Od Redakcji

Drodzy Czytelnicy,

Otrzymujecie do rąk pełną wersję raportu Wima Koka dotyczącego pracy, przedstawionego Komisji Europejskiej w listopadzie 2003 roku. To dokument niezwykły. Wiosną 2003 roku, po trwających kilka miesięcy debatach na temat narzędzi i efektywności stosowania Europejskiej Strategii Zatrudnienia realizowanej od 1997/1998 roku – poproszono b. premiera Holandii, Wima Koka (socjaldemokratę z przekonań) o poprowadzenie zespołu ekspertów i przygotowanie raportu na temat zatrudnienia i pracy w Europie.

Prace analityczne trwały kilkanaście tygodni, a później rozpoczęła się wewnątrz Zespołu wielka dyskusja nad rekomendacjami dotyczącymi polityki zatrudnienia, i to w kontekście celów, jakie postawiła sobie Unia Europejska w Strategii Lizbońskiej. W efekcie otrzymaliśmy głęboką diagnozę niedomagań europejskiego rynku pracy i stosowanych w krajach unijnych oraz przez samą Unię – polityk rynku pracy. Miernikiem efektywności tych polityk stało się to, jak potrafią one sprzyjać poprawie wskaźników zatrudnienia. To dlatego za tak ważne uznano: wzrost potencjału adaptacyjnego pracowników i przedsiębiorstw, by mogły one sprostać wyzwaniom konkurencyjności; przyciągnięcie większej liczby ludzi na rynek pracy (by rosła skala aktywności zawodowej); wzrost efektywnych inwestycji w kapitał ludzki, co jest ważne dla rozwoju gospodarki wiedzy; zapewnienie efektywnej realizacji reform rynku pracy poprzez lepszą jakość zarządzania rynkiem pracy i samym procesem reformowania go. Te cztery wyznaczniki posłużyły do sformułowania 10 rekomendacji, obecnie znanych jako Wytyczne Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

Stało się tak, gdyż Komisja Europejska uznała, iż raport Wima Koka jest dobrą podstawą do aktualizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia. W oparciu więc o dokument Koka przeredagowano Strategię dając jej 3 nowe cele i 10 wytycznych. Ale wartością raportu Koka jest nie tylko syntetyczne nazwanie najważniejszych dla europejskiego rynku pracy problemów – przede wszystkim są to głęboko przemyślane i wynikające z praktycznej wiedzy rekomendacje oraz przykłady. Przedstawiamy Państwu ich pełną treść w tym właśnie numerze specjalnym „RYNKU PRACY".

Uważnej lektury.

Redakcja

KOMUNIKAT PRASOWY GRUPY ROBOCZEJ DS. ZATRUDNIENIA

Bruksela,
26 listopada 2003 roku

Potrzebne są stanowcze działania dla ratowania planów zatrudnienia

„Istnieje ryzyko, że Unii Europejskiej nie uda się zrealizować ambitnego celu, określonego w Lizbonie w 2000 roku, a mianowicie zbudowania do 2010 roku najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej, opartej na wiedzy gospodarki w świecie, zdolnej do trwałego wzrostu gospodarczego, stworzenia nowych i lepszych miejsc pracy i zapewnienia większej spójności społecznej,", mówi Wim Kok, przewodniczący Europejskiej Grupy Roboczej ds. Zatrudnienia „Cele lizbońskie są ambitne, lecz Europa nie może sobie pozwolić na to, by z nich zrezygnować. Państwa członkowskie muszą przyśpieszyć swoje wysiłki".

Raport Grupy Roboczej podkreśla, że powodzenie działań na rzecz wzrostu zatrudnienia będzie zależeć od spełnienia czterech głównych warunków:

- ***Wzrostu potencjału adaptacyjnego pracowników i przedsiębiorstw***
- ***Przyciągnięcia większej liczby ludzi do rynku pracy***
- ***Wzrostu efektywnych inwestycji w kapitał ludzki***
- ***Zapewnienia efektywnej realizacji reform dzięki lepszym rządom.***

W dniu dzisiejszym Wim Kok, były Premier Holandii, przedłożył raport Grupy Roboczej zatytułowany *Praca, praca, praca* Komisji Europejskiej. Sześćdziesięciostronicowy raport bada, jak przyśpieszyć wzrost zatrudnienia w Europie.

Na Radzie Europejskiej w Brukseli w marcu 2003 roku, europejskie głowy państw i rządów utworzyły Grupę Roboczą ds. Zatrudnienia (w składzie podanym poniżej), pod przewodnictwem Wima Koka, w trosce o to, by państwa członkowskie były w stanie efektywnie reagować na

stojące przed Europą poważne wyzwania w zakresie zatrudnienia. Grupę roboczą proszono o określenie praktycznych działań reformatorskich, które państwa członkowskie powinny podjąć w celu wdrożenia znowelizowanej Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

Raport podkreśla, że pomimo poprawy sytuacji między połową lat dziewięćdziesiątych a 2002 rokiem, Europa musi dużo zrobić w celu realizacji ambitnych celów Europejskiej Strategii Zatrudnienia: pełnego zatrudnienia; jakości i wydajności pracy; spójności społecznej i zintegrowanego rynku pracy. Ponadto, z powodu pogorszenia się sytuacji gospodarczej wzrosło bezrobocie, w wielu państwach członkowskich osiągając wysoki poziom. Przed nowymi państwami członkowskimi również stoją zasadnicze wyzwania. Są one proszone o podjęcie proporcjonalnych działań. Raport określa priorytety działania dla wszystkich państw członkowskich – zarówno obecnych, jak i nowych. Opierając się na istniejących dobrych praktykach, raport formułuje szereg praktycznych zaleceń dla Unii Europejskiej jako całości.

Głównym wyzwaniem dla Europy jest nie tylko reakcja na pogarszającą się sytuację gospodarczą, ale również reakcja na strukturalne wyzwania globalizacji oraz integracji gospodarczej, a także związane z gwałtownym starzeniem się ludności. Aby utrzymać zatrudnienie i utrwalić wzrost gospodarczy w dłuższym okresie czasu, UE potrzebuje więcej pracowników, pracujących bardziej wydajnie.

Jeśli ma powstać więcej nowych miejsc pracy, na które znajdą się kandydaci, państwa członkowskie, partnerzy społeczni, przedsiębiorstwa i pracownicy powinni zwiększyć swoje zdolności przewidywania zmian, reagowania na nie i ich absorbowania. Należy popierać tworzenie nowych przedsiębiorstw i maksymalizować tworzenie nowych miejsc pracy poprzez zmniejszenie przeszkód administracyjnych i regulacyjnych w tworzeniu przedsiębiorstw i zarządzaniu nimi, poprzez zapewnienie lepszego dostępu do finansowania i wsparcia. Państwa członkowskie powinny podejmować wysiłki na rzecz obniżenia pozapłacowych kosztów pracy osób o niskich zarobkach i zapewnić by wzrost płac ogółem nie wyprzedzał wzrostu wydajności. Dla rozwoju firm istotny jest wzrost poziomu inwestycji w badania i rozwój oraz lepsze upowszechnianie innowacji.

Raport również wyraźnie podkreśla, że rynki pracy powinny być bardziej elastyczne, jednocześnie zapewniając pracownikom odpowiedni poziom bezpieczeństwa, w celu zwiększenia możliwości wyboru dla jednostek i pracodawców. Zaleca im się również usunięcie przeszkód w rozwoju agencji pracy tymczasowej; popieranie nowoczesnej i bardziej elastycznej organizacji pracy i usuwanie przeszkód w rozwoju zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin.

Konieczność wzrostu opłacalności pracy jest również poważnym wyzwaniem, w szczególności dla osób mało zarabiających. Państwa członkowskie powinny starać się likwidować pułapki bezrobocia, bierności zawodowej i niskich zarobków, poprzez zapewnienie równowagi między podatkami i świadczeniami. W obecnym okresie pogorszenia się sytuacji gospodarczej, gdy występuje ryzyko utraty kontaktu z rynkiem pracy, bardzo ważne jest również stymulowanie prewencyjnych i aktywnych środków rynku pracy, takich jak: pomoc w efektywnym poszukiwaniu pracy, ułatwianie dostępu do poradnictwa, szkolenia i pracy osobom bezrobotnym i biernym zawodowo. Obejmuje to młode osoby będące w szczególnej sytuacji, które wymagają intensywnej pomocy w szukaniu pracy (coaching) oraz efektywnych ścieżek zawodowych i szkolenia. Szczególnej uwagi wymaga potrzeba zapewnienia lepszej integracji imigrantów.

Potrzebne są również specjalne działania na rzecz usunięcia licznych przeszkód, które wciąż hamują uczestnictwo kobiet. Wymaga to wysokiej jakości usług w zakresie opieki nad dziećmi i osobami starszymi, które byłyby dostępne finansowo i osiągalne z punktu widzenia terytorialnego i czasowego, likwidacji pozostałych antybodźców podatkowych, zachęty do tworzenia atrakcyjnych możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin i likwidacji różnic w płacach.

Dla zapewnienia aby ludzie pozostawali dłużej w zatrudnieniu, konieczne jest, by państwa członkowskie zaangażowały się w tworzenie wszechstronnych strategii aktywnego starzenia się. Przedmiotem szczególnej troski jest sytuacja na rynku pracy osób w wieku powyżej 50 lat, szczególnie w świetle zjawiska demograficznego starzenia się ludności. Potrzebne są pilne działania na rzecz utrzymania w zatrudnieniu większej liczby osób w wieku 55–64 lat, ale również na rzecz znacznego wzrostu udziału w zatrudnieniu osób, które obecnie są w wieku 40 czy 50 lat.

Opracowanie strategii aktywnego starzenia się wymaga radykalnej polityki i zmian kulturowych, rezygnacji z wcześniejszych emerytur i zamiast tego prowadzenia działań w trzech kierunkach: stworzenia odpowiednich zachęt prawnych i finansowych dla pracowników na rzecz dłuższego pozostawania w zatrudnieniu, a także zachęt dla pracodawców aby zatrudniali i utrzymywali w zatrudnieniu starszych pracowników; wzrostu uczestnictwa w szkoleniu osób w każdym wieku, w szczególności osób o niskich kwalifikacjach i starszych pracowników; oraz poprawy warunków pracy i wzrostu jakości pracy.

Europa powinna coraz więcej inwestować we wzrost efektywnych inwestycji w kapitał ludzki. Poza dobrymi intencjami, nadszedł obecnie czas na działanie w celu tworzenia systemów kształcenia ustawicznego. Rządy powinny zapewnić wzrost poziomu wykształcenia i – traktując to jako priorytet – mobilizację wszystkich zainteresowanych stron w urzeczywistnieniu kształcenia ustawicznego. Takie polityki powinny wytyczać jasne cele dla całej ludności i powinny obejmować efektywne działania stymulujące podaż i popyt działalności szkoleniowej, a także lepsze przewidywanie popytu na umiejętności. Należy złamać błędne koło niskich inwestycji przedsiębiorstw w szkolenie. Powinno to nastąpić poprzez opracowanie systemów udziału w kosztach na zasadach dobrowolności, przymusowości lub na zasadach mieszanych, np. za pośrednictwem sektorowych i regionalnych funduszy szkoleniowych.

Raport również przedstawia kilka propozycji wdrażania reform. Państwa członkowskie powinny potwierdzić swoje zaangażowanie w realizację celów w zakresie zatrudnienia, które wspólnie określiły na szczeblu europejskim. Raport wzywa również do tworzenia partnerstw na rzecz reform na szczeblu krajowym i apeluje o korzystanie z Krajowych Planów Działania na rzecz Zatrudnienia, do tworzenia których państwa są zobowiązane zgodnie z Traktatem UE, w sposób bardziej strategiczny w programowaniu reform. Nalega na przekładanie celów europejskich na politykę krajową. Aby odnieść sukces rządy powinny zmobilizować do poparcia i udziału różne zainteresowane strony oraz przekonać społeczeństwo o potrzebie reform.

Na poziomie UE, Grupa Robocza podkreśla potrzebę koncentrowania się na realizacji zobowiązań określonych w Europejskiej Strategii Zatrudnienia. W poszerzonej Unii, niezbędne wydaje się lepsze monitorowanie,

podobnie jak silniejsze i dokładniejsze zalecenia. Raport również wspomina o potrzebie silniejszego powiązania budżetu UE z realizacją celów lizbońskich.

Raport będzie przedmiotem dyskusji na posiedzeniu Rady ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych w dniu 1 grudnia i będzie głównym dokumentem przedstawionym na Europejskim Szczycie Społecznym z europejskimi partnerami społecznymi w dniu 11 grudnia. Rada Europejska i Komisja Europejska proszone są o korzystanie z raportu podczas przygotowań do Wiosennej Rady Europejskiej.

Treść raportu

Raport obejmuje wszystkie państwa członkowskie – obecne i nowe – w poszerzonej Unii. Rozdział 1 przedstawia główne wyzwania i warunki wzrostu zatrudnienia w Europie. Rozdział 2 proponuje działania służące zwiększeniu potencjału adaptacyjnego pracowników i przedsiębiorstw. Rozdział 3 określa reformy niezbędne dla przyciągnięcia więcej ludzi do rynku pracy. Rozdział 4 przedstawia główne kierunki działań na rzecz zwiększenia poziomu kapitału ludzkiego. Rozdział 5 koncentruje się na zarządzaniu na szczeblu krajowym i europejskim.

Aneks 1 podsumowuje uwagi dotyczące poszczególnych krajów dla każdego z 25 państw członkowskich. Aneks 2 zawiera informacje statystyczne.

Członkowie Grupy Roboczej

W skład Grupy Roboczej weszli:

- Wim Kok, były Premier Holandii,
- Carlo Dell'Aringa, profesor, Institute for Microeconomics and Labour, Uniwersytet Mediolański „Sacro Cuore",
- Federico Duran Lopez, specjalista rynku pracy i profesor zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego na Uniwersytecie w Kordobie,
- Anna Ekström, Przewodnicząca Szwedzkiej Konfederacji Stowarzyszeń Zawodowych (SACO),
- Maria João Rodrigues, Przewodnicząca Grupy Doradczej Nauk Społecznych Komisji Europejskiej, profesor, Higher Institute for Business and Labour Studies, Uniwersytet w Lizbonie,

- Christopher Pissarides, profesor ekonomii i dyrektor programu badawczego w zakresie technologii i wzrostu, Centre for Economic Performance, London School of Economics
- Annette Roux, CEO, firma Bénéteau
- Günther Schmid, dyrektor ds. zatrudnienia, struktur społecznych i państwa dobrobytu, Social Science Research Center, Berlin i profesor ekonomii politycznej, Wolny Uniwersytet w Berlinie.

Funkcje sekretariatu Grupy Roboczej pełniła Komisja Europejska.

Więcej informacji

Raport jest dostępny pod adresem (od południa w dniu 26 listopada):

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/task_en.htm

Z sekretariatem Grupy Roboczej można się skontaktować pod następującym adresem: empl-task-force@cec.eu.int

Bezpośrednie punkty kontaktowe:
Jos Kester: +31 65 10 58 349
Antonia Mochan: +32 498 969921
Luc Tholoniat: +32 497 64 71 82

Przedmowa

Europejskie głowy państw i rządów utworzyły Grupę Roboczą ds. Zatrudnienia w trosce o to, by Europa była w stanie efektywnie reagować na stojące przed nią wyzwania w zakresie zatrudnienia. Proszono nas o określenie praktycznych działań reformatorskich, które państwa członkowskie powinny podjąć w celu wdrożenia znowelizowanej Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

Miałem przyjemność przewodniczyć Grupie Roboczej, która – zgodnie z życzeniem – dokonała przeglądu wyników państw UE w dziedzinie zatrudnienia. Obraz jest niepokojący. Jesteśmy głęboko przekonani, że UE nie spełni swoich celów w zakresie zatrudnienia dopóki państwa członkowskie nie przyśpieszą wysiłków na rzecz wzrostu zdolności adaptacyjnych, podaży siły roboczej i inwestycji w zasoby ludzkie. Grupa robocza ma nadzieję, że niniejszy raport będzie stymulował nowy impet działań i przyczyni się do podjęcia niezbędnych reform.

Nasz raport pojawia się w okresie, w którym przed Europą stoją poważne problemy gospodarcze i społeczne. Ogólna stopa wzrostu gospodarczego jest stanowczo zbyt niska a bezrobocie stanowczo zbyt wysokie. Jednocześnie procesy globalizacji i demograficznego starzenia się oznaczają, że Europa musi stać się bardziej konkurencyjna. Niezbędny jest też drastyczny wzrost zatrudnienia i wydajności. Jest to nie tylko konieczność ekonomiczna – zapobieganie wykluczaniu ludzi z rynku pracy jest również priorytetem społecznym.

W nadchodzącym roku UE powita dziesięć nowych państw członkowskich, przed którymi również stoją zasadnicze wyzwania. Grupa Robocza uważa poszerzenie UE za duży atut Europy w zapewnieniu stabilności i wzrostu. Bez poszerzenia UE, proces reform w tych krajach byłby znacznie bardziej złożony.

W Europie toczy się obecnie debata nad działaniami na rzecz wzrostu gospodarczego poprzez wzrost inwestycji w infrastrukturę i wiedzę. Grupa

Robocza popiera te wysiłki i zachęca Radę Europejską do wystąpienia ze swoją Inicjatywą na rzecz Wzrostu. Lecz nie jest to, samo w sobie, wystarczające. Polityki popierania wzrostu gospodarczego powinny być wspierane przez reformy strukturalne na rzecz stworzenia bardziej elastycznych rynków pracy i atrakcyjniejszych miejsc pracy, wydłużenia życia zawodowego i rozwoju zasobów ludzkich.

Mimo że państwa członkowskie powinny ponosić główną odpowiedzialność za działania w tym zakresie, UE powinna je wspierać, lepiej wykorzystując swoje instrumenty porównawcze (benchmarking tools) dla napędzania postępu. Zamiast formułować nowe cele, czy nawet nowelizować obecne, UE powinna reagować, gdy państwa członkowskie osiągają niskie wyniki. Państwa członkowskie powinny skoncentrować się na realizacji już uzgodnionych celów.

Szlachetnym słowom, wypowiedzianym w Lizbonie ponad trzy lata temu, powinny towarzyszyć czyny. Dotyczy to nie tylko rządów, ale wszystkich zainteresowanych stron. Europa – jeżeli dziś będzie zdecydowanie działać – ma przed sobą szansę spełnienia celów wzrostu gospodarczego, stworzenia nowych i lepszych miejsc pracy i zapewnienia większej spójności społecznej. Wiele osób obawia się społecznych i finansowych kosztów reformy. Takim ludziom Grupa Robocza mówi: Jaki będzie koszt zaniechania działań w zakresie wzrostu, zatrudnienia i spójności społecznej?' Widziałem już destrukcyjne skutki bezrobocia. Nauczyłem się jednak, że można je wyeliminować dzięki woli politycznej i przywództwu politycznemu. Europa musi zachować determinację i już teraz podjąć działania.

Przewodzenie tej Grupie Roboczej było dla mnie przywilejem i jestem wdzięczny wszystkim jej członkom za harmonijną współpracę i nieocenioną ekspertyzę. Pragnę również podziękować sekretariatowi Grupy Roboczej za jego ciężką pracę i niesłabnące wsparcie.

Wim Kok

Spis treści

Od Redakcji 3

Komunikat 5
Przedmowa 11
Grupa Robocza ds. Zatrudnienia 15
Streszczenie 17

1. Czy cele lizbońskie wciąż są w zasięgu? 25
Główne wyzwania w zakresie zatrudnienia 26
Europa powinna wykorzystywać swój wolny kapitał ludzki. 29
Wzrost zatrudnienia i wydajności – kluczowe warunki sukcesu 36

2. Wzrost potencjału adaptacyjnego: przewidywanie zmian, reagowanie na nie i ich absorbowanie 41
Popieranie tworzenia nowych przedsiębiorstw i maksymalizacja tworzenia nowych miejsc pracy 42
Rozwój i upowszechnianie innowacji i badań 53
Popieranie elastyczności połączonej z bezpieczeństwem na rynku pracy 60

3. Pozyskiwanie większej liczby ludzi dla rynku pracy: aby uczynić z pracy rzeczywistą możliwość dla wszystkich 75
Należy zwiększyć opłacalność pracy 76
Wzmocnienie aktywnej polityki rynku pracy 82
Podjęcie zdecydowanych działań w celu zwiększenia uczestnictwa kobiet 90
Realizacja wszechstronnych strategii w reakcji na proces starzenia się 96
Integracja mniejszości i imigrantów 102

4. Wzrost inwestycji w kapitał ludzki: urzeczywistnienie kształcenia ustawicznego 107
Określenie ambitnych celów w zakresie podnoszenia poziomu wykształcenia kapitału ludzkiego 108

Udział w kosztach i obowiązkach wynikających ze wzrostu inwestycji w zasoby ludzkie 112
Ułatwienie dostępu do kształcenia ustawicznego 120

5. Mobilizacja na rzecz reform: lepsze zarządzanie zatrudnieniem 127
Mobilizacja naszych społeczeństw na rzecz reform 128
Realizacja reform 130
Bardziej efektywne korzystanie z instrumentów UE, jako dźwigni reform 132

Aneks 1: Streszczenie uwag dotyczących poszczególnych krajów 137

Aneks 2: Informacje statystyczne 181

Grupa Robocza ds. Zatrudnienia

Mandat Grupy Roboczej

Rada Europejska, która spotkała się w Brukseli w marcu 2003 roku, zwróciła się do Komisji o powołanie Grupy Roboczej ds. Zatrudnienia, na której czele stanął Wim Kok, w celu przeprowadzenia niezależnego badania kluczowych wyzwań polityki zatrudnienia i określenia praktycznych działań reformatorskich, które mogą wywrzeć najbardziej bezpośredni i natychmiastowy wpływ na potencjał państw członkowskich w zakresie wdrażania znowelizowanej Europejskiej Strategii Zatrudnienia i realizacji jej celów. Grupa Robocza miała przedstawić raport w odpowiednim czasie, tak aby Wspólna Komisja / Rada ds. Zatrudnienia była w stanie przedłożyć swój raport Wiosennej Radzie Europejskiej w 2004 roku.

Członkostwo

W skład Grupy Roboczej weszli:

- Wim Kok, były Premier Holandii,
- Carlo Dell'Aringa, profesor, Institute for Microeconomics and Labour, Uniwersytet Mediolański „Sacro Cuore",
- Federico Duran Lopez, specjalista rynku pracy i profesor zatrudnienia i zabezpieczenia społecznego na Uniwersytecie w Kordobie,
- Anna Ekström, Przewodnicząca Szwedzkiej Konfederacji Stowarzyszeń Zawodowych (SACO),
- Maria João Rodrigues, Przewodnicząca Grupy Doradczej Nauk Społecznych Komisji Europejskiej, profesor, Higher Institute for Business and Labour Studies, Uniwersytet w Lizbonie

- Christopher Pissarides, profesor ekonomii i dyrektor programu badawczego w zakresie technologii i wzrostu, Centre for Economic Performance, London School of Economics,
- Annette Roux, CEO, firma Bénéteau,
- Günther Schmid, dyrektor ds. zatrudnienia, struktur społecznych i państwa dobrobytu, Social Science Research Center, Berlin i profesor ekonomii politycznej, Wolny Uniwersytet w Berlinie.

Grupa Robocza działała w okresie od kwietnia do listopada 2003 roku. Grupa spotkała się sześć razy, a 26 listopada 2003 roku przedłożyła swój raport Komisji. Funkcje sekretariatu Grupy Roboczej pełniła Komisja Europejska. Antonis Kastrissianakis, dyrektor w Dyrektoriacie Generalnym ds. Zatrudnienia występował w roli Sekretarza, z pomocą Héléne Clark, naczelnika działu i Luc Tholoniat, pracownika Działu ds. Strategii Zatrudnienia. Servaas Deroose, dyrektor w Dyrektoriacie Generalnym ds. Gospodarczych i Finansowych, również uczestniczył w tych pracach. Jos Kester, starszy doradca w holenderskim Ministerstwie Spraw Socjalnych i Zatrudnienia, pełnił rolę politycznego asystenta W. Koka. Clare Maclure, dyrektor Maclure Ltd, była zaangażowana w prace wydawnicze.

Treść raportu

Raport obejmuje wszystkie państwa członkowskie – obecne i nowe – w poszerzonej Unii. Rozdział 1 przedstawia główne wyzwania i warunki wzrostu zatrudnienia w Europie. Każdy punkt rozdziałów 2, 3 i 4 przedstawia główne kierunki działań UE jako całości i kończy się uwagami dotyczącymi poszczególnych krajów. Podano również szereg praktycznych przykładów. Rozdział 5 koncentruje się na zarządzaniu na szczeblu krajowym i europejskim. Uwagi dotyczące poszczególnych krajów zostały podsumowane dla każdego z 25 państw członkowskich w Aneksie 1. Aneks 2 zawiera informacje statystyczne. Treść niniejszej publikacji odzwierciedla wyłącznie opinie Grupy Roboczej ds. Zatrudnienia.

Streszczenie

Istnieje ryzyko, że Unii Europejskiej nie uda się zrealizować ambitnego celu, określonego w Lizbonie w 2000 roku, a mianowicie zbudowania do 2010 roku najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej, opartej na wiedzy gospodarki w świecie, zdolnej do trwałego wzrostu gospodarczego, stworzenia nowych i lepszych miejsc pracy i zapewnienia większej spójności społecznej.

Dopóki państwa członkowskie nie przyśpieszą swoich wysiłków, wydaje się coraz mniej prawdopodobne, że ogólny cel na rok 2010, a także cele w zakresie zatrudnienia zostaną zrealizowane. Nowe państwa członkowskie są również proszone o podjęcie proporcjonalnych działań.

Pomimo postępu strukturalnego w szeregu państw członkowskich i wzrostu zatrudnienia między połową lat dziewięćdziesiątych a 2002 r., jasne jest że – ogólnie rzecz biorąc – Europa musi przyspieszyć tempo realizacji określonych w Lizbonie celów w zakresie zatrudnienia. Ponadto, z powodu pogorszenia się sytuacji gospodarczej wzrosło bezrobocie, w wielu państwach członkowskich osiągając wysoki poziom.

Reagując na pogarszającą się sytuację gospodarczą Europa nie powinna tracić z pola widzenia stojących przed nią szerszych wyzwań długoterminowych. Globalizacja i integracja gospodarcza mają coraz większy wpływ na warunki życia i pracy Europejczyków i wymagają natychmiastowej reakcji na zachodzące zmiany i zarządzania nimi. Gwałtowne starzenie się ludności stawia pod znakiem zapytania zdolność Europy do przyszłej konkurencyjności i osiągania wysokiego poziomu zatrudnienia i wzrostu gospodarczego w przyszłości.

Redukcja bezrobocia i stymulowanie zatrudnienia są koniecznością polityczną, społeczną i gospodarczą. Działając w sposób zdecydowany teraz, państwa członkowskie mogą zwiększyć zaufanie i wspierać wzrost gospodarczy. Pytaniem nie jest, jednak, wyłącznie jak dużo nowych miejsc pracy Europa może stworzyć w krótkim okresie czasu, lecz również w jaki sposób Europa może zwiększyć swój potencjał ekonomiczny, z trwałym wzrostem zatrudnienia i wydajności w perspektywie średnio- i długoterminowej.

Europa potrzebuje większej liczby zatrudnionych, pracujących bardziej wydajnie. Jasne jest, że powodzenie w zakresie stymulowania zatrudnienia

i wydajności w Europie będzie zależało od spełnienia czterech głównych warunków:

- wzrostu potencjału adaptacyjnego pracowników i przedsiębiorstw,
- pozyskania większej liczby ludzi dla rynku pracy,
- wzrostu efektywnych inwestycji w kapitał ludzki,
- zapewnienia efektywnej realizacji reform dzięki lepszemu zarządzaniu.

Spełniając te warunki, Europa powinna lepiej korzystać z wielu przykładów dobrej praktyki.

Po pierwsze, Europa powinna zwiększyć potencjał adaptacyjny pracowników i przedsiębiorstw. Jeśli ma powstać więcej nowych miejsc pracy, na które znajdą się kandydaci, państwa członkowskie, partnerzy społeczni, przedsiębiorstwa i pracownicy powinni zwiększyć swoje zdolności przewidywania zmian, reagowania na nie i ich absorbowania, czy to będą zmiany cykliczne czy strukturalne.

Aby to osiągnąć, należy popierać tworzenie nowych przedsiębiorstw i maksymalizować tworzenie nowych miejsc pracy poprzez zmniejszenie przeszkód administracyjnych i regulacyjnych w tworzeniu przedsiębiorstw i zarządzaniu nimi, poprzez zapewnienie lepszego dostępu do finansowania i pomoc doradczą dla nowopowstających firm. Aby zmaksymalizować tworzenie nowych miejsc pracy, w szczególności dla osób o niskich kwalifikacjach, państwa członkowskie powinny podejmować wysiłki na rzecz obniżenia pozapłacowych kosztów pracy osób o niskich zarobkach. Wzrost płac ogółem nie powinien wyprzedzać wzrostu wydajności w cyklu gospodarczym i powinien odzwierciedlać sytuację na rynku pracy.

Należy stymulować poziom prywatnych, ale również i publicznych inwestycji w zakresie badań i rozwoju, poprzez tworzenie odpowiednich zachęt prawnych i fiskalnych, np. poprzez doskonalsze prawo własności i sprzyjające środowisko podatkowe. Należy podejmować wysiłki na rzecz promocji i upowszechniania innowacji, poprzez zachęcanie do tworzenia sieci i partnerstw na poziomie regionalnym i sektorowym. Europa powinna lepiej wykorzystywać potencjał Jednolitego Rynku Europejskiego poprzez stosowanie wspólnych standardów i poprzez koordynację wysiłków

badawczych. Grupa Robocza zwraca uwagę na doświadczenia Szwecji, Finlandii i Danii, czyli państw, które odznaczają się najlepszymi wynikami w zakresie badań i rozwoju oraz innowacji.

Rynki pracy powinny być bardziej elastyczne, jednocześnie zapewniając pracownikom odpowiedni poziom bezpieczeństwa. Elastyczność nie leży wyłącznie w interesie pracodawców. Służy również interesom pracowników, pomagając im łączyć np. pracę z opieką i edukacją, lub pozwalając im prowadzić preferowany styl życia. Z drugiej strony, bezpieczeństwo nie oznacza po prostu ochrony zatrudnienia, lecz obejmuje zdolność do utrzymania się i rozwijania się w pracy. Wskazane jest, by państwa członkowskie i partnerzy społeczni zbadali oraz – tam gdzie jest to konieczne – dostosowali poziom elastyczności przewidziany w ramach standardowych umów, w celu zapewnienia ich atrakcyjności dla pracodawców i zapewnienia odpowiednio szerokiego zakresu form umów umożliwiających pracodawcom i pracownikom dostosowanie stosunków pracy do swoich potrzeb i preferencji. Zaleca im się również zbadanie stopnia bezpieczeństwa w umowach niestandardowych.

Pomogłoby to zapobiec powstaniu dwuwarstwowego rynku pracy, gdzie osoby pozostające w zatrudnieniu korzystają z wysokiego poziomu ochrony zatrudnienia, a rosnąca liczba osób pozostających poza zatrudnieniem jest rekrutowana do pracy w ramach alternatywnych umów z niższą ochroną. Grupa Robocza zwraca szczególną uwagę na przykłady Danii i Holandii. Kraje te stosują dwa różne podejścia do równoważenia elastyczności z bezpieczeństwem, które w praktyce dowiodły swojej wartości. Ponadto, Grupa Robocza opowiada się za tym, by państwa członkowskie pracowały na rzecz usunięcia przeszkód w rozwoju agencji pracy tymczasowej, tak aby agencje te stały się efektywnym i atrakcyjnym pośrednikiem na rynku pracy, oferując lepsze możliwości pracy i wysokie standardy zatrudnienia. Następnie, rządy i partnerzy społeczni powinni pozwalać na rozwój nowoczesnej i bardziej elastycznej organizacji pracy i popierać ją. Usuwanie przeszkód w rozwoju zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin jest również w wielu krajach niezbędnym warunkiem dla zwiększenia uczestnictwa na rynku pracy i dla wzrostu zatrudnienia. Rządy i partnerzy społeczni powinni też zbadać zakres, w jakim systemy ochrony socjalnej ułatwiają przejście między różnymi

statusami, takimi jak praca, szkolenie, przerwy w karierze zawodowej lub samozatrudnienie.

Po drugie Europa powinna uczynić z pracy rzeczywistą możliwość dla wszystkich. W celu stworzenia podstaw dla wzrostu gospodarczego, UE powinna włączyć więcej osób do zatrudnienia. Wyzwaniem jest zarówno przyciągnięcie większej liczby ludzi do rynku pracy, jak również zapewnienie ich trwałej integracji w miejscu pracy. Pomimo pogorszenia się sytuacji gospodarczej i wzrostu bezrobocia, należy uczynić wszystko co tylko możliwe, aby zapewnić ścisły związek osób, które straciły pracę z rynkiem pracy i wzrost ich zdolności do zatrudnienia. Zwiększenie uczestnictwa na rynku pracy jest tym bardziej konieczne, że przewiduje się spadek liczby osób w wieku produkcyjnym.

Aby zapewnić dopływ ludzi do rynku pracy państwa członkowskie powinny starać się likwidować pułapki bezrobocia, bierności zawodowej i niskich zarobków, poprzez zapewnienie równowagi między podatkami i świadczeniami, koncentrując się na osobach mało zarabiających. Świadczenia wewnątrzzakładowe i starannie ukierunkowane świadczenia oparte na dochodzie mogą pomóc w zapewnieniu, by każda przepracowana godzina przynosiła dochód netto. Ponadto, szczególnie istotne są: pomoc w efektywnym poszukiwaniu pracy, ułatwianie dostępu do poradnictwa, szkolenia i pracy osobom bezrobotnym i biernym zawodowo, szczególnie w okresie restrukturyzacji gospodarczej, gdy występuje ryzyko utraty kontaktu z rynkiem pracy. Obejmuje to młode osoby będące w szczególnej sytuacji, które wymagają intensywnej pomocy w szukaniu pracy (coaching) oraz efektywnych ścieżek zawodowych i szkolenia.

Potrzebne są również specjalne działania na rzecz usunięcia licznych przeszkód, które wciąż hamują uczestnictwo kobiet. Wymaga to wysokiej jakości usług w zakresie opieki nad dziećmi i osobami starszymi, które byłyby dostępne finansowo i osiągalne z punktu widzenia terytorialnego i czasowego, likwidacji pozostałych antybodźców podatkowych, zachęty do tworzenia atrakcyjnych możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin i likwidacji różnic w płacach. Szczególnej uwagi wymaga potrzeba zapewnienia lepszej integracji imigrantów, w tym poprzez popieranie tworzonych przez nich przedsiębiorstw.

Aby zapewnić dłuższe pozostawanie pracowników w zatrudnieniu, państwa członkowskie powinny zaangażować się w tworzenie wszechstronnych strategii aktywnego starzenia się. Przedmiotem szczególnej troski jest sytuacja na rynku pracy osób w wieku powyżej 50 lat, szczególnie w świetle zjawiska demograficznego starzenia się ludności. Potrzebne są pilne działania na rzecz utrzymania w zatrudnieniu większej liczby osób w wieku 55–64 lat, ale również na rzecz znacznego wzrostu udziału w zatrudnieniu osób, które obecnie są w wieku lat 40 czy 50.

Opracowanie wszechstronnych strategii aktywnego starzenia się wymaga radykalnej polityki i zmian kulturowych, rezygnacji z wcześniejszych emerytur i zamiast tego prowadzenia działań w trzech kierunkach: stworzenia odpowiednich zachęt prawnych i finansowych dla pracowników na rzecz dłuższego pozostawania w zatrudnieniu, a także zachęt dla pracodawców aby zatrudniali i utrzymywali w zatrudnieniu starszych pracowników; wzrostu uczestnictwa w szkoleniu osób w każdym wieku, w szczególności osób o niskich kwalifikacjach i starszych pracowników; oraz poprawy warunków pracy i wzrostu jakości pracy. Oznacza to, w szczególności, zniechęcanie do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę: normą powinna być praca w wieku powyżej 60 lat. W tym względzie, Grupa Robocza zwraca uwagę na doświadczenia Szwecji, która osiągnęła najwyższy wskaźnik zatrudnienia starszych pracowników, a także Finlandii, gdzie tendencje w zakresie zatrudnienia starszych pracowników były najkorzystniejsze od 1995 roku.

Po trzecie, Europa powinna zwiększyć inwestycje w kapitał ludzki. Zbyt wielu ludzi nie wchodzi na rynek pracy z powodu braku umiejętności lub ich niedopasowania. Gospodarki oparte na wiedzy i na usługach wymagają innych umiejętności niż tradycyjne sektory przemysłowe; umiejętności, które również wymagają stałej aktualizacji z powodu zmian technologicznych. Pracownicy, jeśli mają pozostawać i rozwijać się w zatrudnieniu, powinni stale akumulować i odnawiać umiejętności. Wydajność przedsiębiorstw i ogólna konkurencyjność naszej gospodarki zależy bezpośrednio od tworzenia i utrzymywania dobrze wykształconej siły roboczej, posiadającej wysokie umiejętności i zdolności adaptacyjne, która będzie w stanie przyjąć zmiany. W tym względzie, Grupa Robocza zwraca uwagę na doświadczenia Danii, Szwecji i Finlandii, które łączą wysoki poziom

osiągnięć w edukacji początkowej i dostęp do studiów wyższych z wysokim udziałem dorosłych w szkoleniu.

Rządy powinny zapewnić wzrost poziomu wykształcenia i – traktując to jako priorytet – mobilizację wszystkich zainteresowanych stron w urzeczywistnieniu kształcenia ustawicznego. Grupa Robocza zachęca państwa członkowskie do tworzenia atrakcyjnej polityki podnoszenia poziomu wykształcenia i zapewnienia większego udziału w szkoleniu przez cały okres życia zawodowego. Jest to szczególnie niezbędne dla osób o niskich kwalifikacjach. Taka polityka powinna wytyczać jasne cele dla całej ludności i powinna obejmować efektywne działania stymulujące podaż i popyt działalności szkoleniowej, a także lepsze przewidywanie popytu na umiejętności. Należy złamać błędne koło niskich inwestycji przedsiębiorstw w szkolenie. Powinno to nastąpić poprzez opracowanie systemów udziału w kosztach na zasadach dobrowolności, przymusowości lub na zasadach mieszanych, np. za pośrednictwem sektorowych i regionalnych funduszy szkoleniowych.

W końcu, realizacja reform w tych trzech obszarach polityki jest olbrzymim wyzwaniem politycznym i dobra polityka powinna być wspierana jej dobrym wdrażaniem. Państwa członkowskie powinny potwierdzić swoje zaangażowanie w realizacji celów w zakresie zatrudnienia, które wspólnie określiły na szczeblu europejskim. Powinny obecnie określić jasne polityki i cele krajowe, wsparte odpowiednimi zadaniami i efektywnym wykorzystaniem funduszy publicznych. Krajowe Plany Działania na rzecz Zatrudnienia, opracowywane zgodnie z Traktatem UE, są oczywistym narzędziem pozwalającym na połączenie różnych elementów w ramach programowania reform. Powinny one mieć legitymację polityczną. Normą w tym zakresie mogłoby się stać rozwiązanie zastosowane w kilku państwach członkowskich, które włączyły do tego działania parlamenty krajowe oraz przeprowadziły konsultacje z partnerami społecznymi i ze społeczeństwem obywatelskim.

Aby odnieść sukces rządy powinny zbudować partnerstwo na rzecz reform, poprzez mobilizację poparcia i udziału różnych zainteresowanych stron oraz poprzez zapewnienie społecznego przekonania o potrzebie reform. Więcej należy też uczynić dla przedstawienia opinii publicznej konieczności reform i udowodnienia, że reformy leżą w interesie wszystkich i będą dla wszystkich korzystne.

UE ma do odegrania ważną rolę w zakresie wspierania państw członkowskich w ich wysiłkach. Pokazując państwom członkowskim ich mocne i słabe strony oraz formułując zalecenia w zakresie polityki, wzmacniając współpracę i ściślej wiążąc budżet UE z realizacją celów lizbońskich, UE może wywierać efektywny nacisk na wprowadzenie koniecznych reform.

1

Czy cele lizbońskie wciąż są w zasięgu?

Istnieje ryzyko, że Unii Europejskiej nie uda się zrealizować ambitnego celu zbudowania do 2010 roku najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej, opartej na wiedzy gospodarki w świecie, zdolnej do trwałego wzrostu gospodarczego, stworzenia nowych i lepszych miejsc pracy i zapewnienia większej spójności społecznej[1].

Cele te stanowiły wyzwanie w czasie ich formułowania w 2000 roku, gdy UE odnosiła korzyści z dużego wzrostu PKB i gdy spadało bezrobocie. Od tego czasu sytuacja gospodarcza stała się mniej korzystna, pogorszyła się sytuacja w zakresie zatrudnienia i cele te wydają się jeszcze bardziej zniechęcające.

Aby zrealizować strategię lizbońską, UE uruchomiła ważne instrumenty polityczne. Jednak dopóki państwa członkowskie nie przyśpieszą swoich wysiłków, wydaje się coraz mniej prawdopodobne, że ogólny cel na rok 2010, a także cele w zakresie zatrudnienia zostaną zrealizowane. Trzy lata po rozpoczęciu tego dziesięcioletniego programu zmian wyraźnie widać, że poczyniony postęp był niewystarczający.

Europejska Grupa Robocza ds. Zatrudnienia została powołana w celu analizy wyzwań, przed którymi stoi UE i określenia problemów, które UE jako całość i poszczególne państwa członkowskie muszą rozwiązać dla realizacji celów określonych w Lizbonie. Grupa Robocza nie odczuwa takiej potrzeby i nie ma mandatu aby rewidować strategię; stara się raczej na nowo pobudzić wysiłki państw członkowskich na rzecz realizacji tego celu, poprzez określenie priorytetów działań i zaproponowanie praktycznych środków, które mogą mieć bezpośrednie i natychmiastowe skutki.

---

[1] Wnioski Rady Europejskiej z Lizbony przyjęte w marcu 2000 roku.

Główne wyzwania w zakresie zatrudnienia

Grupa Robocza wierzy, że sukces lub porażka UE w realizacji celów w zakresie zatrudnienia – a tym samym i ogólnego celu Rady Lizbońskiej – zależy od jej reakcji na podwójne wyzwanie strukturalne, które obecnie przed nią stoi. Chodzi tu o transformację gospodarczą i demograficzne starzenie się. W perspektywie średnioterminowej UE doświadcza również cyklicznego szoku związanego z ostatnim pogorszeniem się sytuacji gospodarczej oraz wciąż wysokiego poziomu długotrwałego bezrobocia w wielu państwach członkowskich (patrz wykres 1 w Aneksie 2).

Problemy te wymagają, by zarówno obecne jak i nowe państwa członkowskie dokonały przeglądu sposobu w jaki korzystają ze swoich zasobów ludzkich i je rozwijają. Powinny zapewnić, by średnioterminowa reakcja na pogorszenie się sytuacji gospodarczej była zgodna z polityką zmian strukturalnych, które leżą u podłoża tej sytuacji i są znacznie ważniejsze.

