních cílů, jež měl ten rok splnit. Podle dosažené výše bodů jsou zaměstnanci „rozškálováni“ do tří kategorií: nadprůměrný (17-20 bodů), průměrný (12-6 bodů) a podprůměrný (10-11 bodů). Co se týká tzv. prioritních bodů, ty každému generálnímu ředitelství uděluje příslušný generální ředitel. Jedná se o deset bodů násobený

dva a půlkrát počtem zaměstnanců v jednotlivém generálním ředitelství. S body se nakládá tak, že polovina bodů je přidělena těm zaměstnancům, kteří v osobním hodnocení dosáhly kategorie nadprůměrný. Každý z nich může získat mezi šesti až deseti body navíc. Druhá polovina bodů jde ostatním zaměstnancům, kteří mohou obdržet až čtyři body navíc. **Zaměstnanci „sbírají“ body po dobu, než dosáhnou takové bodové hranice, která jim umožní povýšení.** Tato hranice je pro každou třídu v rámci funkční skupiny jiná. Např. tento rok zaměstnanec na pozici AD 5 může být povýšen, má-li alespoň 42 bodů.

V praxi to vypadá tak, že každý úředník zůstává v jednotlivém stupni tři až čtyři roky. Většinou se body přidělují tak, aby každý zaměstnanec byl tak průměrně jednou za tři roky povýšen o jeden stupeň ve své třídě a dle toho se „přizpůsobují“ body. Více bodů tedy s velkou pravděpodobností získá ten kandidát, který ten rok má „odslouženo“ tři až čtyři roky v jednom stupni, aby mohl být povýšen. To má za následek, že kariérní postup je delší než tomu bylo v předešlém systému. Díky své složitosti a ne příliš transparentnímu udělování bodů jednotlivým zaměstnancům je tento systém předmětem neustálé kritiky jak ze strany zaměstnanců, tak ze strany zaměstnaneckých odborů.

Platový systém

Dobré finanční ohodnocení je jedním z klíčových, v mnohých případech klíčovým prvkem, při rozhodování o vstupu či výměně zaměstnání. Jak jsem uvedla již dříve v textu, nadstandardní finanční ohodnocení zaměstnanců Komise je prioritním motivem mnohých uchazečů o práci v Komisi. **Součástí změn kariérního systému byla i reforma platového systému.** Ta obsahovala snížení nástupních platů pro všechny úředníky zaměstnané od roku 2004. To znamená, že úředníkům zaměstnaným před tímto datem se plat nezměnil. Toto opatření vyvolalo celou řadu kritiky a dosud je tématem diskusí odborových organizací všech institucí EU. Na druhou stranu, nový platový systém umožňuje v průběhu kariéry získat mzdu vyšší, než tomu bylo možné v předešlém systému. **Výše finančního ohodnocení pracovníků Komise není nahodilá a závisí na celé řadě podmínek.** Kromě základního platu (ZP) zahrnuje i rodinné přídatky a další příspěvky.

Základní plat je tabulkový (viz příloha č. 4). Tento základní plat se podrobuje dvěma korekčním kvocientům (nepočítaje pravidelnou adaptaci platů, prováděnou jednou za rok). Jednak je to tzv. geografický kvocient, který zohledňuje cenovou hladinu v místě práce úředníka a jednak je to kvocient cenové hladiny. Dojde-li v Evropské unii k náhlému

výkyvu cenové hladiny mohou být přijata opatření k narovnání mezd úředníků. Pravidelná každoroční adaptace platů pak bere v úvahu vývoj platového ohodnocení úředníků národních veřejných správ, změnu cenové hladiny v Evropské unii a ekonomický vývoj členských zemí.

Rodinné přídavky jsou trojího typu a zahrnují příspěvek na domácnost, příspěvek na vyživované dítě a příspěvek na vzdělávání. Podmínky, na základě kterých jsou výše uvedené přídavky vypláceny jsou specifikovány ve Služebním řádu.

Základní výše příspěvku na domácnost je 149,39 EUR plus 2 % základního platu.

Příspěvek na vyživované dítě je fixní suma vyplácená na dítě, která má úředníkům a jiným pracovníkům pomoci pokrýt dodatečné náklady na péči o nezaopatřené dítě. Příspěvek je poskytován automaticky na děti do 18 let věku; o příspěvek lze dále žádat na děti mezi 18. a 26. rokem, pokud se dále vzdělávají či připravují na výkon povolání. Výše přídavku na jedno nezaopatřené dítě činí 326,44 EUR.

Příspěvek na vzdělání pokrývá náklady na návštěvu vzdělávacího zařízení dětí úředníka v zemi, do níž byl vyslán. Příspěvek se vztahuje na děti starší 5 let a mladší 26 let, které navštěvuje základní, střední či vysokou školu. Výše přídavku na vzdělání může být až zdvojnásobena, pokud dítě do školy umožňující vzdělávání v rodném jazyce dojíždí více než 50 km. Výše příspěvku je 221,50 EUR na jedno dítě.

Další příspěvky zahrnují např. příspěvek na přesídlení, jednorázový příspěvek na přestěhování, příspěvek na cestovní výdaje na dopravu do země svého původu a některé další.

Příspěvek na přesídlení (tzv. expatriation allowances) má úředníkům kompenzovat náklady na život v zahraničí a obtíže způsobené odstěhováním ze země jejich bydliště do země, v níž jsou zaměstnáni. Výše příspěvku je 16 % součtu základního platu, příspěvku na domácnost a příspěvku na vyživované dítě a nesmí být nižší než 442,78 EUR měsíčně.

Jednorázový příspěvek na přestěhování získá úředník, který se musel přestěhovat za prací pro EK mimo zemi svého původu.

Příspěvek na cestovní výdaje na dopravu do země svého původu získává každoročně úředník, který má nárok na rodinný přídatek. Úředník získává příspěvek jak pro sebe, tak

pro manželku a vyživované děti. Výše příspěvku na cestovní výdaje se určuje podle vzdálenosti místa zaměstnání a místa původu.

Naopak z výše uvedeného základního platu plus rodinných přídatků a dalších příspěvků je nutno odečíst příspěvky na sociální zabezpečení tedy: téměř 10% ZP na penzijní pojištění, 1,7% ZP na zdravotní pojištění a 0,1% ZP na úrazové pojištění.

Daň úředníků

Všichni úředníci evropských institucí odvádějí daň z příjmu do rozpočtu EU, nikoli do rozpočtu toho kterého členského státu. Daň z příjmu je progresivní a pohybuje se v rozmezí 8 – 45 % podle výše daňového základu.

Penzijní systém

Změny zasáhly i penzijní systém. Před reformou mohli úředníci odejít do důchodu mezi 50 – 65 lety, přičemž normální důchodový věk byl 60 let. Po 35 odpracovaných letech měli nárok na 70% jejich posledního základního platu. Reforma ponechala v platnost tento systém pro ty, kteří v době zavedení reformy dosáhli věku 50 let nebo měli odpracováno 20 let a více. Pro ostatní úředníky, a pro ty nově najímané, reforma znamenala především zvýšení důchodového věku na 61-63 let.

Pracovní mobilita a kultura celoživotního vzdělávání

Evropská komise zavedla novou politiku mobility zaměstnanců. Ta je možná jak uvnitř instituce, tak mezi jednotlivými institucemi EU. Mobilita má za cíl jednak podporovat neustálou motivaci, flexibilitu a pracovní výkon zaměstnanců a jednak vyhnouti se případným národním vlivům či osobním zájmům. EK se opírá o názor, že po fázi učení, kterou musí každý zaměstnanec po nástupu do nové pracovní pozice projít, přichází fáze, kdy je zaměstnanec velmi tvůrčí a inovativní. Nicméně po několika letech se práce stane rutinou a zaměstnanec ztrácí motivaci a nápaditost. Nová politika pracovní mobility tak umožňuje každému zaměstnanci po dvou letech vyměnit pracovní pozici (v rámci jeho pracovního zařazení, tzn. asistentka nemůže v rámci mobility požádat o místo vedoucího oddělení). Tato možnost pracovní mobility je nepovinná. Nicméně **pravidelná pracovní rotace je povinná pro ty, kteří zastávají tzv. citlivé pozice** (udělování smluv, grantů, tvorba regulí a pravidel) **a pro střední a vrcholový management.** Pro výše zmíněné pozice je povinná mobilita po pěti někdy výjimečně po sedmi letech. To znamená, že

například každých pět let se mění vedoucí oddělení či ředitelé jednotlivých DG. Změny musí dodržovat pravidla geografické vyváženosti. To znamená, že nový vedoucí oddělení bude jiné národnosti než byl jeho předchůdce.

Na základě výsledků zveřejněných v memorandu Komisi vyplývá, že v roce 2005 využilo interní mobilitu a přešlo do jiných generálních ředitelství 1081 zaměstnanců (v datech není zahrnuta mobilita na manažerských pozicích). Z toho téměř 50% tvořila interní mobilita žen. Největší interní mobilita proběhla v rámci nejvyšší funkční skupiny A. Z celkového počtu 1081, to bylo 387 zaměstnanců (z toho 33,1% byly ženy). Celková interní mobilita v rámci asistentských a sekretářských pozic byla téměř identická okolo 330 zaměstnanců v obou kategoriích. Přičemž na sekretářských pozicích interní mobilita žen dosáhla téměř 86%.

Já osobně politiku vnitřní mobility vítám. Domnívám se, že interní mobilita a tedy možnost jít pracovat během kariéry do různých oddělení či ředitelství, umožňuje zaměstnancům získat nové dovednosti, zkušenosti, a tak rozvíjet jejich kariéru. Nicméně z vlastní zkušenosti vím, že u těch pracovních pozic, kde pracovní mobilita není povinná, si zaměstnanci nejlepší místa drží a nehodlají je měnit.