Globalizacja i integracja gospodarcza – siły napędowe zmian i modernizacji

Globalizacja, integracja gospodarcza i innowacje technologiczne zmieniają sposób, w jaki Europa żyje i pracuje.

Handel międzynarodowy i rynki finansowe coraz bardziej zintegrowane, a rynek kapitałowy i rynek informacji są w dużym stopniu globalne. Rośnie rola sektora usług a technologia informacji i komunikacji tworzy nowe gałęzie przemysłu i nowe typy usług. Globalizacja i postęp technologiczny stale zmieniają strukturę rynków i stosunki pracy. Zmiany w handlu, przemieszczanie się kapitału i zmiany modelu konsumpcji, a także rozprzestrzenianie się wiedzy i technologii wywierają wpływ na wynik gospodarczy UE. W odróżnieniu od starych gałęzi przemysłu, gdzie sukces i awans był i powinien być w przyszłości powiązany z inwestycjami w wyposażenie fizyczne i infrastrukturę, gospodarka oparta na wiedzy zależy od inwestycji w kapitał ludzki oraz w badania i rozwój. Transformacja w kierunku gospodarki opartej na wiedzy jest nie tylko kluczem do wydajności w Europie, lecz stanowi też ważne źródło nowych miejsc pracy.

Transformacja gospodarcza zmienia profil zatrudnienia w UE, wymagania przedsiębiorstw w zakresie umiejętności i tradycyjny sposób myślenia

o tym jak, kiedy, a nawet gdzie ludzie powinni pracować. Globalizacja jest problemem dla wszystkich, jednak wywiera i będzie wywierać wpływ na różne państwa członkowskie i na różne regiony w ramach tych państw w różny sposób. Jej zróżnicowane skutki prawdopodobnie zwiększą różnice w wynikach osiąganych przez osoby posiadające wiedzę i jej nieposiadające i osiąganych przez różne regiony.

Integracja gospodarcza, zarówno w skali globalnej, jak i w ramach UE, oznacza masowe zmiany wyzwalające unikalne wyzwania i tworzące możliwości, jednak jest ona faktem dla wszystkich rozwiniętych gospodarek. Pytaniem, które stoi przed Europą, jest jak dobrze reaguje ona na nową rzeczywistość. Z ogólnego celu stworzenia najbardziej dynamicznej i konkurencyjnej, opartej na wiedzy gospodarki wynika założenie, że gospodarka ta musi skutecznie dostosowywać się do nowego wieku informacji i zaakceptować go.

Stawienie czoła wyzwaniu malejącej i starzejącej się siły roboczej

Proces transformacji gospodarczej zbiega się z radykalnymi przesunięciami demograficznymi, które stopniowo zmieniają wygląd społeczeństwa europejskiego i funkcjonowanie gospodarki UE. Rodzą się trudne pytania dotyczące sposobu w jaki Europa może pozostać konkurencyjna oraz osiągnąć wzrost zatrudnienia i wzrost gospodarczy w przyszłości.

Przez całe lata dyskutowano na temat tzw. „Czasowej Bomby Demograficznej", tak jakby to był odległy problem na horyzoncie. Jednak tego stanowiska nie da się dłużej utrzymać. Fakty są brutalne. W UE25 przed 2030 r. 110 mln osób osiągnie wiek 65 lat, w porównaniu z 71 mln w 2000 roku. Oznacza to, że wskaźnik obciążenia systemu emerytalnego – stosunek liczby osób w wieku powyżej 65 lat do liczby osób w wieku 15–64 lat – wzrośnie z 23% w 2000 roku do 39% w 2030 roku.

Taki profil ludności ewidentnie spowoduje poważne problemy w zakresie trwałości systemów dobrobytu. Mimo że nie należy lekceważyć możliwości w sensie zapotrzebowania na nowe produkty i usługi, implikacje w zakresie zatrudnienia, wydajności i wzrostu będą poważne. Wraz ze wzrostem populacji w starszym wieku maleć będzie populacja w wieku produkcyjnym. Do 2030 roku liczba osób w wieku produkcyjnym spadnie do 280 mln z 303 mln obecnie.

Oznacza to, że nawet jeśli UE zrealizuje swój cel zatrudnienia na poziomie 70% do 2010 roku – co już obecnie wydaje się wątpliwe – spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym w ciągu następnych 20 lat spowoduje gwałtowny ogólny spadek zatrudnienia. EU25 będzie co roku tracić przeciętnie 1 mln pracowników (patrz wykres 2 w Aneksie 2).

Będzie to mieć bezpośredni wpływ na zdolność do utrzymania wzrostu gospodarczego w dłuższym okresie czasu. Spadek zatrudnienia ogółem powinien być zrekompensowany znacznym wzrostem wydajności tylko po to, by utrzymać ogólny wzrost gospodarczy na poziomie ok. 2,–2.5% rocznie. Jeżeli zatrudnienie nie wzrośnie do poziomu powyżej 70% i nie nastąpi znaczny wzrost wydajności, przeciętny wzrost PKB na osobę w UE znacznie spadnie pomiędzy rokiem 2010 i 2030.

Pogorszenie się sytuacji gospodarczej zwiększa problemy

Mimo ze rynki pracy UE zareagowały na aktualne pogorszenie się sytuacji gospodarczej lepiej niż na poprzednie, które miało miejsce w latach 1992/3, co sugeruje ich większą elastyczność, w większości państw członkowskich wzrost gospodarczy w ciągu ostatnich dwóch lat uległ zahamowaniu lub stał się negatywny.

Po znacznym wzroście ogólnego wskaźnika zatrudnienia dla UE15, z 60,7% w 1997 roku do 64,3% w 2002 roku, oczekuje się że w 2003 roku pozostanie on praktycznie na niezmienionym poziomie 64,2%[2]. Zakładając umiarkowaną poprawę sytuacji gospodarczej, oczekuje się, że wskaźnik zatrudnienia będzie powoli rósł, osiągając poziom zbliżony do 65% w 2005 roku. Oznacza to dwa punkty procentowe poniżej średnioterminowego celu UE określonego w Lizbonie.

Co więcej, od 2001 roku bezrobocie w UE15 wzrosło i przewiduje się, że osiągnie ono średnio 8,1% dla roku 2003. Niektórych państw członkowskich dotyczy to bardziej niż innych, jednak w UE15 jest obecnie ogółem ok. 14 mln bezrobotnych (patrz wykres 3 w Aneksie 2).

---

[2] Omawiany wykres i kolejne wykresy oparte zostały na szacunkach służb Komisji (prognozy ekonomiczne z jesieni 2003 roku). Patrz również Komisja Europejska (2003), *Zatrudnienie w Europie, 2003*.

Nowe państwa członkowskie w ostatnich latach korzystały z solidnego wzrostu gospodarczego, jednak wzrost zatrudnienia był umiarkowany, a w niektórych krajach nawet negatywny. W większości nowych państw członkowskich bezrobocie spadło, jednak przeciętnie wciąż pozostaje na poziomie ok. 15%, przy czym szczególnie wysoka stopa bezrobocia występuje w Słowacji (17,7%) i Polsce (20,6%).

W okresie redukcji miejsc pracy i wzrostu bezrobocia występuje realne niebezpieczeństwo, że zapomnieniu ulegną poważniejsze wyzwania strukturalne transformacji gospodarczej i wyzwania demograficzne. Należy więc podkreślić, że ostatni wzrost bezrobocia i bierności powinien być traktowany jako krótkoterminowy wyraz długoterminowego niepowodzenia w pełnym wykorzystaniu potencjału europejskich zasobów pracy, a także w osiągnięciu wyższej stopy wzrostu gospodarczego.

Istotne jest więc, by państwa członkowskie – reagując na cykliczną sytuację gospodarczą – nie straciły z polu widzenia szerszego obrazu. Ważne jest, by osoby, które utraciły pracę nie były odrywane od rynku pracy. Dlatego należy skoncentrować się na działaniach aktywnych, takich jak przekwalifikowanie, w celu zapewnienia, by osoby te były w stanie wrócić do świata pracy tak szybko, jak to będzie możliwe.

Europa powinna wykorzystywać swój wolny kapitał ludzki

Europejska Strategia Zatrudnienia ma trzy główne wątki: zapewnienie pełnego zatrudnienia, wzrost wydajności i jakości pracy oraz popieranie spójności. Wiele państw członkowskich i UE jako całość osiągają obecnie wyniki poniżej swoich oczekiwań na wszystkich trzech frontach, z powodu niewystarczającego wykorzystania ludzi i niewystarczających inwestycji w tym zakresie.

Wprawdzie sytuacja różni się w zależności od kraju, jednak jasne jest, że ogólnie UE nie jest w stanie wykorzystać całego potencjału swoich zasobów ludzkich, gdyż nie przyciąga wystarczającej liczby ludzi do zatrudnienia. Nie czyni też wystarczająco dużo aby pomóc im w utrzymaniu swojej zdolności do zatrudnienia.

Europejska Strategia Zatrudnienia

Europejska Strategia Zatrudnienia została opracowana w odpowiedzi na bardzo złe wyniki notowane na europejskich rynkach pracy od lat osiemdziesiątych. Sytuacja osiągnęła swój najniższy poziom na początku lat dziewięćdziesiątych, gdy ponad 17 mln ludzi – ponad 10% ludności zawodowo czynnej – pozostawało bez pracy.

Ogłoszenie Strategii na Szczycie Pracy w Luksemburgu w 1997 roku oznaczało wysłanie silnego sygnału do obywateli Europy, że Głowy Państw i Rządów uważają zatrudnienie za najwyższy priorytet. Europejska Strategia Zatrudnienia (ESZ) została pomyślana jako główne narzędzie koordynacji priorytetów polityki zatrudnienia państw członkowskich i nadania im kierunku. Lizbońska Rada Europejska w marcu 2000 roku nadała dalszy impet tym działaniom poprzez powiązanie Strategii Zatrudnienia z szerszą agendą ekonomiczną i społeczną UE.

Po dokonaniu oceny pierwszych pięciu lat wdrażania Strategii Zatrudnienia, Rada Europejska w Thessalonikach w czerwcu 2003 roku zatwierdziła dalekosiężne wytyczne w zakresie reform na okres 2003–2006. Objęły one Szerokie Wytyczne w zakresie Polityki Gospodarczej oraz Zalecenia w sprawie Zatrudnienia adresowane do poszczególnych krajów.

Sformułowano trzy przekrojowe cele w znowelizowanej Europejskiej Strategii Zatrudnienia:

- pełne zatrudnienie;
- jakość i wydajność pracy;
- spójność społeczna i zintegrowany rynek pracy.

Nowe wytyczne obejmują dziesięć konkretnych priorytetów działań i podkreślają, że efektywna realizacja jest możliwa dzięki dobremu zarządzaniu i partnerstwu. W odpowiedzi na znowelizowane Wytyczne Zatrudnienia, w październiku 2003 roku państwa członkowskie przedłożyły Krajowe Plany Działania na rzecz Zatrudnienia na rok 2003/2004.

W pogoni za celem pełnego zatrudnienia, Rada Europejska określiła ambitne cele fragmentaryczne dla ludności w wieku produkcyjnym:

- wskaźnik zatrudnienia ogółem na poziomie 67% w 2005 roku oraz możliwie blisko poziomu 70% w 2010 roku;
- wskaźnik zatrudnienia kobiet na poziomie 57% w 2005 roku i ponad 60% w 2010 roku;
- wskaźnik zatrudnienia pracowników starszych (w wieku 55–64 lat) na poziomie 50% w 2010 roku.

Wzrost uczestnictwa kobiet i starszych pracowników oraz innych grup, które są w niewystarczającym stopniu reprezentowane na rynku pracy, również odgrywa kluczową rolę dla realizacji celów szybszego wzrostu gospodarczego i większej spójności społecznej.

Przegląd osiągnięć państw członkowskich sugeruje, że dla realizacji tych celów niezbędne będą lepsze wyniki działalności.

Europa stoi przed problemem znacznego niedostatku nowych miejsc pracy

Od 1997 roku zatrudnienie ogółem w UE15 wzrosło o ok.11,5 mln. Średnioroczna stopa wzrostu zatrudnienia w tym okresie, w przeważającej części charakteryzującym się solidnym wzrostem gospodarczym, wyniosła więc 1,3%. Aby uzyskać wskaźnik zatrudnienia 70% do 2010 roku, zatrudnienie w UE15 powinno wzrosnąć o dalsze 15 mln. Oznacza to, że potrzebny jest średnioroczny wzrost zatrudnienia na poziomie ok. 1,5%, czyli wyższy niż notowany w latach 1997–2002 (patrz wykres 4 w Aneksie 2).

W przeciwieństwie do wyników z lat osiemdziesiątych i początku lat dziewięćdziesiątych, wzrost zatrudnienia osiągnięty w UE15 w ciągu ostatnich sześciu lat był zachęcający i dowodzi, że reformy sprawdziły się wszędzie tam, gdzie je przeprowadzono. Jednak ten ogólny wynik maskuje znaczne różnice między poszczególnymi państwami członkowskimi. Tylko Dania, Holandia, Szwecja i Wielka Brytania osiągnęły dotychczas wskaźnik zatrudnienia powyżej 70%. Wskaźnik zatrudnienia w Belgii, Grecji, Hiszpanii i Włoszech jest poniżej 60%. Podczas gdy Irlandia, Hiszpania i Finlandia osiągnęły wysoką stopę wzrostu, wzrost zatrudnienia zatrzymał się w Niemczech, które – jako największy kraj UE pod względem populacji – wywierają ogromny wpływ na ogólny wynik Europy (patrz wykres 5 w Aneksie 2).

Sytuacja w nowych państwach członkowskich jest jeszcze bardziej złożona. Wskaźnik zatrudnienia spadał w ciągu ostatniej dekady w większości tych krajów z powodu restrukturyzacji gospodarczej, a średni wskaźnik zatrudnienia w 2002 roku wyniósł tylko ok. 56% (patrz wykres 6 w Aneksie 2).

Wynik gospodarczy różnił się również w zależności od regionu, przy czym zróżnicowanie regionalne sytuacji w zakresie bezrobocia i zatrudnienia było problemem w wielu częściach Europy. Regiony z najgorszym

wynikiem w sensie PKB na osobę charakteryzują się ciągle niskimi wynikami w zakresie zatrudnienia i wysokim bezrobociem, a także – w wielu przypadkach – niskim wynikiem w zakresie wzrostu wydajności. Po poszerzeniu UE zróżnicowanie regionalne będzie jeszcze większe.

Utrzymuje się zróżnicowanie ze względu na płeć

Wskaźnik zatrudnienia kobiet w UE15 poprawił się nieco między rokiem 1997 (50,8%) a 2002 (55,6%) i nadal się poprawia, jednak wciąż pozostaje na poziomie znacznie niższym niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn, podczas gdy stopa bezrobocia kobiet jest średnio o 1,8 punktu procentowego wyższa niż w przypadku mężczyzn.

Wskaźniki zatrudnienia kobiet są o ok. 17 punktów procentowych niższe niż mężczyzn, a w Grecji, Hiszpanii i Włoszech różnica ta wynosi prawie 30 punktów procentowych. Kraje te wyraźnie mają przed sobą dużo pracy, jeśli chcą zbliżyć się do celu lizbońskiego, nie mówiąc już o poziomie krajów osiągających w tym zakresie najlepsze wyniki w UE – Danii, Szwecji i Finlandii – w których zróżnicowanie ze względu na płeć jest mniejsze niż 10 punktów procentowych (patrz wykres 7 w Aneksie 2).

W większości nowych państw członkowskich uczestnictwo kobiet było wysokie, lecz dramatycznie spadło w początkowych latach restrukturyzacji gospodarczej. Jednak wskaźnik zatrudnienia kobiet w większości nowych państw członkowskich pozostaje na tym samym lub wyższym poziomie co średni poziom w UE, z wyjątkiem Malty i Słowacji (patrz wykres 8 w Aneksie 2).

Jeśli ma być osiągnięty cel lizboński w zakresie zatrudnienia kobiet – wskaźnik zatrudnienia na poziomie powyżej 60% – średnioroczny wzrost zatrudnienia kobiet notowany od 1997 roku powinien być utrzymany przez następne siedem lat. Szczególnie ważne jest tempo wzrostu w tych państwach członkowskich, w których notowany jest wyjątkowo niski wskaźnik zatrudnienia kobiet.

Unii Europejskiej potrzebne jest większe i dłużej trwające uczestnictwo starszych pracowników

Przedmiotem szczególnej troski jest sytuacja w zakresie zatrudnienia starszych pracowników, szczególnie w świetle procesu demograficznego

starzenia się. Obecnie tylko cztery państwa członkowskie – Szwecja, Dania, Portugalia i Wielka Brytania – przekraczają pięćdziesięcioprocentowy cel w zakresie zatrudnienia osób w wieku 55–64 lat. Na drugim końcu skali znajdują się Belgia, Włochy, Francja, Luksemburg i Austria ze wskaźnikiem zatrudnienia starszych pracowników niższym niż 33%. Nowe państwa członkowskie wciąż pozostają daleko w tyle (patrz wykresy 9 i 10 w Aneksie 2).

EU15 nie zrealizuje swojego celu 50% wskaźnika zatrudnienia jeśli liczba zatrudnionych starszych pracowników nie wzrośnie o 7 mln w ciągu następnych siedmiu lat. Oznacza to, że w 2010 roku dwie trzecie osób obecnie należących do grupy wiekowej 46–55 lat powinno wciąż być aktywnych zawodowo. Osiągnięcie tego celu wymagałoby zasadniczych zmian w zachowaniu – tylko połowa osób zatrudnionych w wieku 45–54 lat w 1991 roku wciąż pozostawała w zatrudnieniu dziesięć lat później.

Rządy i partnerzy społeczni powinni już teraz działać na rzecz zapewnienia by nie tylko obecni starsi pracownicy, ale również starsi pracownicy jutra – czyli obecna grupa wiekowa czterdziesto- i pięćdziesięciolatków – byli odpowiednio zachęcani do pozostania w sile roboczej. Oznacza to odwrót od polityki, która zachęcała do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę i zapewnienie by nie malały możliwości szkolenia i rozwoju kariery wraz ze starzeniem się pracowników. Państwa członkowskie nie powinny tracić z pola widzenia tego ważnego zagadnienia w dobie obecnego pogorszenia się sytuacji gospodarczej. Tym razem typowa reakcja na pogorszenie się sytuacji gospodarczej w przeszłości, – czyli zachęcanie do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę – jest z gruntu niewłaściwa.

Jak stwierdziła Rada Europejska w Barcelonie w 2002 roku, zasadnicze znaczenie ma obecnie przesuwanie średniego wieku w którym ludzie opuszczają siłę roboczą. W Luksemburgu, Belgii i Francji w UE15 oraz w Polsce, na Litwie, na Węgrzech i w Słowacji spośród nowych państw członkowskich średni wiek emerytalny jest znacznie niższy od średniej dla UE, czyli od 59,9 lat i różnica ta będzie się pogłębiała w świetle określonego w Barcelonie celu podwyższenia średniego wieku emerytalnego w UE o pięć lat do 2010 roku.

Utrzymywanie się niskiego wskaźnika zatrudnienia starszych pracowników przy niskim wieku opuszczania rynku pracy będzie miało poważny

wpływ negatywny na zatrudnienie ogółem w UE i wynik gospodarczy, a także na społeczną i finansową równowagę systemów emerytalnych. Stanie się to tym bardziej alarmującym zjawiskiem, że w nadchodzących latach nastąpi przyspieszenie procesu demograficznego starzenia się.

Inne obszary niewykorzystanego potencjału

Zbyt wielu ludzi doświadcza długotrwałego bezrobocia i bierności z powodu braku umiejętności, lub braku zachęt do wejścia lub powrotu na rynek pracy oraz braku wsparcia w tym zakresie. Wzrost uczestnictwa w sile roboczej wymaga, by UE zlikwidowała bariery, których na rynku pracy doświadczają osoby będące w niekorzystnej sytuacji, takie jak osoby o niskich kwalifikacjach, długotrwale bezrobotni, niepełnosprawni i osoby nie będące obywatelami UE.

Poziom wykształcenia również bezpośrednio wpływa na szanse znalezienia pracy. Wskaźnik zatrudnienia osób o niskich kwalifikacjach wynosi ok. 49%, w porównaniu z 83% u osób wysokokwalifikowanych. Różnica przekracza 35 punktów procentowych w Belgii, Włoszech, Irlandii, Finlandii i Wielkiej Brytanii. Ogólny wskaźnik zatrudnienia niskokwalifikowanych kobiet w UE jest zaskakująco niski – 37% w 2002, a we Włoszech nawet 27%.

Osoby długotrwale bezrobotne stanowiły w 2002 roku ok. 40% ogólnej liczby bezrobotnych. Spadek bezrobocia długotrwałego do 3%, obserwowany między 1994 i 2002 rokiem, po części odzwierciedla lepszy wynik w zakresie zatrudnienia w tym okresie, ale również fakt, że pewna część zniechęconych długotrwale bezrobotnych osób popadła w bierność zawodową (patrz wykres 11 w Aneksie 2).

W nowych państwach członkowskich długotrwałe bezrobocie wzrosło w latach 1997–2002 z 6,5% do 8,1%, przekraczając poziom 10% w Polsce i na Słowacji.

Zapobieganie wypadaniu ludzi z zatrudnienia i podwyższenie poziomu umiejętności – są to wyzwania dla UE.

Ponadto, ponad 14% ludności w wieku produkcyjnym jest w jakimś stopniu niepełnosprawnych i zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy. Ich wskaźnik zatrudnienia w UE15 wynosi 40%. W większości państw członkowskich obserwuje się też zaskakującą różnicę między wskaźnikiem zatrudnienia osób nie będących obywatelami UE i obywateli UE – średnio

53% w porównaniu z 66% – podczas gdy ich stopa bezrobocia wynosi 16% w porównaniu z 7% dla obywateli UE (patrz wykres 12 w Aneksie 2).

Wzrostowi zatrudnienia powinien towarzyszyć odpowiedni wzrost wydajności

Zapewnienie trwałego wzrostu gospodarczego i wzrostu zatrudnienia nie zależy wyłącznie od zdolności UE do podniesienia wskaźników zatrudnienia. Należy również odwrócić tendencję spadkową w zakresie wydajności, którą obserwowaliśmy przez ostatnie cztery dekady. W tym sensie nie wystarczy zwiększyć efektywność sieci produkcyjnych. Ważne jest również tworzenie nowych czynników konkurencji poprzez większy dostęp do nowych rynków w zglobalizowanej gospodarce opartej na wiedzy.

Udział wzrostu wydajności pracy we wzroście gospodarczym spadł z poziomu 4,6% średniorocznie w latach sześćdziesiątych do poziomu 2,8% w latach siedemdziesiątych, 1,8% w latach osiemdziesiątych i 1,5% w latach dziewięćdziesiątych. Po 1997 roku nastąpił dalszy jego spadek do poziomu 1,0%. Ten ciągły spadek kontrastuje z gwałtownym przyspieszeniem wzrostu gospodarczego w ostatnim okresie. Kontrastuje również z doświadczeniem Stanów Zjednoczonych, gdzie zarówno zatrudnienie jak i wydajność znacznie wzrosły w latach dziewięćdziesiątych (patrz wykres 13 w Aneksie 2). Należy jednak zauważyć, że w ramach Unii Europejskiej – Finlandii, Szwecji i Irlandii udało się prześcignąć Stany Zjednoczone w powiązaniu wysokiego wskaźnika zatrudnienia ze wzrostem gospodarczym.

Spowolnienie wzrostu wydajności w UE tylko częściowo można wytłumaczyć redukcją średniej liczby godzin przepracowanych przez jedną osobę w związku z rosnącym udziałem zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin w okresie 1997–2002. Niepokojącym zjawiskiem jest to, że poziom wydajności na godzinę jest w UE o 15% niższy niż w Stanach Zjednoczonych. Jeśli chodzi o wydajność na jednego zatrudnionego również obserwuje się znaczne różnice między państwami członkowskimi, odzwierciedlające różnice w liczbie przepracowanych godzin i relatywnej roli zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin (patrz wykres 14 w Aneksie 2). Relatywny udział wzrostu zatrudnienia i wydajności w państwach członkowskich oraz rola pracy we wzroście gospodarczym również wykazują znaczne różnice między państwami członkowskimi (patrz wykres 15 w Aneksie 2).

Doświadczenie nowych państw członkowskich jest odmienne. Stosunkowo silny wzrost gospodarczy w krajach akcesyjnych jest w dalszym ciągu napędzany zdecydowanym wzrostem wydajności, podczas gdy wzrost zatrudnienia pozostaje na poziomie umiarkowanym lub wykazuje stagnację (patrz wykres 16 w Aneksie 2).

Wzrost jakości zatrudnienia

Choć jest sprawą oczywistą, że wyższy poziom płac i lepsze warunki pracy zależą od wyższego wskaźnika wzrostu wydajności, prawdą jest również, że wzrost jakości pracy i poziomu umiejętności pozwala zwiększyć efektywność i wydajność gospodarki i lepiej zintegrować ludzi z rynkiem pracy. Będzie to jeszcze bardziej istotne w związku z kurczeniem się siły roboczej i niedopasowaniem umiejętności oraz pojawiającym się ich brakiem, a także w związku z tym, że UE ewoluuje w kierunku społeczeństwa opartego na wiedzy.

Jakość pracy jest pojęciem złożonym. Składają się na nie wynagrodzenie i świadczenia, warunki pracy, bezpieczeństwo pracy, dostęp do szkolenia i perspektywy kariery zawodowej. Przeprowadzone przez Komisję[3] badanie jakości pracy w UE pokazało, że niepokojąca część pracowników uważa, że ich miejsce pracy jest niskiej jakości. Należy na ten problem zwrócić uwagę, gdyż wprawdzie praca niskiej jakości jest lepsza niż brak pracy, jednak ludzie w tej sytuacji znacznie rzadziej awansują do prac wyższej jakości.

Wzrost zatrudnienia i wydajności – kluczowe warunki sukcesu

Przegląd aktualnego stanu zatrudnienia w UE dowodzi, że większość państw członkowskich – zarówno obecnych jak i nowych – ma znaczne problemy w tym zakresie, a wiele z nich pozostaje mocno w tyle w realizacji określonych przez Radę Europejską celów w zakresie zatrudnienia.

Dużo będzie zależało od stopy wzrostu gospodarczego w nadchodzących latach, gdyż pogorszenie się sytuacji gospodarczej zahamowało po-

[3] Komisja Europejska (2001), Zatrudnienie w Europie 2001.

stęp osiągnięty od połowy lat osiemdziesiątych. Jednak wzrost zatrudnienia sam w sobie jest kluczowym czynnikiem warunkującym wzrost gospodarczy. Grupa Robocza jest więc przekonana, że państwa członkowskie nie powinny czekać na wyższy wzrost gospodarczy: obecna sytuacja jest tak nagląca, że wymaga szybkich i zdecydowanych działań, które powinny być już teraz przeprowadzone, jeżeli nie chcemy, by program zatrudnienia UE został zepchnięty z kursu. W świetle wyzwań, które stoją przed Europą, państwa członkowskie muszą być pewne, że posiadają dobrze wyszkoloną i zdolną do adaptacji siłę roboczą, która jest wystarczającej wielkości, by odrodzić ich gospodarki i zwiększyć wzrost. Europa potrzebuje większej liczby zatrudnionych, pracujących bardziej wydajnie.

Grupa Robocza wzywa rządy do nadania nowego impetu i poświęcenia więcej uwagi politykom, które zarówno przyśpieszają wzrost, jak i zwiększają wydajność – są to kluczowe siły napędowe potencjału wzrostu gospodarczego i podstawowe składniki agendy lizbońskiej. Państwa członkowskie powinny zwiększyć dopływ wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej, ze szczególnym zwróceniem uwagi na przyciąganie większej liczby biernych ludzi do rynku pracy. Państwa członkowskie powinny również dążyć do stworzenia środowiska, w którym będą kwitły przedsiębiorczość i innowacje, a przedsiębiorstwa będą stale dążyć do modernizacji i inwestycji w badania i kapitał ludzki. Dla tworzenia nowych miejsc pracy niezbędny jest lepszy dostęp do nowych rynków zarówno w Europie, jak i w perspektywie ogólnoświatowej.

Istnieją w tym zakresie przykłady dobrej praktyki i polityki, które inni mogliby naśladować lub adaptować. Grupa Robocza ma nadzieję, że niniejszy raport, który gdzie tylko możliwe stara się przedstawić dobrą praktykę, stanie się użytecznym narzędziem w służeniu państwom członkowskim pomocą w reagowaniu na pilną sytuację, w której się wszystkie znalazły. Dotyczy to również nowych państw członkowskich, które wzywa się do podjęcia proporcjonalnych działań w celu zapewnienia realizacji celów europejskich w zakresie zatrudnienia.

Grupie Roboczej wydaje się, że poprawa sytuacji w UE w zakresie zatrudnienia w perspektywie średnio- i długoterminowej zależy od spełnienia czterech podstawowych wymogów w zakresie wzrostu zatrudnienia:

• Wzrost potencjału adaptacyjnego pracowników i przedsiębiorstw

Jeśli ma powstać więcej miejsc pracy, państwa członkowskie i przedsiębiorstwa powinny zwiększyć swoje zdolności przewidywania zmian, reagowania na nie i ich absorbowania, czy to będą zmiany cykliczne czy strukturalne.

Przedsiębiorstwa powinny być bardziej elastyczne, aby reagować na nagłe zmiany w popycie na ich towary i usługi oraz na rosnące zapotrzebowanie na pracę wysokiej jakości, która wiąże się z osobistymi preferencjami pracowników i zmianami rodzinnymi. Pracownicy muszą dawać sobie radę z nowymi metodami pracy i akceptować zmiany swojego statusu w zatrudnieniu. Powinni być też przygotowani na kształcenie ustawiczne. Rządy powinny tworzyć środowisko dla biznesu, które wspierałoby przedsiębiorczość, innowacje i zachęcało do inwestycji w zakresie badań i rozwoju i do wystarczającej elastyczności, jednocześnie zapewniając rzeczywiste bezpieczeństwo na rynku pracy.

• Pozyskanie większej liczby ludzi dla rynku pracy

Aby przywrócić i utrwalić wzrost gospodarczy, konieczne jest przyciągnięcie większej liczby ludzi do zatrudnienia. Pomimo pogorszenia się sytuacji gospodarczej i sytuacji w dziedzinie zatrudnienia, powinno to być priorytetowym zadaniem dla państw członkowskich. Należy uczynić wszystko co jest możliwe aby zapobiegać bezrobociu i aby zapewnić ścisły związek osób, które straciły pracę z rynkiem pracy i wzrost ich zdolności do zatrudnienia.

Zwiększenie uczestnictwa na rynku pracy jest tym bardziej konieczne, że przewiduje się spadek liczby osób w wieku produkcyjnym. W związku ze starzeniem się siły roboczej każdy jest potrzebny. Aby to osiągnąć konieczna jest likwidacja barier na rynku pracy, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, tworzenie atrakcyjnych form pracy i zapewnienie opłacalności pracy.

• Wzrost efektywnych inwestycji w kapitał ludzki

UE potrzebuje więcej i bardziej efektywnych inwestycji w kapitał ludzki, dla dobra jednostek, przedsiębiorstw, społeczeństwa i gospodarki. Gospodarki oparte na wiedzy i na usługach wymagają innych umiejętności niż tradycyjne sektory przemysłowe; umiejętności, które również wyma-

gają stałej aktualizacji z powodu zmian technologicznych. Pracownicy, jeśli mają pozostawać i rozwijać się w zatrudnieniu, powinni stale nabywać i odnawiać swoje umiejętności. Wydajność przedsiębiorstw zależy od tworzenia i utrzymywania zespołu pracowników, który będzie w stanie dostosować się do zmian.

Rządy powinny zapewnić wzrost poziomu wykształcenia i mobilizować wszystkie zainteresowane strony do popierania prawdziwej kultury kształcenia ustawicznego.

• Zapewnienie efektywnej realizacji reform dzięki lepszemu zarządzaniu

Dobra polityka powinna być wspierana jej dobrym wdrażaniem. Wyzwania w zakresie zatrudnienia są również potęgowane ze względu na potrzebę rozwiązania innych problemów, do których niniejszy raport tylko częściowo nawiązuje, takich jak skomplikowana dziedzina rent i emerytur oraz opieki zdrowotnej.

Państwa członkowskie powinny potwierdzić swoje zaangażowanie w realizację celów w zakresie zatrudnienia oraz określić krajowe zadania i priorytety.

Aby odnieść sukces rządy powinny zmobilizować do poparcia i udziału różne zainteresowane strony oraz przekonać społeczeństwo o potrzebie reform.

2

Wzrost potencjału adaptacyjnego: przewidywanie zmian, reagowanie na nie i ich absorbowanie

W wyniku przyspieszenia innowacji technologicznych i globalizacji, zmiany stały się permanentną cechą życia gospodarczego. Restrukturyzacja nie oznacza już zmiany w tradycyjnych sektorach przemysłu: obejmuje ona wszystkie sektory, również te, które szybko się rozwijają. Wzrost zatrudnienia i wydajności, konkurencyjności, wyższe płace i lepsze warunki pracy zależą bezpośrednio od zdolności przedsiębiorstw i pracowników do wprowadzania innowacji i dostosowania się do zmian.

Głównym motorem zmian jest dla przedsiębiorstw środowisko sprzyjające nowym firmom, badaniom i rozwojowi oraz innowacjom. Przedsiębiorstwa powinny być zdolne do reagowania na nagłe zmiany w popycie na ich towary i usługi oraz do dostosowania swoich zdolności produkcyjnych. Będą musiały również radzić sobie ze starzeniem się siły roboczej i spadkiem liczby młodych kandydatów do pracy.

Dla pracowników życie zawodowe staje się bardziej złożone, gdyż wzorce pracy są bardziej zróżnicowane i nieregularne. Konieczne jest zarządzanie procesem przejścia ze szkoły do pracy, zmianą miejsca pracy i statusu w pracy, przechodzeniem z pracy do szkolenia i z powrotem, przechodzeniem z okresu kariery zawodowej do przerw w karierze i do okresu opieki, z życia zawodowego na emeryturę. Aby mieć dostęp do szerszych możliwości pracy w całej UE, potrzebna jest również mobilność terytorialna.

UE musi stać się bardziej wrażliwa na zmiany. Należy nadać priorytet tworzeniu nowych przedsiębiorstw i maksymalizacji tworzenia nowych miejsc pracy, rozwojowi i upowszechnianiu badań i innowacji w całej UE oraz popieraniu elastyczności połączonej z bezpieczeństwem na rynku pracy.

Popieranie tworzenia nowych przedsiębiorstw i maksymalizacja tworzenia nowych miejsc pracy

Należy więcej uczynić dla ułatwiania tworzenia i rozwoju przedsiębiorstw oraz dla zwiększenia zdolności do tworzenia nowych miejsc pracy w UE. Przedsiębiorcy powinni korzystać z doskonalszego środowiska pozwalającego im inwestować w trwały biznes. Aby zmaksymalizować tworzenie nowych miejsc pracy, koszty pracy – włączając płace, podatki i inne pokrewne koszty dla pracodawców – powinny być przyjazne dla zatrudnienia.

Grupa Robocza wzywa państwa członkowskie do:

- ***zmniejszania przeszkód administracyjnych i regulacyjnych w tworzeniu przedsiębiorstw i następnie zarządzaniu nimi,***
- ***rozwoju usług doradczych (takich jak tzw. „one-stop shops", czyli usługi różnego typu w jednym miejscu) dla nowopowstających firm i służenia pomocą MSP w zarządzaniu zasobami ludzkimi i ryzykiem finansowym,***
- ***zapewnienia lepszego dostępu do finansowania dla nowopowstających firm i MSP,***
- ***promocji kultury przedsiębiorczości, w szczególności poprzez rozwój nauki zarządzania w szkołach wyższych i zawodowych,***
- ***przeglądu przepisów dotyczących upadłości w celu zmniejszenia nadmiernego ryzyka dla przedsiębiorców oraz wyeliminowania piętna upadku,***
- ***obniżenia pozapłacowych kosztów pracy osób o niskich kwalifikacjach i niskich zarobkach,***
- ***zapewnienia przyjaznych dla zatrudnienia zmian płac, które odzwierciedlą sytuację na rynku pracy i ogólny poziom wydajności, a także dopuszczania wystarczającego zróżnicowania płac między sektorami i regionami.***

Europa potrzebuje więcej nowych przedsiębiorców

Żeby osiągnąć lizboński cel w zakresie zatrudnienia, Europa potrzebuje więcej nowych przedsiębiorców, którzy pomogliby stworzyć 15 mln nowych miejsc pracy do 2010 roku.

Aktywność przedsiębiorcza, zdefiniowana jako procent siły roboczej, która jest aktywnie zaangażowana w rozpoczynanie nowych przedsięwzięć albo należy do grupy właścicieli/kierowników nowych przedsiębiorstw, bardzo różni się w ramach UE, kształtując się na poziomie od ok. 3% w Belgii i Francji do 9,1% w Irlandii. Dla porównania, w Stanach Zjednoczonych wynosi ona 10,5%[4].

Jedną z przyczyn tego stanu rzeczy jest fakt, że w Stanach Zjednoczonych przedsiębiorczość częściej jest uważana za okazję do zrobienia kariery niż w UE[5]. Edukacja i szkolenie w UE powinny wyżej cenić przedsiębiorczość i lepiej przygotowywać ludzi do rozpoczynania kariery zawodowej w tym zakresie. Wymaga to działań na wszystkich poziomach edukacji; w szczególności programy studiów wyższych powinny obejmować przedmiot „przedsiębiorczość" i należy doskonalić szkolenie kadry kierowniczej.

Należy również podjąć działania na rzecz skrócenia czasu i kosztów związanych z tworzeniem przedsiębiorstwa. Podczas gdy w 2001 roku typowy czas[6] niezbędny dla utworzenia prywatnej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wynosił tylko 7 dni w Wiel-

4 Komisja Europejska (2003), Zielona Księga na temat przedsiębiorczości w Europie. patrz Total Entrepreneurial Activity (TEA) Index. Global Entrepreneurship Monitor 2002

5 Komisja Europejska (2002), Attitudes to Entrepreneurship (Podejście do przedsiębiorczości) – Some Results from Flash Eurobarometer 107, Enterprise Directorate-General.

6 Komisja Europejska (2002), Benchmarking Administration of Business Start-ups (Porównanie administracji nowotworzonych firm). Raport Końcowy, styczeń 2002.

kiej Brytanii i 8 dni w Irlandii, we Włoszech i Belgii wynosił on ponad 30 dni. Typowe koszty kształtują się na wysokości od braku kosztów w Danii do ponad 1 500 EUR w Austrii, Grecji i Hiszpanii. Tworzenie indywidualnych firm w niektórych państwach członkowskich może również być czasochłonne i wiązać się ze znacznymi kosztami administracyjnymi. Sytuacja taka występuje szczególnie w Hiszpanii i Włoszech.

Usługi doradcze, włączając tzw. „one-stop shops", mogą odegrać cenną rolę w ułatwianiu tworzenia firm i należy je popierać. Niezbędny jest również lepszy dostęp do pożyczek bankowych i alternatywnych źródeł finansowania. W tym kontekście ważna jest pełna realizacja Europejskiego Planu Działania na rzecz Kapitału Ryzyka – którego celem jest eliminacja pozostałych barier administracyjnych i regulacyjnych zarówno na szczeblu UE, jak i krajowym[7].

Poza tymi działaniami, konieczne jest wyrównanie dostrzeganego braku równowagi między ryzykiem i korzyściami związanymi z przedsiębiorczością. Nowelizacji wymagają przepisy dotyczące upadłości przedsiębiorstw, w celu redukcji nadmiernego ryzyka dla przedsiębiorców i usunięcia stygmatu upadku, z jednoczesną ochroną interesów wierzycieli i praw pracowniczych.

Należy wspierać firmy z dużym potencjałem wzrostu

Kluczowe znaczenie dla tworzenia nowych miejsc pracy ma potencjał wzrostu nowo-utworzonych przedsiębiorstw. Również w tym zakresie UE wydaje się być mniej dynamiczna niż Stany Zjednoczone. Wzrost zatrudnienia w skutecznie działających nowych firmach

[7] Plan został przyjęty na Radzie Europejskiej w Cardiff w czerwcu 1998 roku, na bazie raportu Komisji pt. „Risk capital: a key to job creation in the European Union" (Kapitał ryzyka: klucz do tworzenia miejsc pracy w Unii Europejskiej) SEC(1998)522.

jest w Stanach Zjednoczonych znacznie wyższy w początkowym okresie ich działalności. Jedna trzecia MSP w UE, które deklarują chęć rozwoju, wymaga zachęty w tym kierunku i odblokowania potencjału wzrostu, podobnie jak w przypadku nowopowstałych MSP.

Rozwój jest często hamowany z powodu złożoności zasad i przepisów dotyczących pracowników, takich jak formalności przy rekrutacji, procedury administracyjne, czy warunki wypowiadania umowy o pracę. O ile możliwe należy dążyć do ich uproszczenia. W szczególności, rewizji wymagają przepisy dotyczące zwiększonych rygorów dla firm, które zatrudniają pracowników powyżej określonego limitu liczbowego, gdyż przepisy takie mogą zniechęcać małe firmy do rozwoju. Rozwój mogą również hamować długie okresy niepewności związane ze sporami w sprawie zwolnień z pracy. Bardzo istotna jest więc potrzeba stworzenia atrakcyjnych możliwości regulacji umownych, co wskazano w punkcie 2.3.

Są jednak granice uproszczeń, jakie mogą być wprowadzane do przepisów w celu ułatwienia życia przedsiębiorcom. Z tego względu należy więcej uczynić, aby pomóc przedsiębiorstwom, głównie małym, w radzeniu sobie ze skomplikowanym zarządzaniem firmą, w szczególności poprzez rozwój usług wspierających i wykorzystanie potencjału technologii informacyjnych.

Przedsiębiorcy często uczą się najlepiej od innych przedsiębiorców. Sieci sponsorów biznesu oferują małym przedsiębiorstwom nie tylko kapitał, ale również pomoc w zarządzaniu i członkostwo w zarządzie. Powinna wzrosnąć świadomość istnienia takich sieci i programów mentoringu oraz świadomość ich roli we wzmacnianiu nowych przedsiębiorstw.

Do innych czynników rozwoju firm, które wymagają uwagi, należą: dostęp do finansowania, w tym do dobrze funkcjonujących rynków kapitału wysokiego ryzyka, system opodatkowania pracy przyjazny dla zatrudnienia oraz dostępność wykwalifikowanej siły roboczej.

Europa powinna wykorzystywać potencjał tworzenia nowych miejsc pracy na rozwijających się rynkach

Z powodu ciągle zmieniających się rynków produktów i usług, gospodarki europejskie muszą rozwinąć zdolność szybkiego przesuwania środków i reagowania na potencjalne nowe rynki.

Należy zachęcać przedsiębiorstwa do wykorzystywania nowych możliwości wyłaniających się w rozszerzonej Europie oraz na światowych rynkach poza Europą. Działania te powinny być wspierane przez ambitną politykę rozwoju handlu międzynarodowego i współpracy.