S pracovní mobilitou jde ruku v ruce **podpora kultury celoživotního vzdělávání**. Předností každého zaměstnavatele je lidský kapitál s jeho dovednostmi a schopnostmi se přizpůsobit novým příležitostem, technologiím, a který jsou schopni neustálé inovace. Evropská komise není výjimkou a vzdělávání svých zaměstnanců věnuje pozornost. Při nástupu do zaměstnání absolvuje každý zaměstnanec Komise speciální školení tzv. úvodní kurzy, které jsou zaměřeny na jeho úspěšné zařazení do mezinárodního pracovního prostředí. V úvodních kurzech je novým zaměstnancům vysvětleno základní fungování EU a jejich jednotlivých institucí. Dále se v těchto kurzech nový úředník seznamuje se svými právy a závazky, se sociálním a zdravotním systémem instituce apod. **V průběhu kariéry má pak každý zaměstnanec možnost účastnit se dalších kurzů, které pokrývají širokou škálu oborů od jazykových kurzů, po kurzy v oblasti IT, ekonomie, politických věd či práva.** Tyto kurzy jsou bezplatné a jejich záměrem je, aby se každý zaměstnanec dále vzdělával a stával se tak flexibilnějším a kompetentnějším. Nejrozšířenější a nejvíce využívané jsou jazykové kurzy. Podle nových regulí platných od

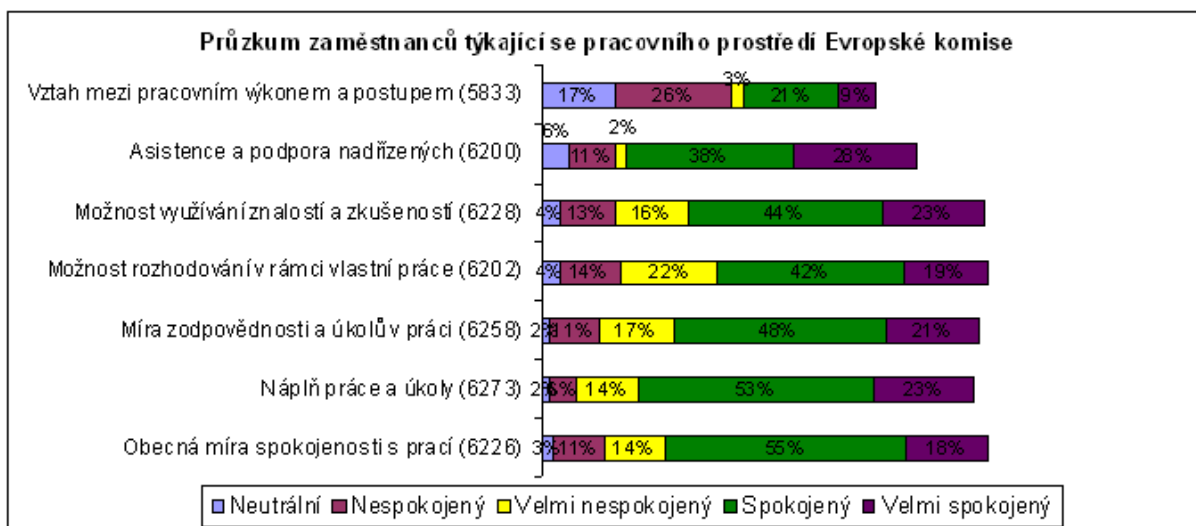
roku 2004 musí každý nový zaměstnanec před prvním povýšením prokázat znalost tří úředních jazyků EU.

Jak vyplývá z výše uvedených příkladů, administrativní reforma Evropské komise přinesla mnoho změn, co se pracovního prostředí zaměstnanců Komise týká. Byla přijata řada opatření, mající za cíl nabídnout zaměstnancům Komise takové pracovní prostředí, ve kterém budou spokojeni s prací, jenž bude transparentně a spravedlivě ohodnocena, ve kterém budou moci spojit svoje znalosti a dovednosti s pracovním postupem, a ve kterém bude podporována pracovní mobilita a politika celoživotní učení. Jak však tato opatření fungují v praxi? Jak je Komise jako zaměstnavatel vnímána svými vlastními zaměstnanci? Odpověď nám umožní analýza průzkumu zaměstnanců týkající se ohodnocení pracovního prostředí Komise.

1 Průzkum zaměstnanců týkající se pracovního prostředí Komise

Průzkum proběhl na podzim v roce 2005 a účastnilo se ho více jak 6 300 zaměstnanců, tedy okolo 25% z celkového počtu zaměstnanců Komise. Průzkum byl zaměřen na spokojenost zaměstnanců s pracovním prostředím Komise. Na pěti stupňové škále měli zaměstnanci možnost vyjádřit míru své spokojenosti týkající se např. spokojenosti s prací, s její náplní a souvisejícími úkoly, dále se pak mohli vyjádřit k otázce možnosti míry použití svých znalostí a dovedností během práce či zhodnotit, do jaké míry funguje vztah mezi pracovním výkonem a následným postupem. Výsledky průzkumu týkající se klíčových oblastí pracovního prostředí jsou uvedeny v následujícím grafu č. 4. Na svislé ose jsou zobrazeny jednotlivé oblasti hodnocení. Čísla v závorce udávají počet respondentů.

Graf č. 4: Průzkum zaměstnanců týkající se pracovního prostředí Evropské komise



Zdroj: COMMISSION EN DIRECT, Zpracováno na základě dat získaných z článku s názvem Are you being served? číslo 417 (13.10. – 19.10.2006), str. 5. Dostupné na Intranetu Evropské komise.

Z výsledků vyplývá, že téměř dvě třetiny zaměstnanců Evropské komise jsou spokojeni a velmi spokojeni s prací a její náplní. Dále 69% respondentů vyjádřilo spokojenost s mírou zodpovědnosti při plnění pracovních úkolů, následováno 66% respondentů, kteří ocenili možnosti využívání zkušeností a znalostí během práce v Komisi. Naproti tomu méně jsou zaměstnanci spokojeni s možností rozhodování v rámci své práce (61% spokojených či velmi spokojených respondentů). V jediné oblasti míra nespokojenosti převýšila míru spokojenosti, a to v oblasti vztahu mezi pracovním výkonem a postupem.

Závěr

Cílem této kapitoly bylo dát odpověď na otázku, zda Evropská komise naplňuje cíl evropské politiky zaměstnanosti zaměřený na kvalitu pracovního místa. Na základě výše zpracovaných informací se přikláním ke kladné odpovědi. Nejvýznamnějším krokem, který přispěl k tomuto závěru byla administrativní reforma Komise. Ta představila nový model pracovních míst, založený na moderních pracovních podmínkách, transparentním

výběrovém řízení, motivující pracovní kariéře, uspokojivém systému odměňování a sociálních výhod či možnosti pracovní mobility a celoživotního vzdělávání.

Co se týká výběrových řízení či platového ohodnocení zaměstnanců, myslím, že tyto oblasti jsou zcela transparentní a nediskriminující. Výše platového ocenění a štedrý systém sociálních výhod, jenž významně přispívají ke kladnému hodnocení kvality pracovních míst, se řadí k hlavním motivům při zvažování vstupu na trh práce Evropské komise. Nový kariérní řád umožňuje zaměstnancům vyšší míru zodpovědnosti, lépe reflektuje rozvoj kvalifikace a schopností jednotlivých pracovníků, kteří již nemusí po celou dobu své kariéry zůstat v té kategorii, do které v instituci vstoupili, ale mají možnost přestoupit i do vyšší kategorie. Kladně hodnotím i činnost Komise v oblasti pracovní mobility zaměstnanců a podpory celoživotního vzdělávání. Pracovní mobilita, která umožňuje přechod nejen mezi pracovními místy v rámci Komise, ale i mezi ostatními institucemi je vítaným počinem Evropské komise. Je to jeden ze způsobů, jak zabránit byrokratickému městnání. Zvláště oceňuji povinnou mobilitu pracovníků na citlivých pozicích a vyšších místech. Domnívám se, že práce v mezinárodním prostředí se nevyhne tomu, aby některé národnostní vlivy a kulturní rozmanitost zaměstnanců neovlivňovaly pracovní vztahy. Povinná rotace tak umožňuje určité předcházení přetrvávajícím národním vlivům, které mohou na některých oddělení převládat. Dále pracovní mobilita umožňuje získávání větších a rozmanitějších zkušeností a dovedností zaměstnanců. Co se týká kultury celoživotního vzdělávání, Komise nabízí svým zaměstnancům řadu školení a kurzů, jenž se v konečném důsledku pozitivně odráží ve zvyšující se flexibilitě a kompetentnosti jejich zaměstnanců. Poněkud negativně vnímám systém osobního ohodnocení zaměstnanců a na něm založený systém postupu. Ten je velmi složitý, nepřehledný a často čelí kritikám. Ačkoliv cílem tohoto systému je ohodnocovat zaměstnance podle jejich zásluh a výkonu a tím je motivovat k lepší produktivitě a výsledkům, praxe je poněkud jiná. V konečném výsledku jsou totiž všichni zaměstnanci více či méně pravidelně povyšováni nehlédě na jejich pracovní výkon.

Určitý obrázek, do jaké míry se Komisi podařilo nabídnout zaměstnancům atraktivní pracovní prostředí nám umožnila analýza výsledků průzkumu zaměstnanců týkajícího se pracovního prostředí Komise. Výsledky jsou pro Komisi docela pozitivní, kdy přes dvě třetiny zaměstnanců vyjádřilo svoji spokojenost s prací v Komisi. Pozitivně byla oceněna i míra zodpovědnosti, kterou zaměstnanci v rámci své práce mají či využívání zkušeností a

znalostí v práci. Naopak velkou nespokojenost zaměstnanci vyjádřili opět v oblasti týkající se vztahu mezi pracovním výkonem a postupem.

2 Evropská komise a politika rovných příležitostí

Upevňování politiky rovných příležitostí je dalším cílem evropské politiky zaměstnanosti. Pozornost EU na tuto problematiku není náhodná. S rostoucí účastí žen na evropském trhu práce se zvyšuje jejich úloha v ekonomice jednotlivých členských států. Ačkoliv klíčové prvky principu rovných příležitostí jsou zavedeny v několika člancích Smlouvy o Evropském společenství, čelí ženy na trhu práce stále mnoha problémům v podobě omezeného přístupu k zaměstnání, kariéře či vyrovnávání jejich sociálního postavení.

Evropská unie si je této situace vědoma a princip rovných příležitostí posílila celou řadou směrnic a opatřeními, jež mají za cíl zajistit jednak rovný přístup k pracovním místům a k profesnímu růstu pro všechny, tak pracovní podmínky, zabraňující veškerým formám diskriminace na pracovišti. O tom, že prosazování politiky rovných příležitostí je stále aktuální téma, které se těší prioritnímu zájmu Evropské unie svědčí i skutečnost, že **rok 2007 byl vyhlášen za rok rovných příležitostí.**

V evropské strategii zaměstnanosti jsou navržena některá konkrétní opatření, jež mají za cíl zlepšit postavení žen na trhu práce. Tato opatření jsou zaměřena především na sbližování a skloubení pracovního a rodinného života, v podobě např. flexibilní pracovní doby, různých forem pracovních úvazků nebo dovolených. Evropská komise jako hlavní iniciátor návrhů politiky zaměstnanosti by měla jít ostatním členským státům příkladem i v oblasti podpory a prosazování politiky rovných příležitostí. Jaké je tedy současné postavení ženy v Evropské komisi? Přijala Komise nějaká opatření, vedoucí ke zlepšení role ženy v rámci instituce, a to především v oblasti lepšího sladění pracovního a rodinného života? Jsou ženy v Evropské komisi přítomny ve vyšších pracovních pozicích? Odpověď na tyto otázky bude cílem následující části DP.

Evropská komise je příkladem veřejné administrativy, která zaměstnává mnoho žen především na pozicích administrativní podpory. Je tedy nasnadě, že politice rovných příležitostí věnuje pozornost. Od roku 1988 zavádí tzv. **Akční programy rovných příležitostí pro ženy a muže v Evropské komisi (Akční program), včetně programů na**

prosazování žen ve vysokých pozicích. V návaznosti, každoročně publikuje zprávu, která monitoruje a vyhodnocuje implementaci těchto programů. Záměrem těchto akčních programů je prosazování integrace ve smyslu rovných příležitostí, sbližování a sladování pracovního a rodinného života, prosazování rovné účasti v rozhodovacích procesech a v neposlední řadě zvyšování informovanosti všech zaměstnanců týkající se problematiky rovných příležitostí.

Od roku 1995 Komise také stanovuje každoroční limity, týkající se naboru a jmenování žen na vyšší, tedy administrátorské (AD) pozice a na manažerské pozice. Výsledky naplňování těchto kvót jsou také každoročně zveřejňovány.

1 Opatření týkající se sbližování a skloubení pracovního a rodinného života

Jednou z klíčových oblastí při dosahování rovnosti žen a mužů je sbližování a skloubení pracovního a rodinného života. V rámci reformy, kterou jsem představila v minulé kapitole, implementovala Komise řadu opatření, s cílem zlepšit situaci ve výše uvedené oblasti. Mezi nejvýznamnější kroky patří zavedení flexibilní pracovní doby, poskytování různých forem pracovních úvazků, zavedení rodičovské dovolené pro oba rodiče, uznání stabilního partnerství a více.

Flexibilní pracovní doba

Zaměstnanci Komise mohou využít tzv. flexibilní pracovní dobu nebo-li klouzavou pracovní dobu. Ta spočívá v tom, že zaměstnanec si může naplánovat svůj pracovní týden, který čítá 37,5 pracovních hodin. V rámci flexibility je pracovní doba rozdělena do tzv. hlavního pracovního času od 9.30 – 12.00 a od 14.45 – 17.00 (16.00 v pátek), během kterého musí být všichni zaměstnanci přítomni a tzv. flexibilního časového pásma, ve kterém si může zaměstnanec zvolit, kdy začne a skončí pracovní den, a kdy půjde na oběd. V každém případě pracovní den je omezen od 8.00 hod. – 20.00 hod. Maximální počet pracovních hodin může být 10 hodin denně, s povinnou 30 minutovou přestávkou na oběd. Pokud zaměstnanec pracuje déle než 37,5 hodin v týdnu, má možnost si tento přesčas nahradit formou volna a podle počtu hodin přesčasu si může vzít až 2 dny nebo čtyři půldne volna každý měsíc.

Já osobně považuji krok Komise v podobě zavedení flexibilní pracovní doby za jedno z nejlepších rozhodnutí, ze kterého by si ostatní zaměstnavatelé na trhu práce měli vzít příklad. Možnost pružné pracovní doby je především vítána u těch, kteří mají rodinu. Ale i pro běžné zaměstnance flexibilní pracovní doba skýtá mnoho výhod. Zaměstnanec si může naplánovat a zkoordinovat pracovní dobu dle svých rodičovských či osobních závazků, např. vypravení/vyzvednutí dětí do a ze školy, vyřízení osobních záležitostí apod.

Různé formy pracovních úvazků

Někteří zaměstnanci mají možnost využít rozšířených možností týkajících se práce na zkrácený pracovní úvazek. Nové schéma nabízí širokou škálu možností práce na 50, 60, 75, 80 nebo 90% úvazek normální pracovní doby. Tato možnost se nabízí především těm zaměstnancům, kteří mají v péči dítě předškolního věku, či se starají o vážně nemocné nebo handicapované členy rodiny, ale i pro ty, kteří dosáhnou 55 let a výše.

Různé formy dovolené

V rámci reformy se uskutečnily některé změny týkající se mateřské, otcovské či rodičovské dovolené.

- ◆ Mateřská dovolená se zvýšila z 16 na 20 týdnů, během kterých matka pobírá plný plat. V případě předčasného narození či v případě vícčetat se mateřská dovolená zvýšila na 24 týdnů.
- ◆ Otcovská dovolená se zvýšila na 10 dnů.
- ◆ V případě adopce dítěte, je adoptivním rodičům garantováno 20 týdnů, které si mohou mezi sebou rozdělit.
- ◆ Je zavedena rodičovská dovolená v době trvání šesti měsíců na dítě a jednoho z rodičů. Tato dovolená může být prodloužena až na 12 let. Během této doby, rodič na rodičovské dovolené pobírá měsíční dávky, plus je za něj hrazeno sociální pojištění a důchodové pojištění.
- ◆ Speciální dovolená v době trvání 5 dnů v případech potřeby péče o nemocné dítě.

Stabilní partnerství

Některé členské státy legálně uznávají jiné formy partnerství mimo tradiční sňatek, zejména se jedná o uznání homosexuálního partnerství. S ohledem na tuto skutečnost,

umožňuje Komise párům, kteří žijí v partnerství, jež jejich národní stát legálně uznává, aby měly stejná práva a výhody jako vdaní/ženatí zaměstnanci, tzn. příspěvky na bydlení, zdravotní a důchodové pojištění apod.

2 Podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců a v jednotlivých funkčních skupinách

Jak vyplývá z výše uvedeného textu, Evropská komise zaujala aktivní přístup v politice rovných příležitostí, k jejíž podpoře zavedla řadu opatření. Jak však tato opatření fungují v praxi? Kolik Komise zaměstnává žen a na jakých pozicích? Jak se jí daří naplňovat každoroční kvóty, týkající se zaměstnání žen na vyšších pozicích? Odpověď nám poskytne následná analýza dat vycházejících jednak z monitorující zprávy čtvrtého akčního programu a jednak ze zprávy týkající se limitů pro najímání a jmenování žen do manažerských a ostatních AD pozic v Komisi pro rok 2007.

Jako první se podíváme na podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnaných v Komisi v letech 1995, 2000 a 2005 (viz tabulka č. 1).

Tabulka č. 1: Podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců v Komisi v letech 1995, 2000 a 2005.

Rok	Ženy	%	Muži	%	Σ	Σ%
1995	7 498	45,4%	9 016	54,6%	16 514	100%
2000	9 170	45,2%	11 134	54,8%	20 304	100%
2005	10 877	48,4%	11 614	51,6%	22 491	100%

Zdroj: COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. Memorandum to the Commission of 26 September 2006 concerning the Second Annual Monitoring Report on the Fourth Action Programme for Equal Opportunities for Women and Men at the European Commission, Annex 14, tabulka č. 1, 2006

Z dat vyplývá, že podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců se od roku 1995 výrazně nezměnil a neustále se pohybuje okolo necelých 50%. Zatímco v roce 1995 tvořily ženy 45,4% procent celkových zaměstnanců, v roce 2005 to bylo již 48,4%. Je to velmi pozitivní výsledek dokládající, že obě pohlaví jsou v Evropské komisi více méně rovnoměrně zastoupena. Jaká je však složení funkčních skupin podle pohlaví?

V kategorii A, tedy v nejvyšší funkční skupině, která zahrnuje manažerské a vyšší nemanadžerské pozice bylo v roce 1995 pouhých 16,4% žen. V roce 2005 pak jejich poměr dosáhl 33,7%. Z toho jen 16,2% žen zastávalo pozici ve vyšším managementu, 19,2% žen bylo na pozicích středního managementu a 36,2% žen působilo na ostatních nemanadžerských pozicích v rámci této funkční kategorie. Ačkoliv byl v průběhu deseti let zaznamenán pozitivní nárůst co se poměru žen ve vyšších pozicích týká, celkový výsledek není pro Komisi pozitivní.

Tabulka č. 2: Podíl žen v Kategorii A v letech 1995, 2000 a 2005

Rok	Ženy	%	Muži	%	Σ	Σ%
1995	887	16,4%	4 518	83,6%	5 405	32,7%
2000	1 442	20,3%	5 656	79,7%	7 098	35%
2005	3 697	33,7%	7 286	66,3%	10 983	48,8%

Zdroj: Tamtéž jako tabulka č.1

Co se týká kategorie B, tedy asistentských pozic, tam byl v průběhu let také zaznamenán pozitivní trend směrem k růstu podílu žen v této funkční kategorii. Zatímco v roce 1995 to bylo 38,7%, v roce 2005 to bylo 43,1% žen.

Tabulka č. 3: Podíl žen v Kategorii B v letech 1995, 2000 a 2005

Rok	Kategorie B					
	Ženy	%	Muži	%	Σ	Σ%
1995	1 271	38,7%	2 015	61,3%	3 286	19,9%
2000	1 561	37,2%	2 632	62,8%	4 193	20,7%
2005	2003	43,1%	2 639	56,9%	4 642	20,6%

Zdroj: Tamtéž jako tabulka č. 1

Co se týká kategorie C, tedy sekretářských pozic, výsledek v podobě 80% podílu žen v této kategorii není žádným překvapením, protože tyto pozice jsou tradičně obsazovány ženami. A to dokazuje i skutečnost, že v průběhu let se podíl žen v této kategorii výrazně nezměnil.