W ramach UE istnieje też znaczny potencjał rozwoju np. usług wymagających dużej wiedzy, usług środowiskowych i turystyki. Stwarza to nowe możliwości inicjatyw prywatnych, które przyczyniają się do powstawania nowych miejsc pracy. Istnieje również duże niezaspokojone zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze[8]. W Portugalii zaspokojona jest tylko jedna trzecia zapotrzebowania na usługi opieki nad osobami starszymi, podczas gdy w Wielkiej Brytanii agencje często nie są w stanie znaleźć wystarczającej liczby pracowników do świadczenia usług, na jakie mają zapotrzebowanie. Duże niezaspokojone zapotrzebowanie obserwuje się również we Włoszech i przewiduje się w Finlandii i w Niemczech. Zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze znacznie przewyższa dostępną podaż w takich krajach, jak Wielka Brytania, Irlandia, Holandia, Włochy, Portugalia i Hiszpania.

[8] Europejska Fundacja Poprawy Warunków Życia i Pracy /European Foundation for the Improvements of Living and Working Conditions/ (2003), Badanie na temat usług domowych: zatrudnienie w sektorze usług opiekuńczych (Survey on household services: employment in the care sector).

Przy pomocy reform strukturalnych należy starać się stworzyć odpowiednie ramy dla rozwoju takich usług, co pozwoli na zaspokojenie w większym stopniu tego rosnącego popytu wewnętrznego. Wymaga to w szczególności podaży pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, którzy mogliby świadczyć nowe usługi, co zakłada potrzebę promocji nowych profili zawodowych i uznawania nowych kwalifikacji. Do wzrostu zatrudnienia w omawianych sektorach mogą się przyczynić też inne działania, takie jak docelowe obniżanie podatku VAT na pewnego typu pracochłonne usługi, co jest obecnie przedmiotem dyskusji na poziomie UE.

Doskonalenie środowiska biznesu dla popierania tworzenia nowych miejsc pracy

W celu popierania przedsiębiorczości wśród uczniów/studentów, kilka programów oparto na wirtualnych przedsiębiorstwach, traktując je jako narzędzia dydaktyczne. W Austrii, **„wirtualna firma”** jest modelem opartym na rzeczywistej firmie. Przedstawia ona przejrzysty obraz wewnętrznych procesów prowadzenia firmy, jej zewnętrznych stosunków i innych praktyk. Wirtualna firma jako miejsce nauki jest obowiązkowym elementem programu nauczania we wszystkich szkołach i akademiach biznesu w Austrii i zalecana jest do nauki biznesu we wszystkich szkołach. W roku szkolnym 2001–2002, w Austrii funkcjonowało ok. 1 000 wirtualnych firm (na ogólną liczbę ok. 3 500 takich firm na całym świecie). Podobne programy są realizowane w Niemczech w ramach projektu JUNIOR oraz w **Finlandii w ramach** „firm dla potrzeb praktyki”.

Enterprise Ireland prowadzi Sieć Mentorską, która oferuje firmom poradnictwo ze strony doświadczonych przedsiębiorców. Mentorzy służą informacjami w takich sprawach jak finansowanie, produkcja, marketingi systemy jakości, a następnie pomagają w rozpoznaniu problemów i sugerują rozwiązania. Usługi są bezpłatne i poufne. Istnieje specjalna grupa mentorów, pomagających nowopowstającym

firmom w pierwszym okresie tworzenia firmy i jej funkcjonowania. W lutym 2000 roku Enterprise Ireland ogłosiło poszerzenie Sieci Mentorskiej po pozytywnym wyniku badań przeprowadzonych wśród klientów.

System Informacji Biznesu (Business Information System – BIS) zorganizowany w **Finlandii** na początku kwietnia 2001 roku jest prowadzony wspólnie przez Krajową Radę Patentów i Rejestracji (National Board of Patents and Registration) oraz fińską administrację podatkową.

Administracja. Od 1 czerwca 2001 roku przedsiębiorcy, **którzy chcą utworzyć firmę, muszą tylko wypełnić jeden wniosek rejestracyjny**, który następnie składają w jednym punkcie kontaktowym. W związku z tą reformą, wszystkie jednostki objęte tym systemem otrzymują jeden numer kodowy – Business Identity Code – zamiast licznych numerów rejestracyjnych i innych kodów, co miało miejsce wcześniej. Numerami kodowymi zarządza zcentralizowany system, do którego są wprowadzane określone numery kodowe i dane dotyczące wszystkich przedsiębiorstw fińskich. Dane te są dostępne bezpłatnie dla wszystkich obywateli. Oczekuje się, że w przyszłości inne organizacje publiczne przyłączą się do korzystania z tego wspólnego rejestru.

Belgia dostosowała swoje przepisy w sprawie upadłości w celu umożliwienia przedsiębiorcom ratowania swoich firm w przypadku przejściowych problemów i w celu likwidowania nierentownej działalności tak szybko jak to jest tylko możliwe. Sądy mogą uznać uczciwych przedsiębiorców, którzy bankrutują, za „usprawiedliwionych", pozwalając im na nowy start.

We **Włoszech,** w ramach ogólnej strategii na rzecz ułatwiania kontaktów między obywatelami i instytucjami, od 1998 roku jest realizowany plan tworzenia w każdej gminie tzw. „one-stop shops" dla obecnych i potencjalnych przedsiębiorców. Są one traktowane jak punkty pomocy i nastawione na zaspokojenie potrzeb klientów. Służą one przedsiębiorstwom (głównie nowo-powstającym) informacjami w celu zmniejszenia obciążeń administracyjnych, czasowych i finansowych dla firm.

W **Hiszpanii**, ustawa o nowych przedsiębiorstwach **(„New Company Statute")** powołuje instytucję 'pojedynczego okienka' dla nowo-tworzonych przedsiębiorstw („single business window"). Celem jest skrócenie czasu pracy papierkowej potrzebnej dla utworzenia MSP z 30–60 dni do dwóch dni.

We **Francji** opracowano **Kartę Jakości dla sieci wsparcia dla przedsiębiorców**, która wymienia dziewięć zobowiązań sieci: przyjmowanie; wyjaśnianie roli i działalności sieci jako organów wsparcia; ewentualne kierowanie do innych właściwych sieci lub organów; wsparcie przy tworzeniu projektu; poufność projektu; wyznaczenie osoby kontaktowej odpowiedzialnej za dalsze kontakty; dostępność kompetentnej pomocy; służenie środkami materialnymi dla opracowania projektu; oraz uwzględnianie uwag zgłaszanych przez kierowników projektów w celu ciągłego doskonalenia świadczonych usług. Krajowa Rada ds. Tworzenia Przedsiębiorstw (National Council for the Creation of Enterprises – CNCE) jest odpowiedzialna za promocję Karty oraz za organizację, ocenę jej wdrażania i nadzór nad realizacją. CNCE będzie się również przyczyniać do wymiany między stronami wspierającymi tworzenie nowych firm.

Podejmowanie wysiłków na rzecz obniżenia pozapłacowych kosztów pracy osób o niskich kwalifikacjach

Aby zmaksymalizować tworzenie nowych miejsc pracy, to znaczy zwiększyć rolę elementu miejsc pracy we wzroście gospodarczym, należy zapewnić by koszty pracy były przyjazne dla zatrudnienia[9]. Jest to ważne nie tylko na poziomie przedsiębiorstwa, ale również gospodarki jako całości.

Kluczowym elementem jest w tym względzie udział podatków i składek społecznych w kosztach pracy. Od połowy lat dziewięćdziesiątych odwróceniu uległa wcześniejsza tendencja wzrostu pozapłacowych kosztów pracy i wysiłki skoncentrowano na obniżaniu pozapłacowych kosztów pracy osób o niskich zarobkach.

[9] Koszty pracy obejmują płace, podatki i inne pokrewne koszty dla pracodawców

Jednak w kilku państwach członkowskich, płacone przez pracodawców podatki i składki społeczne za osoby o niskich zarobkach wciąż poważnie zniechęcają do tworzenia nowych miejsc pracy. W większości nowych państw członkowskich pozapłacowe koszty pracy są szczególnie wysokie, mając na uwadze stosunkowo niskie płace, i stanowią główną przeszkodę w zwiększaniu zatrudnienia. Jedynie Węgry i Łotwa trochę obniżyły ostatnio składki płacone przez przedsiębiorców.

Państwa członkowskie powinny podejmować wysiłki na rzecz obniżenia pozapłacowych kosztów pracy osób o niskich zarobkach, jednocześnie lepiej ukierunkowując takie działania, aby obniżyć koszty budżetowe i aby zapewnić korzystanie z nich tym pracownikom, którzy tego najbardziej potrzebują, jak np. osobom o niskich kwalifikacjach, osobom wkraczającym po raz pierwszy na rynek pracy, osobom długotrwale bezrobotnym i starszym pracownikom.

Reformy pozapłacowych kosztów pracy

W Irlandii od 1997 roku obniżono stawki podatku dochodowego od osób fizycznych, w szczególności najniższej i średniej grupie podatkowej o 6 punktów procentowych, a w 2001 roku zakończono reformę kredytów podatkowych. W ostatnich latach znacznie wzrosła wartość głównych kredytów w podatku od dochodów indywidualnych, przyczyniając się do wyłączenia znacznych grup osób osiągających dochody z siatki podatkowej. Ponadto, znacznie obniżono składki na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracodawców i pracowników, w szczególności w stosunku do osób o niskich zarobkach. Ogólnym efektem była redukcja między rokiem 1997 i 2002 klina podatkowego w stosunku do osób o niskich zarobkach o ponad 8 punktów procentowych.

W Finlandii od 1997 roku obniżono stawki podatku ogólnego i podatków lokalnych, w szczególności na dole i pośrodku skali podatkowej.

Ponadto, realizowana obecnie reforma podatkowa wprowadziła redukcję składek na ubezpieczenie społeczne pracowników i pracodawców. Ogólnym efektem była redukcja między rokiem 1997 i 2002 klina podatkowego w stosunku do osób o niskich zarobkach o ok. 4 punkty procentowe.

W Niemczech, przepisy ubezpieczeniowe dotyczące osób wykonujących drobne prace i niewielkie prace przewidują, że pracownicy zarabiający do EUR 400 (drobne prace) nie podlegają obowiązkowi płacenia składek ubezpieczeniowych i podatku dochodowego. Zamiast tego, pracodawcy płacą 25% zryczałtowany podatek obejmujący składkę na ubezpieczenie emerytalno-rentowe, zdrowotne oraz podatek od wynagrodzeń. Pracownicy zarabiający 400–800 EUR (niewielkie prace) podlegają normalnym podatkom, jednak płacą progresywne składki ubezpieczeniowe, przy czym osoby zarabiające 800 EUR płacą składki ubezpieczeniowe w pełnej wysokości odpowiadającej temu poziomowi zarobków.

Francuski system obniżania składek pracodawców na ubezpieczenie społeczne, który jest realizowany od 1993 roku, obejmuje osoby o niskich zarobkach i wiąże się z redukcją czasu pracy. Powiązano to z wprowadzeniem nowych, uzupełniających źródeł finansowania systemu ochrony socjalnej. Składki płacone są nie tylko od wynagrodzeń, ale od wszystkich źródeł dochodu (na które nakładana jest ogólna składka społeczna). Dla firm pracujących w systemie 39 godzin tygodniowo, maksymalna ulga wynosi 18,2% wynagrodzenia brutto na poziomie płacy minimalnej (SMIC) oraz do poziomu 1,3 SMIC. Dla firm pracujących w systemie 35 godzin tygodniowo, maksymalna ulga wynosi 26% wynagrodzenia brutto na poziomie płacy minimalnej, po czym maleje wraz ze wzrostem wynagrodzenia i pozostaje na stałym poziomie powyżej 1,8 SMIC (600 EUR rocznie). System ten będzie stopniowo nowelizowany w ciągu następnych trzech lat, tak aby stał się niezależny od liczby przepracowanych godzin. System ten obejmuje ok. 11 mln pracowników.

Zapewnienie przyjaznych dla zatrudnienia zmian płac

Zarówno poziom jak i struktura płac odgrywają kluczową rolę przy podejmowaniu przez pracodawcę decyzji w sprawie przyjęcia do pracy lub zwolnienia pracowników i stanowią zachętę do zwiększenia efektywności produkcji. Mechanizmy ustalania płac w obecnych i nowych państwach członkowskich UE wymagają dokładnego zbadania z punktu widzenia ich wpływu na zatrudnienie.

Wydaje się, że wzrost płac ogółem jest większą troską w nowych państwach członkowskich niż w obecnych państwach członkowskich. W UE15, wzrost płac ogółem był w ostatnim okresie (2000–2002) ściśle związany z wydajnością, a realny wzrost płac był stosunkowo umiarkowany (na pzoiomie 1% rocznie), z kilkoma wyjątkami, jak np. Luksemburg, Holandia i Wielka Brytania, gdzie realny wzrost płac wyraźnie wyprzedził wzrost wydajności (patrz wykres 17 w Aneksie 2). Jednak w przyszłych państwach członkowskich wzrost płac był znacznie bardziej nieregularny.

Aby odpowiednio reagować na ciągłą restrukturyzację gospodarki UE, potrzebne jest regionalne, lokalne i sektorowe zróżnicowanie płac, odzwierciedlające poziom wydajności i różnice na rynku pracy. W ostatnich latach partnerzy społeczni podejmowali pozytywne działania w tym kierunku. Problem regionalnego zróżnicowania płac jest szczególnie istotny w Niemczech, Włoszech i Hiszpanii, gdzie różnice regionalne w zatrudnieniu i bezrobociu mają charakter trwały.

Uwagi dotyczące poszczególnych krajów:

Tworzenie środowiska przyjaznego dla biznesu jest koniecznością we wszystkich państwach członkowskich, w celu stymulowania tworzenia nowych miejsc pracy. Podejmowane działania powinny obejmować tworzenie odpowiednich warunków regulacyjnych, finansowych i administracyjnych, aby umożliwić rozwój nowych i adaptację tradycyjnych sektorów

i rodzajów działalności. Szczególną uwagę należy zwrócić na uproszczenie przepisów dotyczących tworzenia firm i na wspieranie rozwoju MSP, szczególnie poprzez lepszy dostęp do finansowania.

Wysiłki na rzecz obniżania kosztów pracy w wielu krajach zaczęły przynosić efekty i powinny być kontynuowane z priorytetowym traktowaniem niskoopłacanych stanowisk pracy. Badając ogólny poziom opodatkowania (klin podatkowy) niskich wynagrodzeń, a także udział pracodawców w tych podatkach, wydaje się, że Belgia, Szwecja, Włochy, Grecja, Niemcy, Austria i Finlandia powinny nadać priorytet dalszej redukcji pozapłacowych kosztów pracy. Przed Niemcami stoi szczególne wyzwanie dalszej rewizji systemu finansowania ochrony socjalnej w celu zmniejszenia jego wpływu na koszty pracy.

Ponadto, w Niemczech, Włoszech i Hiszpanii należy zachęcać partnerów społecznych do dalszego zróżnicowania płac w celu odzwierciedlenia lokalnych, regionalnych i sektorowych różnic w wydajności i warunkach panujących na rynku pracy. Ta sama uwaga dotyczy zróżnicowania sektorowego w Belgii.

W nowych państwach członkowskich, dwoma podstawowymi wyzwaniami są: popieranie ustalania płac przyjaznych dla zatrudnienia i zmniejszenie klina podatkowego od dochodów z pracy. Ostatni wzrost płac wykazywał tendencję do wyprzedzania wzrostu wydajności, w szczególności w Czechach, Estonii i na Węgrzech. Wyzwaniem jest również zapewnienie zróżnicowania płac między sektorami i regionami oraz monitorowanie wpływu wzrostu płac na zatrudnienie. Stosunkowo duży klin podatkowy od dochodów z pracy, na który składają się prawie wyłącznie składki na ubezpieczenia społeczne, wydaje się również hamować tworzenie nowych miejsc pracy, w szczególności dla osób o niskich kwalifikacjach. Tworzenie systemu podatkowego bardziej przyjaznego dla zatrudnienia, w celu redukcji pozapłacowych kosztów pracy jest więc wyraźnym priorytetem dla tych krajów.

Rozwój i upowszechnianie innowacji i badań

Aby zwiększyć zatrudnienie i przyśpieszyć wzrost gospodarczy, UE musi stawić czoła podwójnemu wyzwaniu: stymulowania badań i innowacji oraz bardziej efektywnego rozpowszechniania ich wyników w swojej gospodarce i na swoim terytorium.

Grupa Robocza wzywa państwa członkowskie do:

- ***zachęcania sieci i partnerstw do promocji i rozpowszechniania innowacji na szczeblu regionalnym lub sektorowym, włączając uniwersytety i centra badawcze, przedsiębiorstwa i władze publiczne;***
- ***rozpowszechniania technologii informacji i komunikacji poprzez zapewnienie jej większej dostępności i rozwój szkoleń na wszystkich poziomach;***
- ***zapewnienia odpowiednich zachęt, zarówno o charakterze fiskalnym, jak i związanych z prawem autorskim, do zwiększania prywatnych inwestycji w badania i innowacje;***
- ***wykorzystania potencjału Europejskiego Pojedynczego Rynku poprzez wspólne standardy, współpracę między krajami i mobilność naukowców.***

Zdolność nowych firm do wzrostu i tworzenia nowych miejsc pracy zależy od ich potencjału innowacyjnego. Wyzwaniem dla UE jako całości jest zarówno upowszechnianie innowacji w gospodarce UE i na jej terytorium, jak i wzrost inwestycji w badania i rozwój.

Lepsze rozpowszechnianie innowacji jest kluczem do sukcesu

UE nie radzi sobie zbyt dobrze z upowszechnianiem innowacji. Wprawdzie wydatki w zakresie technologii komunikacji i informacji (ICT) znacznie wzrosły w UE od połowy lat dziewięćdziesiątych, wzrost ten nie przyniósł podobnego lub takiego samego wzrostu wydajności w gospodarce UE, jak to miało miejsce w gospodarce Stanów Zjednoczonych[10].

Państwa członkowskie powinny nadać priorytet lepszemu upowszechnianiu innowacji w swoich gospodarkach, korzystając z dobrych praktyk, które już istnieją w UE.

[10] W okresie 1995–2002, średnioroczny wzrost wydajności w przemyśle stosującym technologie komunikacji i informacji wyniósł w UE 1,6%, a w Stanach Zjednoczonych – 4,7%. Wydatki w zakresie technologii komunikacji i informacji w 2002 roku w UE stanowiły ok. 4,2% PKB, w porównaniu z 5,3% w Stanach Zjednoczonych.

ICT same w sobie są źródłem innowacji; odgrywają również kluczową rolę jako środek gromadzenia, przechowywania i upowszechniania wiedzy. Zwiększenie umiejętności w zakresie ICT i korzystania z ICT na wszystkich poziomach edukacji i w całym społeczeństwie należy traktować jak warunek skutecznego upowszechniania innowacji.

Jednak sam dostęp do nowych technologii nie wystarczy dla zapewnienia skutecznego wykorzystania innowacji. Kluczowym czynnikiem jest sposób w jaki pracownicy przyswajają sobie innowacje: wymaga to nowoczesnej organizacji pracy i zarządzania zasobami ludzkimi.

Partnerstwa i sieci na rzecz innowacji – łączące przedsiębiorstwa, instytucje edukacyjne, szkoleniowe i badawcze – powinny być popierane zarówno w ramach sektorów, jak i między sektorami, jako główne instrumenty upowszechniania. W ramach takich inicjatyw należy zachęcać do mobilności personelu między instytutami badawczymi i przedsiębiorstwami. Przyczyni się to do twórczej wymiany doświadczeń. Regionalne agencje rozwoju mogą w tym zakresie odegrać kluczową rolę.

Upowszechnianie innowacji

Włoskie regiony przemysłowe mogą służyć jako przykład regionów wyspecjalizowanych w konkretnych sektorach i zdominowanych przez małe firmy, które błyskawicznie się rozwijają i stają się liderami światowymi w tych sektorach. Regiony przemysłowe charakteryzują się wysoką wydajnością i specjalizacją w zakresie uzupełniających etapów produkcji, funkcjonujących dzięki obecności podwykonawców, dostawców komponentów oraz dzięki silnej konkurencji między tymi ostatnimi. Akumulacja know-how jest ważnym czynnikiem trwałej konkurencyjności takich obszarów. Jako przykład można wymienić region Prato w pobliżu Florencji, który jest międzynarodowym liderem

w produkcji przędzy do wyrobów dzianych, a także dzianin i materiałów włókienniczych dla przemysłu ubraniowego, tapicerskiego i innych. Do sukcesu przyczynia się budownictwo maszyn włókienniczych, które również należy do nowatorskich sektorów.

W 1997 roku w Grecji powstała sieć **promująca regionalne strategie innowacji**, wspierana przez Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, która połączyła władze regionalne i uniwersyteckie biura łącznikowe, parki technologiczne, pośredników i prywatne firmy. Sieć umożliwia uczestnikom wymianę doświadczeń i najlepszych praktyk między regionami oraz organizację pomocy technicznej dla projektów.

PROVINOV, Zintegrowany Program na rzecz Innowacji, został uruchomiony w 2001 roku w **Portugalii** jako struktura koordynująca, obejmująca pięć ministerstw zajmujących się polityką innowacji, pod przewodnictwem Premiera. PROVINOV ma na celu wzrost świadomości między zainteresowanymi stronami i rozwój dobrze funkcjonujących mechanizmów koordynacji. Jednym z priorytetów jest zachęcanie do tworzenia grup w różnych sektorach przemysłowych i do tworzenia sieci na rzecz innowacji, łączących przemysł, instytuty badawcze i inwestorów. Każda grupa powinna opracować swój plan działania na rzecz rozwoju i określić cele dla poszczególnych członków. Wprawdzie priorytetem pozostaje koordynacja polityk innowacyjnych, ostatnio zaczęto kłaść większy nacisk na wdrażanie konkretnych działań.

Projekt GoodNIP – dobre praktyki w zakresie nordyckiej polityki innowacji – połączył instytuty z pięciu krajów nordyckich: Danii, Finlandii, Islandii, Norwegii i Szwecji. Utworzyły one bazę danych w zakresie polityki innowacji, zawierającą działania podejmowane w pięciu krajach i dokonały porównania swoich polityk i struktur podejmowania decyzji. GoodNIP został utworzony przez Nordycki Fundusz Przemysłowy Forum MSP, stanowiący część Nordyckiej Rady Ministrów, tak więc koncentrował się on na działaniach, które bezpośrednio lub pośrednio są ukierunkowane na małe i średnie przedsiębiorstwa. Projekt GoodNIP badał również procesy innowacji w ramach ministerstw i organizacji odpowiedzialnych za politykę innowacji.

W **Austrii, program mający na celu wzrost potencjału innowacyjnego MSP** przyznaje premie inwestycyjne dla produktów/usług innowacyjnych i / lub produktów/usług wyższej jakości; dla potrzeb stosowania nowych technologii, tworzenia projektów, grup i sieci współpracy, utrzymania lub wzrostu lokalnych zasobów. Głównym kryterium dla oceny kwalifikowalności projektu do wsparcia jest pozytywny wpływ planu inwestycyjnego na zatrudnienie.

UE powinna być centrum doskonałości dla innowacji i badań

Jednak wyzwaniem dla UE nie jest po prostu wprowadzanie innowacji przy pomocy nowych dostępnych technologii, lecz również ogólne sterowanie poziomem innowacji i wzrost potencjału badawczo-rozwojowego. W tym zakresie UE wyraźnie pozostaje w tyle za Stanami Zjednoczonymi.

Wydatki na badania i rozwój obecnie stanowią 1,9% PKB w UE, w porównaniu z 2,6% w Stanach Zjednoczonych. Wprawdzie poziom inwestycji publicznych w zakresie badań i rozwoju jest porównywalny w UE15 i w Stanach Zjednoczonych, inwestycje prywatnych firm są w Stanach Zjednoczonych prawie dwukrotnie wyższe od odpowiednich inwestycji w UE, częściowo z powodu odmiennej struktury biznesu[11], a częściowo z powodu znacznie wyższej intensywności badań i rozwoju w sektorze produkcyjnym.

W ramach UE15, istnieją duże różnice między państwami członkowskimi: Szwecja i Finlandia wyprzedzają Stany Zjednoczone, podczas gdy w Grecji, Portugalii i Hiszpanii zarówno publiczne jak i prywatne inwestycje są szczególnie niskie.

[11] Działalność badawczo-rozwojowa sektora przemysłowego koncentruje się w Europie, Stanach Zjednoczonych i w Japonii, w firmach zatrudniających ponad 500 pracowników, z wyjątkiem Hiszpanii i Portugalii. Patrz Komisja Europejska (2003), Trzeci Raport Europejski na temat Wskaźników w Nauce i Technologii (Third European Report on Science and Technology Indicators).

Określony na poziomie UE cel wzrostu wydatków na badania i rozwój do 3% PKB, z czego dwie trzecie powinny być finansowane przez sektor prywatny, powinien być intensywnie realizowany zgodnie z Planem Działania określonym przez Radę Europejską w marcu 2003 roku[12]. Wprawdzie większość wzmożonych wysiłków musi pochodzić od sektora prywatnego, polityka publiczna powinna stworzyć właściwe warunki dla badań i innowacji. Obejmuje to szkolenie pracowników naukowych, tworzenie silnych więzi między badaniami publicznymi i przemysłem, a także zapewnienie odpowiednich zachęt zarówno o charakterze fiskalnym, jak i związanych z prawem autorskim.

Niezbędny jest wzrost poziomu inwestycji w zakresie badań i rozwoju, lecz on sam nie wystarczy by zwiększyć potencjał innowacyjny. Innowacje mogą przybierać różne formy. Dla wzrostu wydajności bardzo ważne są innowacyjne procesy. Jednak doświadczenie pokazuje, że innowacje w zakresie produktów i usług, które również mają bezpośredni wpływ na zatrudnienie, są w Europie szczególnie słabe.

Europejska Tablica Wyników w zakresie Innowacji w 2002 roku (European Innovation Scoreboard)[13] potwierdza, że wyniki w zakresie innowacji w UE są wciąż niskie w porównaniu z taką konkurencją światową, jak

[12] Wnioski Rady Europejskiej z Brukseli przyjęte w marcu 2003 roku, zatwierdzające Komunikat Komisji, Inwestycje w zakresie badań: plan działania dla Europy (Investing in research: an action plan for Europe), COM(2003)226,

[13] Komisja Europejska (2002), Europejska Tablica Wyników w zakresie Innowacji z 2002 roku (2002 European Innovation Scoreboard), Commission Staff Working Paper, (SEC)1349. Europejska Tablica Wyników w zakresie Innowacji jest publikowana przez Komisję Europejską od 2000 roku jako instrument corocznego śledzenia realizacji strategii lizbońskiej. Opisuje ona mocne i słabe strony wszystkich państw członkowskich, z zastosowaniem różnych wskaźników, takich jak udział absolwentów nauk ścisłych, zatrudnienie w sektorach wysokiej technologii, wydatki na ICT, zarejestrowane patenty, czy dostęp gospodarstw domowych do Internetu.

Stany Zjednoczone czy Japonia. Jednak pokazuje ona również, że w UE można znaleźć kraje przodujące na świecie z punktu widzenia wielu wskaźników innowacji, jak np. Finlandia, Szwecja i Dania. Wielka Brytania jest najbardziej innowacyjną z większych gospodarek. Wśród nowych państw członkowskich, Estonia, Czechy i Słowenia osiągają dobre wyniki, natomiast Cypr, Słowacja i Polska gorsze.

Należy w pełni wykorzystać możliwości oferowane przez rynek europejski. Obejmuje to współpracę w zakresie tworzenia wspólnych standardów, ułatwianie mobilności naukowców i połączenie wysiłków badawczych, zgodnie z ekonomią skali. Należy popierać podejście UE do polityki innowacji wspierające strategię lizbońską[14].

Uwagi dotyczące poszczególnych krajów:

Wszystkie państwa członkowskie powinny więcej uczynić dla promocji i upowszechniania badań i rozwoju oraz innowacji w gospodarce. Istnieje również wspólna potrzeba wzrostu prywatnych inwestycji w zakresie badań i rozwoju i zwiększenia poziomu i / lub efektywności inwestycji publicznych zgodnie z celem 3% udziału w PKB określonym na poziomie Unii. Poziom inwestycji w zakresie badań i rozwoju jest szczególnie niski (poniżej 1% PKB) na Cyprze, na Łotwie, w Grecji, Estonii, Słowacji, Polsce, na Węgrzech i w Hiszpanii. Ogólnie rzecz biorąc, Szwecja, Finlandia i Dania odznaczają się najlepszymi wynikami w tym zakresie w UE. Ich doświadczenia powinny służyć jako punkt odniesienia.

[14] Komisja Europejska (2003), Polityka innowacyjna: aktualizacja podejścia Unii w kontekście strategii lizbońskiej (Innovation policy: updating the Union's approach in the context of the Lisbon strategy), COM(2003) 112, UE powinna stać się centrum doskonałości w zakresie innowacji i badań

Popieranie elastyczności połączonej z bezpieczeństwem na rynku pracy

Lepsze reagowanie gospodarek UE na zmiany wymaga wysokiego poziomu elastyczności na rynku pracy, w szczególności poprzez nowoczesną organizację pracy i różnorodność umów i form pracy. Jest to możliwe jedynie wtedy, gdy zostanie powiązane z odpowiednim bezpieczeństwem pracowników w sensie zdolności do utrzymania się i rozwijania się na rynku pracy. Ponieważ elastyczność leży zarówno w interesie pracodawców jak i pracowników, pożądane jest zaangażowanie partnerów społecznych.

Grupa Robocza zachęca państwa członkowskie i partnerów społecznych do tego by:

- ***zbadali oraz, tam gdzie jest to konieczne, dostosowali poziom elastyczności przewidziany w ramach standardowych umów, w celu zapewnienia ich atrakcyjności dla pracodawców i pracowników;***
- ***zrewidowali rolę innych form umów w celu zapewnienia pracodawcom i pracownikom większej gamy możliwości w zależności od ich potrzeb;***
- ***zapewnili odpowiednie bezpieczeństwo pracowników w ramach wszystkich form umów i zapobiegali powstawaniu dwuwarstwowych rynków pracy;***
- ***usuwali przeszkody w powstawaniu i rozwoju agencji pracy tymczasowej, jako efektywnych i atrakcyjnych pośredników na rynku pracy, oferujących lepsze możliwości pracy i wysokie standardy zatrudnienia;***
- ***promowali korzystanie z ICT i elastycznego czasu pracy, jako narzędzi modernizacji organizacji pracy;***
- ***usuwali przeszkody w rozwoju zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin i podnosili atrakcyjność tego zatrudnienia dla pracodawców i pracowników;***
- ***dostosowali systemy ochrony socjalnej dla celów wspierania mobilności na rynku pracy i ułatwiania przejścia między różnymi statusami, takimi jak praca, szkolenie, przerwy w karierze zawodowej lub samozatrudnienie (ubezpieczenie job-to-job).***

Lepsze reagowanie gospodarek UE na zmiany wymaga wysokiego poziomu elastyczności na rynku pracy, z korzyścią zarówno dla pracowników, jak i przedsiębiorstw. Elastyczność obejmuje warunki pracy i zatrudnienia, ale również zależy od wielu innych czynników, takich jak organizacja pracy i czas pracy, mechanizmy ustalania płac, dostępność różnych form umów o pracę, a także zawodowa i terytorialna mobilność pracowników.

Opór wobec większej elastyczności wynika z opinii, że prowadzi ona automatycznie do większej niepewności pracowników i gorszych warunków ich pracy. Państwa członkowskie powinny przezwyciężyć ten pogląd.

Elastyczność nie leży wyłącznie w interesie pracodawców. Nowocześni pracownicy również odczuwają potrzebę elastycznych form pracy i nowoczesnej organizacji pracy, co pomaga im łączyć pracę z opieką, umożliwia im naukę i pozwala im prowadzić preferowany styl życia. Otwiera to możliwości negocjacji na szczeblu przedsiębiorstwa lub sektora i stwarza perspektywy wprowadzania wzajemnie korzystnych rozwiązań, pod warunkiem, że wszystkie strony będą przygotowane do odłożenia na bok swoich uprzedzeń.

Popierając elastyczność na rynku pracy trzeba jednocześnie popierać nowe formy bezpieczeństwa. Bezpieczeństwo na dzisiejszym rynku pracy nie jest sprawą utrzymania pracy przez całe życie. Patrząc bardziej dynamicznie, bezpieczeństwo związane jest z budowaniem i utrzymaniem zdolności ludzi do utrzymania się i rozwijania się na rynku pracy. Wiąże się z godziwą płacą, dostępem do kształcenia ustawicznego, warunkami pracy, ochroną przed dyskryminacją lub niesprawiedliwym zwolnieniem z pracy, wsparciem w przypadku utraty pracy i prawem do zachowania nabytych praw socjalnych przy zmianie pracy.

Atrakcyjne możliwości regulacji umownych powinny być dostępne zarówno dla pracodawców, jak i pracowników.

W celu stymulowania tworzenia miejsc pracy niezbędne jest, by zarówno pracodawcy, jak i pracownicy mieli dostęp do całej gamy regulacji umownych zaspokajających ich potrzeby.

Pracodawcy powinni móc dostosowywać wielkość swojej siły roboczej poprzez rozwiązywanie umów o pracę bez zbytnich opóźnień lub kosztów, gdy inne środki, takie jak elastyczność czasu pracy lub przekwalifikowanie pracowników, osiągnęły granice swych możliwości. Nadmiernie ochronne warunki zatrudnienia i pracy przewidziane w standardowych umowach o pracę[15] mogą powstrzymywać pracodawców przed zatrudnianiem pracowników w okresach dobrej sytuacji gospodarczej lub zachęcać ich do uciekania się do innych form umów, co może mieć negatywny wpływ na dostęp do zatrudnienia pracowników znajdujących się w mniej korzystnej sytuacji – w szczególności osób młodych, kobiet i osób długotrwale bezrobotnych.

Nie tracąc z pola widzenia pozytywnych cech ochrony zatrudnienia – takich jak popieranie zaangażowania pracowników i zachęcanie pracodawców do inwestowania w szkolenie własnej siły roboczej – państwa członkowskie powinny ocenić i tam gdzie okaże się to konieczne zmienić poziom elastyczności przewidziany w umowach standardowych, w takich ich punktach jak okres wypowiedzenia, koszty i tryb rozwiązywania umów o pracę indywidualnie i zbiorowo, lub definicja niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy. Jednocześnie, rewizji może wymagać rola innych form umów, w celu zapewnienia pracodawcom i pracownikom większej gamy możliwości w zależności od ich potrzeb oraz zapewnienia odpowiedniego bezpieczeństwa pracownikom.

[15] Termin „umowy standardowe" oznacza umowy na czas nieokreślony, bez względu na to czy w pełnym czy niepełnym wymiarze godzin.

Przy realizacji takich reform należy uwzględnić wzajemne zależności między ramowymi umowami i wieloma innymi czynnikami, które wywierają wpływ napoziom elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy, takimi jak system ochrony socjalnej, dostępność aktywnych działań na rynku pracy, rola układów zbiorowych i dostęp do możliwości kształcenia ustawicznego.

Grupa Robocza zwraca szczególną uwagę na przykłady Danii i Holandii. Kraje te stosują dwa różne podejścia, które w praktyce okazały się wartościowe.

Rozwiązanie duńskie polega na zapewnieniu stronom maksymalnej swobody kształtowania łączących je stosunków pracy w połączeniu z dobrym dostępem do zasiłków dla bezrobotnych i środków wspierających zatrudnialność. Według OECD, Dania ma jeden z najniższych wskaźników ochrony zatrudnienia w UE. Znajduje to swój wyraz w krótkim okresie wypowiedzenia i stosunkowo niskiej odprawie finansowej dla zwalnianych pracowników. Jednak ponad 70% siły roboczej podlega ubezpieczeniu z tytułu bezrobocia, a większość pozostałych 30% jest objętych systemem pomocy społecznej. Zasiłki z tytułu bezrobocia dla osób o niskich zarobkach są stosunkowo wysokie, a okres ich wypłaty stosunkowo długi. W duńskim modelu kładzie się też silny nacisk na aktywizację i reintegrację na rynku pracy. Dania ponosi też najwyższe w UE wydatki na aktywne działania na rynku pracy liczone jako udział w PKB.

Model holenderski polega na szerokiej dostępności różnych form umownych, które ostrożnie równoważą prawa i obowiązki w każdej formie umowy. Jednocześnie przewidziane są aktywne działania na rzecz bezrobotnych na rynku pracy. W tym modelu ważna jest konieczność zapobiegania powstaniu dwuwarstwowego rynku pracy, gdzie osoby pozostające w zatrudnieniu korzystają z wysokiego poziomu ochrony zatrudnienia, a osoby pozostające poza zatrudnieniem są rekrutowane do pracy w ramach konku-

rujących form umów. Ciąg następujących po sobie umów na czas określony uważany jest za nadużycie. Gdy stosunek pracy nabiera bardziej stabilnego charakteru, przepisy prawne zapewniają odzwierciedlenie tego stanu w treści umowy. Innym ważnym aspektem jest jednakowe traktowanie pracowników zatrudnionych na podstawie różnych typów umów. Szczególnie ważne są w tym względzie: dostęp do szkolenia, prawo do systemów ubezpieczenia uzależnionego od pracy, jak np. systemu ochrony zdrowia lub służb zatrudnienia oraz prawo do ochrony socjalnej przewidujące możliwość transferu uprawnień do ochrony.

Kilka państw członkowskich wprowadziło reformy w tym kierunku.

Popieranie elastyczności połączonej z bezpieczeństwem na rynku pracy

W Hiszpanii, **Krajowe Porozumienie w sprawie Stałego Zatrudnienia**, podpisane przez partnerów społecznych w 1997 roku, miało na celu zwiększenie liczby stałych umów o pracę. W szczególności, obniżyło okres wypłaty odprawy dla zwalnianych pracowników z 45 do 33 dni za rok pracy dla pewnych kategorii pracowników. Kilka ostatnio podpisanych **sektorowych układów między partnerami społecznymi** zwiększa uprawnienia pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony, w porównaniu z tym co przewiduje ustawodawstwo, w zakresie wypowiadania umów o pracę i wypłaty odprawy.

Rozporządzenie przyjęte przez rząd **Portugalii** w marcu 2002 roku ma na celu **zachęcanie do stałego zatrudnienia poprzez dotacje finansowe dla firm, które przekształcą umowy o pracę na czas określony w umowy o pracę na czas nieokreślony**. Pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników, którzy po wygaśnięciu umowy o pracę na czas określony przekształcą ją w umowę o pracę na czas nieokreślony, mogą ubiegać się o pomoc finansową w formie bezzwrotnej dotacji. Za każdą umowę na czas określony przekształconą w umowę na czas nieokreślony przysługuje dotacja w wysokości czterokrotnej miesięcznej płacy minimalnej. Pomoc ta jest również dostępna dla firm zatrudnia-

jących ponad 50 pracowników, jeśli na miejsca pracy, o których jest tu mowa, są rekrutowane osoby będące w niekorzystnej sytuacji.

Włochy miały ustawodawstwo zapewniające jeden z najwyższych poziomów ochrony zatrudnienia, według wskaźnika OECD. Pod koniec lat dziewięćdziesiątych podjęto działania w celu zmniejszenia surowości przepisów ochronnych w stosunku do pracy tymczasowej i umów o pracę na czas określony. Ostatnio przyjęte ramowe ustawodawstwo, realizujące pakt społeczny zawarty między stroną rządową i partnerami społecznymi (Pakt dla Włoch), przewiduje kilka nowych form umów, jak np. leasing pracowników, praca na wezwanie, dzielenie pracy i praca dorywcza. Złagodzono również przepisy dotyczące pracy w niepełnym wymiarze godzin. Wiele elementów nowych przepisów prawnych przed ich wejściem w życie ma być uzupełnionych i uszczegółowionych przez układy zbiorowe pracy zawarte między partnerami społecznymi.

Należy w większym stopniu wykorzystywać potencjał agencji pracy tymczasowej

W celu umożliwienia przedsiębiorstwom pewnej elastyczności w zwiększaniu lub zmniejszaniu swojej siły roboczej, przy jednoczesnym zapewnieniu wystarczającego bezpieczeństwa pracownikom, należy w większym stopniu korzystać z agencji pracy tymczasowej. Różnice między państwami członkowskimi jeśli chodzi o pracę na zlecenie są szczególnie uderzające.

Agencje pracy tymczasowej zatrudniają przeciętnie dwa miliony osób dziennie, co stanowi trochę ponad 1% zatrudnienia ogółem. Praca na zlecenie jest szczególnie rozwinięta we Francji, w Wielkiej Brytanii, a także w Holandii, Belgii i Luksemburgu. W ostatniej dekadzie była to najbardziej dynamicznie rozwijająca się forma pracy w UE15. Praca za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej może stać się efektywnym etapem dla osób wkraczających na rynek pracy i tym samym przyczynić się do tworzenia nowych miejsc pracy, na przykład poprzez ułatwianie rekrutacji pracowników zamiast pracy w godzinach nadliczbowych. Agencje te,

raczej zarządzając kapitałem ludzkim niż tylko dostarczając pracowników, mogą również odgrywać rolę nowych pośredników między wykwalifikowaną i niewykwalifikowaną siłą roboczą a pracodawcami, oferując tym ostatnim atrakcyjną alternatywę dla tradycyjnych kanałów rekrutacji.

Agencje pracy tymczasowej powinny znaleźć swoje miejsce na nowoczesnym rynku pracy, jako nowi pośrednicy, którzy mogą wspierać elastyczność i mobilność firm i pracowników, jednocześnie oferując bezpieczeństwo pracownikom w formie lepszych możliwości pracy i wysokich standardów zatrudnienia, w tym z punktu widzenia wynagrodzenia, czasu pracy i możliwości szkolenia. Z większych możliwości stosowania pracy tymczasowej powinny korzystać szczególnie MSP.

W niektórych państwach członkowskich, rozwój agencji pracy tymczasowej jest hamowany przez przeszkody prawne w zakresie tworzenia agencji, warunków nakładanych na firmy korzystające z usług agencji oraz przez ograniczenia w zakresie czasu trwania umów, które mogą być przedmiotem negocjacji. Likwidacja przeszkód w rozwoju agencji pracy tymczasowej mogłaby znacznie wesprzeć możliwości pracy i kojarzenie pracodawców i pracowników. Taki właśnie kierunek działania Grupa Robocza zaleca państwom członkowskim. Jednocześnie potrzebny będzie gwarantowany poziom ochrony i dostęp do szkolenia pracowników tymczasowych, aby zapewnić równość traktowania wszystkich pracowników i zwiększyć atrakcyjność pracy za pośrednictwem agencji. Pomocą mogą tu być układy zbiorowe dla pracowników agencji pracy tymczasowej.

Promocja agencji pracy tymczasowej

W **Holandii** najnowsze przepisy prawne (dotyczące elastyczności i bezpieczeństwa) oraz układy zbiorowe pracy nałożyły nowe obowiązki na **agencje pracy tymczasowej, jednocześnie deregulując rynek agencji**. Stosunek między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym ma być traktowany jak normalny stosunek pracy, z normalnymi prawami dla pracowników w zakresie zabezpieczenia społecznego, chociaż w ciągu pierwszych 26 tygodni dopuszczalna jest większa swoboda w zakresie przyjmowania do pracy i zwalniania. Po przepracowaniu okresu 18 miesięcy dla tego samego klienta lub okresu trzech lat dla różnych klientów, pracownik tymczasowy **podpisuje stałą umowę o pracę z agencją, przewidującą ochronę przed zwolnieniem z pracy wiążącą się z takimi umowami**. Zgodnie z prawem agencje pracy tymczasowej nie potrzebują już zezwolenia na funkcjonowanie na rynku pracy. Uchylony został też przepis ograniczający do maksimum 6 miesięcy okres, na który agencja pracy tymczasowej mogła rozmieszczać pracowników. Układ zbiorowy na lata 1999–2003 wprowadza model czterostopniowy, w którym pracownicy tymczasowi wraz ze wzrostem okresu zatrudnienia stopniowo nabywają więcej praw, włączając prawo do szkolenia. Agencje pracy tymczasowej w Holandii są coraz bardziej zaangażowane nie tylko w szkolenie i aktywne polityki integracji na rynku pracy, ale również w świadczenie usług opieki nad dzieckiem dla swoich pracowników lub pracowników swoich klientów.

W styczniu 2002 roku **w Austrii podpisano układ zbiorowy pracy dla pracowników tymczasowych**. Układ ustala płacę minimalną dla prawie 27 000 pracowników – głównie w przemyśle metalowym – która stosuje się nawet wtedy, gdy pracownik nie jest aktualnie wynajęty. Poza kwestią wynagrodzeń, układ zapewnia również ochronę po zwolnieniu, w ciągu 5 dni po okresie zatrudnienia u firmy wynajmującej i gwarantuje dalszą wypłatę w przypadku choroby i innych okoliczności.

Niemieccy partnerzy społeczni ostatnio podpisali pierwsze dwa układy pracy dla pracowników tymczasowych. Układy przewidują dziewięć grup wynagrodzeń w zależności od kwalifikacji pracowników, dodatkowe świadczenia w zależności od stażu pracy i elastyczny roczny harmonogram pracy.

Należy popierać elastyczną i wydajną organizację pracy

W XX wieku doświadczyliśmy istotnej redukcji standardowego czasu pracy, co przyczyniło się do lepszego zrównoważenia czasu pracy/życia i jakości pracy. Obecnie w UE, możliwości oferowane przez elastyczność czasu pracy zasługują na dalsze badania, z uwzględnieniem ich wpływu na jakość pracy i potrzeby zrównoważenia pracy z życiem prywatnym. Kilka państw członkowskich (w szczególności Niemcy, Holandia, Francja lub Luksemburg) zajęło się tym zagadnieniem reformując swoje ustawodawstwo lub wprowadzając układy zbiorowe pracy. Partnerzy społeczni mogą odegrać szczególną rolę w modernizacji organizacji pracy.

Usuwanie przeszkód w rozwoju zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin jest szczególnie istotne w niektórych państwach członkowskich, gdzie praca ta jest szczególnie mało wykorzystywana, np. w Portugalii i Grecji (gdzie pracownicy niepełnoetatowi stanowią zaledwie odpowiednio 4,8% i 3,5% zatrudnienia, w porównaniu z 18% średnio w UE), a także w nowych państwach członkowskich. Jest ona głównym czynnikiem wzrostu udziału w rynku pracy, w szczególności wśród kobiet, a także umożliwiania starszym pracownikom dłuższego pozostawania na rynku pracy. W niektórych krajach, np. w Niemczech pracownikom zapewniono nawet prawo do zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin. Wprowadzenie w życie dyrektywy europejskiej z 1997 roku

na temat zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, opartej na porozumieniu między europejskimi partnerami społecznymi, zapewnia pracownikom niepełnoetatowym dostęp do odpowiednich warunków pracy.

Poza elastycznością czasu pracy, należy zachęcać do modernizacji organizacji pracy, w szczególności w związku z efektywnym korzystaniem z technologii komunikacji i informacji (ICT), w celu wzrostu jakości, elastyczności i wydajności pracy oraz zwiększenia zysków z inwestycji w szkolenie pracowników. W większości państw członkowskich obserwuje się również rosnącą liczbę przedsiębiorstw, które torują drogę innowacyjnym modelom dostosowania potencjału poprzez zarządzanie zasobami ludzkimi, np. poprzez płace uzależnione od wyników, udział w kosztach, czy inwestycje w szkolenie, spłaszczoną hierarchię i pracę zespołową, kredyty czasu pracy lub rachunki szkoleniowe. Należy szybciej rozpowszechniać potencjał tych doświadczeń. Niektóre państwa członkowskie uruchomiły w tym zakresie ogólnokrajowe programy, które mogłyby służyć przykładem innym krajom.

Stała adaptacja organizacji pracy i siły roboczej, w szczególności poprzez szkolenie zawodowe, jest również najlepszą drogą do zarządzania zmianami, przewidywania restrukturyzacji firmy i ograniczania jej negatywnych skutków w dziedzinie zatrudnienia. Czynnikiem sukcesu jest w tym kontekście zaangażowanie pracowników poprzez mechanizmy informacji i konsultacji oraz dialog społeczny. Władze publiczne i partnerzy społeczni powinni wykorzystywać istniejące dobre praktyki w zakresie zarządzania restrukturyzacją przedsiębiorstw, w celu zmniejszenia oporu pracowników wobec zmian i zwiększenia zdolności firm do adaptacji.

Popieranie potencjału adaptacyjnego poprzez organizację pracy

W Irlandii sponsorowana przez rząd agencja, **Krajowe Centrum Partnerstwa i Wydajności (National Centre for Partnership and Performance – NCPP)** zajmuje się wspieraniem i zachęcaniem firm do reagowania na zmiany organizacyjne poprzez działania o charakterze partnerskim, w szczególności takie jakprojekt nauki poprzez monitoring, program szkolenia trenerów, wytyczne w zakresie partnerstwa w miejscu pracy i wytyczne dotyczące udziału finansowego.

W Finlandii, zaplanowany na lata 2004–2009 Program Rozwoju Miejsca Pracy dla Poprawy Wydajności i Jakości Pracy (**Workplace Development Programme for the Improvement of Productivity and the Quality of Working Life** – (TYKES) będzie wspierał doskonalenie zawodowe pracowników, ich zdolność do pracy i dobre samopoczucie w pracy, we współpracy ze wspólnotami pracy funkcjonalnej, a docelowo – zdolność pracowników do pozostawania dłużej w zatrudnieniu. TYKES opiera się na doświadczeniach wcześniejszych programów: Programu Rozwoju Miejsca Pracy (Work Place Development Programme) i Krajowego Programu Wydajności (National Productivity Programme). Pierwszy z tych programów koncentrował się na zmianie sposobu działania w miejscu pracy (np. wprowadzenie pracy zespołowej, możliwości nauki, innowacyjne stosowanie ICT), upowszechnianiu wiedzy na temat rozwoju miejsca pracy i wzmocnieniu struktury rozwojowej miejsca pracy. Drugi miał na celu przyspieszenie wzrostu wydajności i promocję konkurencyjności Finlandii.

Systemy ochrony socjalnej powinny ułatwiać mobilność na rynku pracy

Poza reformami dotyczącymi szczególnych aspektów elastyczności lub bezpieczeństwa, rządy państw UE powinny zbadać zakres, w jakim systemy ochrony socjalnej popierają i ułatwiają mobilność zawodową i terytorialną, służąc nie tylko jak efektywne sieci bezpieczeństwa, lecz również jak odskocznie – powrót do zatrudnienia i z jednej pracy do drugiej.

Systemy ubezpieczenia zatrudnienia, systemy ochrony socjalnej i zindywidualizowane służby zatrudnienia powinny funkcjonować w taki sposób, aby objąć swoim zakresem nie tylko przejście z bezrobocia do zatrudnienia (i w drugą stronę), ale również ułatwiać przejścia między różnymi statusami, takimi jak praca, szkolenie, przerwy w karierze zawodowej lub samozatrudnienie. Zachowanie praw nabytych, w szczególności w zakresie emerytur/rent i ochrony zdrowia, ma w tym względzie kluczowe znaczenie.

W perspektywie długoterminowej użyteczne może byćzbadanie możliwości zezwalania na nowe formy ubezpieczenia pracowniczego poprzez tworzenie kont osobistych – takich jak indywidualne konta szkoleniowe. Wiązałyby się one z uprawnieniami pracowników umożliwiającymi ich przejście z jednego statusu do drugiego.

Ułatwianie przejść na rynku pracy

Zgodnie ze szwedzkimi **porozumieniami w sprawie zmian kariery**, pracownicy zagrożeni zwolnieniem z pracy biorą aktywny udział w procesie zmian, który może się rozpocząć długo przed wręczeniem im wypowiedzenia umowy o pracę. Proces opiera się na intensywnej współpracy między władzami zarządzającymi (radami bezpieczeństwa zatrudnienia) i zainteresowanymi osobami. Analizowane są zalety osobiste i kwalifikacje, określane są potrzeby w zakresie zwiększenia wiedzy w odpowiedzi na konkretne potrzeby potencjalnych pracodawców. Na mocy porozumienia może być również wypłacone odszkodowanie kompensujące część wynagrodzenia, która przekracza poziom zasiłku dla bezrobotnych. Może być również wypłacane, przez określony czas, odszkodowanie pracownikom, którzy znajdą nową pracę z niższą płacą.

Ostatnio zawarty w **Belgii** krajowy układ zbiorowy ustanawia prawo do kredytu czasowego, który pozwala pracownikom przerwać zatrudnienie lub zamienić je na zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin na maksymalny okres jednego roku w ciągu całej ich kariery zawodowej, bez szkody dla umowy o pracę czy też utraty praw w zakresie zabezpieczenia społecznego.

Zgodnie z **austriacką ustawą o odprawach** („Abfertigungrechts") uchwaloną w 2002 roku, obecnie pracownicy zwalniani z pracy mają wybór między jednorazową odprawą a roszczeniem wobec funduszu świadczeń pracowniczych, z którego mogą otrzymywać dodatkową rentę zwolnioną od podatku. Nowy system odpraw stosuje się do wszystkich prywatnych umów o pracę zawartych od 1 stycznia 2003 roku pod dwoma warunkami: pracownik musi przepracować przynajmniej trzy lata u tego samego pracodawcy, a rozwiązanie stosunku pracy nie może nastąpić z powodu jego własnej rezygnacji lub jego winy.

Uwagi dotyczące poszczególnych krajów:

Stopień elastyczności organizacji pracy i na rynku pracy, a także związane z tym bezpieczeństwo są różne w różnych państwach członkowskich. Oczywiście brak jest jakiegokolwiek szybkiego rozwiązania: przed nowoczesnym społeczeństwem i nowoczesną gospodarką stoi wyzwanie stworzenia dobrze funkcjonującego rynku pracy wspartego odpowiednimi systemami ochrony socjalnej, w celu zwiększenia możliwości wyboru dla jednostek i pracodawców. Partnerzy społeczni mają do odegrania ważną rolę w szukaniu rozwiązań zbiorowych lub wewnątrzzakładowych.

W szczególności w Hiszpanii, Włoszech, Portugalii i Francji należy zwrócić większą uwagę na zwalczanie segmentacji rynku pracy spowodowanej istnieniem standardowych i niestandardowych form umów o pracę, w wyniku czego szczególnie trudna jest trwała integracja młodych ludzi i osób będących w niekorzystnej sytuacji. Zachęcanie partnerów społecznych do rozważenia dalszych zmian ustawodawstwa ochronnego powinno przyczynić się do przyciągnięcia większej liczby osób do rynku pracy i ich utrzymania na rynku pracy.

Likwidacja przeszkód w rozwoju zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin jest szczególnie potrzebna w Grecji, Włoszech, Hiszpanii i Portugalii.

W nowych państwach członkowskich, udział zatrudnienia na czas okre-

ślony i zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin jest znacznie niższy niż w UE15. Większa różnorodność form pracy, zarówno z punktu widzenia czasu pracy jak i umów o pracę, jest konieczna dla ułatwienia dostosowania się firm, przyciągnięcia więcej ludzi do rynku pracy i zwiększenia roli elementu miejsc pracy we wzroście gospodarczym.

3

Pozyskiwanie większej liczby ludzi dla rynku pracy: aby uczynić z pracy rzeczywistą możliwość dla wszystkich

UE jako całość nie wykorzystuje w pełni swojego kapitału ludzkiego, a bezrobocie i bierność utrzymują się na niedopuszczalnie wysokim poziomie w większości państw członkowskich. Mając w perspektywie proces starzenia się i kurczenia rozmiarów siły roboczej, państwa członkowskie muszą znaleźć sposób na znacznie bardziej efektywne korzystanie ze swoich zasobów ludzkich, w celu wykorzystania wolnego potencjału tkwiącego w sile roboczej.

Grupa Robocza zaleca państwom członkowskim bardziej aktywne podejście do likwidacji barier stojących przed światem pracy.

Istnieje potrzeba nie tylko pozyskania większej liczby ludzi dla rynku pracy, ale też upewnienia się, że będą oni trwale zintegrowani z miejscem pracy. Utrzymanie ludzi w zatrudnieniu i zapewnienie ich efektywnego przejścia – w szczególności z bezrobocia do zatrudnienia, jest tak samo ważne, jak integracja ludzi po raz pierwszy z rynkiem pracy.

Mając to na uwadze, należy czynić wysiłki na rzecz zapewnienia, by praca była zawsze bardziej korzystną opcją niż utrzymywanie się ze świadczeń społecznych, czyli spowodowania by „praca się opłacała". Cel ten powinien być realizowany przy wsparciu rozwiniętego systemu aktywnych środków rynku pracy. Można też więcej uczynić na rzecz integracji kobiet na rynku pracy, a opracowanie wszechstronnych strategii aktywnego starzenia się jest priorytetem dla wszystkich państw członkowskich. W końcu, sprawą zasadniczą jest wykazanie się większą zdolnością do integracji mniejszości i imigrantów na rynku pracy i do skutecznego zarządzania rynkiem pracy.

Należy zwiększyć opłacalność pracy

Wciąż istnieją poważne finansowe antybodźce zniechęcające ludzi do wkroczenia na rynek pracy, do utrzymania się i rozwijania się na rynku pracy. Wspólnym wyzwaniem jest zapewnienie, by każda przepracowana godzina przynosiła dochód netto odpowiadający dochodom z innych źródeł, a także by podjęcie pracy efektywnie otwierało drogę do dalszego rozwoju kariery, zapobiegając wpadaniu ludzi w pułapkę niskich płac / pracy niskiej jakości i powtarzających się okresów bezrobocia.
Grupa Robocza wzywa państwa członkowskie do:

- podejmowania działań na rzecz likwidacji pułapek bezrobocia, bierności i niskich płac poprzez stworzenie odpowiedniej równowagi między podatkami i świadczeniami,
- zwiększenia wysiłków na rzecz przekształcenia pracy nielegalnej w legalne zatrudnienie.

W powiązaniu z poziomem płac, system podatkowy i system świadczeń w wielu państwach członkowskich w dalszym ciągu silnie zniechęcają ludzi do podejmowania zatrudnienia, utrzymania się i rozwijania się w pracy oraz do zamiany pracy nielegalnej na legalne zatrudnienie.

Należy zablokować pułapki bierności i bezrobocia

Pułapka bezrobocia – innymi słowy antybodziec dla osób bezrobotnych do przejścia z zasiłku dla bezrobotnych do zatrudnienia : jest poważnym problemem w wielu państwach członkowskich[16]. Dotyczy to w szczególności dolnej części tabeli płac. Ważny jest oczywiście poziom świadczeń w porównaniu z potencjalnym wynagrodzeniem (stopa zastąpienia), jednak nie można go oceniać niezależnie od okresu wypłaty świadczenia,

[16] Krańcowa stawka opodatkowania przekracza 85% w NL, DK, BE, Lux, SW, P oraz FR, w porównaniu z 70% w Stanach Zjednoczonych; obliczenia oparte na danych OECD/ Eurostat dla osoby bezrobotnej, która podejmuje pracę z wynagrodzeniem w wysokości 67% wynagrodzenia przeciętnego w sferze produkcyjnej w 2001 roku.

efektywnego przestrzegania warunku poszukiwania pracy i kryteriów, które należy spełnić by nabyć prawo do świadczenia. Dania, na przykład, jest to kraj o stosunkowo wysokich zasiłkach dla bezrobotnych, jednak ich powiązanie z aktywną polityką mającą na celu służenie ludziom pomocą w powrocie do pracy minimalizuje ryzyko pułapek bezrobocia. W nowych państwach członkowskich systemy zasiłków są słabo rozwinięte w porównaniu z obecnymi państwami członkowskimi, jednak mimo to mogą wywoływać pułapki bezrobocia.

Poważnym problemem w kilku państwach członkowskich są również antybodźce dla ludzi biernych do podejmowania niskopłatnego zatrudnienia. Zwykle dzieje się tak z powodu utraty świadczeń społecznych uzależnionych od dochodów i jednoczesnych innych przeszkód w udziale w rynku pracy. Pułapki bierności dla osób otrzymujących świadczenia z tytułu niepełnosprawności/choroby są szczególnie poważnym problemem w niektórych państwach członkowskich, jak np. w Wielkiej Brytanii, gdzie liczba takich osób wynosi 2.7 mln, w Holandii – odpowiednio z 985 000 świadczeniobiorcami i – w mniejszym stopniu – w Szwecji z 320 000 osobami na długotrwałych świadczeniach chorobowych, a także w Luksemburgu.

W innych przypadkach, stopniowe wycofywanie świadczeń uzależnionych od dochodów powyżej pewnego poziomu dochodów, w połączeniu ze skutkami progresywnej skali podatkowej tworzy pułapkę niskich płac lub pułapkę ubóstwa. Zniechęca to pracowników do pracy w większym wymiarze godzin lub do wchodzenia na wyższe szczeble drabiny płac.

Reforma systemów podatków i świadczeń jest szczególnie trudna, gdyż wymaga wprowadzenia subtelnej równowagi między czasem przeciwstawnymi priory-

tetami, takimi jak wzrost zatrudnienia, zmniejszenie ubóstwa i minimalizacja budżetowych kosztów reform. Jednak ostatnie doświadczenia dowodzą, że jest wiele praktycznych środków, które można zastosować:

- świadczenia uzupełniające niskie wynagrodzenia, tam gdzie jest to konieczne, jako zachęta dla pracowników do przyjmowania niskopłatnych prac z jednoczesnym utrzymywaniem płac na poziomie odzwierciedlającym wydajność; ma to zastosowanie szczególnie wtedy, gdy dochód minimalny został ustalony na niskim poziomie. Wycofywanie tych świadczeń uzupełniających wraz ze wzrostem dochodu powinno być dokonywane bardzo ostrożnie, aby zapobiec „pułapkom niskich dochodów", tj. sytuacjom gdy pracownicy nie mają zachęt finansowych do wchodzenia na wyższe szczeble drabiny płacowej,
- zapewnienie, by świadczenia uzależnione od dochodów (takie jak zasiłki rodzinne lub domowe) spełniały swoją rolę łagodzenia ubóstwa bez zniechęcania do podejmowania pracy. Można to osiągnąć poprzez lepszy dobór świadczeniobiorców lub poprzez wycofywanie świadczeń w taki sposób, by wyraźnie opłacało się pracować – nawet za niskie wynagrodzenie,
- odchodzenie od opartych na rodzinie systemów podatkowych – które wciąż obowiązują w kilku państwach członkowskich – na rzecz systemów podatkowych opartych na indywidualnych dochodach, w celu nagradzania kolejnych osób zarabiających w rodzinie, zwykle zamężnych kobiet, za wkroczenie lub powrót na rynek pracy,
- uatrakcyjnienie finansowe pracy w niepełnym wymiarze godzin dla rodziców lub samotnych rodziców, którzy chcą łączyć życie rodzinne z życiem zawodowym, a także dla starszych pracowników, którzy chcą połą-

czyć stopniowe przejście na emeryturę z pracą w niepełnym wymiarze godzin, np. poprzez objęcie świadczeniami uzupełniającymi lub innymi zachętami finansowymi pracowników niepełnoetatowych, lub poprzez redukcję składek społecznych dla tych pracowników.

Zachęty finansowe powinny być częścią wszechstronnej polityki mającej na celu zapewnienie, by praca się opłacała. Reforma systemu podatkowego i systemu świadczeń pozostaje w szczególności w związku z poziomem płacy minimalnej: dzięki zapewnieniu odpowiedniego poziomu zarobków płaca minimalna może stać się efektywnym instrumentem uatrakcyjniania pracy dla osób bezrobotnych lub biernych, a także zmniejszania liczby osób zatrudnionych, które mimo pracy pozostają w biedzie.

Reformy powinny również brać pod uwagę inne czynniki finansowe, takie jak koszty mieszkaniowe i koszty dojazdów do pracy, lub koszty usług opieki nad dziećmi, a także czynniki pozafinansowe, w szczególności potrzebę rygorystycznego przestrzegania kryteriów kwalifikujących do świadczeń i okresu wypłaty świadczeń.

Praktyczna realizacja zasady zwiększenia opłacalności pracy

Kredyt podatkowy dla pracującej rodziny (Working Family Tax Credit) w Wielkiej Brytanii jest systemem świadczeń uzupełniających zarobki, który obejmuje 1,3 mln gospodarstw domowych. Świadczeniobiorcami są zatrudnieni rodzice z niskimi dochodami, którzy pracują w wymiarze przynajmniej 16 godzin tygodniowo.

W Holandii, reforma podatkowa z 2001 roku wprowadziła **Kredyt Podatkowy z tytułu zatrudnienia**, czyli kredyt podatkowy pomyślany jako bodziec finansowy dla osób wykonujących niskopłatne prace lub podejmujących zatrudnienie. Jego kwota maksymalna została podwyższona w 2003 roku. Pracownikom starszym kredyt jest wypłacany w wyższej wysokości.

Program „Back to Work" (powrót do pracy) w Irlandii został wprowadzony w 1993 roku w celu zachęcania osób długotrwale bezrobotnych do korzystania z możliwości zatrudnienia lub samozatrudnienia. Przewiduje on zachowanie części świadczeń z zabezpieczenia społecznego przez trzy do czterech lat, ze stopniowym obniżaniem ich wysokości. Program ten był stopniowo rozwijany i rozszerzany na inne grupy osób będących w niekorzystnej sytuacji, takie jak osoby niepełnosprawne lub samotni rodzice.

Francuski system („mécanisme d'intéressement") zmierza do uatrakcyjnienia osobom bezrobotnym **powrotu do zatrudnienia** – w szczególności zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, krótkoterminowego i nisko wynagradzanego. Osoby, które wyszły z bezrobocia w dalszym ciągu otrzymują świadczenia przez maksymalny okres 6 miesięcy, dopóki pracują w wymiarze krótszym niż 136 godzin miesięcznie, a ich dochód z pracy wynosi mniej niż 70% wynagrodzenia, które otrzymywali w ostatnim miejscu pracy.

Należy wyeliminować pracę nielegalną poprzez jej przekształcenie w legalne zatrudnienie

Nieodpowiednie systemy podatków i świadczeń przyczyniają się do zasilania gospodarki nieformalnej, co jest głównym źródłem troski w kilku obecnych i nowych państwach członkowskich. Praca nielegalna wywołuje niesprawiedliwą konkurencję między firmami i jest niekorzystna dla trwałej integracji na rynku pracy wykonujących ją pracowników. Sytuacja jest szczególnie poważna w nowych państwach członkowskich z powodu szerokiej restrukturyzacji i braku wystarczających możliwości administracyjnych aby rozwiązać ten problem.

Należy wzmocnić działania na rzecz przekształcenia pracy nielegalnej w legalne zatrudnienie, w powiązaniu z działaniami na rzecz uproszczenia środowiska biznesu, likwidacji antybodźców i wprowadzenia zachęt do systemów podatków i świadczeń (takich jak np. „servi-

ce cheques" (czeki usługowe) w Belgii) z efektywnymi sankcjami, doskonalszą statystyką i efektywniejszym wdrażaniem prawa, a także poprzez lepszą współpracę między odpowiednimi władzami.

Zajęcie się problemem pracy nielegalnej

W reakcji na pojawienie się szarej strefy w gospodarce, **włoska ustawa nr** 488/98 powołała krajowy **Komitet ds. regulacji pracy nielegalnej** i odpowiadające mu **Komisje Partnerskie** w regionach i prowincjach. Dopuszczono przejściowe wprowadzenie płacy minimalnej i warunków pracy odmiennych dla firm i pracowników wychodzących z szarej strefy i podpisujących tymczasowe układy zbiorowe pracy. Zgodnie z nową „Legge Biagi", zostało wzmocnione podejście lokalne i partnerskie.

W Belgii, czeki usługowe (service vouchers) mogą kupić klienci pewnych usług, w których szacuje się duży udział pracy nielegalnej (np. usługi domowe). Czeki są formą zapłaty (służącą usługodawcy do nabycia uprawnień ubezpieczeniowych) w dużym stopniu dotowaną przez władze krajowe lub regionalne. Usługodawcy (w tym osoby poszukujące pracy) są przyjmowani do pracy na podstawie legalnej umowy o pracę przez upoważnione firmy (organizacje non-profit i organizacje publiczne, takie jak gminy). Na Konferencji w sprawie Zatrudnienia, która odbyła się we wrześniu 2003 roku, uzgodniono, że system zostanie uproszczony i rozszerzony w celu stworzenia 25 000 dodatkowych miejsc pracy do 2005 roku.

Uwagi dotyczące poszczególnych krajów:

Mając na uwadze złożoność krajowych systemów podatkowych i świadczeń, każde państwo członkowskie powinno dokładnie zbadać ryzyko pułapek bezrobocia, bierności lub ubóstwa w konkretnych sytuacjach rodzinnych i/lub na konkretnych poziomach dochodów. Pomocny powinien być postęp w tworzeniu odpowiednich wskaźników na poziomie UE.

W niektórych państwach członkowskich, jak np. w Danii, ryzyko pułapki bezrobocia – które występuje gdy rozważa się wyłącznie czynniki finan-

sowe – jest łagodzone dzięki istnieniu silnych zachęt do podejmowania pracy. W Belgii i w Niemczech, a także w Finlandii, takie czynniki kompensujące nie są wystarczająco silne i należy podjąć działania w celu likwidacji pułapki.

Holandia, Wielka Brytania, Szwecja i Luksemburg stoją obecnie przed problemem wysokiego lub rosnącego udziału osób w wieku produkcyjnym, które ubiegają się o świadczenia chorobowe lub inwalidzkie. Świadczenia te powinny być zorganizowane w taki sposób, by zapewnić dokładną ocenę zdolności do pracy i by promować rozwiązania zorientowane na pracę.

Konieczność wzrostu opłacalności pracy jest również przedmiotem troski w nowych państwach członkowskich, ale nie z powodu świadczeń – ze względu na ich stosunkowo niski poziom – lecz wysokiego opodatkowania dochodów z pracy, w połączeniu z brakiem usług wspierających, takich jak usługi opieki nad dziećmi i infrastruktura transportowa. Reformy systemu podatkowego powinny przyczynić się do przyciągnięcia większej liczby osób do formalnego sektora rynku pracy i ich utrzymania na rynku pracy w tym sektorze, a tym samym do zmniejszenia poziomu bierności i pracy nielegalnej.

Przekształcenie pracy nielegalnej w legalne zatrudnienie jest szczególnym wyzwaniem dla wszystkich nowych państw członkowskich i większości obecnych, w szczególności dla Grecji i Włoch. Działania na rzecz doskonalenia systemów podatków i świadczeń powinny być prowadzone równolegle z lepszym egzekwowaniem prawa.

Wzmocnienie aktywnej polityki rynku pracy

Działania mające na celu zapobieganie bezrobociu i wspieranie (re-)integracji osób bezrobotnych i biernych w zatrudnieniu mają zasadnicze znaczenie dla wykorzystania potencjału siły roboczej. Są one tym bardziej ważne w okresie pogorszenia się sytuacji gospodarczej oraz dla regionów i sektorów będących przedmiotem restrukturyzacji, gdyż zapobiegają oderwaniu od rynku pracy.

Grupa Robocza wzywa państwa członkowskie do:

- ***oferowania zindywidualizowanych usług wszystkim osobom poszukującym pracy na wczesnym etapie, w formie poradnictwa, szkolenia lub możliwości nowego zatrudnienia, zgodnie z Europejskimi Wytycznymi ws. Zatrudnienia w zakresie zapobiegania i aktywizacji,***
- ***doskonalenia efektywności swoich programów aktywizacji poprzez określenie rzeczywistych potrzeb osób poszukujących pracy i priorytetowe traktowanie działań dostosowanych do konkretnych potrzeb w stosunku do ogólnych programów realizowanych na wielką skalę,***
- ***tworzenia programów szybkiego reagowania w przypadku zamknięcia zakładu pracy lub restrukturyzacji firm na dużą skalę, włączając usługi doraźne, takie jak poradnictwo, przekwalifikowanie i pośrednictwo dla zwalnianych pracowników, w celu uniknięcia bezrobocia lub wcześniejszego przechodzenia na emeryturę,***
- ***odpowiedniego wyposażenia służb zatrudnienia, aby były w stanie świadczyć zindywidualizowane usługi i wzmocnienia lokalnych partnerstw na rzecz rozwoju,***
- ***zaspokajania szczególnych potrzeb osób będących w najbardziej niekorzystnej sytuacji, włączając młodzież w trudnej sytuacji i niepełnosprawnych.***

Koniecznym następstwem większej elastyczności rynku pracy jest silne zaangażowanie władz publicznych we wspieranie (re)-integracji ludzi z rynkiem pracy oraz bogatszy zestaw zachęt finansowych (wzrost opłacalności pracy).

Prewencja i aktywizacja mają do

Aktywna polityka rynku pracy – która obejmuje różnego typu działania mające na celu przywrócenie ludzi do pracy lub zachowanie ich zdolności do zatrudnienia[17] – ma w obecnej sytuacji makroekonomicznej szczegól-

[17] Klasyfikacja programów rynku pracy stosowana przez Eurostat obejmuje następujące kategorie aktywnych działań, poza usługami na rynku pracy, takimi jak pomoc w poszukiwaniu pracy: szkolenie; praca rotacyjna i dzielenie się pracą; zachęty do zatrudniania; integracja osób niepełnosprawnych; bezpośrednie tworzenie nowych miejsc pracy; zachęty do rozpoczynania działalności na własny rachunek.

odegrania kluczową rolę w okresie pogorszenia się sytuacji gospodarczej

nie ważną rolę do odegrania w zakresie zapobiegania przekształceniu się cyklicznego bezrobocia w bezrobocie długotrwałe i strukturalne. W obecnym okresie pogorszenia się sytuacji gospodarczej i wzrostu bezrobocia konieczna jest większa efektywność aktywnych działań, aby zapobiec wykluczeniu z rynku pracy.

Inwestycje państw członkowskich w aktywną politykę rynku pracy są bardzo zróżnicowane, czy będziemy je mierzyć jako udział w PKB, wydatki na osobę bezrobotną czy na uczestnika programu. Nowe państwa członkowskie ponoszą znacznie niższe wydatki na aktywną politykę rynku pracy i doświadczają znacznych ograniczeń w tym zakresie pod względem personelu i środków finansowych.

Konieczne jest energiczne wdrażanie Europejskich Wytycznych ws. Zatrudnienia w zakresie zapobiegania i aktywizacji. Obejmuje to: ofertę zindywidualizowanych usług dla wszystkich bezrobotnych na wczesnym etapie; zapewnienie dostępu do aktywnych działań młodzieży i dorosłym odpowiednio w ciągu 6 lub 12 miesięcy od utraty pracy oraz udział w aktywnych działaniach przynajmniej dla 25% wszystkich osób długotrwale bezrobotnych[18].

Aktywne programy rynku pracy mają również kluczową rolę do odegrania w przypadku zamknięcia przedsiębiorstwa lub restrukturyzacji firmy. Pozytywne doświadczenia z przeszłości dowodzą wartości odpowiednio określonych, właściwych działań aktywnych w trzech obszarach: zarządzanie częścią personelu, której nie można trzymać w firmie; zarządzanie lokalnymi

[18] Te zobowiązania zostały włączone do Europejskich Wytycznych ws. Zatrudnienia w 1998 roku i zostały potwierdzone w znowelizowanych Wytycznych na 2003 rok (Decyzja Rady z 22 lipca 2003 roku na temat wytycznych polityki zatrudnienia państw członkowskich (2003/578/EC).

skutkami restrukturyzacji; oraz natychmiastowa reorganizacja nowej firmy i jej siły roboczej. Należy traktować priorytetowo działania aktywne, a nie pasywne. Bezrobocie powinno być traktowane jak ostatnia możliwość. Nacisk należy położyć na pośrednictwo pracy dla pracowników zagrożonych zwolnieniem. Władze publiczne powinny wspierać doraźne służby pośrednictwa pracy, angażujące wszystkich zainteresowanych partnerów lokalnych i współdziałające z publiczną służbą zatrudnienia, gdyż te służby dowiodły swojej wartości w tym kontekście poprzez tworzenie indywidualnych ścieżek do zatrudnienia.

Rola aktywnych działań w restrukturyzacji firm

Pod koniec lat dziewięćdziesiątych **rząd Wielkiej Brytanii utworzył Fundusz Szybkiego Reagowania** (Rapid Response Fund – RRF) oraz **Zespoły Szybkiego Reagowania** funkcjonujące na szczeblu regionalnym, próbując przyspieszyć swoje usługi w przypadku groźby zwolnień z pracy. Doświadczenie to doprowadziło do powstania w kwietniu 2002 roku Służb Szybkiego Reagowania (Rapid Response Service – RRS). Są to służby elastyczne i nastawione na natychmiastową reakcję i dlatego nie oferują one stałego programu pomocy, lecz zestaw możliwych środków, z których można wybrać odpowiednie działania. Mogą one obejmować informacje, **porady i doradztwo dla pracowników zagrożonych zwolnieniami, programy przekwalifikowania lub konsultingowe dla zainteresowanej firmy**. Wiele z tych usług jest dostępnych w ramach istniejących usług ośrodka pracy – Jobcentre Plus, a RRS raczej rozwijają istniejące usługi niż je zastępują. Wstępna ocena sytuacji jest bardzo pozytywna, sugerując, że RRS osiągają poważne i korzystne wyniki w obszarze swej działalności. W okresie 2002–2003 RRS przeznaczyły kwotę prawie 24 mln EUR na realizację 178 projektów, obejmujących ponad 210 pracodawców i 70 000 zwolnień.

W Austrii, Fundacje Pracy („Arbeitsstiftungen") służą jako przejściowe agencje wspierające pośrednictwo pracy w przypadku groźby zwolnień grupowych. Jako prototyp można przedstawić przypadek „Voest-Alpine-Stahlstiftung". Nowością jest tu koordynacja różnych źródeł finansowych oraz **współpraca kluczowych partnerów lokalnych**. Fundacje Pracy są finansowane z czterech źródeł. Po pierwsze, pracownicy firmy dokonującej redukcji siły roboczej, którzy pozostają w zatrudnieniu, płacą 0,25% swojego miesięcznego wynagrodzenia jako składkę solidarnościową na rzecz Fundacji. Po drugie, firma zapewnia podstawowy kapitał Fundacji, do którego dochodzi następne 50% składek solidarnościowych. Po trzecie zwalniani pracownicy sami wnoszą wkład w postaci 50% swojej odprawy, które wpłacają na konto Fundacji. Po czwarte, publiczna służba zatrudnienia gwarantuje zasiłki z tytułu bezrobocia przez okres czterech lat, co pokrywa większość kosztów. Fundacja zapewnia lub organizuje szkolenie i inne odpowiednie usługi, pomagając zainteresowanym w znalezieniu nowego zatrudnienia na regionalnym rynku pracy. Ogółem 79% zwolnionych pracowników ostatecznie znalazło pracę, przy czym 45% wróciło na rynek pracy w ciągu 6 miesięcy. Przeciętny okres korzystania z usług Fundacji wyniósł 18 miesięcy. Ostrożne oceny ekonometryczne, oparte na procedurach kojarzenia, przyznały agencjom przejściowym wysoką notę za efektywność[19].

W Szwecji, przypadek **Forum Przyszłości (Future Forum)** dla byłych pracowników firmy Ericsson jest dobrym przykładem **pośrednictwa**. Od 2000 roku w szwedzkiej firmie telekomunikacyjnej Ericsson miały miejsce zwolnienia z pracy spowodowane malejącym popytem, w wyniku czego pracę straciło około 10 000 osób. Ericsson utworzył tzw. Forum Przyszłości (Future Forum)[20] aby pomóc swoim byłym pra-

[19] Źródło: Schmid, G. / Gazier, B. (2002): *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets /Dynamika pełnego zatrudnienia. Integracja społeczna za pośrednictwem przejściowych rynków pracy/, Cheltenham*, Edward Elgar, s. 417.

[20] „Future forum" (Forum Przyszłości) jest „przejściową agencją" w takim samym rozumieniu jak przejściowe rynki pracy.

cownikom w znalezieniu nowej pracy. Zwalniani pracownicy uczą się pisać podania o pracę i dobrej prezentacji w czasie wywiadów o pracę. Future Forum oferuje również przekwalifikowanie osobom, które nie są w stanie znaleźć pracy w sektorach pokrewnych informatyce. Niektórzy z nich mieli okazję ukończyć dalsze studia i zostali nauczycielami. Wiele osób korzystających z usług Future Forum otrzymuje normalne wynagrodzenie z powodu wydłużonego okresu wypowiedzenia. Według kierownika Future Forum, 80% byłych pracowników firmy Ericsson znalazło nową pracę w ciągu roku od momentu zwolnienia.

Osoby młode i inne grupy ryzyka wymagają pilnej uwagi

Innym powodem troski w wielu obecnych i nowych państwach członkowskich jest integracja młodych osób na rynku pracy. Stopa bezrobocia wśród młodzieży jest zwykle dwukrotnie wyższa niż stopa bezrobocia dorosłych. W Grecji, Włoszech, Hiszpanii, Finlandii, Francji i Belgii, stopa bezrobocia młodzieży zbliża się do poziomu 20% lub go przekracza. Spośród nowych państw członkowskich jest ona szczególnie wysoka w Polsce i Słowacji.

W wielu przypadkach trudności są spotęgowane ze względu na fakt, że młodzi ludzie mają skłonność do wkraczania na rynek pracy poprzez prace, które nie stwarzają możliwości dalszego szkolenia i rozwoju kariery, a następnie wracają do bezrobocia lub bierności.

Zarówno władze publiczne, jak i partnerzy społeczni powinni uznać za swój obowiązek promowanie trwałej integracji młodzieży na rynku pracy. Ważną sprawą jest budowanie ścieżek dostępu do pracy i szkolenia, z efektywnym wykorzystaniem środków prewencyjnych i aktywnych, włączając intensywną pomoc „trenerską" (coaching).

Inne osoby mogą być również podatne na bezrobocie, bierność i wykluczenie z pracy, np. z powodu pocho-

dzenia, statusu społecznego lub jakiejś formy niepełnosprawności. W UE w jakimś stopniu niepełnosprawnych jest około 26 mln osób w wieku produkcyjnym[21], a tylko 40% z nich jest zatrudnionych. Aktywizacja tych osób jest tym bardziej konieczna, że stanowi ona element szerszej strategii integracji. Bardzo ważne są zindywidualizowane programy realizujące konkretne potrzeby tych osób oraz zindywidualizowane poradnictwo i doradztwo.

Aktywne programy rynku pracy powinny być efektywnie zarządzane

Jednocześnie, należy dalej zwiększać jakość wydatków publicznych na aktywne programy rynku pracy. Dostępne dane pokazują, że wśród osób, które korzystały z aktywnych programów rynku pracy wciąż jest wysoki wskaźnik powrotu do bezrobocia i bierności. Państwa członkowskie powinny wyciągnąć wnioski z dostępnych danych na temat efektywności różnych typów aktywnych programów rynku pracy i więcej inwestować w ocenę sytuacji w tej dziedzinie.

Wyciągnięte wnioski obejmują potrzebę wczesnego rozpoznania potrzeb osób poszukujących pracy i dostosowania aktywnych programów rynku pracy do tych potrzeb. Doświadczenie w zakresie pomocy w poszukiwaniu pracy wskazuje, że może to być tanie i efektywne narzędzie integracji pewnych osób na rynku pracy. Podczas gdy niektóre osoby w ogóle nie potrzebują udziału w aktywnych działaniach, dla innych są one bardzo ważne dla zdobycia umiejętności lub doświadczenia w pracy, aby uzyskać trwałą integrację na rynku pracy.

Szkolenia, które często stanowią główną część aktywnych działań, są skuteczne jeśli są ukierunkowane na potrzeby konkretnych grup, jak np. kobiet wracających

[21] Dane dotyczące 14 państw członkowskich, gdyż w European Community Household Panel (ECHP) brak jest danych dotyczących Szwecji.

na rynek pracy lub imigrantów. Programy nieukierunkowane i przewidziane na dłuższy okres realizacji osiągają mniej przekonywujące wyniki.

Efektywna realizacja aktywnych programów rynku pracy wymaga bardzo sprawnych służb zatrudnienia, które mogłyby zaoferować zindywidualizowane usługi doradcze i poradnictwo każdej osobie poszukującej pracy, prowadząc – tam gdzie okaże się to możliwe – do sformułowania osobistego planu działania w zakresie (re)integracji. Ponadto, ich rolą jest prowadzenie aktywnego poszukiwania pracy poprzez zarządzanie przypadkami. Powinny one też oferować intensywne pośrednictwo pracy, porady i monitorowanie po zakończonym udziale w programie.

W wielu krajach istnieją duże możliwości poprawy sytuacji. Wymaga to w szczególności wystarczającej grupy wykwalifikowanego personelu, korzystania z technologii komunikacji i informacji, decentralizacji publicznych służb zatrudnienia, zarządzania poprzez cele i lepszej współpracy między publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia. W tym zakresie szczególnie niepokojąca jest sytuacja w nowych państwach członkowskich.

Wprawdzie jest jeszcze dużo do zrobienia dla zwiększenia efektywności aktywnych programów rynku pracy, należy mieć na uwadze fakt, że nawet gdy nie doprowadzą one natychmiast do zatrudnienia, programy te pomagają w utrzymaniu zdolności siły roboczej do zatrudnienia przez dłuższy okres czasu i zapobiegają długotrwałemu bezrobociu oraz kurczeniu się siły roboczej. Jest to więc inwestycja, która prawdopodobnie przyniesie zyski w perspektywie średnio i długoterminowej.

Uwagi dotyczące poszczególnych krajów:

Zakres i zawartość działań prewencyjnych i aktywnych w różnych państwach członkowskich są bardzo zróżnicowane. Pierwszy szczegółowy priorytet Europejskich Wytycznych ws. Zatrudnienia określa szereg celów, do realizacji których zobowiązały się Państwa Członkowskie; cele te powinny być realizowane bez opóźnienia.

Głównym wyzwaniem, szczególnie dla Grecji i Włoch pozostaje tworzenie wystarczającego potencjału służb zatrudnienia, aby były one w stanie oferować zindywidualizowane poradnictwo i doradztwo osobom poszukującym pracy, a także odpowiedni dostęp do aktywnych programów rynku pracy. W obydwu krajach obserwuje się jednocześnie wysokie bezrobocie, wydatki na aktywne programy rynku pracy oraz na służby zatrudnienia oraz niski procent bezrobotnych korzystających z aktywnych działań.

Inne państwa członkowskie, w szczególności Niemcy, Francja i Finlandia, są w stanie uczynić więcej dla zwiększenia efektywności działań prewencyjnych i aktywnych, co jest konieczne ze względu na niewystarczające wyniki w zakresie reintegracji bezrobotnych na rynku pracy.