Tabulka č. 4: Podíl žen v Kategorii C v letech 1995, 2000 a 2005

Rok	Kategorie C					
	Ženy	%	Muži	%	Σ	Σ%
1995	4 250	81,2%	987	18,8%	5 237	31,7%
2000	4 951	78%	1 400	22%	6 351	31,3%
2005	5 076	80%	1 270	20%	6 346	28,2%

Zdroj: Tamtéž jako tabulka č. 1

3 Podíl žen ve vyšších pozicích

Jak jsem se výše v textu zmínila, Komise každoročně uveřejňuje zprávu týkající se limitů pro nábor a jmenování žen na manažerské a jiné AD pozice. Součástí zprávy je i zveřejnění dosažených výsledků z předcházejícího roku. Jak se tedy daří Komisi plnit stanovené limity? V roce 2006 Komise stanovila limit 25% pro obsazení pozic ženami ve vyšším managementu. Dosažení tohoto limitu jí uteklo o jedno jmenování, a tak dosáhla 23,2%. Limit žen na pozice ve středním managementu nebyl dosažen (22,4% oproti stanoveným 30%). Stejně tak nebylo dosaženo cílů pro obsazení ostatních nemanagerských AD pozic (45,6% oproti stanoveným 50%). Za hlavní překážky nedosažení plánovaných limitů byl považován nedostatek kandidátek na manažerské pozice a nedostatek úspěšných kandidátek, které by prošly výběrovým řízením (pouhých 20,1% v roce 2005).

Závěr

Cílem této kapitoly bylo zjistit, zda Komise jako zaměstnavatel naplňuje poslání evropského cíle zaměstnanosti zaměřeného na uplatňování politiky rovných příležitostí. V této kapitole jsem se věnovala jedné z mnoha oblastí politiky rovných příležitostí, a to rovnému postavení mužů a žen. Na základě výše uvedených skutečností se domnívám, že Evropská komise věnuje politice rovných příležitostí velkou pozornost a zavedla řadu opatření a služeb, jež zajišťují rovné příležitosti pro ženy a muže v přístupu k zaměstnání, ke kariéře či k lepšímu vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny. Tato opatření spočívají především v zavádění tzv. Akčních programů, jež mají za cíl podporovat a prosazovat politiku rovných příležitostí pro muže a ženy na půdě instituce a jejichž součástí je každoroční monitorování, hodnocení a vyvozování důsledků na další období. Od roku 1995 Komise také pravidelně stanovuje limity týkající se podílu žen v manažerských a jiných vyšších pozicích. Významným počinem v naplňování tohoto cíle politiky zaměstnanosti byla implementace široké řady opatření k podpoře skloubení pracovního a rodinného života. A to především zavedením možnosti flexibilní pracovní doby a různých forem pracovních úvazků a dovolených. Tato opatření přispívají také k lepšímu sdílení pracovních a rodičovských povinností mezi oběma rodiči. Já osobně považuji zavedení flexibilní pracovní doby za naprosto klíčové opatření, kterým Komise nasadila vysoký standard, co se zaměstnaneckých výhod týče.

Co se týká samotného podílu žen na celkovém počtu zaměstnanců, ten dosahuje téměř 50%, z čehož nejvíce jsou ženy zastoupeny na sekretářských pozicích a asistentských pozicích. Nicméně ačkoliv podpora politiky rovných příležitostí v podobě celé řady opatření je dostatečně široká, v některých oblastech nedosahuje Komise žádoucích výsledků. Je to především v oblasti zastoupení žen ve vyšších pozicích.

3 Zdravotně postižení zaměstnanci v Evropské komisi

Zdravotně postižení občané tvoří nemalou část populace EU. Okolo 37 milionů zdravotně postižených osob se ještě dnes mohou setkat na trhu práce s diskriminací, vylučováním ze společnosti a s omezenými finančními prostředky. S ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství a zejména na článek 13 této smlouvy, ve kterém se mimo jiné stanoví, že: “Rada může na návrh Komise a po konzultaci s Evropským parlamentem učinit jednomyslně opatření k potírání diskriminace z důvodů pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity, věku nebo

sexuální orientace“, Evropská unie a jednotlivé členské státy přijaly řadu opatření, která mají za cíl zabezpečit, aby zdravotně postižení občané nebyli diskriminováni, aby se dosáhla jak jejich ekonomická, tak sociální integrace a v neposlední řadě, aby se zvýšila informovanost obyvatel o problémech zdravotně postižených.

Samotná EU již řadu let prosazuje vstřícnou strategii ke zdravotně postiženým občanům, jejíž zásadním cílem je utváření společnosti otevřené a přístupné všem občanům. Strategie se soustřeďuje na tři hlavní oblasti: na spolupráci mezi Evropskou komisí a členskými státy; na úplné zapojení lidí s postižením do společnosti a na zohledňování potřeb postižených při tvorbě jednotlivých politik EU. Hlavním úkolem EU v této oblasti je nalézt pro zdravotně postižené osoby uplatnění ve společnosti a především na pracovním trhu. Na půdě EU vznikla řada závazných i nezávazných dokumentů, která upravují práva osob se zdravotním postižením. Mezi nejdůležitější se řadí, kromě výše uvedeného článku 13 ve Smlouvě o založení Evropského společenství, směrnice Rady 2000/78/ES a dokument Směrem k bezbariérové Evropě pro zdravotně postižené.

V roce 2000 vydala Rada EU směrnicí 2000/78/ES, kterou zavádí obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání. Hlavním účelem této směrnice je stanovení obecného rámce pro boj proti diskriminaci v zaměstnání a povolání na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Nejvýznamnějším komplexním dokumentem, jenž charakterizuje současný pohled Evropské unie na problematiku zdravotního postižení, je dokument z 12. května 2005 „**Směrem k bezbariérové Evropě pro zdravotně postižené**“ (Towards a Barrier Free Europe for People with Disabilities) . Jde o sdělení Evropské komise určené Radě, Evropskému parlamentu, Hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. V tomto sdělení se Komise zavazuje k rozvoji a podpoře komplexní a integrované strategie, která se bude potýkat s překážkami, jež brání zdravotně postiženým občanům v přístupu ke všem aspektům společenského života (např. sociální či konstrukční bariéry).

Další významnou iniciativou EU za účelem zvýšení společenského uvědomění problémů, práv a potřeb zdravotně postižených bylo **vyhlášení roku 2003 za „Evropský rok zdravotně postižených“** (European Year of Disabled Citizens).

Posilování sociální soudržnosti, sociálního začleňování a podpora zapojování znevýhodněných osob do zaměstnání je dalším z cílů politiky zaměstnanosti. V procesu

naplňování i tohoto cíle opět hraje důležitou roli Evropská komise. A ačkoliv aktivity k podpoře splnění cílů výše zmíněné politiky se realizují samostatně ve členských státech EU, Evropská komise koordinuje spolupráce mezi jednotlivými členskými státy, shromažďuje od nich informace a zkušenosti a napomáhá jejich výměně a vypracovává komparativní studie a statistiky.

V otázkách politiky týkající se integrace a ochrany zdravotně postižených osob nezůstala Komise jako zaměstnavatel pozadu. Evropské instituce jsou zavázány zajistit rovnost v přístupu k zaměstnání v evropských veřejných službách. „Politikou evropských institucí je podporování různorodé a kvalifikované pracovní síly, zlepšování přístupu k zaměstnání a účasti zdravotně postižených osob, odstranění diskriminace na pracovišti a podporování kultury pracovního prostředí založené na čestných postupech a chování na pracovišti.“

Evropská komise je instituce veřejné správy, která pracuje pro evropské občany. Jako příklad veřejné mezinárodní instituce by měla být věrným odrazem společnosti, které slouží. S ohledem na politiku zaměstnanosti zdravotně postižených osob, zaujala Komise v tomto směru aktivní přístup a provedla několik významných opatření a služeb. Ta mají za cíl podporovat integraci a ochranu zdravotně postižených v rámci instituce, stejně tak jako zvýšit informovanost všech zaměstnanců o problémech zdravotně postižených. Mezi nejvýznamnější kroky patří vytvoření oddělení pro rovné příležitosti a nediskriminaci, nový služební řád či revidovaný Kodex správných postupů při zaměstnávání zdravotně postižených osob (Kodex).

Oddělení pro rovné příležitosti a nediskriminaci (The Equal Opportunities and Non-Discrimination Unit) vzniklo v rámci generálního ředitelství ADMIN a je zodpovědné za propagaci a provádění Kodexu. V případě, že se při provádění Kodexu vyskytne nějaká nespokojenost, zaměstnanec se může na toto oddělení obrátit, a to se bude záležitostí zabývat.

V rámci reformy administrativy institucí byly provedeny změny ve Služebním řádu tak, aby se v něm odrazila opatření týkající se diskriminace stanovené v článku 13 Smlouvy o založení Evropského společenství. **V revidovaném Služebním řádu jsou tak zakotvena zákonná ustanovení týkající se diskriminace zdravotně postižených.** V novém článku 1d Služebního řádu je uvedeno, že diskriminace na základě zdravotního

postižení je zakázána a dále je zde definováno, co se považuje za zdravotní postižení a přiměřená opatření, která je Komise povinna zajistit pro zdravotně postižené zaměstnance, aby jim usnadnila výkon jejich úředních povinností.

1 Kodex správných postupů při zaměstnávání zdravotně postižených osob

Evropská komise přijala 25. listopadu 2003 **Kodex správných postupů při zaměstnávání zdravotně postižených osob, ve kterém je jasně vyjádřena politika evropských institucí týkající se zaměstnávání zdravotně postižených osob.** Účelem Kodexu je: "zajistit, aby všichni zaměstnanci v evropských institucích dodržovali své zákonné a statutární povinnosti podle antidiskriminačních ustanovení a vykonávali své povinnosti v souladu se správnými postupy v oblasti rovných příležitostí".

Kodex se vztahuje na všechny zdravotně postižené osoby. Obsah Kodexu pokrývá opatření a postupy Komise vztahující se na úpravy související s prací, přijímací řízení, kariéru a pracovní prostředí zdravotně postižených úředníků a dále na informace a informační školení a monitorování. Některá z klíčových opatření, jež jsou v Kodexu formulována představím v následujícím textu.

Úpravy související s prací

Komise poskytne přiměřené úpravy v zaměstnání tak, aby zaměstnanec mohl vykonávat svoji práci, a aby ji mohl vykonávat dobře. Úpravy související s prací tak mohou zahrnovat uzpůsobení práce, nákup či úpravu kancelářského vybavení.

Přijímání zaměstnanců a kariéra

Výběrová řízení jsou přizpůsobena tak, aby neznevýhodňovala zdravotně postižené občany. Výběrová řízení a následné pohovory jsou zajištěny podmínkami, které umožní zdravotně postiženým občanům účastnit se výběrového řízení. Zdravotně postižení mohou definovat opatření či úpravy, které potřebují, aby se mohli zúčastnit testů a tato opatření by jim instituce měla umožnit. V případě kariéry mají zdravotně postižení zaměstnanci stejné příležitosti jako ostatní, co se týká prohlubování jejich potenciálu prostřednictvím školení či tréninků.