Rozwój prewencyjnych i aktywnych środków rynku pracy jest szczególnie niezbędny w nowych państwach członkowskich, które muszą dostosować się do zmian wynikających z restrukturyzacji gospodarczej. Wyraźnym priorytetem w tych krajach – szczególnie w Polsce i w krajach bałtyckich – jest utworzenie nowoczesnych służb zatrudnienia, które zaspokajałyby zarówno potrzeby pracodawców, jak i pracowników. Należy również wspierać mobilność i dostęp do szkolenia, w celu zmniejszenia niedostosowania na rynku pracy.

Podjęcie zdecydowanych działań w celu zwiększenia uczestnictwa kobiet

Wykorzystanie potencjału kobiet jest sprawą związaną zarówno z równością płci jak i efektywnością gospodarczą.

Grupa Robocza wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do:

- ***likwidacji antybodźców finansowych hamujących uczestnictwo kobiet, w szczególności w zakresie płac i podatków, w tym do likwidacji zróżnicowania płac ze względu na płeć,***
- ***zwiększenia dostępności, przystępności finansowej i jakości usług opieki nad dziećmi i nad osobami starszymi,***
- ***doskonalenia form pracy, w tym podejmowania działań na rzecz zwiększania atrakcyjności zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin i ułatwienia przerw w karierze oraz elastycznej pracy,***
- ***zindywidualizowania działań, tak aby zaspokajały szczególne potrzeby kobiet będących w niekorzystnej sytuacji.***

Przy projektowaniu polityki należy uwzględnić jej wpływ na partycypację kobiet

W UE15, 6,4 mln kobiet w wieku produkcyjnym pozostaje poza płatnym zatrudnieniem, mimo że chcą pracować. Gdy dodamy do tej liczby 6,6 mln kobiet bezrobotnych, jest jasne że skala niewykorzystanej podaży kobiecej siły roboczej jest znaczna.

Przy projektowaniu polityki zatrudnienia należy dokładnie rozważyć jej bezpośredni i pośredni wpływ na uczestnictwo kobiet. Państwa członkowskie powinny na przykład unikać wykorzystywania dochodów gospodarstwa domowego jako podstawy do obliczania podatku od dochodów indywidualnych, gdyż może to zniechęcać kobiety do uczestnictwa w rynku pracy, ze względu na nadmiernie wysokie opodatkowanie drugiego dochodu w gospodarstwie domowym.

Należy zachęcać do zapewnienia większej dostępności różnych form pracy – takich jak zatrudnienie elastyczne, zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin lub przerwy w karierze – gdyż mogą to być kluczowe czynniki przy podejmowaniu przez kobiety decyzji o wkroczeniu na rynek pracy lub pozostaniu na nim. Przepisy w zakresie urlopów rodzicielskich mogą pomóc godzić pracę z życiem rodzinnym, ale trzeba je sformułować w taki sposób by nie prowadziły do długich nieobecności

kobiet na rynku pracy. Polityka umożliwiająca mężczyznom korzystanie z urlopów rodzicielskich jest krokiem we właściwym kierunku. Prawo do korzystania ze środków rynku pracy i ich dostępność powinny zachęcać do podjęcia pracy kobiety bierne, które pragną pracować.

Mechanizmy ustalania płac często mają wbudowane uprzedzenia w stosunku do kobiet, które mogą działać jak antybodziec. Znaczne zróżnicowanie płac ze względu na płeć, obserwowane w większości państw członkowskich (ok.16 punktów procentowych przeciętnie w UE) może również zniechęcać wiele kobiet do wejścia na rynek pracy lub do zamiany zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin na zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin. W tym względzie niezbędne jest ściślejsze przestrzeganie przepisów antydyskryminacyjnych. Niezbędne jest również podejmowanie szerszej gamy środków angażujących partnerów społecznych do likwidacji przyczyn problemu, poprzez obserwowanie systemów klasyfikacji płac, mechanizmów płac opartych na stażu pracy oraz segregacji sektorowej lub zawodowej. Niezbędna jest również większa dostępność różnych form pracy i usług opiekuńczych. Działania te, jako uzupełnienie zmniejszania nierówności płac między kobietami i mężczyznami, przyczyniłyby się również do zwiększenia udziału kobiet na rynku pracy[22].

[22] Znaczenie zachowań kobiet jeśli chodzi o uczestnictwo na rynku pracy dla wyjaśnienia zróżnicowania płac ze względu na płeć zostało poddane szczegółowej analizie w raporcie końcowym z badań pt. „Methodological issues related to the analysis of gender gaps in employment, earnings and career progression" (Zagadnienia metodologiczne związane z analizą zróżnicowania zatrudnienia, zarobków i awansu zawodowego ze względu na płeć), M. Beblo, D. Beninger, A. Heinze i F. Laisney z Centrum Europejskich Badań Ekonomicznych (ZEW), Mannheim, prowadzonych dla Komisji Europejskiej, Dyrektoriat ds. Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, sierpień 2003.

Wzrost inwestycji w opiekę nad dziećmi i osobami starszymi

Jednym z praktycznych środków mających bezpośredni wpływ na poziom uczestnictwa kobiet i podejmowanie przez nie raczej pracy w pełnym niż niepełnym wymiarze godzin, jest zapewnienie usług opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny pozostającymi na utrzymaniu. Wzrost dostępności usług opiekuńczych stworzy również nowe możliwości pracy, często z korzyścią dla kobiet.

Dostępne dane pokazują, że w krajach, w których usługi opieki nad dziećmi nie są łatwo dostępne, takich jak Włochy czy Hiszpania, wskaźnik zatrudnienia kobiet jest też niski, natomiast kraje z wysokim wskaźnikiem zatrudnienia kobiet, takie jak Szwecja, Dania i Finlandia zapewniają szeroki dostęp do tych usług (patrz wykres 18 w Aneksie 2). Co więcej, kobiety mają częściej skłonność do podejmowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, jak np. w Niemczech i w Austrii, gdy usługi opieki nad dziećmi nie są tak szeroko dostępne.

Na Radzie Europejskiej w Barcelonie w 2002 roku państwa członkowskie uzgodniły cele w zakresie zapewnienia usług opieki nad dziećmi. Przewidują one, że do 2010 roku usługi te powinny być dostępne przynajmniej dla 90% dzieci w wieku od 3 lat do obowiązkowego wieku szkolnego oraz dla 33% dzieci w wieku do trzech lat. Jednak bardzo niewiele państw członkowskich, z wyjątkiem państw nordyckich, zbliża się do celów z Barcelony. Przed większością pozostałych państw członkowskich jest jeszcze długa droga. Nie tylko priorytetowo należy traktować realizację tych celów, ale również państwa członkowskie powinny być bardziej ambitne i gwarantować dostępność odpowiednich usług po obowiązkowym wieku szkolnym, aż do ukończenia przez dzieci 12 lub 14 lat.

Usługi opieki nad dziećmi można świadczyć w różnych formach: mogą to być zarówno służby publiczne, jak i prywatne. Bez względu na zastosowane rozwiązanie, władze publiczne powinny zapewnić finansową przystępność takich usług i ich szeroką dostępność pod kątem zasięgu terytorialnego i czasu urzędowania. Dla zapewnienia wysokiej jakości tych usług niezbędne są również uznane kwalifikacje personelu i akredytacja usługodawców.

Ułatwianie dostępu do usług opieki nad dziećmi: ostatnie reformy

W **Szwecji**, od 2002 roku obowiązuje przepis o trzech godzinach bezpłatnych usług dziennie dla bezrobotnych rodziców i matek, które urodzą drugie lub kolejne dziecko. Głównym celem systemu jest stworzenie rodzicom małych dzieci większych możliwości pracy.

W **Hiszpanii**, ostatnio uzgodniono przyznanie zasiłku w wysokości 100 EUR miesięcznie dla zatrudnionych kobiet posiadających dzieci w wieku do trzech lat, którego celem jest pokrycie części kosztów opieki nad dziećmi.

Działania adresowane do kobiet, które doświadczają największych trudności

Niektóre kobiety mają szczególne trudności w dostępie do rynku pracy, które wymagają specjalnych działań, poza wyżej wymienionymi.

Samotni rodzice, którymi najczęściej są kobiety, mają szczególne trudności w godzeniu pracy z życiem rodzinnym i w znalezieniu odpowiednich usług opieki nad dziećmi, na które byłoby je stać. Niskokwalifikowani samotni rodzice są szczególnie podatni na ryzyko ubóstwa. W swoim Nowym Porozumieniu na rzecz samotnych rodziców (New Deal for lone parents) Wielka Brytania połączyła kilka ważnych środków, takich jak poradnictwo osobiste, pomoc w poszukiwaniu pracy,

szkolenie i pomoc w organizowaniu opieki po lekcjach, w celu zachęcenia kobiet pobierających świadczenia społeczne do wejścia na rynek pracy.

Trudności napotykają też kobiety, które pragną wrócić do pracy po okresie nieobecności. Potrzebne im jest odpowiednie szkolenie dla aktualizacji umiejętności i kwalifikacji, a także uznanie kompetencji zdobytych poza rynkiem pracy, które mogą obejmować umiejętności organizacyjne, społeczne, opiekuńcze i wychowawcze. Pozytywne rezultaty odniósł niemiecki projekt pilotażowy w zakresie analizy umiejętności. Aby zachęcić do uznania tego faktu należy zwiększyć rolę publicznych służb zatrudnienia.

Uwagi dotyczące poszczególnych krajów:

W większości państw członkowskich istnieją wciąż jeszcze możliwości zwiększenia udziału kobiet na rynku pracy. Wprawdzie wskaźnik zatrudnienia kobiet generalnie zbliża się do założonych celów, w niektórych krajach UE – w szczególności we Włoszech, Hiszpanii i Grecji – wskaźnik uczestnictwa kobiet jest wciąż bardzo niski. Przedmiotem troski w nowych państwach członkowskich jest malejący udział kobiet.

Szczególną uwagę należy zwrócić na rozwój usług opieki nad dziećmi w Niemczech, Grecji, Hiszpanii, Irlandii, Włoszech, Austrii, Portugalii i Wielkiej Brytanii. Działania w tym zakresie powinny być prowadzone równolegle z wysiłkami na rzecz zwiększenia atrakcyjności zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin dla kobiet i mężczyzn, w szczególności w Hiszpanii, Włoszech, Grecji i Portugalii. Likwidacja antybodźców podatkowych dla kobiet do podejmowania pracy, co może wiązać się z przechodzeniem na bardziej zindywidualizowany system podatkowy, jest również szczególnym wyzwaniem dla Niemiec.

Państwa członkowskie powinny starać się likwidować przyczyny zróżnicowania płac ze względu na płeć, które jest uderzające w Irlandii, Austrii, Wielkiej Brytanii, Niemczech, Holandii oraz Portugalii.

W nowych państwach członkowskich, większą uwagę należy zwrócić na zapewnienie dostępnych finansowo usług opieki nad dziećmi, przyjazne dla rodziny umowy o pracę oraz harmonogramy czasu pracy. Na Malcie, gdzie wskaźnik zatrudnienia kobiet jest zastraszająco niski, potrzebne są szczególne działania mające na celu zwiększenie uczestnictwa kobiet w formalnym sektorze gospodarki.

Realizacja wszechstronnych strategii w reakcji na proces starzenia się

Bez podjęcia pilnych i drastycznych działań w celu odwrócenia obecnych tendencji nie ma szans na zbliżenie się do (a tym bardziej osiągnięcie) europejskich celów w zakresie wzrostu zatrudnienia starszych pracowników i podwyższenia wieku opuszczania rynku pracy. Wyzwaniem jest nie tylko zapewnienie wyższego udziału osób, które są obecnie w wieku 55–64 lat, ale wzrostu zatrudnialności osób, które obecnie są w wieku 40 czy 50 lat.

Grupa Robocza wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do opracowania wszechstronnej strategii aktywnego starzenia się, która koncentrowałaby się na następujących elementach:

- *stworzenie zachęt dla pracowników, aby później przechodzili na emeryturę, a także zachęt dla pracodawców, aby zatrudniali i utrzymywali w zatrudnieniu starszych pracowników. Obejmuje to dostosowanie systemu podatkowego i systemu świadczeń, zasad zatrudnienia i emerytalnych w celu zwiększenia zachęt dla starszych pracowników do pozostawania dłużej w zatrudnieniu i do zniechęcania ich do wczesnego opuszczania rynku pracy. We wszystkich państwach członkowskich kontynuowane powinny być wysiłki na rzecz zniechęcania do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę,*
- *promocja dostępu do szkolenia dla wszystkich bez względu na wiek i rozwój strategii kształcenia ustawicznego, w szczególności szkolenia w miejscu pracy dla starszych pracowników, których udział w szkoleniu jest zbyt niski,*
- *poprawa jakości pracy, aby stworzyć atrakcyjne, bezpieczne i możliwe do adaptacji środowisko pracy przez cały okres kariery zawodowej, w tym umożliwianie zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin lub przerw w karierze.*

Opierając się na celach określonych w Lizbonie w zakresie wskaźnika zatrudnienia całej siły roboczej i kobiet, Rada Europejska w Sztokholmie określiła jako szczegółowy cel wskaźnik zatrudnienia na poziomie 50% do 2010 roku dla starszych pracowników (osób w wieku 55–64 lat). Ponadto, Rada Europejska w Barcelonie wezwała do zwiększenia do 2010 roku średniego wieku opuszczania rynku pracy o 5 lat. W 2001 roku wiek ten oszacowano na 59,9 lat.

Tworzenie wszechstronnych strategii aktywnego starzenia się

Podwyższenie wskaźnika zatrudnienia starszych pracowników i przesunięcie średniego wieku opuszczania rynku pracy jest dla Europy głównym wyzwaniem. W większości nowych państw członkowskich wymaga to radykalnych przesunięć w realizowanej polityce: od kultury wcześniejszego przechodzenia na emeryturę do wszechstronnych strategii aktywnego starzenia się.

Takie strategie powinny obejmować działania w trzech kierunkach: stworzenie odpowiednich zachęt dla pracowników na rzecz dłuższego pozostawania w zatrudnieniu, a także zachęt dla pracodawców aby zatrudniali i utrzymywali w zatrudnieniu starszych pracowników; rozwoju strategii kształcenia ustawicznego, w szczególności osób o niskich kwalifikacjach i starszych pracowników; oraz poprawy jakości pracy i warunków pracy w całym okresie życia. Te trzy wymiary zostały omówione poniżej.

Zachęty dla pracowników do dłuższego pozostawania w zatrudnieniu, a także dla firm do zatrudniania doświadczonych pracowników

Priorytetem jest reforma przepisów emerytalnych aby zachęcić do dłuższego życia zawodowego.

W ramach reformy emerytalnej ważne jest usunięcie zachęt do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, które zbyt często było traktowane jako doraźny środek dla wyjścia z rynku pracy, a przez przedsiębiorstwa było stosowane zarówno żeby odnowić siłę roboczą jak i obniżyć koszty pracy. W wielu istniejących i nowych państwach członkowskich poczyniono lub czyni się wysiłki

w tym zakresie; działania powinny być prowadzone we wszystkich państwach członkowskich. Reformy takie są trudne i często zakładają radykalną zmianę kultury w przedsiębiorstwach, wśród pracowników i we władzach publicznych

Podejmowane działania mogą również obejmować wyższe uprawnienia emerytalne dla osób pozostających dłużej w pracy, w tym w wieku powyżej 65 lat (np. w Szwecji), a także dokonanie rewizji roli elementu stażu pracy w strukturze płac, aby uwzględnić wydajność.

Elastyczne systemy emerytalne, łączące stopniowe przechodzenie na emeryturę z pracą w niepełnym wymiarze godzin, mogą się również przyczynić do dłuższego utrzymywania pracowników w zatrudnieniu. W takich przypadkach, zachęty finansowe mogą polegać na obniżaniu składek na ubezpieczenie społeczne lub na zachowaniu pełnych praw emerytalnych mimo skrócenia czasu pracy. Niezbędne jest właściwe zaprojektowanie takich programów, aby efektywnie skutkowały opóźnieniem wieku wychodzenia z rynku pracy.

Ponadto, ukierunkowane dotacje do płac (np. w formie obniżonych składek społecznych dla pracodawców) zachęcające ich do zatrudniania bezrobotnych starszych pracowników, lub kredyty podatkowe dla starszych pracowników aby pozostawali dłużej w zatrudnieniu mogą być przydatne dla popierania zmiany kultury. Takie programy powinny być ukierunkowane, aby zaspokajały konkretne potrzeby i pozwoliły uniknąć zbędnego uzależnienia od dotacji publicznych. Mogą one być nieuzasadnione w dłuższym okresie czasu, gdyż praca w wieku powyżej 60 lat powinna stopniowo stawać się normą.

Konieczne są reformy zachęt finansowych lub przepisów prawnych; jednak mogą one okazać się niewy-

starczające, jeśli nie odniosą się do innych przyczyn bierności, takich jak zanikanie umiejętności lub zły stan zdrowia.

Należy doceniać i doskonalić umiejętności starszych pracowników

W większości państw członkowskich udział w szkoleniu jest niski, jednak szczególnie niski jest udział starszych pracowników. Należy zintensyfikować wysiłki na rzecz zwiększenia uczestnictwa starszych pracowników, w szczególności osób o niskich kwalifikacjach, w ramach nowego impulsu na rzecz budowy efektywnych i sprawnych systemów kształcenia ustawicznego i zwiększenia uczestnictwa w szkoleniu, co omówiono w Rozdziale 4. Niektóre państwa członkowskie popierają zintegrowane programy łączące szkolenie z pośrednictwem pracy dla starszych pracowników (np. Niemcy, Grecja i Wielka Brytania).

Szwecja, z najwyższym wskaźnikiem zatrudnienia starszych pracowników, jest również uderzającym przykładem tego, jakie znaczenie ma podkreślanie roli kształcenia ustawicznego w każdym wieku. W przeciwieństwie do większości państw członkowskich, udział pracowników starszych w szkoleniu jest prawie taki sam jak w przypadku reszty siły roboczej.

Poprawa jakości pracy

W końcu, dla zwiększenia uczestnictwa w każdym wieku i w każdym czasie ważna jest jakość pracy. Wymaga to poważnych inicjatyw na rzecz poprawy warunków pracy, zapewnienia możliwości odpowiedniej pracy lub pracy chronionej, zwiększenia możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin lub przerw w karierze, a także poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Osobom wykonującym fizycznie męczącą pracę rządy i partnerzy społeczni powinni ułatwiać przejście z czasem do form zatrudnienia odpowiedniejszych dla wieku dojrzałego.

Promocja aktywnego starzenia się

Fiński Program dla Starzejących się Pracowników (1998–2002) przyjął wszechstronne podejście wymagające zmian w ustawodawstwie, projektów badawczych, szkolenia oraz szerokiej komunikacji, w celu zmiany stosunku do starzenia się w społeczeństwie fińskim. Realizacja programu (1998–1999) rozpoczęła się od zmian w ustawodawstwie i od szerokiej kampanii reklamowej. W środkowej fazie realizacji wdrożono szereg projektów badawczo-rozwojowych, a w fazie końcowej (2000–2001) **przeprowadzono szkolenie mające na celu utrzymanie „zdolności do pracy"** zarządu i pracowników. Odnotowano dziesięcioprocentowy wzrost wskaźnika zatrudnienia starszych pracowników w wyniku realizacji programu.

Brytyjska strategia aktywnego starzenia się koncentruje się na wzroście liczby nowoprzyjmowanych do pracy osób w wieku powyżej 50 lat, ich utrzymaniu w zatrudnieniu i zapewnieniu, by wszyscy pracodawcy stosowali pozytywne praktyki w zakresie zatrudnienia. Do inicjatyw proponowanych w New Deal 50+ należy Kredyt Podatkowy z tytułu zatrudnienia **dla osób w wieku 50+**, które przez ostatnie 6 miesięcy przebywały na zasiłkach społecznych. Kredyt Podatkowy z tytułu zatrudnienia jest wypłacany jako dodatek do indywidualnych zarobków osób, które wracają do pracy. Okres jego wypłaty nie może być dłuższy niż 52 tygodnie. Poza tym, **Pozytywna Kampania na temat Wieku** promuje Kodeks Praktyki w zakresie zróżnicowania wieku w zatrudnieniu, za pomocą nagród, reklam i różnych imprez reklamowych. Kodeks zachęca pracodawców do stosowania pozytywnych praktyk w stosunku do wieku poprzez podkreślanie korzyści jakie wynikają dla firmy z tytułu posiadania siły roboczej zróżnicowanej wiekowo i **do stosowania najlepszych praktyk w zakresie rekrutacji, wyboru, szkolenia, awansowania, zwalniania i wysyłania pracowników na emeryturę**. Ocena wpływu Kodeksu wskazuje, że przyczynił się on do poprawy polityki pracodawców w zakresie wieku. Szwecja również jest przykładem ambitnych reform, polegających na tym, że osoby pozostające w zatrudnieniu do wieku 65 lat, a nawet powyżej tego wieku, mają prawo do wyższej emerytury.

W Danii, reforma systemu wcześniejszego przechodzenia na emeryturę z 1999 roku miała na celu uatrakcyjnienie pracy dla osób, które miały prawo do wcześniejszego przejścia na emeryturę i zachęcenie ich do przesunięcia daty przejścia na emeryturę. W ramach tej reformy **wzmocniono zachęty do późniejszego przechodzenia na emeryturę, w szczególności dla osób w wieku 60 lat**. Reforma wprowadziła zmianę zasad finansowania systemu, która polega na tym, że przyszłe generacje będą mogły przechodzić wcześniej na emeryturę tylko wtedy, gdy będą wpłacać składki do systemu przez 25 lat w ciągu ostatnich 30 lat pracy. Wydaje się, że reforma przyniosła pozytywne efekty, gdyż spadł udział osób przechodzących na wcześniejszą emeryturę w wieku 60–61 lat.

W Hiszpanii, najnowsze przepisy prawne umożliwiły łączenie wcześniejszego przechodzenia na emeryturę z zatrudnieniem w niepełnym wymiarze godzin. Ponadto, nowe przepisy przewidują wzrost uprawnień emerytalnych osób pracujących w wieku powyżej 65 lat, z jednoczesną redukcją składek społecznych pracodawców w przypadku zatrudnienia takich osób.

Uwagi dotyczące poszczególnych krajów:

Wszystkie państwa członkowskie powinny sformułować wszechstronne strategie aktywnego starzenia się, w skład których powinny wejść trzy wyżej omówione elementy. Wskaźnik zatrudnienia pracowników w starszym wieku należy do najniższych w Unii Europejskiej (UE25). Finlandia odznacza się najkorzystniejszymi tendencjami w zakresie zatrudnienia starszych pracowników od 1995 roku. Jej doświadczenia mogłyby służyć przykładem wielu krajom, które pozostają w tyle jeśli chodzi o realizację celów ze Sztokholmu i Barcelony.

Szczególnie pilna potrzeba działania występuje we Francji, Belgii, Włoszech, Austrii i Luksemburgu, gdzie jest bardzo niski poziom uczestnictwa starszych pracowników. Pilne działania są również potrzebne w nowych państwach członkowskich, gdzie w wyniku restrukturyzacji gospodarczej duża liczba starszych pracowników opuściła siłę roboczą. Szczególnie trudna jest sytuacja w Polsce, na Słowenii, Słowacji i Węgrzech.

Integracja mniejszości i imigrantów

Wynik UE w zakresie integracji migrantów i osób nie będących obywatelami UE na rynku pracy nie jest najlepszy. Grupa Robocza jest przekonana, że bardzo ważną sprawą jest by państwa członkowskie wzmocniły swoją zdolność do integracji mniejszości i migrantów już obecnych w UE, jeżeli mają oni być przygotowani na czerpanie pełnych korzyści z nowej imigracji i mają być zdolni do tego.

Grupa Robocza zachęca państwa członkowskie i partnerów społecznych do realizacji wielowymiarowej polityki integracji, która mogłaby:

- ***ułatwić dostęp do edukacji, szkolenia i usług wspierających,***
- ***przezwyciężyć dyskryminację w miejscu pracy,***
- ***zaspokoić szczególne potrzeby migrujących kobiet, popierać tworzenie firm przez migrantów, oraz***
- ***poprawić sytuację w zakresie uznawania kompetencji i kwalifikacji zdobytych za granicą.***

Ponadto, państwa członkowskie powinny opracować bardziej aktywną i skoordynowaną politykę imigracyjną na szczeblu UE.

Lepsza integracja mniejszości i imigrantów jest priorytetem

Sytuacja migrantów lub osób nie będących obywatelami UE na rynku pracy jest znacznie gorsza niż sytuacja obywateli UE. Ich stopa bezrobocia jest dwukrotnie wyższa od stopy bezrobocia obywateli UE, a ich wskaźnik zatrudnienia, szczególnie w grupie osób z wysokimi kwalifikacjami, jest znacznie niższy w większości państw członkowskich. Jeszcze większe różnice obserwuje się wśród kobiet[23].

Do głównych przyczyn tej sytuacji należy zaliczyć niewłaściwe umiejętności lub ich niski poziom oraz bariery kulturowe i językowe. Państwa członkowskie powinny prowadzić szereg działań w celu poprawy integracji na rynku pracy. Dla ułatwienia integracji ważny jest wyższy udział w szkoleniu, a także uznanie i właściwa

ocena kwalifikacji uzyskanych poza UE. Należy to połączyć z innymi systemami informacji i poradnictwa na rynku pracy, dostosowanymi do konkretnych potrzeb heterogenicznych grup imigrantów. Szczególnie użyteczna może być pomoc w tworzeniu przedsiębiorstw. Dyskryminację należy efektywnie zwalczać. Właściwe urzędy administracji krajowej oraz partnerzy społeczni powinni podnosić świadomość społeczną w zakresie bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji, w celu promocji bardziej pozytywnych postaw w miejscu pracy w stosunku do osób nie będących obywatelami.

Imigrantki napotykają szczególne trudności w integracji na rynku pracy, z powodu takich czynników, jak brak znajomości języka i innych kwalifikacji formalnych, brak dostępnych finansowo usług opieki nad dziećmi, w wielu przypadkach silne modele kulturowe przyznające mężczyźnie rolę osoby utrzymującej rodzinę oraz ogólnie niski poziom integracji w społeczeństwie kraju goszczącego. Kobiety te potrzebują aktywnej pomocy (np. poprzez szkolenie językowe, poradnictwo zawodowe i intensywne doradztwo) w zdobywaniu podstawowych umiejętności i w uzyskaniu zaufania potrzebnego dla wejścia na rynek pracy.

Należy również zająć się szerszymi problemami, a mianowicie sposobem budowy bardziej otwartego społeczeństwa i skutkami dla integracji społecznej i politycznej, włączając dostęp do obywatelstwa.

---

[23] Stopa bezrobocia osób nie będących obywatelami UE, podana w przybliżeniu, wyniosła 16% w 2002 roku, w porównaniu z 7% dla obywateli UE; ich wskaźnik zatrudnienia wyniósł 53% w porównaniu z 66%; wskaźnik zatrudnienia wysokokwalifikowanych obywateli UE wyniósł ok. 83% na poziomie UE, w porównaniu z zaledwie 66% wysokokwalifikowanych osób nie będących obywatelami UE.

Integracja imigrantów i mniejszości na rynku pracy

Projekt w zakresie interkulturowego otwarcia się służb publicznych został opracowany przez Urząd Pracy w Göttingen w **Niemczech** w ściślej współpracy ze stowarzyszeniami mniejszości etnicznych. Jego celem było zapewnienie lepszych usług mniejszościom etnicznym poprzez zaspokajanie ich szczególnych potrzeb. Zaplanowano specjalne kursy szkoleniowe i działania informacyjne, a także ocenę stopnia interkulturowego otwarcia się służb publicznych. Administracja publiczna w Göttingen wprowadziła większość praktyk do głównego nurtu swojej działalności.

Komisja Równości Rasowej (The Commission for Racial Equality – CRE) w Wielkiej Brytanii jest finansowaną z funduszy publicznych instytucją pozarządową, której celem jest likwidowanie dyskryminacji rasowej poprzez dostarczanie informacji i porad prawnych ofiarom dyskryminacji oraz podwyższanie świadomości w zakresie zasad równego traktowania. Nawiązano interesującą współpracę z **Konfederacją Przemysłu Brytyjskiego (Confederation of British Industry** – CBI), w zakresie informowania małych przedsiębiorstw o zróżnicowaniu kulturowym. Projekt polega w dużym stopniu na podejściu wieloaspektowym i łączy różne środki, takie jak specjalną gorącą linię telefoniczną, warsztaty, szkolenie i kampanie informacyjne na temat zróżnicowania kulturowego w miejscu pracy.

Pozytywne plany działania wspierane przez rząd flamandzki w Belgii mają na celu wzrost zatrudnienia migrantów i członków mniejszości etnicznych i są realizowane przez przedsiębiorstwa i instytucje publiczne. Plany działania obejmują szkolenie pracowników ds. zasobów ludzkich i innych w zakresie różnorodności kulturowej oraz działania skoncentrowane na rekrutacji mniejszości etnicznych.

Centrum informacji i akredytacji umiejętności technicznych migrantów, repatriantów, uchodźców – sub-projekt Ifestos w ramach projektu EQUAL w Grecji ma na celu rejestrację tych migrantów, repatriantów, uchodźców, którzy posiadają dyplom szkoły technicznej lub koledżu wydany w swoim kraju pochodzenia, jako część działań prowadzonych na rzecz oficjalnego uznania ich zdolności i kwalifikacji technicznych.

Bardziej aktywna i skoordynowana polityka imigracji na szczeblu UE może odegrać istotną rolę w ułatwianiu integracji imigrantów na rynku pracy. Około jednego miliona nowych imigrantów corocznie przybywa do UE i liczba ta prawdopodobnie wzrośnie, nie tylko z powodu zewnętrznych czynników 'nacisku' (takich jak wojna czy bieda), ale również z powodu przyszłych potrzeb rynku pracy UE w związku z kurczącą się populacją ludzi w wieku produkcyjnym.

Migracją zarobkową trzeba zarządzać bardziej efektywnie jeśli ma się ona stać efektywną odpowiedzią na potrzeby rynku pracy. Lepsze zarządzanie jest również potrzebne dla zapewnienia większej integracji. Wprawdzie priorytetowo należy traktować wykorzystanie istniejących rezerw pracy w UE, jednak dobrze zarządzana imigracja może pomóc zapobiegać brakowi równowagi w europejskiej sile roboczej, zarówno z punktu widzenia wieku, jak i struktury umiejętności.

UE powinna przygotować skoordynowane działania we współpracy z innymi krajami OECD i krajami pochodzenia. Komisja Europejska przedstawiła propozycje[1] powołania bardziej spójnych ram na szczeblu UE. Tryb przyjmowania pracowników z krajów trzecich powinien być uproszczony, szybszy i bardziej przejrzysty. Należy również ułatwiać mobilność między państwami członkowskimi obywateli krajów trzecich, którzy przebywają legalnie w jednym państwie członkowskim.

---

[24] Komisja Europejska (2001), Propozycja dyrektywy dotyczącej warunków przekraczania granicy i pobytu obywateli państw trzecich w celach płatnego zatrudnienia i samozatrudnienia (COM(2001)386) oraz Komisja Europejska (2003), Imigracja, integracja i zatrudnienie (COM(2003)336).

Uwagi dotyczące poszczególnych krajów:

Lepsza integracja mniejszości i imigrantów na rynku pracy jest wyzwaniem dla wszystkich obecnych i nowych państw członkowskich. W ramach UE15, więcej uwagi temu zagadnieniu należy poświęcić w szczególności w Belgii, Francji, Szwecji, Finlandii, Danii, Niemczech, Holandii i Wielkiej Brytanii, gdzie obserwuje się zaskakującą różnicę między obywatelami i osobami nie będącymi obywatelami. Wśród nowych państw członkowskich, szczególne wyzwania w zakresie integracji imigrantów stoją przed Czechami, Węgrami, Słowacją i państwami bałtyckimi.

4

Wzrost inwestycji w kapitał ludzki: urzeczywistnienie kształcenia ustawicznego

Wzrost poziomu wykształcenia i rozwój siły roboczej posiadającej wysokie zdolności adaptacyjne i dostosowanej do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy jest kluczem do wzrostu wydajności i zatrudnienia w nowoczesnej gospodarce.

Zbyt wielu ludzi nie uzyskuje podstawowych umiejętności czytania, pisania i liczenia w szkole i nie zapewnia się odpowiednich możliwości aktualizacji i akumulacji umiejętności.

Dodatkowe wyzwanie wynika z prognoz demograficznych w sensie zarządzania naszym kapitałem ludzkim: należy zapobiegać zanikaniu umiejętności w celu dłuższego utrzymania ludzi w zatrudnieniu. Oznacza to, że szkolenie powinno być kierowane również do starszych pracowników i pracowników o niskich kwalifikacjach.

Państwa członkowskie dawno już uznały potrzebę popierania kształcenia ustawicznego, jednak namacalny postęp jest ograniczony. Aby stało się to rzeczywistością, potrzebna jest zmiana kultury we władzach publicznych, wśród pracodawców i osób prywatnych. Wszyscy oni powinni współpracować na rzecz popierania stwarzania możliwości szkolenia i korzystania z nich w zależności od potrzeb.

Państwa członkowskie powinny opracować wszechstronne strategie kształcenia ustawicznego poprzez określenie ambitnych celów w zakresie podnoszenia poziomu kapitału ludzkiego, poprzez ułatwienie dostępu do kształcenia ustawicznego i wspieranie nowych metod dzielenia kosztów między władze publiczne, firmy i jednostki.

Określenie ambitnych celów w zakresie podnoszenia poziomu wykształcenia kapitału ludzkiego

Państwa członkowskie powinny wykazać się zaangażowaniem w podnoszenie ogólnego poziomu wykształcenia i rozwój systemów kształcenia ustawicznego, poprzez opracowanie ambitnej polityki.

Grupa Robocza wzywa państwa członkowskie do:

- ***udostępnienia wszystkim kształcenia na poziomie średnim i umożliwienia im zdobycia minimalnego poziomu podstawowych umiejętności,***
- ***zmniejszenia liczby osób młodych wypadających z systemu szkolnego,***
- ***popierania dostępu większej liczby młodych ludzi do szkół wyższych,***
- ***zwiększenia dostępu do szkolenia przez cały cykl życia, ze szczególnym zwróceniem uwagi na osoby o niskich kwalifikacjach i inne osoby będące w niekorzystnej sytuacji, lepszego przewidywania przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności, również za pośrednictwem europejskiej sieci agencji prognoz.***

Państwa członkowskie powinny określić dla siebie przejrzyste i ambitne cele, w celu uzupełnienia celów określonych na szczeblu europejskim, w zakresie tworzenia efektywnych systemów kształcenia ustawicznego.

Wysoki poziom edukacji i dostęp do kształcenia ustawicznego jest niezbędny dla zwiększenia ogólnego poziomu kwalifikacji w społeczeństwie, dla dostosowania się do restrukturyzacji gospodarczej i wzmocnienia konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy. Jednak mimo że strategia lizbońska wzywa do znacznego wzrostu inwestycji w kapitał ludzki, poziom inwestycji specjalnie nie wzrasta, a systemy kształcenia ustawicznego są w dalszym ciągu niedostatecznie rozwinięte.

Poza tym inwestycje są nierówno rozłożone: przedsiębiorstwa i pracownicy najbardziej tego potrzebujący (MSP, pracownicy niewykwalifikowani, starsi pracow-

nicy) inwestują lub korzystają w najmniejszym stopniu. Powiększa to lukę między tymi, którzy posiadają wiedzę i tymi którzy jej nie posiadają w wystarczającym stopniu w społeczeństwie i w UE.

Wzrost poziomu wykształcenia

Aby w pełni korzystać z gospodarki opartej na wiedzy niezbędne jest podniesienie poziomu wykształcenia. Około 150 mln obywateli UE nie uzyskało podstawowego poziomu wykształcenia średniego (patrz wykres 19 w Aneksie 2). Badania przeprowadzone przez Komisję Europejską i OECD sugerują, że UE wciąż ma przed sobą dużo pracy aby poprawić poziom wykształcenia swojej siły roboczej, nawet na poziomie podstawowych umiejętności czytania, pisania i liczenia.

W otwartej gospodarce opartej na wiedzy niezbędne jest posiadanie pewnych podstawowych kompetencji, czy to osobistych (np. nauka umiejętności uczenia się, pracy zespołowej, kreatywności), technicznych (np. korzystanie z techniki informacji i komunikacji), czy tez teoretycznych (np. znajomość języków obcych). Państwa członkowskie powinny zapewnić, by każdy miał prawo przynajmniej do wykształcenia gimnazjalnego i by wszyscy pracownicy posiadali nowe podstawowe kompetencje niezbędne dla nowoczesnej siły roboczej. Powinny również zagwarantować nowym pracownikom najlepszy możliwy start poprzez zmniejszenie liczby osób wypadających z systemu szkolnego bez wystarczającego poziomu kwalifikacji i umiejętności.

Jednocześnie, należy ułatwić dostęp do szkół wyższych większej części społeczeństwa. W porównaniu ze Stanami Zjednoczonymi, gdzie 39% ludności w wieku produkcyjnym kończy szkoły wyższe, w UE dotyczy to tylko 20% takiej populacji. Ponadto, jedna trzecia studentów wypada z systemu edukacji wyższej przed uzyskaniem pierwszego stopnia, co dowodzi, że system

edukacji nie zaspokaja ich potrzeb. Ułatwianie dostępu do szkół wyższych jest szczególnym wyzwaniem dla nowych państw członkowskich: wprawdzie udział procentowy osób ze średnim wykształceniem jest tu przeciętnie wyższy niż w większości obecnych państw członkowskich, znacznie niższy jest udział dorosłych podejmujących naukę w szkole wyższej.

Odwoływanie się w większym stopniu do szkolenia ustawicznego

Wzrost poziomu wykształcenia jest tym bardziej istotny, że braki umiejętności nie są w odpowiednim stopniu kompensowane przez szkolenie zawodowe. Faktycznie, jest mniej prawdopodobne, że osoby z brakami umiejętności będą uczestniczyć w szkoleniu lub będą mieć dostęp do szkolenia w miejscu pracy niż osoby wysokokwalifikowane, a osoby z wykształceniem wyższym mają nawet czterokrotnie większe szanse na udział w szkoleniu niż osoby z wykształceniem podstawowym (patrz wykres 20 w Aneksie 2).

Państwa członkowskie powinny ułatwiać wszystkim pracownikom udział w szkoleniu, którego oni potrzebują, poprzez lepszy dostęp do szkolenia przez całe życie. Należy priorytetowo traktować osoby najbardziej potrzebujące, w szczególności osoby o niskich kwalifikacjach, starszych pracowników i pracowników zatrudnionych w małych firmach. Poza tym, dostępne szkolenie powinno być odpowiednie i efektywne. Pracownicy powinni mieć dostęp do szkolenia, którego potrzebują, biorąc pod uwagę aktualne i przyszłe wymagania w zakresie umiejętności.

Lepsze przewidywanie popytu na umiejętności

W tym zakresie, państwa członkowskie powinny zwiększyć swoją zdolność prognozowania zapotrzebowania na umiejętności. Jest to konieczne dla uniknięcia niedopasowania umiejętności i przeciwdziałania zanikaniu umiejętności zdobytych w szkole lub w szkole wyższej. Opierając się na przykładzie absolwentów nauk

ścisłych, matematyki i technologii, można stwierdzić, że wskaźnik liczby osób przyjętych na studia będzie niewystarczający dla zaspokojenia potrzeb nowoczesnej gospodarki[25]. Lepsze przewidywanie popytu na umiejętności jest obowiązkiem pracodawców, publicznych służb zatrudnienia, instytucji edukacyjnych, szkoleniowych i badawczych. Powinno to być osią działań mających na celu opracowanie strategii kształcenia ustawicznego. Należy również rozwijać współpracę między krajowymi agencjami prognoz poprzez utworzenie europejskiej sieci prognozowania zapotrzebowania na umiejętności.

Określanie ambitnych celów

Cele lizbońskie jasno stwierdzają, że należy więcej uczynić dla podniesienia poziomu kapitału ludzkiego. Głównym etapem działań na rzecz realizacji tych priorytetów było spotkanie ministrów edukacji w maju 2003 roku, na którym uzgodniono szereg punktów odniesienia w stosunku do których należy mierzyć postęp w zakresie edukacji i szkolenia[26]. Kilka takich punktów odniesienia stało się również celami UE w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

Grupa Robocza wzywa państwa członkowskie do wykazania się zaangażowaniem w rozwój kształcenia ustawicznego poprzez przekładanie tych punktów odniesienia i celów UE na cele krajowe oraz poprzez wspieranie ich odpowiednimi działaniami. Szczególnie ważne jest,

[25] Komisja Europejska (2003), Rola szkół wyższych w Europie wiedzy (COM(2003)58).

[26] Punkty odniesienia, wytyczone przez decyzję Rady z dnia 5 maja 2003 roku, dążą do tego by do 2010 roku:
- przynajmniej 85% dwudziestodwulatków w UE posiadało średnie wykształcenie;
- ogólna liczba absolwentów nauk ścisłych, matematyki i technologii w UE wzrosła przynajmniej o 15% oraz by zmalała nierównowaga płciowa w tym zakresie;
- odsetek piętnastolatków osiągających niskie wyniki, nie posiadających umiejętności czytania, zmalał przynajmniej o 20% w porównaniu do roku 2000;
- z systemu szkolnego wypadało najwyżej 10% uczniów;
- przynajmniej 12,5% ludności w wieku produkcyjnym uczestniczyło w nauce.

by państwa, które pozostają w tyle wytyczyły sobie ambitne cele. Przykład Irlandii pokazuje jakie mogą być potencjalne zyski wyższych inwestycji, jeśli będą one efektywnie zarządzane.

Inwestycje w kapitał ludzki: przykład Irlandii

Transformacja gospodarki irlandzkiej w „Celtyckiego Tygrysa" jest oparta między innymi na dowartościowaniu edukacji. Znalazło to swój wyraz we wzroście o 150% wydatków publicznych na edukację po 1985 roku. W ciągu ostatnich dziesięciu lat liczba studentów studiujących w pełnym wymiarze godzin wzrosła prawie o 80%. Irlandia zajmuje czwarte miejsce w OECD pod względem wzrostu liczby osób przyjętych na studia od 1995 roku. Wydatki przedsiębiorstw na szkolenie wewnątrzzakładowe wzrosły od 1,5% funduszu płac w 1993 roku do 2,4% w 1999 roku. Ważny wkład w inwestycje w kapitał ludzki wniósł Europejski Fundusz Społeczny, który sfinansował ok. 35% wydatków Funduszy Strukturalnych na te cele w Irlandii (w porównaniu z 17%–22% w południowych państwach członkowskich).

Uwagi dotyczące poszczególnych krajów:

Wszystkie obecne i nowe państwa członkowskie powinny zwiększyć wysiłki na rzecz rozwoju kapitału ludzkiego i doskonalenia systemów kształcenia ustawicznego. Dania, Szwecja i Finlandia odznaczają się najlepszymi wynikami w tym zakresie, gdyż łączą wysoki poziom osiągnięć w edukacji początkowej i dostęp do studiów wyższych z wysokim udziałem dorosłych w szkoleniu.

Udział w kosztach i obowiązkach wynikających ze wzrostu inwestycji w zasoby ludzkie

Wszyscy zainteresowani – władze publiczne, jednostki, a w szczególności przedsiębiorstwa – powinni zaakceptować swój udział w zwiększa-

niu poziomu i efektywności inwestycji w kapitał ludzki. Rządy powinny stworzyć podstawy dla rozwoju kształcenia ustawicznego dla wszystkich. Pracodawcy powinni przyjąć na siebie odpowiedzialność za doskonalenie umiejętności pracowników przez całą ich karierę zawodową. Obywatele powinni również inwestować w swoją przyszłość.

Grupa Robocza zaleca państwom członkowskim i partnerom społecznym:

- określenie przejrzystych praw i obowiązków pod względem edukacji i szkolenia dla wszystkich stron,
- określenie i kontrolę standardów jakości usług w zakresie edukacji i szkolenia, bez względu na to, czy są one świadczone przez władze publiczne, przedsiębiorstwa, czy szkoleniowców,
- zagwarantowanie wystarczającego poziomu inwestycji pracodawców, a także sprawiedliwego dzielenia między nimi kosztów i korzyści, poprzez połączenie programów obowiązkowych i dobrowolnych, takich jak sektorowe i regionalne fundusze szkoleniowe, a także poprzez inne środki, takie jak kredyty podatkowe i usługi wspierające.

Być może jest zgoda co do potrzeby większych inwestycji w kapitał ludzki i zgodność co do wielu korzyści wynikających z takich inwestycji; jednak pojawiają się dwa pytania: kto płaci? i kto przyjmuje na siebie odpowiedzialność? Wzrost i poprawa inwestycji w kapitał ludzki wymaga przejrzystego i sprawiedliwego podziału kosztów i obowiązków – zgodnie z zasadą opłacalności. Inwestycje w kapitał ludzki są korzystne dla pracowników, przedsiębiorstw, dla których oni pracują i całego społeczeństwa; z tego względu właściwe jest by każda strona ponosiła część odpowiedzialności za finansowanie tych inwestycji. Obecnie ten podział ról nie jest jasny i odpowiedzialność za inwestycje nie jest sprawiedliwie dzielona.

Przedsiębiorstwa w nowatorskich sektorach mogą być zniechęcone do długoterminowych inwestycji w umie-

jętności możliwe do przeniesienia, gdyż wyszkolony personel jest przechwytywany przez innych pracodawców, którzy korzystają ze szkolenia bez płacenia za nie, natomiast przedsiębiorstwa stosujące bardziej tradycyjne technologie są mniej chętne do szkolenia swoich pracowników. Pracownicy mogą być również zniechęceni do podnoszenia swoich umiejętności, jeśli zdobyte kompetencje i kwalifikacje są niedoceniane lub nieuznawane.

Dopóki odpowiednie prawa i obowiązki każdej strony będą niejasne, dopóty każda z nich będzie zdawać się na inną stronę i inwestycje prawdopodobnie będą niewystarczające

Rządy: tworzą podstawy dla kształcenia ustawicznego dla wszystkich

Rządy bez wątpienia ponoszą główną odpowiedzialność: powinny one stworzyć podstawy dla programów kształcenia ustawicznego, które byłyby dostępne dla wszystkich. Dźwignią do popierania takich programów powinny być publiczne fundusze. Taką samą uwagę należy poświęcić jakości wydatków publicznych, jak ich poziomowi.

Sektor publiczny ponosi główną odpowiedzialność za inwestycje w obowiązkowe nauczanie i szkolenie początkowe, których jakość ma zasadnicze znaczenie dla uczącego się społeczeństwa i dla wysokiego uczestnictwa siły roboczej.

Władze publiczne ponoszą również szczególną odpowiedzialność za udział w nauce osób będących w najbardziej niekorzystnej sytuacji. Jest to szczególnie ważne dla osób o niskich kwalifikacjach, osób bezrobotnych, dorosłych posiadających niskie umiejętności podstawowe, osób wypadających z systemu szkolnego i starszych pracowników.

Władze publiczne powinny nadzorować jakość i efektywność edukacji i szkolenia dorosłych w ramach swo-

ich działań na rzecz zapewnienia kształcenia ustawicznego. Wymaga to określenia standardów, stworzenia odpowiednich bodźców i systemów certyfikacji kwalifikacji i kompetencji.

Wydatki publiczne na edukację w UE15 pozostają na niezmienionym poziomie ok. 5% PKB (i na podobnym poziomie w nowych państwach członkowskich). Wprawdzie poziom ten jest przeciętnie porównywalny z poziomem takich wydatków w Stanach Zjednoczonych, istnieje znaczne zróżnicowanie między krajami, od 8,5% w Danii do 3,5% w Grecji.

Mimo postępu jaki nastąpił w zakresie zmniejszania liczby osób wypadających z systemu szkolnego (wskaźnik spadł z 26,6% w 1998 roku do 18,8% w 2002 r.), postęp ten nie nadąża za poziomem niezbędnym dla zmniejszenia o połowę liczby osób wypadających z systemu szkolnego do 2010 roku i wciąż istnieje znaczne zróżnicowanie między państwami członkowskimi.

Pracodawcy powinni rozwijać umiejętności pracowników przez cały okres ich kariery zawodowej

Znaczne zyski z inwestycji w kapitał ludzki dla przedsiębiorstw, pod względem wydajności i konkurencyjności, są silnym argumentem dla pracodawców aby inwestowali w swoją siłę roboczą. Jest to również ważne ze względu na efektywność. Przedsiębiorstwa są zwykle bardziej świadome własnego zapotrzebowania na umiejętności, są więc w stanie lepiej zaprojektować efektywne, odpowiednie szkolenie, które zaspokoi ich potrzeby, niż organizacje publiczne. Jednak inwestycje wielu przedsiębiorstw w szkolenie są niewystarczające, ponieważ nie są one w pełni świadome korzyści albo ponieważ wyszkoleni pracownicy mogą odejść z pracy zanim pracodawca w pełni wykorzysta szkolenie (przechwytywanie).

Mimo, że wydatki przedsiębiorstw na kształcenie ustawiczne stale rosły w ostatnich latach (z 1,6% kosztów

pracy ogółem w 1993 roku do 2,3% w 1999 roku), wciąż są zbyt niskie i nierówno rozłożone między przedsiębiorstwami i pracownikami. Istnieją znaczne różnice między poziomem inwestycji w obecnych i nowych państwach członkowskich. Wydatki na szkolenie, jako udział w kosztach pracy, wyniosły od 3% w Danii do 1,2% w Portugalii. Wśród państw przystępujących do UE wydatki te wyniosły od 1,9% kosztów pracy w Czechach do 0,8% na Litwie[27]. Inwestycje również znacznie się różnią w zależności od wielkości firmy i typów pracowników, w szczególności pod względem ich poziomu umiejętności i wieku. Tylko 19% pracowników zatrudnionych w małych przedsiębiorstwach (czyli takich, które zatrudniają mniej niż 20 osób) uczestniczyło w 1999 roku w szkoleniach, w porównaniu z 33% w średnich przedsiębiorstwach (50 do 249 pracowników) i 48% w dużych. Różnica ta charakteryzuje wszystkie państwa członkowskie, ale w szczególności wyraźnie występuje w Grecji i Portugalii, gdzie odsetek szkolących się pracowników w małych przedsiębiorstwach wyniósł tylko 1–2%.

Tym niepowodzeniom rynkowym można zaradzić poprzez działania mające na celu zapewnienie odpowiedniego poziomu inwestycji i sprawiedliwego podziału kosztów między pracodawcami:

- z jednej strony zapewniając minimalny poziom inwestycji firm w szkolenie ustawiczne. Jedną z możliwych metod dzielenia kosztów są obowiązkowe składki finansowe firm, np. jako odsetek funduszu płac;
- z drugiej strony stwarzając efektywne zachęty dla firm, aby wykraczały poza minimalne wymagania

[27] Eurostat, Continuing Vocational Training Survey, 2002.

i inwestowały więcej w szkolenie swojej siły roboczej. Mogą one mieć formę specjalnych kredytów podatkowych lub usług wspierających, np. pomagających w zastępowaniu pracowników w odpowiedzi na szczególne potrzeby MSP.

Kilka państw członkowskich zastosowało takie podejście na zasadach dobrowolnych, obowiązkowych lub mieszanych, za pośrednictwem sektorowych lub regionalnych funduszów szkoleniowych. Fundusze takie pozwalają na zbieranie środków i mogą zaspokajać konkretne potrzeby sektorowe i lokalne.

Wspieranie inwestycji pracodawców w szkolenie

Obowiązkowe składki finansowe firm. Niektóre państwa członkowskie zobowiązują pracodawców do określonego poziomu wydatków na szkolenie lub do zapłaty podatku szkoleniowego. Na przykład **we Francji**, firmy zatrudniające więcej niż 10 osób muszą wydawać przynajmniej 1,5% funduszu płac na szkolenie.

Ulgi podatkowe dla firm. W **Austrii** pracodawcy mają prawo włączyć 120% kosztów szkolenia do kosztów uzyskania przychodów. W **Holandii wprowadzono nową ulgę podatkową z tytułu szkolenia osób, które wcześniej były bezrobotne**.

Centra umiejętności (Centres de compétences) w **Belgii** koncentrują się na konkretnych gałęziach przemysłu i łączą środki partnerów lokalnych w celu finansowania i prowadzenia szkoleń odpowiadających potrzebom danego sektora. Te fundusze sektorowe są tworzone z obowiązkowych i dobrowolnych składek pracodawców.

Do innych form wsparcia dla firm należy kompensowanie strat wynikających z uczestnictwa pracowników w szkoleniu. Brytyjskie projekty pomocy szkoleniowej dla pracodawców (Employer Training Pilots) mają na celu zmniejszenie barier powstrzymujących ludzi – szczególnie osoby o niższych kwali-

fikacjach – przed udziałem w szkoleniu. Wsparcie obejmuje bezpłatne programy szkoleniowe, pomoc dla pracodawców w pokryciu kosztów płatnych urlopów/zwolnień szkoleniowych dla pracowników, informacje i poradnictwo dla uczestników szkoleń i pracodawców, w tym określanie potrzeb szkoleniowych.

Pracownicy i poszczególni obywatele: inwestycje we własną przyszłość

Kształcenie ustawiczne oznacza, że jednostki będą musiały aktualizować swoje kompetencje na poziomie wykraczającym poza początkową edukację, w celu utrzymywania swojej zdolności do zatrudnienia i zwiększenia perspektyw kariery zawodowej przez całe, bardziej zróżnicowane życie zawodowe. Poziom edukacji początkowej i udział w kształceniu ustawicznym są wyraźnie skorelowane z perspektywą przyszłej kariery zawodowej pod względem zatrudnienia i wynagrodzenia. Należy więc zachęcać jednostki do ponoszenia większej odpowiedzialności i finansowego wkładu w rozwój swojego własnego kapitału ludzkiego.

Dotyczy to w szczególności umiejętności możliwych do przeniesienia, które przynoszą korzyści jednostkom lub rynkowi pracy. Władze publiczne mogą zachęcać jednostki do inicjatyw w tym zakresie i wspierać takie inicjatywy. System czeków ma na celu adresowanie pomocy do osób, które mają szczególne potrzeby w zakresie szkolenia. Indywidualne konta szkoleniowe są generalnie adresowane do szerszych grup ludności; z doświadczenia wynika, że generują one popyt na szkolenie, w szczególności na szkolenie ogólne, jednak powinny być ostrożnie zaprojektowane, we współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi, aby uniknąć ich niewłaściwego wykorzystania. Władze publiczne mogą również odegrać ważną rolę w świadczeniu usług poradnictwa w zakresie najwłaściwszego wyboru szkolenia z dostępnej oferty.

Poza tym, dostęp do szkolenia powinien stać się głównym elementem stosunku umownego między jednostką i jej pracodawcą. Pracownicy ponoszą zbiorową odpowiedzialność za wzrost udziału w szkoleniu i należy zachęcać do zawierania układów zbiorowych w tym zakresie (patrz pkt 4.3 poniżej).

Instrumenty adresowane do jednostek

Czeki szkoleniowe: są to osobiste talony na sfinansowanie ukierunkowanych studiów lub szkolenia według wyboru jednostki. Kilka regionalnych urzędów administracji i władz samorządowych we Włoszech zajęło się pilotowaniem „talonów szkoleniowych". W Wielkiej Brytanii, studenci w wieku powyżej 19 lat, studiujący w pełnym wymiarze godzin, będą mieć prawo do grantów szkoleniowych w wysokości do 45 EURO tygodniowo.

Indywidualne konta szkoleniowe: testowano w **Holandii, Belgii, Hiszpanii i Wielkiej Brytanii**. Indywidualne inwestycje połączone ze środkami pochodzącymi z sektora publicznego lub przedsiębiorstw są lokowane na rachunku oszczędnościowym.

Konta czasowe: są powiązane z układami zbiorowymi w **Niemczech** i w **Szwecji**. Program ten umożliwia jednostkom akumulowanie czasu pracy w celu podjęcia nauki.

Bonusy finansowe: Szwedzkie przedsiębiorstwo wielonarodowe Skandia zachęca pracowników do oszczędzania na szkolenie poza normalnymi uprawnieniami do szkolenia wewnętrznego w miejscu pracy. Skandia podwaja indywidualne inwestycje, a w przypadku osób niżej kwalifikowanych potraja je. Obserwowanym wynikiem jest wzrost odpowiedzialności, mobilności, ogólnego poziomu wiedzy i zdolności do radzenia sobie ze zmianami. W Austrii, jednostki mają prawo do potrącania z dochodu przed opodatkowaniem kosztów edukacji i szkolenia niezbędnych zarówno z punktu widzenia ich obecnej pracy, jak i nowych form zatrudnienia.

Prawo do szkolenia: Po trzech latach negocjacji, **francuscy** partnerzy społeczni zawarli porozumienie, które ma na celu urzeczywistnienie idei kształcenia ustawicznego. Indywidualne prawo pracownika do szkolenia jest tak skonstruowane, by zapewnić bardziej sprawiedliwy dostęp do szkolenia, niezależnie od miejsca pracy czy poziomu kwalifikacji. Parlament francuski ma ratyfikować porozumienie przed końcem 2003 roku.

Uwagi dotyczące poszczególnych krajów:

Więcej uwagi należy zwrócić na podniesienie poziomu wykształcenia siły roboczej w Portugalii, Hiszpanii, Włoszech i Grecji. W nowych państwach członkowskich szczególnym wyzwaniem jest wzrost dostępu do edukacji w szkołach wyższych. We wszystkich krajach istotne jest zmniejszenie liczby osób wypadających z systemu szkolnego. Szczególnie ważne jest to na Malcie, w Portugalii, Hiszpanii, we Włoszech, na Łotwie, w Luksemburgu i Grecji.

Wszystkie obecne i nowe państwa członkowskie powinny więcej uczynić w celu stworzenia właściwych zachęt dla przedsiębiorstw do większych inwestycji w kapitał ludzki. Wprawdzie żadne państwo członkowskie nie dopracowało się jeszcze powszechnej kultury inwestycji biznesu w szkolenie, Dania, Szwecja, Wielka Brytania i Holandia wyróżniają się jako kraje, gdzie pracodawcy więcej inwestują w swoich pracowników. Więcej uwagi należy zwrócić na podniesienie poziomu inwestycji przedsiębiorstw w szkolenie, szczególnie w Grecji, Hiszpanii, Austrii, Portugalii, a także w większości nowych państw członkowskich.

Ułatwienie dostępu do kształcenia ustawicznego

Nie wystarczy samo wytyczenie ambitnych celów i zwiększenie poziomu inwestycji przez wszystkich zainteresowanych. Aby zapewnić praktyczną równowagę podaży i popytu, systemy kształcenia ustawicznego powinny być przystępne finansowo, dostępne i powinny zaspokajać zmieniające się potrzeby. W większości państw członkowskich istnieją znaczne bariery

w rozwoju kształcenia ustawicznego. W szczególności dotyczy to osób o niskich kwalifikacjach.

Grupa Robocza zaleca państwom członkowskim i partnerom społecznym:

- ***lepsze rozpoznanie indywidualnych potrzeb i dostępu do szkolenia. Można to osiągnąć poprzez uczynienie ze szkolenia głównego elementu stosunku umownego między jednostką i jej pracodawcą, doskonalenie poradnictwa i doradztwa w zakresie tworzenia indywidualnych planów rozwoju oraz uznanie i certyfikację kompetencji i kwalifikacji,***
- ***zwiększenie podaży szkolenia poprzez lepsze wykorzystanie nowych dostępnych narzędzi, takich jak nauczanie przez Internet (e-learning),***
- ***ułatwienie rozwoju sektora edukacji i szkolenia,***
- ***popieranie tworzenia sieci i partnerstw przez zainteresowane strony na wszystkich poziomach i popieranie współpracy oraz dzielenia się najlepszymi praktykami.***

Wspieranie zapotrzebowania na kształcenie

Państwa członkowskie powinny zapewnić stworzenie warunków dla zachęcania jednostek i firm do korzystania z możliwości szkolenia.

Po pierwsze, dostęp do szkolenia powinien stać się głównym elementem stosunku umownego między pracownikiem i pracodawcą. Układy zbiorowe pracy i indywidualne umowy o pracę powinny w bardziej wyraźny sposób określać prawa i obowiązki w zakresie kształcenia ustawicznego. W tym kontekście, istotne są również zasady elastycznego czasu pracy i szkolenia: pracodawcy powinni elastycznie podchodzić do szkolenia w czasie pracy, a pracownicy powinni zgodzić się na to, by część szkolenia miała miejsce po godzinach pracy.

Po drugie, potrzeba więcej lepszych informacji i poradnictwa w zakresie potrzeb i możliwości szkolenio-

wych. Należy zachęcać każdą jednostkę do tego, by opracowała własny plan rozwoju osobistego i zawodowego. Powinno to być elementem regularnej oceny kompetencji i być dokonywane poprzez efektywne usługi poradnictwa. Na przykład, kilka państw członkowskich – Finlandia, Grecja, Hiszpania i Holandia – realizuje inicjatywy polegające na wprowadzeniu do miejsca pracy urzędników wyszkolonych w celu udzielania porad w zakresie potrzeb i możliwości szkoleniowych. Ponadto, służby poradnictwa lub właściwe władze powinny służyć informacjami na temat standardów jakości w programach szkoleniowych. Szczególnie ważne jest rozpowszechnianie informacji na temat nowych profili zawodowych: publiczne służby zatrudnienia powinny określić i regularnie aktualizować ramowy zakres podstawowych kompetencji i główne profile zawodowe.

Po trzecie, wyraźny powinien być indywidualny zysk z inwestycji: jednostki powinny być nagradzane, np. poprzez lepsze perspektywy kariery zawodowej lub wyższe wynagrodzenie, z tytułu ukończenia szkolenia, które jest przydatne dla pracodawcy. Tego typu podejście powinno zmienić tradycyjne systemy płac oparte na stażu pracy. Uznanie i certyfikacja formalnych i nieformalnych kompetencji jest pod tym względem również bardzo ważne. Opłacalność indywidualnych inwestycji w naukę byłaby lepiej widoczna w systemie powszechnego uznawania i certyfikacji zdobytych kompetencji. Rosnąca liczba krajów, włączając Francję, Portugalię i Finlandię, już wprowadziła, albo jest w trakcie wprowadzania, krajowych systemów certyfikacji. Większy postęp jest niezbędny w zakresie uznawania nauki nieformalnej.

Konieczne są również specjalne działania na rzecz poprawy dostępu do programów szkolenia i korzystania

z takich programów przez pracowników niskowynagradzanych, niskokwalifikowanych, starszych i tymczasowych. Udział niskokwalifikowanych pracowników w szkoleniach jest różny: od 10,5% w Szwecji do 0,1% w Grecji.

Wzrost podaży

Przy wspieraniu zapotrzebowania ważne jest zwiększanie podaży możliwości kształcenia, aby zapewnić większej części ludności dostęp do szkolenia. Wykracza to poza dalszą reformę systemów edukacji i szkolenia: wymaga to fundamentalnej zmiany kultury, tak aby stworzyć społeczeństwo kształcące się. Państwa członkowskie muszą w pełni wykorzystać szeroką gamę nowych narzędzi, które obecnie są dostępne, aby zapewnić bardziej zindywidualizowane rozwiązania.

Szkoły i ośrodki szkoleniowe powinny przekształcić się w otwarte centra nauczania świadczące zindywidualizowane usługi kilku grupom docelowym i powinny one wykorzystywać możliwości nauki przez Internet (e-learning). Biblioteki, multimedialne bazy danych i inne produkty powinny być bardziej dostępne za pośrednictwem Internetu i CDROMów. Należy zachęcać interaktywną telewizję i wyspecjalizowane kanały kablowe do zaspokajania bardziej wyspecjalizowanych potrzeb. W końcu, należy zachęcać przedsiębiorstwa do przyjmowania nowych form organizacji pracy, aby stały się organizacjami uczącymi.

Celem powinno być stworzenie i rozwój nowego sektora, świadczącego zróżnicowane usługi w zakresie edukacji i szkolenia, łączącego inicjatywy publiczne i prywatne, zdolnego do tworzenia wielu nowych miejsc pracy.

Rola partnerstw

Dla lepszego współdziałania między popytem i podażą w zakresie kształcenia bardzo ważne jest bliższe partnerstwo między biznesem, partnerami społecznymi,

sektorem publicznym i prywatnymi usługodawcami. Takie partnerstwa powinny pozwolić państwom członkowskim na lepsze przewidywanie zapotrzebowania na umiejętności, określanie konkretnych celów i dzielenie kosztów i obowiązków. Porozumienia w zakresie szkolenia zawodowego na poziomie międzyprzemysłowym i/lub sektorowym istnieją już prawie we wszystkich państwach członkowskich. Faktycznie, w dziesięciu państwach członkowskich, układy zbiorowe określają ramowe działania w zakresie szkolenia ustawicznego. Należy więcej uczynić dla zapewnienia, by stało się to standardową praktyką.

Za pośrednictwem partnerstw na rzecz innowacji i zatrudnienia, przedsiębiorstwa, pracownicy, szkoły wyższe i sektor publiczny powinni połączyć wysiłki na rzecz rozpowszechniania innowacji, wzrostu konkurencyjności i jakości zasobów ludzkich.

Umowy szkoleniowe partnerów społecznych

W **Portugalii**, umowa z 2001 roku zawarta przez Rząd i partnerów społecznych w zakresie polityki zatrudnienia, rynku pracy oraz edukacji i szkolenia odnosi się do problemów związanych z konkurencyjnością kraju, trwałości zatrudnienia, doskonalenia kwalifikacji szkolnych i zawodowych oraz popierania jakości zatrudnienia.

W **Belgii** partnerzy społeczni uzgodnili na szczeblu międzyzawodowym, że inwestycje w szkolenie powinny stanowić 1,9% funduszu płac do końca 2004, a 0,1% należy zarezerwować na grupy ryzyka.

We **Włoszech**, ustawa nr 388/2000 przekształciła dotychczasowy podatek od wynagrodzeń w tzw. międzyzawodowe fundusze kształcenia ustawicznego. Fundusze te, które stopniowo nabierają charakteru operacyjnego, mają na celu finansowanie programów szkoleniowych na szczeblu firmy i lokalnym. Są one uzgadniane przez partnerów społecznych i obejmują główne sektory gospodarcze (przemysł, rolnictwo, usługi i rzemiosło).

Przemysł mechaniczny i elektryczny w niemieckim landzie **Badenii-Wirtenbergii** koncentruje się na zwiększaniu dostępności szkolenia i udziału w szkoleniu w celu zwiększenia zdolności dostosowania się do zmian. Wszyscy pracownicy, włączając osoby korzystające z urlopów rodzicielskich, mają prawo do dyskusji na temat potrzeb w zakresie kwalifikacji. W czasie szkolenia pracownicy otrzymują wynagrodzenie jak za normalny czas pracy. Nacisk kładzie się na starszych pracowników, a specjalne programy szkoleniowe dla pracowników o niskich kwalifikacjach powinny być tworzone przez pracodawcę i członków rad pracowniczych. Pracownicy, których staż pracy w danej firmie wynosi przynajmniej pięć lat, mają prawo do urlopu naukowego w wymiarze do trzech lat dla potrzeb osobistego doskonalenia umiejętności związanych z pracą.

Układ zbiorowy Debis AG w Niemczech zobowiązuje pracodawcę do przedstawiania rocznych planów kwalifikacji. Pracownicy mają prawo do indywidualnych wywiadów szkoleniowych, podczas których mogą wyrażać swoje zainteresowanie treścią szkolenia. Za szkolenie uznane za niezbędne zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika płaci pracodawca. Szkolenie takie jest realizowane w normalnym czasie pracy. Układ określa prawo do dodatkowego szkolenia w wymiarze przynajmniej 5 dni rocznie. Czas ten może być kumulowany w okresie do 5 lat. Za takie szkolenie płaci pracodawca, jednak pracownicy poświęcają na nie w połowie własny czas, korzystając ze swojego konta czasu pracy.

Uwagi dotyczące poszczególnych krajów:

Bariery w zakresie udziału w szkoleniach istnieją we wszystkich państwach członkowskich. Należy więcej uczynić dla likwidacji tych barier poprzez politykę i partnerstwa stymulujące popyt i podaż w zakresie kształcenia ustawicznego. Partnerzy społeczni mają tu do odegrania kluczową rolę.

Wzrost udziału w szkoleniach całej siły roboczej jest priorytetem dla wszystkich państw członkowskich. Jest to szczególnie pilne zadanie dla

Grecji, Francji, Portugalii, Węgier, Litwy, Polski, Cypru, Włoch, Hiszpanii, Belgii i Niemiec.

Innym podobnym wyzwaniem jest ułatwienie dostępu osobom o niskich kwalifikacjach. Niski udział w szkoleniach osób z tej grupy jest problemem w całej UE, jednak jest to szczególnie palący problem, wymagający pilnych działań w wyżej wymienionych krajach.

5

Mobilizacja na rzecz reform: lepsze zarządzanie zatrudnieniem

Realizacja reform zaproponowanych w niniejszym raporcie jest głównym wyzwaniem politycznym. Grupa Robocza podkreśla potrzebę mobilizacji naszych społeczeństw na rzecz reform; potrzebę efektywnej realizacji reform; oraz bardziej efektywnego korzystania z instrumentów UE, jako dźwigni tych reform.

Stworzenie nowych i lepszych miejsc pracy jest możliwe jedynie dzięki współpracy między wszystkimi zainteresowanymi. Powodzenie działań na rzecz trwałego wzrostu i spójności społecznej w kilku państwach członkowskich dowodzi, że dla wzrostu potencjału adaptacyjnego, aktywizacji siły roboczej i lepszego wyposażenia ludzi dla potrzeb pracy, niezbędna jest – poza jasną wizją kierunku działań – silna wola polityczna i skoordynowane wysiłki wszystkich zainteresowanych. Trwała reforma wymaga inwestycji w „kapitał polityczny" i wysiłków na rzecz rozwoju sensownych i efektywnych instytucji.

Działania na szczeblu krajowym i UE powinny być inspirowane zasadami proporcjonalności i pomocniczości, tak aby decyzje były podejmowane na właściwym szczeblu i były proporcjonalne do celu; aby zapewnić udział wszystkich zainteresowanych stron, otwartość i odpowiedzialność przed obywatelami; a także efektywność, skuteczność i spójność w ramach coraz bardziej złożonego systemu.

Zasady te zakładają mobilizację wszystkich partnerów zaangażowanych w innowacje, tworzenie nowych miejsc pracy i spójność społeczną na wszystkich poziomach – na poziomie firmy, regionalnym i krajowym – poprzez właściwą infrastrukturę prawną, koordynację oraz wsparcie polityczne i finansowe. Wprawdzie odpowiedzialność za realizację spoczywa na państwach członkowskich, UE ma również do odegrania ważną rolę

w zakresie wspierania programu reform, poprzez zachęcanie do rozpowszechniania dobrej praktyki i mobilizację środków dla promocji zatrudnienia i innowacji.

Mobilizacja naszych społeczeństw na rzecz reform

Reformy proponowane w niniejszym raporcie często będą wymagać by władze publiczne, partnerzy społeczni i obywatele kwestionowali stare pewniki i akceptowali nowe praktyki.

Ponadto, sugerowane działania pokrywają się z szerszą agendą strategii lizbońskiej. W obecnej sytuacji wysokiego bezrobocia, gwałtownej globalnej integracji gospodarczej, a także szybkiego starzenia się ludności, jasne jest że niezbędne reformy społeczne są wzajemnie powiązane i od siebie zależne. Na przykład potrzeba wzrostu zatrudnienia po części zależy od modernizacji systemów opieki społecznej w dziedzinie emerytur i opieki zdrowotnej, które są zagrożone z powodu zmian demograficznych. Z kolei wzrost zatrudnienia jest konieczny dla zapewnienia większej trwałości systemów ochrony socjalnej.

Rządy powinny poprawić swoją komunikację ze społeczeństwem, aby wyjaśnić, dlaczego te reformy są pożądane i niezbędne, nawet jeżeli dialog ten nie zawsze doprowadzi szybko do pozytywnych wyników. Reformy spotkają się ze społecznym poparciem, gdy rząd dowiedzie, że leżą one w interesie całego społeczeństwa i gdy będzie się starał osiągnąć kompromis.

Opieranie się na powiązaniach między różnymi reformami, w szczególności w postaci Paktów na rzecz Zatrudnienia na szczeblu krajowym i regionalnym, przyniosło w latach dziewięćdziesiątych dobre wyniki w kilku państwach członkowskich. Pomogło to zapewnić umiarkowany poziom płac, promując wzrost zatrudnienia i wspierając dążenie do unii gospodarczej i monetarnej. Powodzenie tych Paktów wynika z porozumienia wszystkich zainteresowanych stron co do ogólnych korzyści, które można osiągnąć dzięki wspólnym wysiłkom.

Podobnie, gdy coraz bardziej naglące stają się problemy związane z globalizacją, restrukturyzacją gospodarczą i starzeniem się, nowe **part-**

nerstwa na rzecz reform mogą pomóc znaleźć rozwiązania korzystne dla wszystkich zainteresowanych, poprzez zrównoważenie ustępstw i korzyści w dziedzinie konkurencyjności, zatrudnienia, ochrony socjalnej i innych rodzajów polityki.

Na przykład, aby osiągnąć taką równowagę:

- *pracodawcy* mogliby zobowiązać się do zwiększenia dostępu pracowników do szkolenia i równowagi między pracą a życiem rodzinnym oraz do pomagania w integracji osób będących w niekorzystnej sytuacji w miejscu pracy,
- *pracownicy* mogliby zgodzić się na bardziej zróżnicowane formy umów i organizacji pracy, wzrost mobilności, opóźnione odejście z rynku pracy, umiarkowane i zróżnicowane płace,
- *władze publiczne* mogłyby zobowiązać się do poprawy środowiska biznesu, rozwoju efektywnych systemów kształcenia ustawicznego – z zapewnieniem odpowiednich zachęt do szkolenia – do wspierania badań i innowacji, zapewnienia efektywnych aktywnych środków rynku pracy i rewizji systemów ochrony socjalnej w celu ułatwienia elastyczności i mobilności na rynku pracy.

Budowa partnerstw na rzecz reform: najnowsze przykłady

W **Holandii**, najnowsze „Jesienne Porozumienie" między Rządem i Partnerami Społecznymi wezwało do zamrożenia wzrostu płac w 2004 roku i do zerowego wzrostu płac w 2005 roku. Rząd zgodził się odłożyć swój plan likwidacji ulg podatkowych w przypadku wcześniejszego przechodzenia na emeryturę. Rząd i partnerzy społeczni zgodzili się poddać te propozycje dalszej dyskusji, w celu osiągnięcia porozumienia przed kwietniem 2004 roku. Ponadto, Rząd zgodził się przywrócić system automatycznego wyrównywania świadczeń proporcjonalnie do ogólnych zmian płac od stycznia 2006 roku i porzucić pewne zmiany w systemie zasiłków z tytułu bezrobocia. Jeśli chodzi o system świadczeń dla niepełnosprawnych, zostanie podjętych kilka działań w celu zmniejszenia obciążeń pracodawców i poprawy poziomu świadczeń,

pod warunkiem że liczba nowych świadczeniobiorców nie wzrośnie powyżej prognozowanej liczby 25 000 rocznie i pod warunkiem, że partnerzy społeczni powstrzymają się od negocjowania dodatkowego wynagrodzenia ponad ustawowe wynagrodzenie w wysokości 70% płacy w drugim roku niepełnosprawności.

Pakt Społeczny, podpisany we **Włoszech** w czerwcu 2003 roku przez Włoską Federację Przemysłu (CONFINDUSTRIA) i trzy najbardziej reprezentatywne organizacje pracowników (CGIL, CISL i UIL), ma na celu wzrost konkurencyjności, zatrudnienia i wzrost gospodarczy. Pakt potwierdza znaczenie dialogu społecznego, proponuje budowę sieci na rzecz innowacji i badań oraz przewiduje systematyczną ocenę efektywności polityki publicznej.

Realizacja reform

Zakres, w jakim możliwa jest poprawa realizacji reform znacznie różni się między krajami UE i jest związany z zakresem reform niezbędnych do przeprowadzenia w każdym państwie dla zrealizowania celów i zadań w zakresie zatrudnienia. Państwa członkowskie, szczególności te, które osiągają zbyt niskie wyniki, powinny wyraźnie potwierdzić swoje zaangażowanie w realizację celów zatrudnienia UE i powinny opracować jasny plan działania w tym zakresie. Mógłby on obejmować:

- Określenie jasnej polityki krajowej z celami odzwierciedlającymi cele określone na szczeblu UE. Dotyczy to w szczególności celów w zakresie wskaźników zatrudnienia, efektywnego wieku opuszczenia rynku pracy i punktów odniesienia UE w zakresie edukacji i szkolenia.
- Zapewnienie by reformy były realizowane w ramach ograniczeń budżetowych popieranych przez Pakt na rzecz Stabilności i Wzrostu. Jeśli potrzeba znalezienia odpowiednich środków w celu realizacji reform powoduje problemy budżetowe, do wiodących zasad powinno należeć przesunięcie wydatków i bardziej efektywne wydawanie funduszy publicznych.

- Wzrost efektywności systemów usług publicznych i systemów kontroli – w szczególności służb zatrudnienia, które powinny być zmodernizowane w kilku państwach członkowskich – z położeniem większego nacisku na zarządzanie poprzez cele; porównywanie jakości; międzyministerialną koordynację oraz narzędzia monitorowania i oceny.
- Popieranie aktywnego udziału i podziału obowiązków między partnerami społecznymi, w szczególności za pośrednictwem układów zbiorowych w takich sprawach jak kształcenie ustawiczne, organizacja pracy, płace, równość płci i aktywne starzenie się.
- Wspieranie partnerstw i sieci na rzecz innowacji i zatrudnienia, które łączą firmy, instytucje edukacyjne i szkoleniowe oraz władze lokalne w takich obszarach jak kształcenie ustawiczne, badania i innowacje oraz organizacja pracy.

Krajowe Plany Działania na rzecz Zatrudnienia (KPD), opracowywane zgodnie z Traktatem UE, są oczywistym narzędziem pozwalającym na połączenie różnych elementów w ramach programowania reform. Powinny one również służyć monitorowaniu postępu. Jednak większość państw członkowskich nie uznaje w pełni tego potencjału. Aby KPD wywierały odpowiedni wpływ, powinny one mieć legitymację polityczną. Normą w tym zakresie w całej UE mogłoby się stać podejście kilku państw członkowskich, które włączyły do prac nad KPD parlamenty krajowe oraz przeprowadziły konsultacje z partnerami społecznymi i ze społeczeństwem obywatelskim. Aby zapewnić zaangażowanie rządów krajowych w tym zakresie i ich poczuwanie się do własności KPD, parlamenty powinny przeprowadzić ich dokładne badanie, zapewniając by ich zatwierdzenie nie było tylko zwykłym przybiciem pieczątki. Aby wprowadzić niezbędne zmiany szczególnie istotny będzie również dialog społeczny.

W krajach, w których za politykę zatrudnienia odpowiedzialne są władze regionalne lub lokalne, należy rozważyć możliwość wzmocnienia regionalnego zaangażowania w reformy w zakresie zatrudnienia. Jednym z podejść może być zastosowanie otwartej metody koordynacji między działaniami rządowymi na szczeblu krajowym i działaniami samorządów regionalnych. Zakłada to otwarte i przejrzyste negocjacje między rządem krajowym i samorządami regionalnymi, w celu uzgodnienia celów regionalnych oraz mechanizmów sprawozdawczych i monitorujących.

Bardziej efektywne korzystanie z instrumentów UE, jako dźwigni reform

Europejski Szczyt w sprawie Pracy w Luksemburgu w 1997 roku i agenda lizbońska z 2000 roku udzieliły silnego wsparcia politycznego celowi pełnego zatrudnienia i działaniom na rzecz walki z bezrobociem i biernością. Kilka państw członkowskich odpowiedziało na przyjęcie Europejskiej Strategii Zatrudnienia w 1997 roku poprzez reformy, które znacznie przyczyniły się do dobrego wyniku Europy w zakresie zatrudnienia w okresie do 2001 roku oraz do redukcji bezrobocia.

Rola UE

Zgodnie z Traktatem, rolą UE w zakresie polityki zatrudnienia jest głównie:

- badanie sytuacji w UE w zakresie zatrudnienia, przedstawianie mocnych i słabych stron poszczególnych krajów i gromadzenie doświadczeń w zakresie polityki. Głównym instrumentem działań UE w tym zakresie jest wspólny roczny raport Komisji-Rady Europejskiej na temat zatrudnienia,
- tworzenie ramowej polityki europejskiej w postaci Europejskiej Strategii Zatrudnienia z wytycznymi dla polityki zatrudnienia państw członkowskich i z szerokimi wytycznymi polityki ekonomicznej,
- na podstawie oceny wdrażania wytycznych formułowanie zaleceń zmiany polityki zainteresowanym państwom członkowskim,
- poprawa możliwości zatrudnienia poprzez pomoc finansową z Europejskiego Funduszu Społecznego i innych Funduszy Strukturalnych, w szczególności poprzez popieranie spójności ekonomicznej i społecznej w UE, a także z innych programów UE, takich jak R&D i współpraca w ramach UE w zakresie edukacji i szkolenia,
- przygotowywanie właściwych przepisów prawnych w celu zapewnienia wyrównanych szans w ramach Unii, zgodnie z zasadą pomocniczości.

Projekt Konstytucji Europejskiej potwierdził te obowiązki i określił pełne zatrudnienie jako cel UE.

W czerwcu 2003 roku, Rada Europejska zatwierdziła nowy zestaw Europejskich Wytycznych w sprawie Zatrudnienia i nowe Wytyczne w sprawie Szerokiej Polityki Ekonomicznej na okres do 2006 roku.

Grupa Robocza uważa, że konkretne reformy przedstawione w niniejszym raporcie są zgodne z ogólnymi ramami UE. Raport podkreśla, że reformy były zbyt powolne i niejednolite w wielu obecnych państwach członkowskich i są równie pilne w większości nowych państw członkowskich. Dlatego więc, na szczeblu UE należy położyć nacisk raczej na silniejsze monitorowanie reform realizowanych przez państwa członkowskie niż na angażowanie się w proces dalszych zmian Wytycznych UE. Ważne jest również by Rada i Komisja zapewniły ogólną spójność różnych procesów, które rozwinęły się zgodnie ze strategią lizbońską i ich koordynację z polityką makroekonomiczną.

Jako priorytet należy potraktować przełożenie ogólnych ram polityki UE na działanie i mając to na uwadze Grupa Robocza sugeruje poprawę sytuacji na szczeblu UE w czterech głównych kierunkach:

- ***Wzmocnienie roli zaleceń UE dotyczących poszczególnych krajów***. W ramach bardziej zróżnicowanej UE po jej poszerzeniu i przy prostszych Wytycznych w sprawie Zatrudnienia, tak opracowanych, by obejmowały wszystkie sytuacje krajowe, tym ważniejsze jest by zalecenia na szczeblu UE dotyczące poszczególnych krajów były skoncentrowane i kategoryczne. Jednocześnie musi istnieć odpowiedni system sprawozdawczości ze strony państw członkowskich w zakresie realizacji Wytycznych i system monitorowania przez Komisję Europejską. Należy poprawić koordynację i spójność zaleceń dotyczących poszczególnych krajów w ramach Europejskiej Strategii Zatrudnienia i Szerokich Wytycznych w zakresie Polityki Gospodarczej. Lepsza ocena, aktualne dane i wskaźniki statystyczne oraz wyraźniejsze punkty odniesienia są również niezbędne dla poprawy procesu kontynuacji działań (follow-up).
- ***Wykorzystanie budżetu UE jako dźwigni.*** UE mobilizuje znaczne środki finansowe, szczególnie dla promocji rozwoju i strukturalnego dostosowania państw członkowskich i regionów, które pozostają w tyle. Fundusze UE następnej generacji powinny być bardziej

ukierunkowane na realizację agendy lizbońskiej, a w szczególności wytycznych i celów w zakresie zatrudnienia. Większy nacisk należy położyć na promocję i doskonalenie publicznych i prywatnych inwestycji w badania i kapitał ludzki. Większą uwagę należy również zwrócić na wykorzystanie środków finansowych UE na praktyczną kontynuację (follow-up) przez państwa członkowskie reform zalecanych przez UE. Wymaga to również większej koncentracji na budowanie potencjału. W końcu, UE powinna zwiększyć swoje wysiłki na rzecz wsparcia współpracy w dziedzinie zatrudnienia i mobilności na rynku pracy na poziomie UE, w celu popierania integracji europejskich rynków pracy i rozwoju oraz rozprzestrzeniania się badań i innowacji.

- ***Zachęcanie do silnego zaangażowania się europejskich partnerów społecznych.*** Wspólny wieloletni program pracy[28] przyjęty przez partnerów społecznych w 2002 roku określił szereg tematów i działań bezpośrednio dotyczących reform omawianych w niniejszym raporcie. Powodzenie tych inicjatyw będzie zależeć od aktywnego zaangażowania się partnerów społecznych na szczeblu krajowym i sektorowym oraz od zdolności do opracowania praktycznych wniosków. Może to spowodować przyjęcie Wspólnych Ram Działania, takich jak opracowane w zakresie kształcenia ustawicznego, które określą role i odpowiedzialność za przeprowadzenie reform. Zwołanie na szczeblu UE trójstronnego szczytu w sprawie wzrostu i zatrudnienia powinno również wzmocnić wkład partnerów społecznych w podejmowanie decyzji na szczeblu UE poprzez wzmocnienie dialogu na temat polityki makroekonomicznej, zatrudnienia, ochrony socjalnej i szkolenia. Należy przykładać większą wagę do regularnego dialogu makroekonomicznego na szczeblu UE w zakresie następujących zmian makroekonomicznych i w zakresie płac na szczeblu krajowym.

---

[28] ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP, *Program pracy europejskich partnerów społecznych 2003–2005*. Program pracy obejmuje działania związane z kształceniem ustawicznym, restrukturyzacją, starzeniem się, osobami młodymi, mobilnością, jakością pracy, równością płci, itp.