Pracovní prostředí

Komise se v Kodexu zavázala, že podnikne opatření k odstranění fyzických či technických překážek v pracovním prostředí, se kterými by se někteří zdravotně postižení zaměstnanci mohli setkat. To zahrnuje mimo jiné vhodný přístup a pohyb po budovách, kde zaměstnanci pracují, vyčlenění parkovacích míst, úpravy kancelářského prostředí, vybavení vhodnými pracovními pomůckami apod.

Jak je vidět z výše uvedených příkladů, EK přijala řadu opatření s cílem podpořit a propagovat zásady politiky rovných příležitostí v otázkách zdravotního postižení. Jaká je však situace v praxi? Jsou tato opatření dodržována? Zaměstnává Evropská komise zdravotně postižené občany?

Samozřejmě, že Evropská komise zdravotně postižené občany zaměstnává. Bohužel, není možné udat přesná čísla, protože tyto údaje podléhají nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 45/2001 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány a institucemi Společenství a o volném pohybu těchto údajů. Nicméně určitou představu o podílu zdravotně postižených osob na celkovém počtu zaměstnanců Komise a o jejich postavení nám umožní analýza výsledku průzkumu zaměstnanců Komise týkající se postižení.

2 Průzkum zaměstnanců týkající se postižení

V prosinci 2004 provedla Evropská komise průzkum zaměstnanců týkající se postižení. Cílem průzkumu bylo identifikovat, s jakými obtížemi se zaměstnanci v rámci pracovního prostředí a rozvoje kariéry v Komisi potýkají a na jejich základě pak navrhnout konkrétní opatření. Průzkum byl anonymní a mohli se ho zúčastnit všichni zaměstnanci Komise.

Průzkumu se zúčastnilo 3 526 zaměstnanců z celkového počtu přibližně 25 000 zaměstnanců. Počet odpovědí od zdravotně postižených osob byl velmi nízký, 216 čili 6 % dotázaných, což znamená méně než 1% z celkového počtu zaměstnanců. Z výsledků není jasné, zda odpovědi představovaly nízký počet zdravotně postižených osob zaměstnaných v Komisi nebo nízký počet odpovědí od vyššího procenta osob. Avšak vezmeme-li v potaz nízké procento zdravotně postižených osob v jiných zaměstnáních, dá se předpokládat, že zdravotně postižení občané jsou velmi málo zastoupeni také mezi zaměstnanci EK. Bohužel data týkající se této problematiky jsou velmi omezená, nicméně některé statistické

údaje týkající se počtu zdravotně postižených osob zaměstnaných ve veřejné správě byla uvedena ve Vyjádření Komise k žádosti o doplňující informace od evropského veřejného ochránce. Např. Belgická federální správa stanovila kvótu 2%, co se týká zaměstnání osob se zdravotním postižením. Avšak v roce 2004 dosáhla pouhých 0,8% oproti stanoveným 2%. V Irsku je zavedena 3% kvóta pro počet zdravotně postižených pracujících ve státní správě.

Vzhledem k tomu, že v průzkumu bylo velmi málo odpovědí od zdravotně postižených zaměstnanců, není možné vyvodit z výsledků jednoznačné závěry. Nicméně i z tohoto sporadického počtu odpovědí lze identifikovat některé problémy a obtíže, kterým zdravotně postižení občané čelí ve vztahu s Komisí. Převážně v oblastech pracovního prostředí, kariéry či na úrovni mezilidských vztahů.

Pracovní prostředí a přiměřená opatření

Ve smyslu článku 1d odst. 4 Služebního řádu zaměřeného na přiměřená opatření má Komise povinnost zajistit pro zdravotně postižené zaměstnance, taková opatření, která jim usnadní výkon jejich povolání. Někteří respondenti v průzkumu uvedli, že úpravy pracovního prostředí či pomůcky, které by jim usnadnily jejich práci jsou nedostatečné nebo nedostatečně poskytnuté. 172 respondentů uvedlo, že by potřebovali další změny v pracovním prostředí a v pracovních podmínkách jako např. upravené IT vybavení, upravené telefony, více světla, flexibilnější čas ke splnění úkolů, osobní asistenci. Upozorňovali na prodlevy v provádění opatření nebo jejich neprovedení. Jiní upozorňovali na obtíže týkající se vstupu do budov nebo při pohybu v těchto budovách – zablokované přístupové cesty věcmi ze skladu, příliš těžké požární dveře, nedostatek dotekových značení a zvukové hlášení ve výtahu.

Horší zacházení

Další odpovědi se týkaly možné diskriminace v souvislosti s rozvojem jejich pracovních příležitostí a postupu. Někteří respondenti měli pocit, že se s nimi zacházelo hůře kvůli jejich postižení, což vedlo k pomalejšímu kariérnímu postupu, méně zajímavé práci nebo nedostatečnému přístupu k dalšímu vzdělávání.

Nevhodné chování

Na úrovni mezilidských vztahů zažilo mnoho zdravotně postižených zaměstnanců ze strany svých kolegů jednání, které pokládali za ponižující, urážlivé nebo zastrašující.

Na základě výše uvedených faktů můžeme shrnout, že výsledky průzkumu nebyly pro Komisi velmi příznivé. Ačkoliv Komise přijala řadu opatření ke zlepšení integrace a nediskriminace zdravotně postižených občanů, zdá se, že se zatím v praxi míjejí účinkem.

Závěr

Jedním z cílů politiky zaměstnanosti je lepší integrace zdravotně postižených jak na trh práce, tak do společnosti jako takové. Zdravotně postižení občané patří mezi ty skupiny obyvatel, kteří jsou na trhu práce nejvíce diskriminováni. Velká míra zdravotně postižených občanů je nezaměstnaná, což přispívá k tomu, že jsou často postiženi chudobou a k jejich společenskému vyčleňování. Jak Evropská unie, tak samotná Komise věnuje zvýšenou pozornost překážkám a těžkostem, kterým čelí zdravotně postižení občané při hledání práce, stejně tak, jako se snaží zvýšit všeobecné povědomí obyvatel EU o problémech, s nimiž se zdravotně postižení ve společnosti potýkají.

Evropská komise jako zaměstnavatel podnikla několik kroků a opatření vedoucích k podpoře integrace a ochraně zdravotně postižených osob v rámci instituce a ke zvýšení informovanosti všech svých zaměstnanců o problémech zdravotně postižených. Mezi nejvýznamnější patří vytvoření oddělení pro rovné příležitosti a nediskriminaci, nový služební řád či revidovaný Kodex správných postupů při zaměstnávání zdravotně postižených osob. Jsou to především ustanovení v Kodexu týkající se výběrového řízení, pracovní kariéry či pracovního prostředí, které upravují vztahy mezi Komisí a zdravotně postiženými. Díky těmto opatřením by pro zdravotně postižené neměl být problém účastnit se výběrového řízení či by se neměli obávat, že jim Komise neposkytne přiměřené úpravy pracovního prostředí včetně vhodných pomůcek, které by zdravotně postiženým zaměstnancům umožnily vykonávat jejich práci.

Nicméně navzdory všem podniknutým krokům, míra zaměstnanosti zdravotně postižených na půdě instituce Evropské komise je velmi nízká. Bohužel toto nízké procento zdravotně postižených osob pracujících v Komisi se nijak nevymyká obecnému průměru, který panuje na pracovním trhu Evropské unie, zvláště co se veřejných institucí týká. Co je však více znepokojující je fakt, že navzdory opatřením a postupům, jež jsou

stanoveny jednak ve Služebním řádu či v Kodexu, zdravotně postižení občané stále čelí ve vztahu s Komisí některým obtížím. Jak vyplývá z průzkumu zaměstnanců týkajícího se postižení, zdravotně postižení respondenti upozorňovali na nedostatek pomůcek, jež by jim usnadnily jejich práci, na těžkosti při pohybu po budovách. Někteří vyjádřili obavu z možné diskriminace vztahující se na možnost rozvoje jejich pracovní kariéry a postupu. V otázkách mezilidských vztahů si někteří respondenti stěžovali, že se k nim jejich kolegové chovají povýšeně, že je uráží či zastrašují.

S ohledem na cíle politiky zaměstnanosti týkající se sociální integrace a podpory zdravotně postižených na trhu práce můžeme shrnout, že ačkoliv Evropská komise podnikla řadu kroků a opatření respektující tento cíl politiky zaměstnanosti, uskutečňování a respektování těchto opatření v praxi je zatím nedostačující.

5.

ZÁVĚR

Politika zaměstnanosti je jednou z klíčových priorit Evropské unie při dosahování cíle, který stanovila Evropská rada na svém zasedání v Lisabonu v roce 2000. Tedy stát se nejkonzurenceschopnější a nejdynamičtější ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností. Zvýšená pozornost, kterou Evropská unie věnuje právě politice zaměstnanosti není náhodná. Pracovní trh Evropské unie není dokonalý a musí čelit mnoha výzvám. V mnoha členských státech stále převládá vysoká nezaměstnanost a některé skupiny obyvatel jako jsou ženy, zdravotně postižení obyvatelé či etnické menšiny se na trhu práce stále setkávají s diskriminací. V současné globalizaci, pro kterou je charakteristické otevírání trhů a neustálé zavádění nových technologií, se jak podniky, tak pracovníci střetávají s nutností a zároveň s příležitostí adaptace. Podniky musí být flexibilnější, aby lépe reagovaly na náhlé změny na trhu, aby se přizpůsobovaly novým technologiím a aby byly schopny neustále inovovat a zůstat tak konkurenceschopné. Co se týká zaměstnanců, ti se s ohledem na rychle se měnící hospodářství a s tím související restrukturalizaci musí vyrovnat s novými způsoby práce, včetně většího využívání informačních a komunikačních technologií, a se změnami svého profesního postavení a musí být připraveni na celoživotní učení. Kromě toho, podniky musí reagovat na zvyšující se požadavky na kvalitu zaměstnání, což souvisí s individuálními preferencemi zaměstnanců a se změnami, kterými prochází rodina. Důležitá je kvalita pracovního místa, včetně platu a dalších požitků, pracovní podmínky, jistota zaměstnání, přístup k celoživotnímu učení a perspektiva profesního postupu. Evropský pracovní trh se také musí vyrovnat se stárnoucí pracovní silou a menším počtem mladých nově nastupujících pracovníků. Právě s ohledem na demografické problémy spočívající na očekávaném poklesu množství obyvatelstva v produktivním věku je důležité podporovat nárůst nabídky pracovních sil ve všech skupinách, nový celoživotní přístup k práci a modernizaci systémů sociální ochrany. Naprosto klíčová jsou opatření vedoucí ke zvýšení zaměstnanosti a kvality a produktivity práce. Aby EU podpořila přístup k zaměstnání pro všechny věkové kategorie a zvýšila úroveň produktivity práce a kvality pracovního místa, musí více a účinněji investovat do lidského kapitálu.

S ohledem na tuto situaci a na cíle stanovené Lisabonskou strategií, zaujala Evropská komise aktivní postoj co se politiky zaměstnanosti týká. Ta je zaměřena na konkrétní cíle

v podobě dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudružnosti. Hlavním pilířem politiky zaměstnanosti je evropská strategie zaměstnanosti. Ta určuje směry a zajišťuje koordinaci priorit politik zaměstnanosti prosazovaných členskými státy v rámci EU. Mezi tyto priority patří zejména zlepšování zaměstnatelnosti, podpora podnikání, podpora adaptability podniků a zaměstnanců a upevňování politiky rovných příležitostí.

Klíčovou roli při tvorbě politiky zaměstnanosti hraje Evropská komise. Navrhuje legislativu, politiky a programy činností a dohlíží na členské státy při plnění jejich národních politik zaměstnanosti. Evropská komise je také významným zaměstnavatelem na trhu práce, zaměstnávající téměř 25 tisíc zaměstnanců.

Instituci Evropské komise jsem si vybrala i pro zpracování tématu mé diplomové práce, které zní Evropská politika zaměstnanosti ve vybrané instituci EU. Předmětem zkoumání byly dvě oblasti z politiky zaměstnanosti, a to kvalita pracovního místa a politika rovných příležitostí v rámci Evropské komise. Cílem práce bylo zjistit, zda a jak jsou v Evropské komisi naplňovány cíle evropské politiky zaměstnanosti.

Hlavní část DP, ve které jsem se věnovala samotnému řešení problému DP, jsem rozčlenila do tří kapitol. Každá kapitola byla zaměřena na jedno partikulární téma politiky zaměstnanosti aplikované na Evropskou komisi. Konkrétně jsem se věnovala problematice kvality pracovních míst a politiky rovných příležitostí se zaměřením na rovné příležitosti mužů a žen a rovné příležitosti zdravotně postižených osob v Evropské komisi. V úvodu každé kapitoly jsem formulovala několik otázek, které nastínily čemu se budu v dané kapitole věnovat a jejichž řešení představovalo dílčí cíle práce. Prostřednictvím vypracování odpovědí na dané otázky jsem došla k poznatkům, které jsem shrnula v závěru každé kapitoly.

S ohledem na dílčí cíle a závěry diplomové práce mohu shrnout následující. Evropská komise jako zaměstnavatel v mnoha oblastech naplňuje respektive přispívá k naplňování cílů politiky zaměstnanosti. Cílů týkajících se kvalitních pracovních míst a upevňování politiky rovných příležitostí dosahuje především prostřednictvím řady implementovaných opatření, jak v oblasti pracovních podmínek zaměstnanců, tak v oblasti rovného postavení mužů a žen a zdravotně postižených zaměstnanců.

Dosahování cílů evropské politiky zaměstnanosti se jí daří převážně v oblasti poskytování kvalitních pracovních míst, nezbytných pro zvýšení zaměstnanosti a zvýšení úrovně produktivity práce. Evropská komise jako zaměstnavatel nezaspala na vavřínech a adaptovala své pracovní prostředí změnám, kterými evropský pracovní trh v poslední době prochází. Nejvýznamnějším krokem, který bezesporu přispěl k tomuto závěru byla administrativní reforma Komise. Ta představila nový model pracovních míst, založený na moderních pracovních podmínkách, transparentním výběrovém řízení, motivující pracovní kariéře, uspokojivém systému odměňování a sociálních výhod či možnosti pracovní mobility a celoživotního vzdělávání. Spokojenost s pracovním prostředím Komise kladně ohodnotilo mnoho zaměstnanců Komise v průzkumu zaměřeném na její pracovní prostředí a o atraktivnosti Evropské komise jako zaměstnavatele svědčí i každoroční výše uchazečů o práci v Komisi, kde nabídka zdaleka převyšuje poptávku.

Co se týká cíle politiky zaměstnanosti zaměřené na upevnování politiky rovných příležitostí, i v této oblasti dosáhla Evropská komise některých pozitivních výsledků. Při výběrových řízeních je uplatňován princip rovných příležitostí a žádosti o zaměstnání se přijímají bez ohledu na pohlaví, rasu, barvu pleti, etnický či sociální původ. Zvláště upravené jsou podmínky výběrového řízení pro zdravotně postižené osoby, aby jim nic nebránilo v možnostech se těchto výběrových řízeních účastnit. Při výběrovém řízení také neexistuje věkový limit uchazečů. Platové ohodnocení, stejně tak jako pracovní podmínky, jsou transparentní a stejné pro všechny zaměstnance Komise.

V roce 2005 bylo v Evropské komisi zaměstnáno téměř jedenáct tisíc žen, což odpovídá necelým 50% z celkového počtu zaměstnanců. Tuto informaci vnímám velmi pozitivně, neboť svědčí o rovnoměrném zastoupení mužů a žen v instituci. Nicméně o rovnoměrném zastoupení mužů a žen už nesignalují data vypovídající o podílu žen v jednotlivých funkčních skupinách. Ženy jsou zaměstnány převážně na nižších, tedy sekretářských a asistentských pozicích. Je to do velké míry dáno i tím, že Komise je institucí veřejné administrativy, která je charakteristická vyšším podílem žen v rámci administrativy. Co se týká přítomnosti žen ve vyšších pozicích, tady má Komise velké mezery. A ačkoliv této oblasti věnuje zvýšenou pozornost v podobě stanovení každoročních limitů pro najímání a jmenování žen do manažerských a ostatních vyšších pozic, těchto limitů se jí nedaří dosáhnout. V roce 2005 tak bylo v nejvyšší funkční skupině

zaměstnáno pouze necelých 34% žen, z čehož jen 16% žen zastávalo pozici ve vyšším managementu.

Nicméně Evropská komise přijala celou řadu opatření a podnikla mnoho kroků mající za cíl zlepšení postavení žen v Komisi. Je to například zavádění Akčních programů, jež mají za cíl podporovat a prosazovat politiku rovných příležitostí pro muže a ženy na půdě instituce a jejichž součástí je každoroční monitorování, hodnocení a vyvozování důsledků na další období. S cílem zvýšit podíl žen zaměstnaných ve vyšších pozicích, stanovuje Komise každoročně limity týkající se podílu žen v manažerských a jiných vyšších pozicích. Velmi pozitivně hodnotím opatření, jež Komise implementovala v rámci sbližení a skloubení pracovního a rodinného života. Mezi nejvýznamnější patří bezesporu možnost využití flexibilní pracovní doby či různých forem pracovních úvazků. Byl také zvýšen počet dnů mateřské dovolené a nově byla zavedena rodičovská dovolená, která se vztahuje na oba partnery. Komise také podporuje tzv. stabilní partnerství a těm párům, kteří žijí v partnerství, jež jejich národní stát legálně uznává (např. uznání homosexuálního partnerství), poskytují stejná práva, jako párům žijícím v tradičním svazku. Nicméně navzdory této široké podpoře, stále existují oblasti, v nichž Komise nedosahuje uspokojivých výsledků, a to převážně ve výše zmíněné oblasti týkající se zastoupení žen na vyšších pozicích.

Co se týká problematiky politiky rovných příležitostí zaměřené na zdravotně postižené osoby i v tomto směru podnikla Komise řadu opatření, jež mají za cíl zlepšit integraci a ochranu zdravotně postižených osob v rámci instituce. Mezi nejvýznamnější patří vytvoření oddělení pro rovné příležitosti a nediskriminaci, nový služební řád či revidovaný Kodex správných postupů při zaměstnávání zdravotně postižených osob. Nicméně z výsledků z průzkumu zaměstnanců týkajícího se postižení vyplývá, že podíl zdravotně postižených osob zaměstnaných v Komisi je velmi nízký a co více, někteří respondenti upozornili na přetrvávající problémy a obtíže, se kterými se v rámci pracovního prostředí, navzdory implementovaným opatřením, potýkají.

V samotném závěru diplomové práce bych ráda shrnula následující. Dle mého názoru jsou cíle evropské politiky zaměstnanosti jsou v Evropské komisi v mnohých směrech naplňovány. A ačkoliv v některých výše popsaných oblastech nedosahuje Komise žádoucích výsledků (vyšší podíl žen na vyšších pozicích či vyšší podíl a lepší postavení zdravotně postižených zaměstnanců), implementovala řadu opatření a poskytuje řadu

služeb, ať v oblasti týkající se pracovních podmínek zaměstnanců, tak v oblasti rovných příležitostí, které významně přispívají k lepší kvalitě pracovního trhu nejen samotné instituce, ale i Evropské unie jako takové. Domnívám se, že Evropská komise nastavila takové standardy v oblasti zaměstnanecké politiky, které mohou být vzorem a hodny následování jak členskými státy EU, tak individuálními zaměstnavateli na evropském trhu práce.