- ***Wzmocnienie rozpowszechniania i wzajemnego uczenia się poprzez wymianę doświadczeń.*** Obecny przegląd krajowej polityki zatrudnienia dokonywany na szczeblu UE przez przedstawicieli różnych ministerstw krajowych i pracowników naukowych, którzy spotykają się w tym celu kilka razy w roku, jest cennym narzędziem wspierającym rozpoznawanie i rozpowszechnianie dobrych praktyk. Jednak liczba dobrych praktyk poddawanych co roku przeglądowi jest ograniczona i wnioski nie są szeroko dyskutowane. UE i władze krajowe powinny więcej uczynić w celu wspierania wymiany informacji między wszystkimi zainteresowanymi. Wymaga to częściowej zmiany kultury, w celu stworzenia środowiska, w którym rządy i przedsiębiorstwa będą się uważać za organizacje kształcące, otwarte na dobre pomysły innych i chętne dzielić się dobrą praktyką.

ANEKS 1:

Streszczenie uwag dotyczących poszczególnych krajów

Spis treści

Belgia 139
Dania 141
Niemcy 142
Grecja 144
Hiszpania 146
Francja 148
Irlandia 150
Włochy 151
Luksemburg 153
Holandia 154
Austria 156
Portugalia 157
Finlandia 159
Szwecja 160
Wielka Brytania 161
Cypr 162
Czechy 163
Estonia 165
Węgry 167
Litwa 169
Łotwa 170
Malta 172
Polska 174
Słowenia 176
Słowacja 178

Belgia

Pomimo pozytywnych zmian, jakie miały miejsce od 1997 roku, wskaźnik zatrudnienia w Belgii pozostaje znacznie poniżej średniej dla Unii Europejskiej i znacznie poniżej celów określonych w Strategii Lizbońskiej. Wskaźnik zatrudnienia pracowników w starszym wieku należy do najniższych w Unii Europejskiej (UE25). Wskaźnik zatrudnienia osób niebędących obywatelami Belgii jest zaskakująco niski, w szczególności jeśli chodzi o kobiety. Po kilku latach stabilności bezrobocie zaczęło rosnąć.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

- Dalsza redukcja pozapłacowych kosztów pracy, w szczególności dla osób o niskich zarobkach.
- Umożliwienie większego zróżnicowania płac we wszystkich sektorach.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

- Opracowanie wszechstronnych strategii aktywnego starzenia się: likwidacja programów wcześniejszych emerytur; wzrost udziału w szkoleniu ustawicznym i promocja elastycznego środowiska pracy; zapewnienie możliwości efektywnego poszukiwania pracy przez bezrobotnych w starszym wieku.
- Przegląd systemów podatków i świadczeń w celu likwidacji pułapek bezrobocia i stworzenia odpowiednich zachęt dla poszukiwania pracy poprzez rewizję warunków dla otrzymania świadczeń.
- Wzmocnienie prewencyjnych i aktywnych działań na rynku pracy, dla służenia pomocą w powrocie do zatrudnienia, w celu lepszego przewidywania restrukturyzacji przedsiębiorstw i towarzyszenia takiej restrukturyzacji, a także w celu wspierania mobilności regionalnej, w szczególności dzięki lepszej współpracy między regionalnymi publicznymi służbami zatrudnienia. Zwrócenie szczególnej uwagi na młode osoby będące w szczególnej sytuacji i na imigrantów.

Inwestycje w kapitał ludzki

- Zapewnienie by w szkolnictwie podjęto efektywne działania w celu zmniejszenia liczby osób wypadających z systemu szkolnego.

- Wzmocnienie zachęt do rozwoju kształcenia ustawicznego i zwiększenia dostępu do szkolenia, w szczególności dla osób o niskich kwalifikacjach.

Dania

Wskaźnik zatrudnienia w Danii kształtuje się na poziomie znacznie wyższym niż przewidziano w lizbońskich celach w zakresie zatrudnienia. Pomimo ostatnio obserwowanego wzrostu bezrobocia, utrzymuje się ono na stosunkowo niskim poziomie. Ponadto Dania należy do państw osiągających najlepsze wyniki w zakresie badań i rozwoju oraz innowacji na świecie. Mając na uwadze wysoki wskaźnik zatrudnienia, głównym priorytetem dla Danii jest zapewnienie odpowiedniej podaży siły roboczej w perspektywie długoterminowej..

Wzrost zdolności adaptacyjnych

- Kontynuowanie wysiłków na rzecz zmniejszenia ogólnych nacisków fiskalnych na pracę.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

- Kontynuowanie realizacji wszechstronnych strategii na rzecz aktywnego starzenia się, włączając likwidację zachęt do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.
- Zapewnienie lepszej integracji imigrantów.
- Redukcja najniższych stawek podatkowych, które mogą prowadzić do pułapki ubóstwa.

Inwestycje w kapitał ludzki

- Reagowanie na spadek poziomu podstawowych umiejętności uczniów szkół podstawowych.
- Monitorowanie tendencji w zakresie szkolenia zawodowego, szczególnie że ostatnio obserwowane podwyżki opłat za szkolenie mogą mieć negatywny wpływ na liczbę osób szkolących się.

Niemcy

Ogólny wskaźnik zatrudnienia i wskaźnik zatrudnienia kobiet w Niemczech kształtują się powyżej średniego poziomu w EU, lecz wciąż pozostają na poziomie poniżej celów lizbońskich. Wskaźnik zatrudnienia pracowników w starszym wieku jest niższy. Wprawdzie wynik gospodarczy różni się w zależności od regionu, jednak ogólnie rzecz biorąc niemiecki rynek pracy niewiele skorzystał ze wzrostu gospodarczego w UE po 1997 roku. Bezrobocie, a w szczególności bezrobocie długotrwałe, należą do najwyższych w UE. Priorytetem pozostaje wyrównywanie różnic regionalnych między wschodnimi i zachodnimi częściami kraju.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

- Uproszczenie przepisów dotyczących tworzenia form (np. zmniejszenie do minimum liczby zawodów wymagających 'Meisterbrief') i wspieranie rozwoju MSP, szczególnie poprzez lepszy dostęp do źródeł finansowania; wzmocnienie kultury przedsiębiorczości we wschodniej części kraju.
- Rewizja zasad finansowania systemu świadczeń społecznych aby obniżyć koszty pracy.
- Zachęcanie partnerów społecznych do tworzenia mechanizmów ustalania płac, które odzwierciedlałyby lokalne, regionalne i sektorowe różnice w wydajności i warunki rynku pracy, a także łączenie negocjacji w sprawie płac ze zmianą zasad czasu pracy i zmianami w zakresie szkolenia.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

- Realizacja reform Hartza w celu doskonalenia polityk rynku pracy zarówno w zakresie warunkowości zasiłków z tytułu bezrobocia, jak i efektywności służb zatrudnienia; zapewnienia ścisłego monitorowania i ewaluacji nowych środków.
- Rewizja antybodźców podatków dla uczestnictwa kobiet na rynku pracy; rozwój usług w zakresie opieki nad dzieckiem i zapewnienie odpowiednich planów lekcji w szkole; eliminacja innych przyczyn różnic w zarobkach ze względu na płeć.

- Opracowanie wszechstronnych strategii aktywnego starzenia się, w celu zapewnienia by ludzie dłużej pozostawali w zatrudnieniu, w szczególności w wieku powyżej 60 lat; dalsze zachęcanie do zatrudniania mężczyzn w niepełnym wymiarze godzin i zwiększenie dostępu starszych pracowników do szkolenia.
- Zwiększenie wysiłków na rzecz integracji imigrantów.

Inwestycje w kapitał ludzki

- Podwyższenie podstawowego poziomu wykształcenia, w szczególności poprzez zmniejszenie liczby osób wypadających z systemu szkolnego.
- Rewizja zachęt do rozwoju kształcenia ustawicznego, ze szczególnym uwzględnieniem wzrostu udziału osób o niskich kwalifikacjach.

Grecja

Mimo, że ostatnio w Grecji tworzy się coraz więcej nowych miejsc pracy, kraj ten ma wciąż jeden z najniższych wskaźników zatrudnienia w UE, w szczególności jeśli chodzi o kobiety, a także wysokie bezrobocie. Praca nielegalna jest poważnym problemem. Wydajność pracy znacznie wzrosła, lecz wciąż pozostaje na niskim poziomie. Udział dorosłych w szkoleniu również pozostaje na bardzo niskim poziomie, w szczególności mając na uwadze niski poziom wykształcenia ludności w wieku produkcyjnym. W ostatnich latach wzrost imigracji przyczynił się do wzrostu podaży siły roboczej. Notuje się znaczne zróżnicowanie regionalne.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

- Zmniejszenie obciążeń administracyjnych dla przedsiębiorstw.
- Eliminacja barier w zakresie rozwoju pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz w rozwoju agencji pracy tymczasowej, w celu zwiększenia zróżnicowania form pracy.
- Dalsze obniżenie pozapłacowych kosztów pracy w celu wspierania środowiska biznesowego bardziej przyjaznego dla zatrudnienia i zmiany pracy nielegalnej na legalne zatrudnienie.
- Lepsze upowszechnianie innowacji i wzrost poziomu inwestycji w badania i rozwój.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

- Podejmowanie zdecydowanych działań na rzecz wzrostu poziomu, zakresu i efektywności aktywnych polityk rynku pracy, aby zwiększyć dostęp do większej części ludności biernej zawodowo oraz do bezrobotnych. Decydującą rolę odgrywa tu efektywna publiczna służba zatrudnienia, ze znacznie doskonalszymi zasobami pracy. Szczególnej uwagi wymagają bezrobotni młodzi ludzie.
- Wzrost dostępności usług w zakresie opieki nad dzieckiem; likwidacja przeszkód w zakresie pracy w niepełnym wymiarze godzin i rewizja zachęt dla kobiet w celu zwiększenia ich uczestnictwa w rynku pracy.
- Tworzenie wszechstronnych strategii na rzecz aktywnego starzenia się w sektorze publicznym i prywatnym, z odpowiednimi zachętami, tak aby pracownicy w starszym wieku pozostawali dłużej w zatrudnieniu.

Inwestycje w kapitał ludzki

- Wzmocnienie reform edukacji, w szczególności w celu zapobiegania wypadaniu z systemu szkolnego, zwiększenie dostępu do, i poprawę jakości studiów wyższych oraz ich dostosowanie do potrzeb rynku pracy.
- Zwiększenie zachęt do promocji kształcenia ustawicznego i wzrostu dostępu do szkolenia dorosłych, w szczególności osób o niskich kwalifikacjach.

Hiszpania

W latach 1997–2002 w Hiszpanii notowano najwyższy wzrost wskaźnika zatrudnienia i największy spadek bezrobocia spośród państw członkowskich UE. Jednak bezrobocie pozostaje na poziomie znacznie wyższym niż średnia w UE, natomiast wskaźnik zatrudnienia kształtuje się znacznie poniżej średniej. Przy bardzo zróżnicowanym wyniku gospodarczym w różnych regionach, priorytetem jest likwidacja różnic regionalnych. Szczególnie niskie jest uczestnictwo kobiet i niski wskaźnik zatrudnienia starszych pracowników. Ponadto, szczególnie wysoki jest udział procentowy pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas określony (ok. 1/3 wszystkich pracowników). Wydajność pracy utrzymuje się na bardzo niskim poziomie. Szczególnie niski jest też ogólny poziom wykształcenia i udział dorosłych w szkoleniu. W ostatnich latach do wzrostu zasobów siły roboczej przyczyniła się imigracja.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

- Działania na rzecz zwiększenia atrakcyjności umów o pracę na czas nieokreślony dla pracodawców wraz z jednoczesnym zniechęcaniem do zawierania umów o pracę na czas określony, w celu przeciwstawiania się segmentacji rynku pracy; popieranie rozwoju agencji pracy tymczasowej; likwidacja przeszkód w rozwoju zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin.
- Dalsze uproszczenie środowiska administracyjnego i regulacyjnego przedsiębiorców.
- Wzrost inwestycji w zakresie badań i innowacji.
- Przegląd ram prawnych w zakresie układów zbiorowych pracy w celu modernizacji organizacji pracy i wykorzystania możliwości zróżnicowania płac w zależności od warunków lokalnych, regionalnych i sektorowych.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

- Wzmocnienie prewencyjnych i aktywnych działań na rynku pracy, w celu zapewnienia większej mobilności geograficznej i zawodowej siły roboczej: zapewnienie lepszego dostępu do aktywnych działań

na rynku pracy osobom będącym w niekorzystnej sytuacji, w szczególności młodzieży i imigrantom, a także osobom długotrwale bezrobotnym; zakończenie modernizacji publicznych służb zatrudnienia i lepsza koordynacja między publicznymi służbami zatrudnienia na szczeblu lokalnym i regionalnym.

- Przegląd zachęt do wzrostu uczestnictwa kobiet: wzrost dostępu do usług w zakresie opieki nad dzieckiem; zachęcanie mężczyzn do dzielenia obowiązków rodzinnych.
- Rozwój wszechstronnych strategii aktywnego starzenia się, w tym działań na rzecz zachęcania do zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin i do szkolenia starszych pracowników. Zachęcanie partnerów społecznych do rewizji układów zbiorowych pracy w tym kierunku.

Inwestycje w kapitał ludzki

- Wzmocnienie reform w edukacji, w szczególności w celu zapobiegania wypadaniu z systemu szkolnego, poprawa jakości studiów wyższych oraz ich dostosowanie do potrzeb rynku pracy.
- Zwiększenie zachęt do promocji kształcenia ustawicznego i wzrostu dostępu do szkolenia dorosłych, w szczególności osób o niskich kwalifikacjach.

Francja

We Francji, ogólny wskaźnik zatrudnienia pozostaje na poziomie niższym od średniej w UE. Wskaźnik zatrudnienia starszych pracowników (55–64) należy do najniższych w UE. Bezrobocie znacznie spadło w latach 1997–2000, lecz następnie znów wzrosło w związku z pogorszeniem się sytuacji gospodarczej. Bezrobocie należy do najwyższych w UE i jest szczególnie wysokie wśród młodzieży (15–24). Wskaźnik zatrudnienia osób nie będących obywatelami jest zaskakująco niski, w szczególności wśród kobiet.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

- Ułatwienie dostępu do finansowania osobom podejmującym własną działalność, wzmocnienie więzi między instytutami badawczymi, uniwersytetami i przedsiębiorstwami oraz dalsze uproszczenie środowiska administracyjnego i regulacyjnego w celu wspierania rozwoju MSP.
- Zachęcanie do, i ułatwianie zamiany umów o pracę na czas określony na umowy o pracę na czas nieokreślony, w celu przeciwstawiania się segmentacji rynku pracy.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

- Tworzenie i wdrażanie wszechstronnych strategii aktywnego starzenia się: likwidacja programów wcześniejszych emerytur i zapewnienie zachęt dla zatrzymywania starszych pracowników dłużej w zatrudnieniu (m.in. poprzez dostosowanie warunków pracy i większy dostęp do szkoleń).
- Wzmocnienie prewencyjnych i aktywnych działań na rynku pracy, w celu służenia ludziom pomocą w powrocie do zatrudnienia; lepsze przewidywanie restrukturyzacji przedsiębiorstw i towarzyszenie takiej restrukturyzacji w celu zapobiegania bezrobociu lub bierności zawodowej. Tworzenie efektywnych i trwałych ścieżek dostępu do pracy i szkolenia jest szczególnie ważne dla bezrobotnej młodzieży i dla imigrantów.

Inwestycje w kapitał ludzki

- Zapewnienie, by ostatnio podpisany układ zbiorowy pracy spowodował wzrost udziału społeczeństwa w szkoleniu. Szczególną uwagę należy zwrócić na umożliwienie osobom o niskich kwalifikacjach i osobom zatrudnionym w MSP korzystania z większego dostępu.
- Zapewnienie, by w szkolnictwie podjęto efektywne działania na rzecz zmniejszenia zjawiska wypadania z systemu szkolnego i na rzecz ułatwienia dostępu do stażów zawodowych.

Irlandia

Po 1997 roku w Irlandii nastąpił imponujący postęp w zakresie zatrudnienia i wydajności pracy. Ogólny wskaźnik zatrudnienia wzrósł z 57,5% do 65,7%, natomiast bezrobocie spadło prawie o 2/3, podczas gdy bezrobocie długotrwałe spadło z 6,1% do 1,3%. Wciąż istnieje problem braku siły roboczej, chociaż jest on łagodzony poprzez wzrost imigracji. Znaczącym elementem sukcesu Irlandii jest jej zdolność do przyciągania zagranicznych inwestycji bezpośrednich. Ważnymi czynnikami są również: partnerstwo społeczne, system podatkowy, dobre środowisko regulacyjne i inwestycje w kapitał ludzki. Przedmiotem troski jest brak równowagi regionalnej.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

- Popieranie równowagi w działalności gospodarczej na całym terytorium.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

- Większy dostęp do aktywnych działań na rynku pracy dla większej grupy bezrobotnych i osób biernych zawodowo.
- Dalsze wysiłki na rzecz zwiększenia uczestnictwa kobiet: doskonalenie dostępu do – i finansowej dostępności – usług w zakresie opieki nad dzieckiem; eliminacja innych przyczyn różnic w płacach ze względu na płeć.

Inwestycje w kapitał ludzki

- Zapewnienie, by system szkolnictwa aktywnie zwalczał problemy związane z umiejętnością liczenia i czytania/pisania i by podejmował efektywne działania na rzecz zmniejszenia skali zjawiska wypadania z systemu szkolnego.
- Przegląd zachęt do rozwoju kształcenia ustawicznego, w szczególności w przedsiębiorstwach, a także zwiększenie dostępu do szkolenia, w szczególności osób o niskich kwalifikacjach i starszych pracowników.

Włochy

Pomimo poprawy sytuacji po 1997 roku, wskaźnik zatrudnienia pozostaje na jednym z najniższych poziomów w UE. Uczestnictwo kobiet i wskaźnik zatrudnienia starszych pracowników również należą do najniższych w UE25. W ostatnim okresie bezrobocie powoli malało, lecz wciąż pozostaje na poziomie powyżej średniej UE15. Przy bezrobociu na poziomie ok. 5% w centrum i na północy kraju, w porównaniu z 18% na południu, pierwszoplanowym zadaniem jest likwidacja zróżnicowania regionalnego. Szczególnie poważnym problemem jest praca nielegalna. Szczególnie niski jest też ogólny poziom wykształcenia i udział w szkoleniu. W ostatnich latach do wzrostu zasobów siły roboczej przyczyniła się imigracja.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

- Uproszczenie środowiska regulacyjnego w celu zmniejszenia nierównowagi między umowami o pracę na czas określony i na czas nieokreślony oraz w celu przeciwstawiania się segmentacji rynku pracy.
- Dalsze popieranie redukcji pozapłacowych kosztów pracy, w szczególności w stosunku do osób o najniższych zarobkach, a także dalsze uproszczenie środowiska biznesu. Likwidacja bodźców zniechęcających w systemie podatkowym i zwiększenie zdolności w zakresie egzekwowania prawa również przyczyniłoby się do zmiany pracy nielegalnej na legalne zatrudnienie.
- Zachęcanie do przeglądu systemów układów placowych, w celu uwzględniania regionalnych różnic na rynku pracy.
- Lepsze upowszechnianie innowacji i wzrost poziomu inwestycji w badania i rozwój na południu.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

- Zwiększenie poziomu, zakresu i efektywności ubezpieczenia na wypadek bezrobocia oraz aktywnych działań na rynku pracy, w szczególności na południu, a także pilne zajęcie się rozwojem efektywnych służb zatrudnienia na całym terytorium. Szczególnej uwagi wymaga sytuacja młodzieży i imigrantów.

- Zwiększenie zakresu usług w zakresie opieki nad dzieckiem i likwidacja przeszkód w rozwoju zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, w celu zwiększenia uczestnictwa kobiet.
- Rozwój wszechstronnych strategii aktywnego starzenia się, w szczególności poprzez zapewnienie odpowiednich zachęt na rzecz utrzymywania pracowników dłużej w zatrudnieniu (w tym w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze godzin) i zniechęcanie do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

Inwestycje w kapitał ludzki

- Wzrost poziomu wykształcenia całej siły roboczej, zapobieganie wypadaniu z systemu szkolnego i zapewnienie wysokiej jakości studiów wyższych oraz ich dostosowania do potrzeb rynku pracy.
- Wzmocnienie zachęt na rzecz promocji kształcenia ustawicznego i wzrostu dostępu do szkolenia, w szczególności osób o niskich kwalifikacjach.

Luksemburg

W Luksemburgu, wskaźnik zatrudnienia pozostaje na poziomie zbliżonym do średniej UE, ale wciąż poniżej celu EU. Bezrobocie utrzymuje się na niskim poziomie, a długotrwałe bezrobocie należy do najniższych w UE. Jednak wzrost gospodarczy końca lat dziewięćdziesiątych nie doprowadził do wzrostu wskaźnika zatrudnienia. Nowe miejsca pracy zostały wykorzystane głównie przez pracowników transgranicznych i przez kobiety, podczas gdy zatrudnienie starszych pracowników pozostało na bardzo niskim poziomie. Szczególnie wysokie jest ekonomiczne uzależnienie od usług finansowych.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

- Wspieranie osób podejmujących własną działalność i promocja szkolenia w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej, w celu zróżnicowania struktury biznesu i zachęcania do alternatywnych źródeł nowych miejsc pracy.
- Zapewnienie, by wzrost płac nie wyprzedzał wzrostu wydajności.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

- Tworzenie wszechstronnych strategii na rzecz aktywnego starzenia się: monitorowanie i uzupełnianie, tam gdzie jest to konieczne, ostatnich inicjatyw na rzecz utrzymywania pracowników dłużej w zatrudnieniu, włączając likwidację zachęt do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.
- Popieranie rozwiązań pro-zatrudnieniowych dla zdolnych do pracy osób objętych systemem świadczeń z tytułu niezdolności do pracy.
- Dalszy wzrost uczestnictwa kobiet i likwidacja źródeł różnic płac ze względu na płeć.

Inwestycje w kapitał ludzki

- Zapewnienie by w szkolnictwie podjęto efektywne działania na rzecz zmniejszenia liczby osób wypadających z systemu szkolnego.
- Przegląd zachęt do rozwoju kształcenia ustawicznego i zwiększenia uczestnictwa w szkoleniu, w szczególności dla osób o niskich kwalifikacjach.

Holandia

Holandia osiągnęła wysokie wskaźniki zatrudnienia dla kobiet i mężczyzn, przekraczając cele lizbońskie. Jej rynek pracy charakteryzuje wyjątkowo wysoki poziom zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin (ok. 44% siły roboczej). Wskaźnik zatrudnienia starszych pracowników przewyższa średnią w UE, lecz wciąż pozostaje poniżej celów lizbońskich. Bezrobocie znacznie wzrosło od 2001 roku, choć należy do najniższych w UE. Wskaźnik zatrudnienia osób nie będących obywatelami i mniejszości pozostaje niski. Rząd i partnerzy społeczni podpisali ostatnio porozumienie, które między innymi przewiduje zamrożenie wzrostu płac.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

- Wprowadzenie w życie zasad kształtowania płac i ścisłe monitorowanie ich wdrażania zgodnie z „Jesiennym Porozumieniem" między Rządem i Partnerami Społecznymi.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

- Kontynuacja reformy systemu świadczeń z tytułu niezdolności do pracy w celu zapewnienia surowej oceny zdolności do pracy i proponowanie rozwiązań pro-zatrudnieniowych osobom zdolnym do pracy , takich jak szkolenie lub praca chroniona.
- Wzmocnienie prewencyjnych i aktywnych działań na rzecz dorosłych: wzrost efektywności i zapewnienie lepszego dostępu do aktywnych działań dla osób pobierających świadczenia społeczne i osób biernych zawodowo; przyśpieszenie integracji mniejszości i osób nie będących obywatelami.
- Tworzenie wszechstronnych strategii na rzecz aktywnego starzenia się: zapewnienie odpowiednich zachęt na rzecz utrzymywania pracowników dłużej w zatrudnieniu i zniechęcanie do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.
- Dalszy wzrost uczestnictwa kobiet: zachęcanie kobiet, które pragną zamienić zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin na zatrudnienie w pełnym wymiarze godzin, eliminacja innych przyczyn różnic w zarobkach ze względu na płeć.

Inwestycje w kapitał ludzki

- Zapewnienie by w szkolnictwie podjęto efektywne działania na rzecz zmniejszenia liczby osób wypadających z systemu szkolnego, w szczególności wśród mniejszości.
- Przegląd zachęt do rozwoju kształcenia ustawicznego oraz zwiększenie udziału w szkoleniu, w szczególności osób o niskich kwalifikacjach i osób biernych zawodowo.

Austria

Austria osiągnęła wysoki wskaźnik zatrudnienia ogółem i stosunkowo wysoki wskaźnik zatrudnienia kobiet, zgodny z celami lizbońskimi. Bezrobocie należy do najniższych w Unii Europejskiej. Partnerstwo społeczne odgrywa ważną rolę w modernizacji organizacji pracy, doskonaleniu ustawodawstwa pracy i w zapewnianiu zadowalającego kształtowania płac. Szczególnie niski jest wskaźnik zatrudnienia starszych pracowników. Wzrost gospodarczy uległ spowolnieniu i zaczęło rosnąć bezrobocie.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

- Monitorowanie i uzupełnianie, tam gdzie jest to konieczne, ostatnich reform (np. ustawodawstwa w zakresie odpraw emerytalnych; prawa osób samozatrudnionych do zasiłku dla bezrobotnych), w celu ułatwiania mobilności zawodowej.
- Dalsze zmniejszenie pozapłacowych kosztów pracy, w szczególności dla osób o niskich zarobkach.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

- Tworzenie wszechstronnych strategii na rzecz aktywnego starzenia się: zmniejszenie liczby osób korzystających z wcześniejszych emerytur; zapewnienie zachęt dla zatrzymywania pracowników dłużej w zatrudnieniu (m.in. poprzez dostosowanie warunków pracy i większy dostęp do szkoleń).
- Dalszy wzrost uczestnictwa kobiet: wzrost dostępu do usług w zakresie opieki nad dzieckiem; badanie oddziaływania zasiłków na dzieci; eliminacja innych przyczyn różnic w zarobkach ze względu na płeć, takich jak segregacja sektorowa i zawodowa.

Inwestycje w kapitał ludzki

- Przegląd zachęt do rozwoju kształcenia ustawicznego i zwiększenia dostępu do szkolenia, w szczególności dla osób o niskich kwalifikacjach i imigrantów.

Portugalia

Portugalia jest bliska osiągnięcia celu lizbońskiego w zakresie zatrudnienia ogółem i nieco przekracza cele w zakresie zatrudnienia kobiet i starszych pracowników. Ostatnie pogorszenie sytuacji gospodarczej spowodowało wzrost bezrobocia, choć wciąż pozostaje ono na niskim poziomie w porównaniu ze średnią dla UE. Szczególnie niski jest poziom wydajności, ogólny poziom wykształcenia i dostęp do szkoleń. Ważnym problemem pozostaje zróżnicowanie regionalne. W ostatnich latach do wzrostu zasobów siły roboczej przyczyniła się imigracja.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

- Zachęcanie partnerów społecznych do podjęcia na nowo dialogu społecznego w celu modernizacji organizacji pracy i zwiększenia jej elastyczności oraz wzrostu wydajności.
- Opierając się na nowym kodeksie pracy, zwiększenie atrakcyjności umówo pracę na czas nieokreślony dla pracodawców oraz pracowników i przeciwstawianie się segmentacji rynku pracy; zwiększenie atrakcyjności zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet.
- Dalsze uproszczenie środowiska administracyjnego i regulacyjnego przedsiębiorców.
- Lepsze upowszechnianie innowacji i wzrost poziomu inwestycji w badania i rozwój.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

- Wzmocnienie aktywnych działań na rzecz bezrobotnych i biernych zawodowo w celu utrzymania ich w pobliżu rynku pracy.
- Kontynuowanie wysiłków na rzecz zapewnienia większej opłacalności pracy dla kobiet; wzrost dostępności usług w zakresie opieki nad dzieckiem; eliminacja przyczyn różnic w płacach ze względu na płeć w sektorze prywatnym.
- Kontynuowanie realizacji wszechstronnych strategii na rzecz aktywnego starzenia się, włączając likwidację zachęt do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę i zwiększając dostęp do szkolenia.
- Zwiększenie wysiłków na rzecz integracji imigrantów.

Inwestycje w kapitał ludzki

- Wzmocnienie reform w edukacji, w szczególności w celu zapobiegania wypadaniu z systemu szkolnego, poprawa jakości studiów wyższych oraz ich dostosowanie do potrzeb rynku pracy, a także rozwój edukacji dla dorosłych.
- Wzmocnienie zachęt do rozwoju kształcenia ustawicznego i zwiększenia uczestnictwa w szkoleniu, w szczególności dla osób o niskich kwalifikacjach.

Finlandia

Finlandia zbliża się do docelowego wskaźnika zatrudnienia ogółem i przekracza docelowy wskaźnik zatrudnienia kobiet. W ostatniej dekadzie osiągnęła wysoki poziom uczestnictwa starszych pracowników, zbliżając się do celu EU dla starszych pracowników. Ponadto Finlandia należy do państw osiągających najlepsze na świecie wyniki w zakresie badań i rozwoju oraz innowacji. Stopa bezrobocia jest nieco powyżej średniego poziomu w EU i jest szczególnie wysoka wśród młodzieży.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

- Popieranie bardziej zróżnicowanej struktury biznesu i bardziej zrównoważonego rozwoju w całym kraju.
- Dalsza redukcja pozapłacowych kosztów pracy dla osób o niskich zarobkach.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

- Zapewnienie efektywnej kontynuacji wszechstronnego Narodowego Programu Aktywnego Starzenia się, w szczególności poprzez zwiększenie oferty szkoleniowej dla starszych pracowników, poprawę warunków pracy w celu zwiększenia zdolności do pracy i zachęty do pozostawania w zatrudnieniu.
- Dalsza reforma systemów podatków i świadczeń w celu likwidacji pułapek bezrobocia.
- Zwiększenie zakresu i efektywności aktywnych działań na rynku pracy w celu służenia ludziom bezrobotnym i biernym zawodowo pomocą w powrocie do zatrudnienia. Szczególnej uwagi wymaga sytuacja młodych osób będących w niekorzystnej sytuacji i osób niepełnosprawnych oraz integracja imigrantów.

Inwestycje w kapitał ludzki

- Zapewnienie by w szkolnictwie podjęto efektywne działania na rzecz zmniejszenia liczby osób wypadających z systemu szkolnego.
- Zwiększenie dostępu do szkolenia, w szczególności dla osób o niskich kwalifikacjach.

Szwecja

Szwecja przekracza wszystkie cele UE w zakresie zatrudnienia, włączając cele dotyczące zatrudnienia kobiet i starszych pracowników. Osiągnęła już szersze cele UE w zakresie zatrudnienia. Stopa bezrobocia wynosi ok. 5%. Szwecja ewidentnie należy do krajów osiągających najlepsze wyniki na świecie w zakresie badań i rozwoju oraz innowacji, z otwartą i dynamiczną strukturą biznesu i silnym partnerstwem społecznym. Należy kontynuować wysiłki na rzecz uniknięcia ograniczeń związanych z podażą siły roboczej.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

- Dalsza redukcja pozapłacowych kosztów pracy dla osób o niskich zarobkach.
- Ułatwianie rozwoju MSP poprzez zmniejszenie obciążeń administracyjnych i wzmocnienie związków między badaniami i biznesem.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

- Kontynuowanie wysiłków na rzecz zapewnienia większej opłacalności pracy i obniżenia poziomu bierności zawodowej: przegląd systemów podatków i świadczeń w celu likwidacji pozostałych pułapek bezrobocia i bierności zawodowej, a w szczególności zajęcie się problemem rosnącej liczby osób ubiegających się o świadczenia chorobowe – w celu popierania rozwiązań prozatrudnieniowych.
- Zapewnienie lepszej integracji imigrantów.

Inwestycje w kapitał ludzki

- Zapewnienie by w szkolnictwie podjęto efektywne działania na rzecz zmniejszenia liczby osób wypadających z systemu szkolnego.
- Zwiększenie dostępu do szkolenia dla osób o niskich kwalifikacjach.

Wielka Brytania

Wielka Brytania przekracza wszystkie docelowe wskaźniki zatrudnienia, włączając wskaźniki dla kobiet i starszych pracowników. Pomimo spowolnienia wzrostu gospodarczego w skali globalnej, wskaźniki zatrudnienia utrzymują się na stosunkowo stabilnym poziomie, a poziom bezrobocia kształtuje się na poziomie dużo niższym od średniej w UE. Poziom wydajności – w szczególności jeśli chodzi o wydajność jednej roboczogodziny – pozostaje stosunkowo niski i wymaga szczególnej uwagi.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

- Zapewnienie, by wzrost płac nie wyprzedzał wzrostu wydajności.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

- Zajęcie się problemem rosnącej liczby osób ubiegających się o świadczenia chorobowe lub świadczenia z tytułu niezdolności do pracy, poprzez ocenę indywidualnej zdolności do pracy i zapewnienie osobom zdolnym do pracy rozwiązań pro-zatrudnieniowych, takich jak szkolenie lub praca chroniona.
- Objęcie programem "New Deal" dorosłych na wcześniejszym etapie niż obecne 18 miesięcy – w sposób zbliżony do podejścia stosowanego wobec młodzieży – w celu zapobiegania utracie umiejętności i zwiększenia szans trwałej (re-)integracji dorosłych na rynku pracy. Szczególną uwagę należy zwrócić na osoby o niskich kwalifikacjach, mniejszości etniczne, starszych pracowników i osoby w regionach upośledzonych lub mniej rozwiniętych.
- Zwiększenie dostępu do – i finansowej dostępności – usług w zakresie opieki nad dzieckiem; eliminacja innych przyczyn różnic w płacach ze względu na płeć, takich jak segregacja sektorowa i zawodowa.

Inwestycje w kapitał ludzki

- Zapewnienie efektywnej realizacji krajowych strategii umiejętności w celu ogólnego zwiększenia poziomu umiejętności, rozwoju kształcenia ustawicznego i wzrostu uczestnictwa w szkoleniu. Szczególnej uwagi wymaga sytuacja osób o niskich kwalifikacjach i osiągających niski poziom wykształcenia, osób wypadających z systemu szkolnego oraz problem analfabetyzmu wśród dorosłych.

Cypr

Wskaźnik zatrudnienia na Cyprze pozostaje na poziomie znacznie wyższym niż średnia w UE, a stopa bezrobocia jest niska. Udział cudzoziemców w sile roboczej znacznie wzrósł w ostatnich latach w odpowiedzi na potrzeby rynku pracy, przy czym cudzoziemcy są często zatrudniani tymczasowo.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

Szczególnym wyzwaniem dla Cypru jest wzrost innowacyjności i zróżnicowanie sektora usług.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

Wprawdzie uczestnictwo kobiet pozostaje na poziomie wyższym niż średnia w UE, można jeszcze więcej uczynić dla likwidacji różnic ze względu na płeć. Podejmowane działania powinny obejmować rozwój usług w zakresie opieki nad dzieckiem, wzrost uczestnictwa kobiet w szkoleniu oraz wzrost atrakcyjności zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin.

Cudzoziemcy, którzy przyjeżdżają na Cypr i podejmują tu pracę tymczasową, stanowią dużą część zatrudnienia. Istnieje więc potrzeba przeglądu polityki w zakresie zatrudnienia cudzoziemców, zarówno pod kątem ich wkładu w elastyczność rynku pracy, jak i pod kątem praw i możliwości pracowników migrujących.

Wzmocnienia wymagają prewencyjne i aktywne działania na rynku pracy, w celu zaspokajania indywidualnych potrzeb i objęcia ich zakresem większej części bezrobotnych, niepełnosprawnych, osób starzejących się, które poszukują pracy oraz kobiet. Priorytetem jest również wzmocnienie i modernizacja publicznych służb zatrudnienia.

Inwestycje w kapitał ludzki

Opierając się na reformie systemu edukacji realizowanej od 2000 roku, Cypr powinien opracować wszechstronną krajową strategię w zakresie kształcenia ustawicznego. Powinno się to przyczynić do spadku liczby osób wypadających z systemu szkolnego, zapewnienia ściślejszej więzi między edukacją początkową i szkoleniem ustawicznym i do zwiększenia uczestnictwa w szkoleniu.

Czechy

Wskaźnik zatrudnienia w Czechach jest nieco wyższy od średniego poziomu w EU.

Od połowy lat dziewięćdziesiątych bezrobocie powoli rośnie. Wskaźnik zatrudnienia starszych pracowników jest stosunkowo niski, biorąc pod uwagę niski ustawowy wiek emerytalny. Szczególnym wyzwaniem jest restrukturyzacja gospodarki. W tym zakresie szczególną rolę mogą odegrać partnerzy społeczni. Notuje się znaczne zróżnicowanie regionalne.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

Kontynuując strategię wzrostu gospodarczego i wzrostu zatrudnienia, Czechy powinny zapewnić, by wzrost płac odpowiadał wzrostowi wydajności.

Duży klin podatkowy od dochodów z pracy hamuje tworzenie nowych miejsc pracy i przesuwa niskokwalifikowaną siłę roboczą z rynku pracy do świadczeń opieki społecznej i / lub do pracy nielegalnej. Spójna reforma systemów podatków i świadczeń powinna więc w większym stopniu zniechęcać do uzależniania się od opieki społecznej i zapewnić opłacalność legalnej pracy.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

Wprawdzie uczestnictwo kobiet i starszych pracowników pozostaje na poziomie wyższym niż średnia w UE, jego wzrost powinien być traktowany priorytetowo. W tym zakresie ważną rolę może odegrać likwidacja przeszkód w rozwoju zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin.

Więcej wysiłków wymaga integracja najbardziej pokrzywdzonych grup na rynku pracy. Jest to szczególnie potrzebne w regionach innych niż Praga oraz w stosunku do ludności romskiej. Wymaga to prewencyjnych i aktywnych działań na rynku pracy, powiązanych z działaniami anty-dyskryminacyjnymi, położenia większego nacisku na edukację, szkolenie, wsparcie przedsiębiorczości i tworzenie nowych miejsc pracy. Modernizacja publicznych służb zatrudnienia powinna być traktowana priorytetowo.

Inwestycje w kapitał ludzki

Opierając się na najnowszej strategii rozwoju zasobów ludzkich, wzrost udziału w edukacji na poziomie wyższym oraz w szkoleniu, zarówno ogólnie jak i dla osób o niskich kwalifikacjach, wydaje się odgrywać zasadniczą rolę dla utrzymania wzrostu liczby nowych miejsc pracy i wspierania mobilności zawodowej i geograficznej.

Estonia

Wskaźnik zatrudnienia w Estonii pozostaje na poziomie nieco niższym od średniej w UE. Stopa bezrobocia w ostatnich latach spadła, lecz wciąż wysoki jest udział bezrobocia długotrwałego. Oczekuje się, że Estonia najbardziej ucierpi z powodu spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym wynikającego ze zmian demograficznych. Szczególnym wyzwaniem jest restrukturyzacja gospodarki. W tym zakresie szczególną rolę mogą odegrać partnerzy społeczni.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

Zmniejszenie klina podatkowego od dochodów z pracy, w szczególności jeśli chodzi o osoby o niskich zarobkach, a także popieranie zróżnicowania czasu kontraktowego i czasu pracy może przyczynić się do zwiększenia możliwości pracy. Powinno temu towarzyszyć doskonalenie systemu podatkowego i przekształcanie pracy nielegalnej w legalne zatrudnienie. Ważne jest również, by wzrost płac odpowiadał wzrostowi wydajności.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

W związku z gwałtownym spadkiem liczby ludności w wieku produkcyjnym, Estonia powinna starać się zmniejszać poziom bierności zawodowej oraz utrzymywać większą liczbę ludzi na rynku pracy i przyciągać ludzi do rynku pracy. Dla Estonii ważny jest dalszy wzrost uczestnictwa kobiet, starszych pracowników i osób o niskich kwalifikacjach. Dla uzupełnienia ostatniej ustawy o ubezpieczeniu na wypadek bezrobocia, ważne wydaje się wzmocnienie aktywnych działań na rynku pracy w celu służenia pomocą w aktywnym poszukiwaniu pracy, zapewnienia większego dostępu do szkolenia dla osób bezrobotnych i zapewnienia bardziej integracyjnego rynku pracy. Publiczne służby zatrudnienia powinny również otrzymać większe środki. Osoby będące w niekorzystnej sytuacji, jak np. długotrwale bezrobotni, młodzież, osoby niepełnosprawne i starsze osoby poszukujące pracy, wymagają szczególnej uwagi. Do szczególnych czynników ryzyka należą: przynależność do mniejszości etnicznych oraz brak znajomości języka urzędowego.

Inwestycje w kapitał ludzki

Mając na uwadze ryzyko związane z niedostosowaniem umiejętności, Estonia powinna być zachęcana do zwiększenia dostępu do szkolenia dla wszystkich pracujących, a w szczególności dla osób o niskich kwalifikacjach. Szczególnym wyzwaniem jest zmniejszenie liczby osób wypadających z systemu szkolnego i zapewnienie wysokiej jakości edukacji i szkolenia. Pilnym zadaniem jest budowa systemu kształcenia ustawicznego.

Węgry

Wskaźnik zatrudnienia na Węgrzech jest niski, w szczególności dla osób o niskich kwalifikacjach, kobiet i starszych pracowników. Jednocześnie bezrobocie kształtuje się na poziomie dużo niższym od średniej w UE. Ten stan rzeczy można wytłumaczyć niskim wskaźnikiem uczestnictwa, tj. wysokim udziałem osób biernych zawodowo w wieku produkcyjnym. Obserwuje się znaczący brak równowagi między rynkiem pracy w regionach centralnych i zachodnich, gdzie koncentruje się „nowoczesna gospodarka", a resztą kraju. Mobilność regionalna i sektorowa jest niska.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

Istnieje duży klin podatkowy od dochodów z pracy. Jest on przeszkodą w tworzeniu nowych miejsc pracy i czynnikiem, który może przyczyniać się do rozwoju pracy nielegalnej. Ponadto, mając na uwadze spowolnienie wzrostu gospodarczego, wymagane są dalsze wysiłki, we współpracy z partnerami społecznymi, na rzecz kształtowania płac bardziej przyjaznych zatrudnieniu. Zmiany te są napędzane przez bardziej konkurencyjną część gospodarki i dlatego niekoniecznie sprzyjają wzmocnieniu zdolności do tworzenia miejsc pracy w słabszych częściach gospodarki.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

Przedmiotem troski jest sytuacja zdrowotna pracowników, co częściowo może tłumaczyć niską aktywność. W tym celu potrzebna jest polityka promocji lepszych warunków pracy i doskonalenia prewencyjnej i leczniczej opieki zdrowotnej. Należy kontynuować reformy systemu świadczeń społecznych, włączając świadczenia chorobowe, w celu zapewnienia większej opłacalności pracy i zmniejszenia rozmiarów pracy nielegalnej. Towarzyszyć temu powinien rozwój bardziej elastycznych i przyjaznych rodzinie form pracy, włączając bardziej atrakcyjne zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, w szczególności dla kobiet i starszych pracowników. Konieczne jest również wzmocnienie prewencyjnych i aktywnych działań na rynku pracy dla bezrobotnych i zawodowo biernych, szczególnie w regionach upośledzonych. Wymaga to nowoczesnych publicznych służb zatrudnienia, które mogłyby wspierać mobilność zawodową i geograficzną.

Opierając się na Strategii Integracji, należy podejmować wysiłki na rzecz poprawy perspektyw ludności romskiej na rynku pracy.