6. SEZNAM LITERATURY

1. COMMISSION EN DIRECT. *Are you being served?* číslo 417 (13.10. – 19.10.2006), str. 5. Dostupné na Intranetu Evropské komise.
2. COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. *Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Towards a Barrier Free Europe for People with Disabilities. 12 May 2000.* Dostupné na <http://www.mtas.es/uafse/equaluk/descargas/hacia%20una%20europa%20sin%20barreras%20para%20las%20pcd.pdf>
3. COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. *Memorandum to the Commission of 26 September 2006 concerning the Second Annual Monitoring Report on the Fourth Action Programme for Equal Opportunities for Women and Men at the European Commission.* Staženo dne 6. června 2007 z Intranetu Evropské komise.
4. COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. *Memorandum to the Commission of 2 May 2007 on the targets for the recruitment and appointment of women to management and other AD posts in the Commission for the year 2007.* Staženo dne 6. června 2007z Intranetu Evropské komise.
5. COUNCIL DECISION. *Council Decision of 3 December 2001 on the European Year of People with Disabilities 2003 (2001/903/EC).* Dostupné na http://europa.eu.int/eur-lex/pri/en/oj/dat/2001/l_335/l_33520011219en00150020.pdf

6. DISKRIMINACE.CZ. *Zdravotní postižení: Zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení (specifika zdravotního postižení)* www.diskriminace.cz. Staženo dne 2. července 2007 z <http://www.diskriminace.cz/do-postizeni/>
7. EPSO. *Možnosti uplatnění v orgánech a institucích Evropské unie*. Evropské společenství 2005
8. EUROPA. *Equal opportunities policy at the European Commission, 23. 11. 2005*. Staženo dne 4. července 2007 z <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/05/436&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=fr>
9. EUROPEAN COMMISSION. EMPLOYMENT & SOCIAL AFFAIRS. *Development of EES*. Staženo dne 2. června 2007 z http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/develop_en.htm
10. EUROPEAN COMMISSION. *Equal opportunities*. Staženo dne 10. července 2007 z http://ec.europa.eu/civil_service/admin/equal_opp/index_en.htm
11. EUROPEAN COMMISSION. *European employment and social policy: a policy for people*. s. 10., Luxemburg, 2000
12. EUROPEAN COMMISSION. *Growth, Competitiveness, Employment – The Challenges and Ways Forward into the 21st Century (A White Paper)*. 1993. Staženo 4. června 2006 z http://europa.eu/documents/comm/white_papers/index_cs.htm
13. EUROPEAN COMMISSION. *Memorandum to the Commission of 26 September 2006 concerning the Second Annual Monitoring Report on the Fourth Action Programme for Equal Opportunities for Women and Men at the European Commission*, s. 3. Staženo dne 6. června 2007 z http://ec.europa.eu/civil_service/docs/2005_annual_report_en.pdf
14. EUROPEAN COMMISSION. *Reforming the Commission*. Staženo dne 4. července 2007 z http://ec.europa.eu/reform/2002/chapter02_en.htm
15. EUROPEAN COMMISSION. *Staff Regulations of Officials of the European Communities, Conditions of employment of other servants of the European Communities*, Annex VII: Remuneration and reimbursement of expenses, 2004

16. EUROSKOP. *Jako nezaměstnaný*. Staženo dne 4. června 2007 z <http://www.euroskop.cz/43843/clanek/jako-nezamestnany/>
17. EUROSKOP. *Lisabonský proces*. Staženo dne 4. června 2007 z <http://www.euroskop.cz/42404/119714/clanek/lisabonsky-proces/vyvoj-lisabonske-strategie/>
18. EUROSKOP. *Reforma Evropské komise*. Bílá kniha- část 1. Staženo dne 4. července 2007 z <http://www.euroskop.cz/files/10/F6C43EDF-CAA0-4F39-98A3-56034256FF7F.html>
19. EUROSKOP. *Smlouva o založení Evropského společenství ES, konsolidovaná verze - ve znění Amsterodamské smlouvy 25.3. 1957*. Staženo dne 6. června 2007 z <http://www.euroskop.cz/45099/clanek/>
20. EVROPSKÝ PARLAMENT. *Kodex správných postupů při zaměstnávání zdravotně postižených osob*. 22. června 2005. Staženo dne 4. července 2007 ze http://www.europarl.europa.eu/pdf/disability/code_good_practice_cs.pdf
21. FUCHS, M. *Jakým směrem se vydává politika zaměstnanosti členských států EU v roce 2005? Zastoupení Evropské komise v ČR*. Staženo dne 2. června 2007 z <http://www.mzv.cz/wwwo/default.asp?id=35677&ido=16704&idj=1&amb=3&ParentIDO=14174>
22. INTRACOMM. *People with disabilities*. Staženo dne 4. července 2007 z http://intracomm.cec.eu-admin.net/pers_admin/equal_opp/disabled_en.html
23. JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 7, Praha:VŠE, 1999
24. MACÁKOVÁ, L. a kol. *Mikroekonomie – základní kurz*. Slaný: Melandrium, 2000.
25. ORINIAKOVÁ, P. *Sociální politika Evropské unie-základní dokumenty*. CpKP jižní Čechy, květen 2001. Staženo dne 6. června 2007 z <http://www.cpkp.cz>
26. RADA EVROPSKÉ UNIE. *Doporučení Rady ze dne 22.července 2003 o hlavních směrech zaměstnanosti členských států (2003/578/ES)*. Staženo dne 6. června 2007 z

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial_hspz_2003-06_30_9_03.pdf

27. ROGNER, A. *O práci v EU se uchází 52.000 zájemců, včetně 545 Čechů a Češek*. 17. 10. 2005. Staženo dne 10. července 2007 z <http://www.cesivluxu.rogner.cz/view.php?cisloclanku=2005101702>
28. ŠPIDLA, V. *Vyšší produktivita a lepší pracovní místa*. Projev 06/598. Finsko, 16. a 17. října 2006. Staženo dne 2. června 2007 z <http://www.evropska-unie.cz/cz/speech.asp?id=4585>
29. THE EUROPEAN OMBUDSMAN LETTERS AND NOTES. Comments of the Commission on a request for complementary information from the European Ombudsman - Own initiative inquiry. ref. OI/3/2003/JMA - Annex V: Analysis of staff survey regarding disabilities.2004. Dostupné na <http://www.ombudsman.europa.eu/letters/en/20060306-annex5.htm>
30. ÚSTŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE. Rozhodnutí Rady ze dne 12. července 2005 hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států (2005/600/ES).
31. VYLÍTOVÁ, M. *Řešení problematiky nezaměstnanosti v EU a možnosti využívání fondů EU pro ČR*. Zastoupení Evropské komise v ČR. Staženo dne 2. června 2007 z <http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=491>
32. WIKIPEDIE, otevřená encyklopedie. *Tři pilíře Evropské unie*. Staženo dne 4. června. 2007 z http://cs.wikipedia.org/wiki/T%C5%99i_pil%C3%AD%C5%99e_Evropsk%C3%A9_unie
33. WIKIPEDIE, otevřená encyklopedie. *Evropská unie*. Staženo dne 4. června 2007 z http://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A1_unie
34. ZASTOUPENÍ EVROPSKÉ KOMISE V ČR. *Evropská komise*. Staženo dne 4. června 2007 z <http://www.evropska-unie.cz/cz/print.asp?id=1109>
35. ZASTOUPENÍ EVROPSKÉ KOMISE V ČR. *Lisabonská strategie*. Staženo dne 4. června 2007 z <http://www.evropska-unie.cz/cz/print.asp?id=2377>

36. ZASTOUPENÍ EVROPSKÉ KOMISE V ČR. *Řešení problematiky nezaměstnanosti v EU a možnosti využívání fondů EU pro ČR*. Staženo dne 4. června 2007 z <http://www.evropska-unie.cz/cz/article.asp?id=491>
37. ZASTOUPENÍ EVROPSKÉ KOMISE V ČR. *Slovník pojmů .Evropská strategie zaměstnanosti*. Staženo dne 4. června 2007
<http://www.evropska-unie.cz/cz/glossary/term.asp?id=65>
38. ZASTOUPENÍ EVROPSKÉ KOMISE V ČR. *Slovník pojmů .Rovné příležitost*. Staženo dne 10. července 2007 z
<http://www.evropska-unie.cz/cz/glossary/term.asp?id=134>
39. ZASTOUPENÍ EVROPSKÉ KOMISE V ČR. *Slovník pojmů .Rovné zacházení s muži a ženami*. Staženo dne 10. července 2007 z
<http://www.evropska-unie.cz/cz/glossary/term.asp?id=135>
40. ZASTOUPENÍ EVROPSKÉ KOMISE V ČR. *Slovník pojmů .Zaměstnanost*. Staženo dne 4. června 2007 z
<http://www.evropska-unie.cz/cz/glossary/term.asp?id=191>
41. ZUKAL, J. Evropský rok zdravotně postižených občanů. Týdeník Veřejná správa, č.9, 2003 Staženo dne 2. července 2007 z
<http://www.mvcr.cz/casopisy/s/2003/0009/zahr.html>

7.

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Křivka poptávky po práci

Graf č. 2: Zpět zakřivená individuální křivka nabídky práce

Graf č. 3: Rovnováha na trhu práce

Graf č. 4: Průzkum zaměstnanců týkající se pracovního prostředí Evropské komise

8. SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Podíl žen na celkovém počtu zaměstnanců v Komisi v letech 1995, 2000 a 2005

Tabulka č. 2: Podíl žen v Kategorii A v letech 1995, 2000 a 2005

Tabulka č. 3: Podíl žen v Kategorii B v letech 1995, 2000 a 2005

Tabulka č. 4: Podíl žen v Kategorii C v letech 1995, 2000 a 2005

9. SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Instituce a orgány EU

Příloha č.2: Evropská unie: důležité mezníky a dokumenty

Příloha č. 3: Politiky Evropské unie – Tři pilíře

Příloha č. 4: Základní měsíční plat určený pro jednotlivé třídy a stupně (v EUR)

10.

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Instituce a orgány EU

Evropská unie je založena na institucionálním systému jehož základ tvoří tzv. „institucionální trojúhelník“ – Evropský parlament, Rada Evropské unie a Evropská komise. Tento trojúhelník doplňují další dva orgány (Soudní dvůr a Účetní dvůr) a dalších evropské instituce (Evropský ombudsman, Evropský inspektor ochrany údajů, Evropský hospodářský a sociální výbor, Výbor regionů) a specializované agentury, které se zabývají především technickými, vědeckými a řídicími úkoly.

Evropský parlament

Evropský parlament je volen ve všeobecných přímých volbách každých pět let, a reprezentuje tak demokratickou vůli občanů Evropské unie. Všechny velké politické strany, které působí v jednotlivých členských státech, se zde sdružují v rámci celoevropských politických klubů. Parlament disponuje důležitými rozpočtovými pravomocemi a společně s Radou Evropské unie zodpovídá za většinu evropské legislativy.

Rada Evropské unie

Rada je v rámci Evropské unie hlavním rozhodovacím orgánem. Je ztělesněním jednotlivých členských států a jejich zástupci se pravidelně setkávají na ministerské úrovni. Ministři, kteří se účastní jednání Rady, se mění podle projednávaných témat, jež se mohou týkat např. zahraničních záležitostí, financí, vzdělávání, telekomunikací atd.

Evropská komise

Evropská komise ztělesňuje a prosazuje obecné zájmy Evropské unie. Každých pět let je jmenována nová Komise, do šesti měsíců po volbách do Evropského parlamentu. Postup při jmenování Komise je následující:

- ◆ Vlády členských států se společně dohodnou na novém předsedovi Komise.
- ◆ Nominovaný předseda vybere ve spolupráci s vládami členských států další komisaře.
- ◆ Nový Parlament potom vede rozhovory se všemi nominovanými komisaři a vydá své stanovisko ohledně celého sboru komisařů. Je-li schválen, může nová Komise oficiálně zahájit práci v lednu následujícího roku. Komise je motorem institucionálního systému Evropské unie.

Soudní dvůr

Soudní dvůr zajišťuje jednotný výklad a efektivní uplatňování práva Společenství. Rozhoduje o sporech, do kterých jsou zapojeny členské státy, orgány a instituce EU, podniky či jednotliví občané. Od roku 1989 je k Soudnímu dvoru přidružen Soud prvního stupně.

Účetní dvůr

Úkolem Účetního dvora je kontrolovat, zda veškeré příjmy Evropské unie byly skutečně inkasovány a zda všechny její výdaje byly vynaloženy v souladu se zákonnými předpisy a pravidly. Účetní dvůr zároveň kontroluje hospodaření s rozpočtem EU a zajišťuje dodržování zásad řádného finančního řízení.

Evropský ombudsman

Nejdůležitějším úkolem Evropského ombudsmana je zabývat se stížnostmi týkajícími se neplnění úkolů ze strany orgánů a institucí Společenství. Každý občan Evropské unie nebo i ten, kdo není jejím občanem, ale žije na území některého z členských států, může vznést stížnost k ombudsmanovi, stejně jako kterýkoli podnik, asociace či jiná organizace se sídlem v EU. Evropský ombudsman může zahájit šetření i z vlastní iniciativy.

Evropský inspektor ochrany údajů

Evropský inspektor ochrany údajů zajišťuje, aby evropské orgány a instituce při zpracovávání osobních údajů respektovaly právo na soukromí.

Evropský hospodářský a sociální výbor

Evropský hospodářský a sociální výbor zastupuje názory a zájmy organizované občanské společnosti vůči Evropskému parlamentu, Radě a Komisi. Má konzultační status při projednávání hospodářských a sociálních otázek a z vlastní iniciativy se může vyjadřovat i k dalším záležitostem, které považuje za důležité.

Výbor regionů

Výbor regionů zaručuje respektování identity a výsad regionů a oblastí. Má poradní slovo v otázkách týkajících se regionální politiky, životního prostředí a vzdělávání. Je tvořen zástupci regionálních a místních orgánů.

Zdroj: EPSO. Možnosti uplatnění v orgánech a institucích Evropské unie, Evropské společenství 2005

Příloha č. 2: Evropská unie: důležité mezníky a dokumenty

- Evropská unie (EU) je mezinárodní společenství, které tvoří 27 členských zemí s celkem okolo 455 miliony obyvatel (přibližně 7% světové populace).
- EU byla vytvořena v roce 1992 na základě Smlouvy o Evropské unii (tzv. Maastrichtská smlouva). Uzavření Maastrichtské smlouvy bylo klíčovým milníkem evropské integrační aktivity, která započala v 50. letech 20. století.
- V roce 1950 Robert Schuman, francouzský ministr zahraniční navrhl vytvoření jednotného společenství uhelného a ocelářského průmyslu Francie a Německa.
- V roce 1951 byla podepsána tzv. Pařížská smlouva a vzniklo Evropského společenství uhlí a ocele (ESUO). Zakládajícími státy se stalo následujících šest zemí: Francie, Německo, Itálie, Belgie, Nizozemí a Lucembursko. Těchto šest zemí po dlouhá desetiletí tvořilo základní jádro integračních aktivit evropského společenství.
- V roce 1957 byly podepsány tzv. Římské smlouvy, zakládající Evropské hospodářské společenství (EHS) a Evropské společenství pro atomovou energii (EUROATOM).
- V roce 1960 vzniklo Evropské sdružení volného obchodu, které si dalo za cíl umožnění volného trhu, ale bez společných institucí.
- V roce 1967 vstoupila v platnost smlouva o spojení orgánů EHS, EUROATOM a ESUO a tyto tři smlouvy se začaly souhrnně nazývat Smlouvy o evropských společenstvích.
- V roce 1968 byla dokončena celní unie (zrušení cel mezi zeměmi Evropského společenství)

- V roce 1979 byl založen Evropský měnový systém, čímž se evropské státy zavázaly udržovat své měnové kurzy ve stabilních poměrech.
- Rozšíření v 70. a 80. letech
- Během sedmdesátých a osmdesátých let dvacátého století se Evropská společenství rozšířila o dalších šest zemí. Na konci roku 1986 mělo Evropské společenství 12 členských států.
- 1973: Dánsko, Irsko a Velké Británie
- 1981: Řecko
- 1986: Španělsko
- V roce 1985 podepsalo Německo, Francie, Belgie, Nizozemí a Lucembursko tzv. Schengenskou dohodu, jejímž cílem bylo odstranění kontrol na vnitřních hranicích a spolupráce při ochraně hranic vnějších.
- V průběhu 90. let byly uzavřeny některé smlouvy, které významně ovlivnily a ovlivňují fungování EU, Evropská unie dosáhla počtu 15 členů a začala jednání o přístupu s 10 novými státy - Maltou a Kyprem a osmi státy střední a východní Evropy.
- V roce 1986 podepsán Jednotný evropský akt, jehož hlavním cílem bylo dokončení jednotného vnitřního trhu do roku 1992.
- V roce 1992 byla podepsána Maastrichtská smlouva neboli Smlouva o Evropské unii, která právně sjednotila tři evropská společenství (ESUO, EUROATOM a EHS) jejichž členské státy jsou dnes sdruženy v jediném institucionální a právním svazku Evropské unii. Smlouva o Evropské unii obsahuje jednak smlouvu o hospodářské a měnové unii a jednak smlouvu o politické unii. Smlouva vyzdvihuje hlavní priority integrace jako jsou posílení ekonomické a sociální soudružnosti jednotlivých členských států.
- V roce 1995 se EU rozšířila o další tři členy Finsko, Rakousko a Švédsko a dosáhla tak počtu 15 členských států.
- V roce 1997 byla podepsána Amsterdamská smlouva, která reviduje Maastrichtskou smlouvu, dále rozšířila pravomoci odpovědnosti Evropské unie,

definovala základní práva občanů EU a základní principy společné zahraniční politiky.

- V lednu 1999 se 11 zemí EU dohodlo, že zavedou společnou měnu a přestanou používat své národní měny.
- Smlouva z Nice z roku 2001 znamenala změny v rozhodovacím systému, aby po plánovaném rozšíření na 25 členských států byla EU akceschopná.
- 1. ledna 2002 vešly do oběhu euromince a eurobankovky
- 1. května 2004 se Evropská unie rozšířila na 25 členských států, kdy přijala za své členy následující státy: Česká republika, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko a Slovinsko.
- 1. ledna 2007 se Evropská unie dále rozšířila o dva nové členy Bulharsko a Rumunsko a má tak 27 členů.

Zdroj: WIKIPEDIE, otevřená encyklopedie. Zpracováno na základě údajů z odkazu věnovanému Evropské unii. Staženo dne 4. června 2007 z http://cs.wikipedia.org/wiki/Evropsk%C3%A1_unie

Příloha č. 3: Politiky Evropské unie - Tři pilíře

Politiky Evropské unie - "Tři pilíře"		
I. Evropské společenství	II. Společná zahraniční a bezpečnostní politika	III. Policejní a justiční spolupráce
	Zahraniční politika:	
Společná zemědělská politika	Spolupráce v zahraniční politice	Pašování drog a obchod se zbraněmi
Hospodářská a měnová unie	Dodržování míru	Obchod s lidmi
Celní unie a Společný trh	Volební pozorovatelé	Terorismus
Společná obchodní politika	Lidská práva	Zločiny proti dětem
Regionální a strukturální politika	Demokracie	Organizovaný zločin
Dopravní politika	Bezpečnostní politika:	Korupce
Sociální politika	Evropská bezpečnostní politika	
Schengenský prostor	Evropské síly rychlé reakce	
Občanství EU	Odzbrojování	
Vědecko-výzkumná politika		
Politika hospodářské soutěže		
Ekologická politika		
Politika ochrany spotřebitele		
Vzdělání a Kultura		
Společná rybolovná politika		
Azylová a přistěhovalecká politika		

Zdroj: Wikipedie, otevřená encyklopedie: Tři pilíře Evropské unie. Staženo dne 4. června 2007 z http://cs.wikipedia.org/wiki/T%C5%99i_pil%C3%AD%C5%99e_Evropsk%C3%A9_unie

Příloha č. 4 Základní měsíční plat určený pro jednotlivé třídy a stupně (v EUR)

Ve svislém sloupci jsou jednotlivé třídy a na vodorovné ose pak stupně s odpovídajícím platovým zařazením.

GRADES	STEPS				
1.05.2004	1	2	3	4	5
16	14822,86	15445,74	16094,79		
15	13100,93	13651,45	14225,11	14620,87	14822,86
14	11579,04	12065,60	12572,62	12922,41	13100,93
13	10233,93	10663,98	11112,09	11421,25	11579,04
12	9045,09	9425,17	9821,23	10094,47	10233,93
11	7994,35	8330,28	8680,33	8921,83	9045,09
10	7065,67	7362,57	7671,96	7885,41	7994,35
9	6244,87	6507,29	6780,73	6969,38	7065,67
8	5519,42	5751,35	5993,03	6159,77	6244,87
7	4878,24	5083,24	5296,84	5444,21	5519,42
6	4311,55	4492,73	4681,52	4811,77	4878,24
5	3810,69	3970,82	4137,68	4252,80	4311,55
4	3368,02	3509,54	3657,02	3758,76	3810,69
3	2976,76	3101,85	3232,19	3322,12	3368,02
2	2630,96	2741,52	2856,72	2936,20	2976,76
1	2325,33	2423,04	2524,86	2595,11	2630,96

Zdroj: EUROPEAN COMMISSION: Staff Regulations of Officials of the European Communities, Conditions of employment of other servants of the European Communities, str. I-29, 2004