Inwestycje w kapitał ludzki

Należy kontynuować wysiłki na rzecz rozwoju strategii kształcenia ustawicznego, które powinny obejmować działania na rzecz zmniejszenia liczby osób wypadających z systemu szkolnego, popierania jednakowego dostępu do kształcenia na poziomie wyższym i zwiększania dostępu do szkolenia, w szczególności dla osób o niskich kwalifikacjach.

Litwa

Wskaźnik zatrudnienia na Litwie nieco wzrósł w ostatnich latach, lecz wciąż kształtuje się na poziomie dużo niższym od średniej w UE. Stopa bezrobocia znacznie spadła i osiągnęła poziom ok. 12,3% w 2003 roku. Szczególnym wyzwaniem jest restrukturyzacja gospodarki. W tym zakresie szczególną rolę mogą odegrać partnerzy społeczni.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

Wyzwaniem jest wciąż stosunkowo niski udział zatrudnienia w usługach. Pomimo wysiłków podejmowanych na rzecz zmniejszenia obciążeń podatkowych, wciąż istnieje duży klin podatkowy od dochodów osób o niskich zarobkach, który hamuje tworzenie nowych miejsc pracy. Partnerzy społeczni mogą odegrać szczególną rolę w przewidywaniu restrukturyzacji i towarzyszeniu jej.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

Opierając się na reformie systemu opieki społecznej i dalszych wysiłkach na rzecz zapewnienia większej opłacalności pracy, wydaje się konieczne wzmocnienie aktywnych polityk rynku pracy w celu służenia ludziom bezrobotnym i biernym zawodowo pomocą w powrocie do zatrudnienia. Większy dostęp do szkolenia, pomoc w poszukiwaniu pracy, w tym wzrost mobilności geograficznej i modernizacja publicznych służb zatrudnienia powinny być traktowane priorytetowo. Do dalszego wzrostu uczestnictwa kobiet i starszych pracowników może przyczynić się likwidacja przeszkód w rozwoju zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin.

Inwestycje w kapitał ludzki

Potrzebne są poważne wysiłki na rzecz rozwoju kształcenia ustawicznego, a w szczególności modernizacji edukacji, zmniejszenia liczby osób wypadających z systemu szkolnego, a także wzrostu uczestnictwa w szkoleniu, w szczególności osób o niskich kwalifikacjach. Udział pracodawców w szkoleniu jest na niskim poziomie.

Łotwa

Zatrudnienie na Łotwie, wspierane przez silny wzrost gospodarczy, znacznie wzrosło w ciągu ostatnich dwóch lat. Jednak ogólny wskaźnik zatrudnienia pozostaje na poziomie niższym od średniej w UE. Bezrobocie pozostaje na wysokim poziomie (ok. 12,4%) i obserwuje się emigrację netto. Jednocześnie w Rydze występuje brak siły roboczej i kadry wykwalifikowanej. Szczególnym wyzwaniem jest restrukturyzacja gospodarki. W tym zakresie szczególną rolę mogą odegrać partnerzy społeczni.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

Aby zapewnić tworzenie większej liczby nowych miejsc pracy, konieczny jest rozwój usług, szczególnie w regionach upośledzonych, a także rozwiązanie problemu pracy nielegalnej. Skala zjawiska pracy nielegalnej powoduje spadek wpływów ze składek ubezpieczeniowych i prowadzi do wysokiego obciążenia podatkowego pracy.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

Powiązanie płacy minimalnej z systemem podatkowym i systemem świadczeń powinno wystarczająco zachęcić ludzi do podejmowania pracy w formalnej gospodarce. Szczególną uwagę należy zwrócić na zachęcanie kobiet do pozostawania na rynku pracy. Większe wysiłki są również potrzebne dla rozwoju prewencyjnych i aktywnych polityk na rzecz bezrobotnych, w szczególności działań wspierających poszukiwanie pracy, przedsiębiorczość, mobilność geograficzną i większy dostęp do szkolenia. Modernizacja publicznych służb zatrudnienia powinna być traktowana priorytetowo. Szczególną uwagę należy zwrócić na zapewnienie bardziej sprawiedliwego i integracyjnego rynku pracy dla młodzieży i osób o niskich kwalifikacjach. Do szczególnych czynników ryzyka należą: przynależność do mniejszości etnicznych oraz brak znajomości języka urzędowego.

Inwestycje w kapitał ludzki

Szczególnym wyzwaniem jest likwidacja braków umiejętności i niedostosowania umiejętności. Potrzebne są większe wysiłki na rzecz wzrostu

poziomu wykształcenia, zmniejszenia liczby osób wypadających z systemu szkolnego i zwiększania dostępu do szkolenia, w szczególności dla osób o niskich kwalifikacjach. Działania w tym zakresie powinny stanowić część ogólnej strategii rozwoju kształcenia ustawicznego.

Malta

Wskaźnik zatrudnienia na Malcie jest szczególnie niski. Bezrobocie nieco wzrosło w ciągu ostatnich dwóch lat. Wskaźnik zatrudnienia kobiet jest najniższy w UE25: zaledwie 1/3 kobiet w wieku produkcyjnym pozostaje w zatrudnieniu. Szczególnie niski jest również wskaźnik zatrudnienia starszych pracowników. Szczególnym wyzwaniem jest restrukturyzacja gospodarki.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

Do głównych wyzwań stojących przed Maltą należą: realizacja programu prywatyzacji przy jednoczesnej racjonalizacji zatrudnienia, tam gdzie jest to konieczne, oraz stopniowe obniżanie kosztów administracyjnych i obciążeń podatkowych pracy. W tym zakresie konieczne będzie prowadzenie działań w oparciu o znowelizowaną ustawę o promocji działalności gospodarczej i monitorowanie jej oddziaływania.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

Najważniejszym wyzwaniem dla Malty jest zwiększenie siły roboczej poprzez wzrost wskaźnika zatrudnienia kobiet. Opierając się na znowelizowanej ustawie o regulacji warunków zatrudnienia, należy podejmować dalsze działania na rzecz wzrostu uczestnictwa kobiet w gospodarce formalnej. Bardzo by w tym pomógł rozwój usług w zakresie opieki nad dzieckiem. Do priorytetów należy reforma systemu podatkowego i systemu świadczeń, gdyż uważa się, że luka między płacą minimalną i poziomem świadczeń jest zbyt mała, aby płaca ta była wystarczającą zachętą do podjęcia pracy. Reforma ta pomogłaby również w przekształceniu pracy nielegalnej w legalne zatrudnienie.

Inwestycje w kapitał ludzki

Przedmiotem troski jest niski poziom wykształcenia siły roboczej i niedopasowanie umiejętności. Szczególną troską pozostaje duża liczba osób wypadających z systemu szkolnego, wysoki poziom analfabetyzmu i wysoki udział osób o niskich kwalifikacjach. Do priorytetów należy podniesienie ogólnego poziomu wykształcenia, zmniejszenie liczby osób

wypadających z systemu szkolnego i zwiększanie dostępu do szkolenia, w szczególności dla osób o niskich kwalifikacjach. Należy kontynuować wysiłki na rzecz włączenia partnerów społecznych do rozwoju bardziej systematycznego podejścia do edukacji i szkolenia.

Polska

Wskaźnik zatrudnienia w Polsce należy do najniższych w UE25. W ciągu ostatnich czterech lat sytuacja na rynku pracy pogorszyła się. Wskaźnik zatrudnienia kobiet, starszych pracowników, młodzieży i osób o niskich kwalifikacjach jest szczególnie niski. Stopa bezrobocia wynosi ok. 20%, co oznacza najwyższy poziom od początku transformacji gospodarczej, i jest najwyższa w UE25. Szczególnym wyzwaniem jest restrukturyzacja gospodarki i likwidacja strukturalnej nierównowagi regionalnej na rynku pracy.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

Opierając się na ostatnich działaniach na rzecz obniżenia kosztów pracy osób o niskich kwalifikacjach i młodzieży, konieczne będzie dokonanie przeglądu systemów podatków i świadczeń, w celu ogólnej redukcji wysokiego klina podatkowego od dochodów z pracy, szczególnie na dolnym końcu skali płacowej. Pomogłoby to również zmniejszyć skalę pracy nielegalnej. Partnerzy społeczni mogą odegrać kluczową rolę w utrwalaniu przyjaznych dla zatrudnienia zmian w zakresie płac, ale również w aktywnym promowaniu zmian na szczeblu przedsiębiorstw i w ułatwianiu mobilności zawodowej.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

W ramach działań w zakresie budowy aktywnego partnerstwa na rzecz zatrudnienia na szczeblu lokalnym i rozwoju aktywnych polityk rynku pracy, Polska powinna przyspieszyć tworzenie nowych publicznych służb rynku pracy, wyposażonych w wystarczające środki finansowe, wystarczającą liczbę pracowników, a także w możliwości szkolenia i wyposażenie. Ważna jest również kontynuacja reformy różnych systemów świadczeń, w tym świadczeń z tytułu niezdolności do pracy i z pomocy społecznej, koncentrująca się na promocji aktywnego poszukiwania pracy i reintegracji. Szczególnej uwagi wymagają bezrobotni młodzi ludzie będący w niekorzystnej sytuacji. Wysiłki na rzecz likwidacji przeszkód w rozwoju zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin przyczyniłyby się również do utrwalenia możliwości pracy dla kobiet i starszych pracowników.

Inwestycje w kapitał ludzki

W ramach dalszych wysiłków na rzecz rozwoju spójnej strategii kształcenia ustawicznego, należy zapewnić by system edukacji i szkolenia zasilał rynek pracy osobami posiadającymi umiejętności poszukiwane na rynku pracy podlegającym zmianom strukturalnym. Szczególną uwagę należy zwrócić na zapewnienie jednakowego dostępu do edukacji i na wzrost efektywności i jakości edukacji. Dla powodzenia tych działań niezbędne będą odpowiednie zasoby i zachęty dla pracowników i pracodawców do inwestowania w szkolenie, a także zaangażowanie partnerów społecznych w rozwój szkolenia wewnątrzzakładowego.

Słowenia

Wskaźnik zatrudnienia na Słowenii jest zbliżony do poziomu średniego w UE25, lecz jest niższy dla starszych pracowników. Stopa bezrobocia należy do najniższych wśród nowych państw członkowskich i stale spada od 1998 roku.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

Należy zbadać wzajemne oddziaływanie między płacą minimalną i różnymi elementami obciążeń podatkowych pracy w celu zwiększenia aktywności i zmniejszenia skali zjawiska pracy nielegalnej. Niezbędne jest kontynuowanie wysiłków na rzecz promocji elastycznych form pracy, z jednoczesnym utrzymaniem odpowiedniej równowagi między elastycznością i bezpieczeństwem.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

Wzrost zatrudnienia osób w wieku powyżej 55 lat jest zadaniem priorytetowym dla Słowenii. Dalsze działania powinny obejmować zmniejszenie roli programów wcześniejszych emerytur, zapewnienie spójności między reformą podatkową i reformą systemu świadczeń (np. działania mające na celu zmniejszenie skali zjawiska pracy nielegalnej i reformę systemu rentowego), w celu promocji elastycznych form pracy i dostępu do szkolenia dla starszych pracowników. W celu zapewnienia większej opłacalności pracy ważne jest zbadanie współzależności między zasiłkiem dla bezrobotnych, świadczeniami społecznymi i płacą minimalną, w celu zwiększenia zachęt do podejmowania pracy w formalnej gospodarce. Publiczne służby zatrudnienia opracowały wszechstronny model zarządzania wdrażaniem podejścia prewencyjnego, jednak konieczna będzie poprawa systemu szkolenia kadr publicznych służb zatrudnienia w celu efektywnego pomagania osobom, które mają największe trudności ze znalezieniem pracy. Można by zintensyfikować współpracę między publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia.

Inwestycje w kapitał ludzki

Opierając się na ostatnio odnotowanym postępie i inicjatywach w zakresie rozwoju systemów kształcenia ustawicznego, istotne wydaje się zwięk-

szenie udziału osób dorosłych w doskonaleniu zawodowym i w szkoleniu. Dla powodzenia tych działań niezbędne będą odpowiednie zasoby i zachęty dla pracowników i pracodawców do inwestowania w szkolenie, a także konieczne będzie jasne określenie roli wszystkich zainteresowanych stron. Ważnym zadaniem jest również zmniejszenie liczby osób wypadających z systemu szkolnego.

Słowacja

Ogólny wskaźnik zatrudnienia na Słowacji pozostaje niski. Bezrobocie, mimo tendencji spadkowej, wciąż jest bardzo wysokie, z wysokim udziałem bezrobocia długotrwałego. Wskaźnik zatrudnienia kobiet, młodzieży, osób o niskich kwalifikacjach i starszych pracowników jest szczególnie niski. Szczególnym wyzwaniem jest restrukturyzacja gospodarki i zmniejszenie regionalnego zróżnicowania rynku pracy. W tym zakresie szczególną rolę mogą odegrać partnerzy społeczni.

Wzrost zdolności adaptacyjnych

Zmniejszenie klina podatkowego od dochodów z pracy, obejmującego głównie składki społeczne, powinno być traktowane priorytetowo. Należy zachęcać partnerów społecznych do popierania zróżnicowania czasu kontraktowego i czasu pracy (np. poprzez likwidację przeszkód w rozwoju zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin) w celu stworzenia nowych możliwości pracy i ułatwienia mobilności zawodowej.

Uczynienie z pracy rzeczywistej możliwości dla wszystkich

W oparciu o planowane reformy systemów podatków i świadczeń, ważna jest likwidacja pułapek bezrobocia i bierności zawodowej, a także zmniejszenie skali pracy nielegalnej. Należy właściwie monitorować wdrażanie i oddziaływanie reform. W uzupełnieniu wysiłków na rzecz zapewnienia większej opłacalności pracy niezbędny jest wzrost udziału starszych pracowników w zatrudnieniu, w tym przegląd przepisów dotyczących zatrudnienia, stworzenie bardziej elastycznych form pracy i większe wykorzystanie zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin. Pomogłoby to również w zwiększeniu uczestnictwa kobiet. Na bardzo niskim poziomie pozostaje finansowanie aktywnej polityki rynku pracy. Obserwuje się również bardzo niski udział osób objętych działaniami aktywnymi. Należy rozważyć jak można stworzyć bardziej integracyjny rynek pracy. Wymaga to nowoczesnych aktywnych polityk rynku pracy, większego dostępu do szkolenia dla osób bezrobotnych i biernych zawodowo oraz nowoczesnych publicznych służb zatrudnienia. Działania te mogą zapewnić dotarcie do większej części ludności. Szczególnej uwagi wymagają grupy ryzyka (np.

długotrwale bezrobotni, młodzież, osoby niepełnosprawne i starsi pracownicy) oraz regiony upośledzone. Nowy priorytet nadany integracji ludności romskiej wymaga natychmiastowego wprowadzenia w życie.

Inwestycje w kapitał ludzki

Zastraszająco wysoka stopa bezrobocia wśród młodzieży wskazuje na potrzebę likwidacji luki między umiejętnościami zdobytymi w edukacji początkowej i umiejętnościami potrzebnymi dla skuteczności na rynku pracy. Restrukturyzacja gospodarki, zróżnicowanie regionalne i niedopasowanie umiejętności również wymagają większego wsparcia dla zapewnienia mobilności zawodowej i geograficznej w całym okresie życia. Kluczowym wymogiem dla stworzenia strategii kształcenia ustawicznego jest inwestowanie w szkolenie i ułatwienie dostępu do szkolenia.

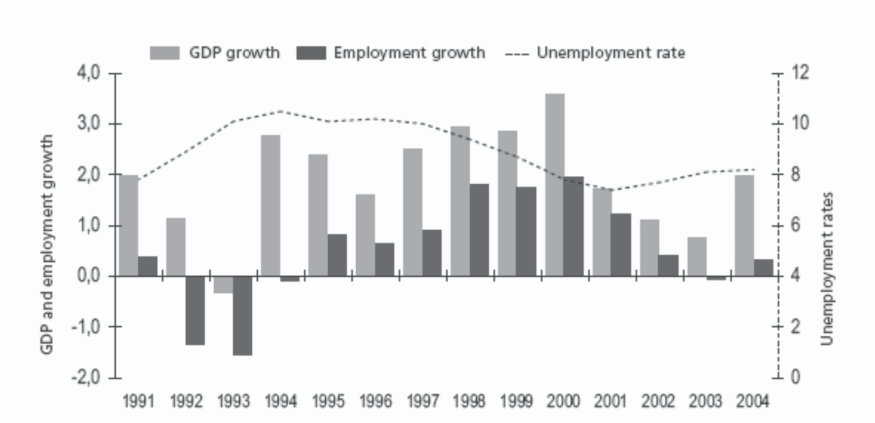
ANEKS 2:

Informacje statystyczne

Szczegółową analizę i najnowsze dane dotyczące europejskich tendencji w dziedzinie zatrudnienia można znaleźć w: Commission (2003), Employment in Europe 2003

http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_analysis/employ_2003_en.htm

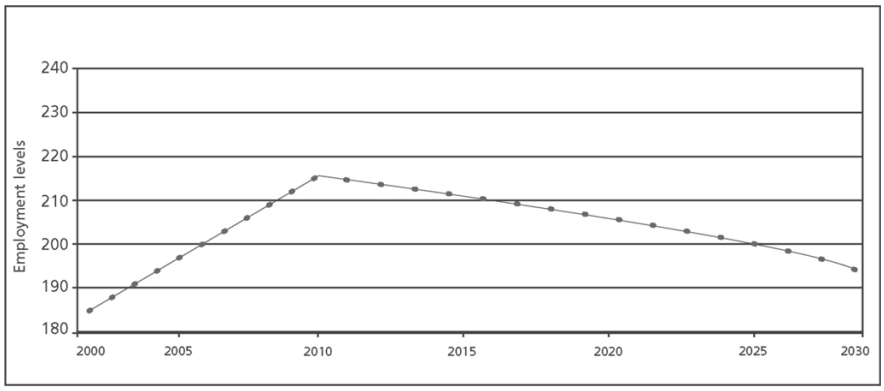
Wykres 1. Wzrost PKB, wzrost zatrudnienia i stopa bezrobocia w UE15, 1991–2004



GDP growth – wzrost PKB,
employment growth – wzrost zatrudnienia
unemployment rate – stopa bezrobocia

Źródło: Służby Komisji DG ECFW – baza danych Ameco, najnowsza aktualizacja (listopad 2003 r.), stopa bezrobocia, definicja Eurostat. szacunki dla 2003 i 2004 r.

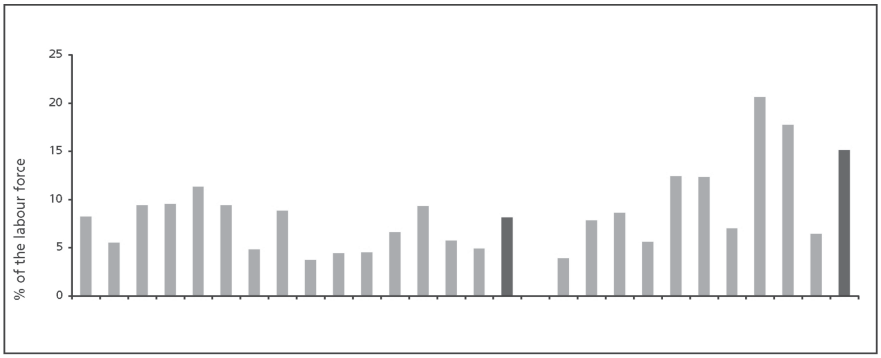
Wykres 2. Pracujący ogółem w UE25 (w mln) z założeniem wskaźnika zatrudnienia na poziomie 70 % w 2010 i w okresie późniejszym aż do 2030 r.



Employment levels – poziomy zatrudnienia

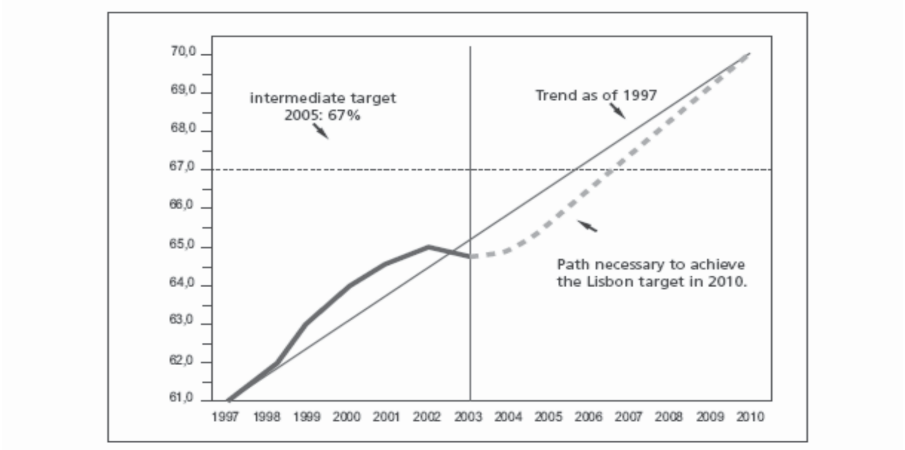
Źródło: Eurostat, Obliczenia służb Komisji w oparciu o prognozy demograficzne Eurostatu.

Wykres 3. Prognozowana stopa bezrobocia w 2003 dla państw członkowskich i nowych państw członkowskich (% siły roboczej)



Źródło: Służby Komisji. DG ECFW prognoza jesień 2003 r., stopa bezrobocia zgodnie z definicją Eurostat.

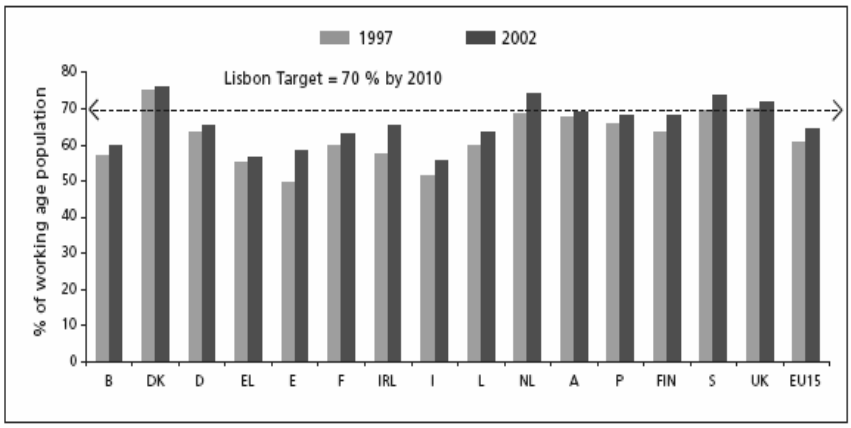
Wykres 4. Droga do osiągnięcia lizbońskiego celu dot. Wskaźnika zatrudnienia: 1997–2010



intermediate target 2005: cel pośredni 2005;
trend as of 1997: tendencja z roku 1997
path necessary to achieve the Lisbon target in 2010: droga do osiągnięcia celu lizbońskiego w 2010 r.

Źródło: Służby Komisji. Europejski Labour Force Survey do 2003 r. Dla lat 2003–2005 wskaźnik zatrudnienia został zaktualizowany z zastosowaniem prognozy DG ECFW w zakresie zatrudnienia i prognoz demograficznych Eurostat. Od 2005 r. ekstrapolacja wskaźnika zatrudnienia z założeniem stałego wzrostu rocznego.

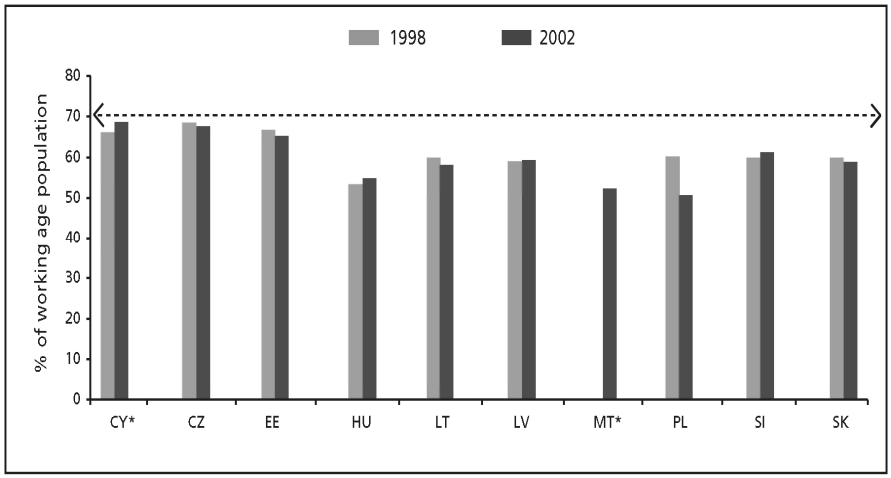
Wykres 5. Wskaźniki zatrudnienia w państwach członkowskich w 1997 i 2002 r.



Źródło: QLFD, porównywalne szacunki roczne w oparciu o LFS i ESA95, Eurostat.

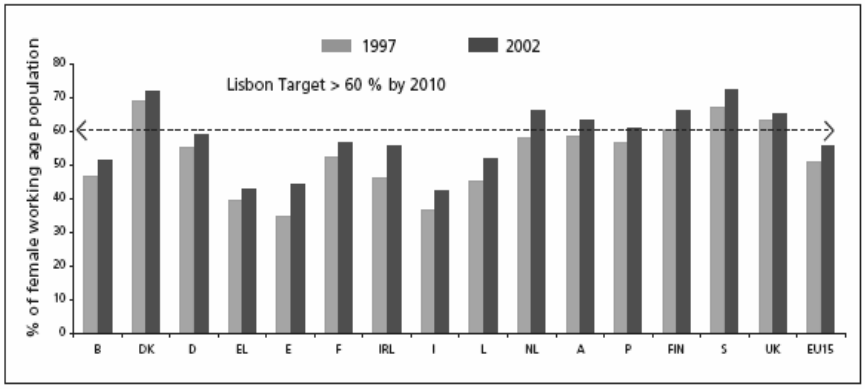
Lisbon Target = 70% by 2010 – Cel lizboński = 70% do 2010 r.
% of working age population – % ludności w wieku produkcyjnym

Wykres 6. Wskaźniki zatrudnienia w nowych państwach członkowskich w 1998 i 2002 r.



Źródło: QLFD, porównywalne szacunki roczne w oparciu o LFS i ESA95, Eurostat.
Uwaga: Dane dla Cypru dotyczą 2000 i 2002 r. Dane dla Malty dotyczą 2001 r.

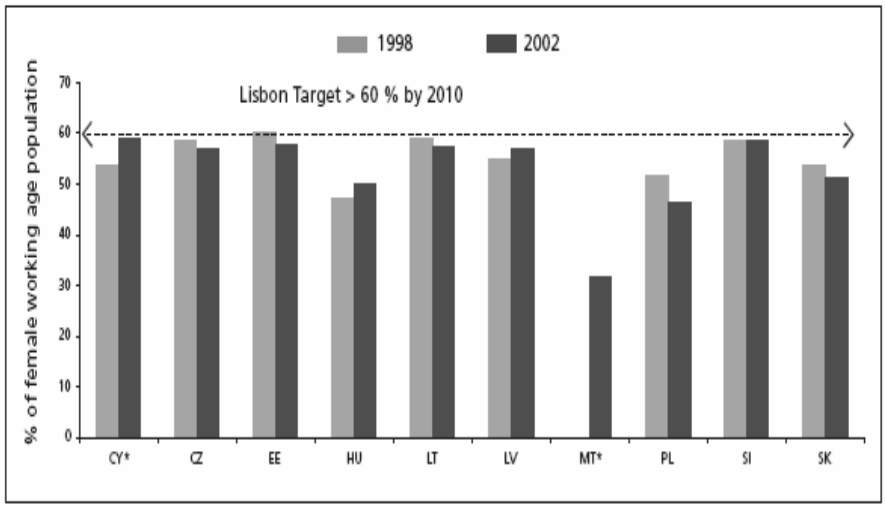
Wykres 7. Wskaźniki zatrudnienia kobiet w państwach członkowskich w 1997 i 2002 r.



Źródło: QLFD, porównywalne szacunki roczne w oparciu o LFS i ESA95, Eurostat.

Lisbon Target > 60% by 2010 – Cel lizboński > 60% do 2010 r.
% of female working age population – % kobiet w wieku produkcyjnym

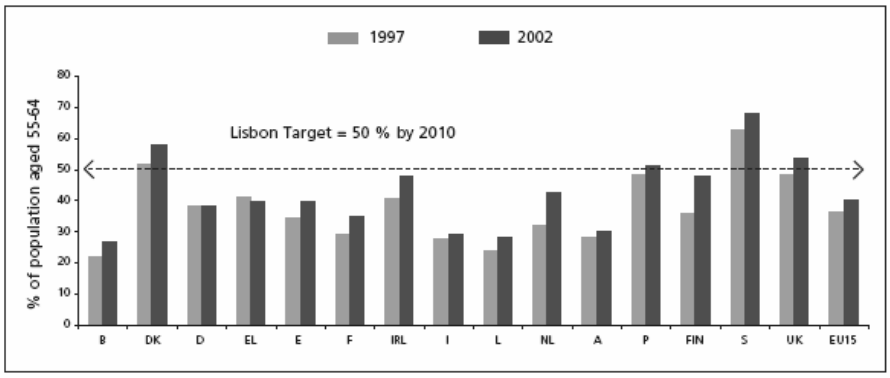
Wykres 8. Wskaźniki zatrudnienia kobiet w nowych państwach członkowskich w 1998 i 2002 r.



Źródło: QLFD, porównywalne szacunki roczne w oparciu o LFS i ESA95, Eurostat.

Uwaga: Dane dla Cypru dotyczą 2000 i 2002 r. Dane dla Malty dotyczą 2001 r.

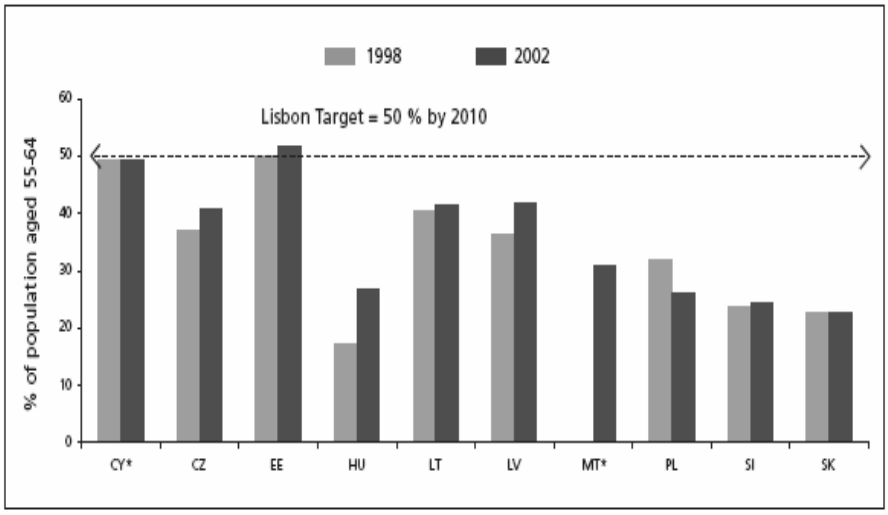
Wykres 9. Wskaźniki zatrudnienia starszych pracowników (55–64) w państwach członkowskich w 1997 i 2002 r.



Źródło: QLFD, porównywalne szacunki roczne w oparciu o LFS i ESA95, Eurostat.

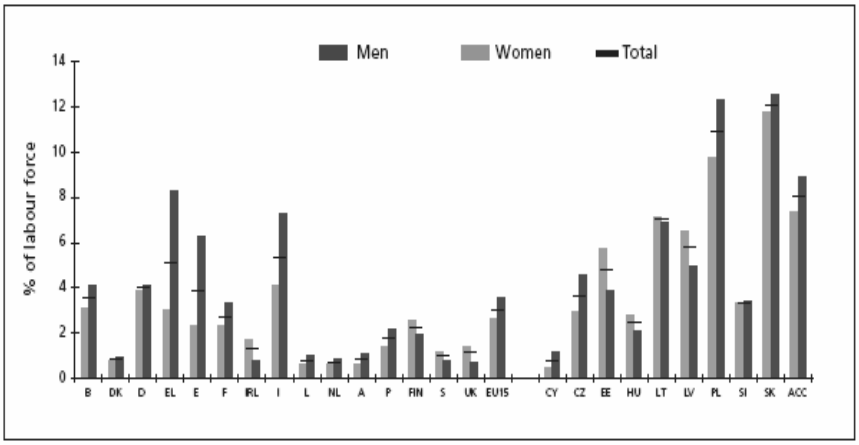
Lisbon Target = 50% by 2010 – Cel lizboński = 50% do 2010 r.
% of population aged 55–64 – % ludności w wieku 55–64 lat

Wykres 10. Wskaźniki zatrudnienia starszych pracowników (55–64) w nowych państwach członkowskich w 1998 i 2002 r.



Źródło: QLFD, porównywalne szacunki roczne w oparciu o LFS i ESA95, Eurostat.
Uwaga: Dane dla Cypru dotyczą 2000 i 2002 r. Dane dla Malty dotyczą 2001 r.

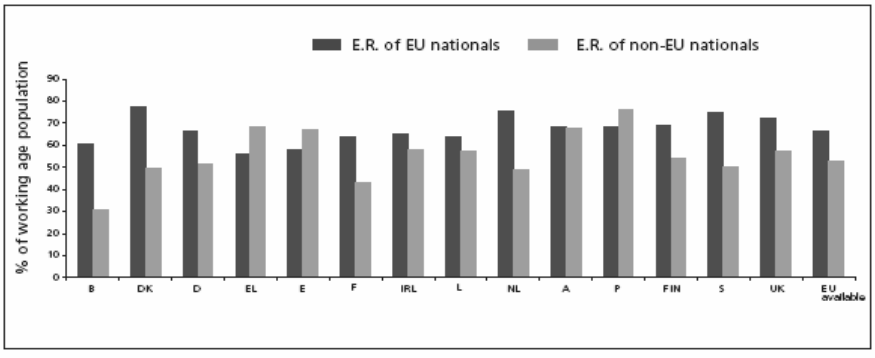
Wykres 11. Stopa bezrobocia długotrwałego, 2002 r.



Men – mężczyźni
Women – kobiety
Total – ogółem
% of labour force – % siły roboczej

Źródło: Eurostat, QLFD.

Wykres 12. Wskaźniki zatrudnienia dla obywateli UE i osób niebędących obywatelami UE w 2002 r.



% of working age population – % ludności w wieku produkcyjnym
E.R. of EU nationals – wskaźnik zatrudnienia obywateli UE
E.R. of non-EU nationals – wskaźnik zatrudnienia osób niebędących obywatelami UE

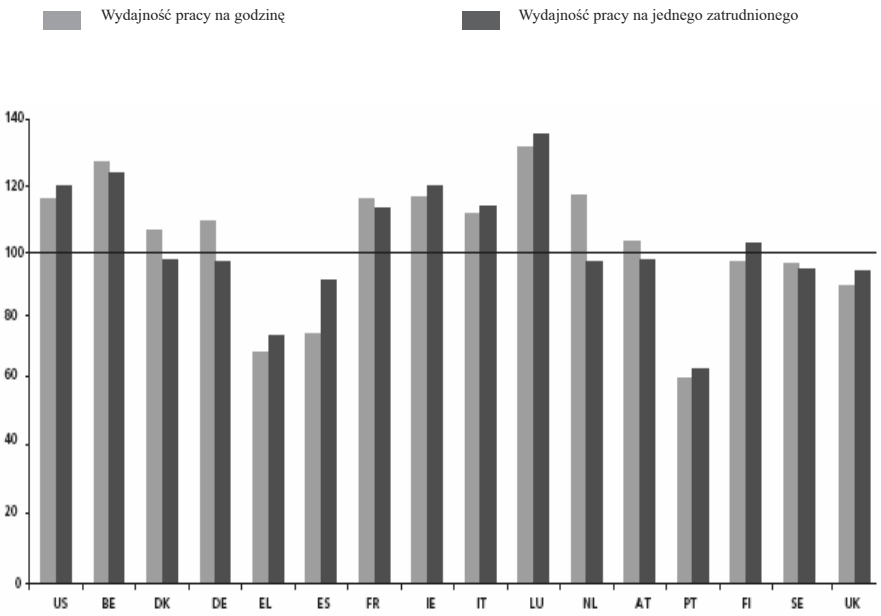
Źródło: Eurostat, LFS, wyniki wiosenne.
Uwaga: Klasyfikacja według narodowości dla Włoch niedostępna z LFS Wspólnoty
Wskaźnik zatrudnienia – udział osób pracujących w wieku 15–64 lat w ludności ogółem w wieku 15–64 lat.

Wykres 13. PKB, zatrudnienie, wydajność: Porównanie UE15 i USA, średnioroczna dynamika w okresie, w %

	1991–1996		1997–2002	
	UE15	USA	UE15	USA
PKB	1,5 -	3,2	2,4	3,0
Zatrudnienie	0,3	1,7	1,4	1,0
Widoczna wydajność pracy	1,9	1,4	1,0	1,9
Wydajność pracy na godzinę	2,2	1,4	1,5	2,2

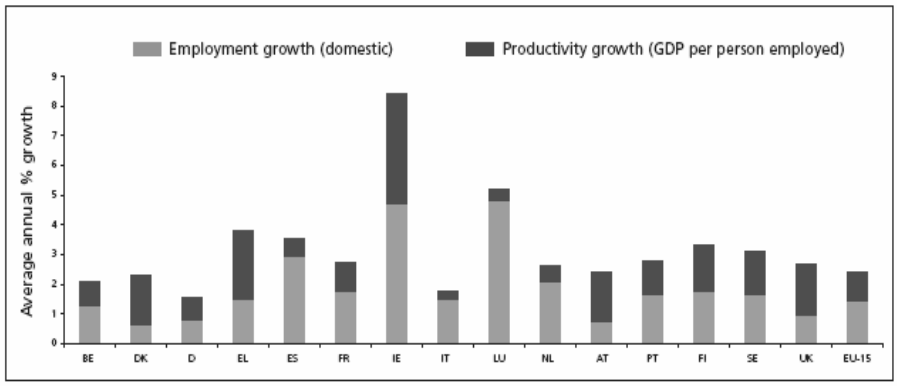
Źródło: DG ECFIN's Ameco database, Służby Komisji, najnowsza aktualizacja prognoz wiosennych Komisji z 2003 r. Średnia liczba godzin przepracowanych – Eurostat i OECD.

Wykres 14. Wydajność pracy w państwach członkowskich i w USA w stosunku do UE15 w 2002 r.: UE15=100



Źródło: DG ECFW baza danych Ameco, najnowsza aktualizacja (listopad 2003 r.), Służby Komisji.

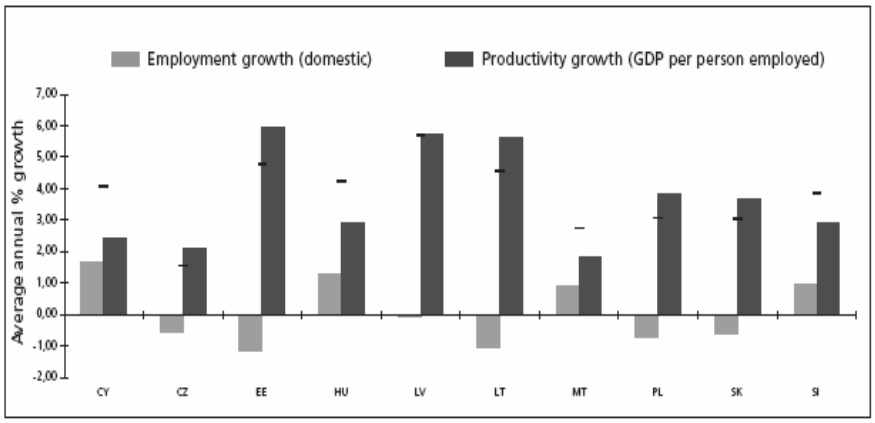
Wykres 15. Średnioroczny wzrost PKB i jego składniki w państwach członkowskich, 1997–2002



Źródło: DG EMPL obliczenia w oparciu o bazę danych AMECO, DG ECFIN. Zatrudnienie w osobach a nie w przeliczeniu na pełnozatrudnionych.

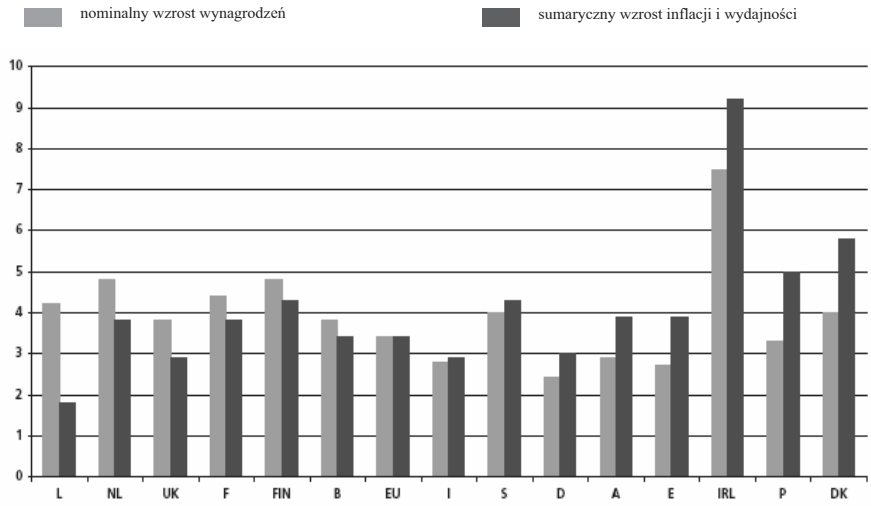
Average annual % growth – średnioroczny wzrost procentowy
Employment growth (domestic) – wzrost zatrudnienia (krajowy)
Productivity growth (GDP per person employed) – PKB na jednego zatrudnionego

Wykres 16. Średnioroczny wzrost PKB i jego składniki w nowych państwach członkowskich, 1997–2002



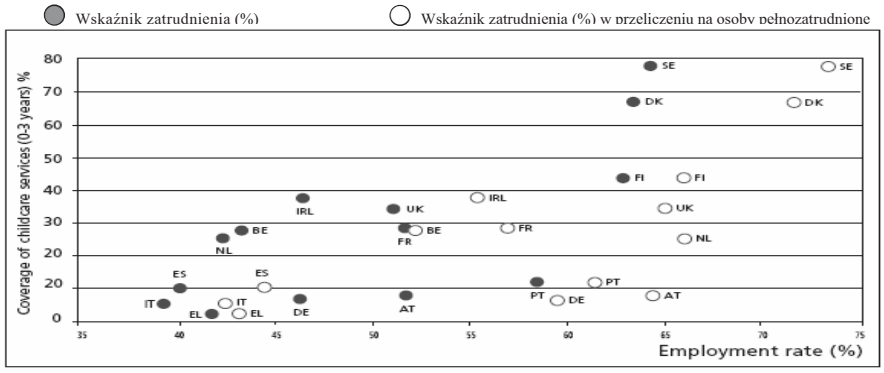
Źródło: DG EMPL obliczenia w oparciu o bazę danych AMECO, DG ECFIN. Zatrudnienie w osobach a nie w przeliczeniu na pełnozatrudnionych.

Wykres 17. Średnioroczny wzrost nominalny wynagrodzenia brutto na godzinę 2000–2002 w UE w porównaniu ze wskaźnikiem wzrostu inflacji i wydajności pracy na godzinę



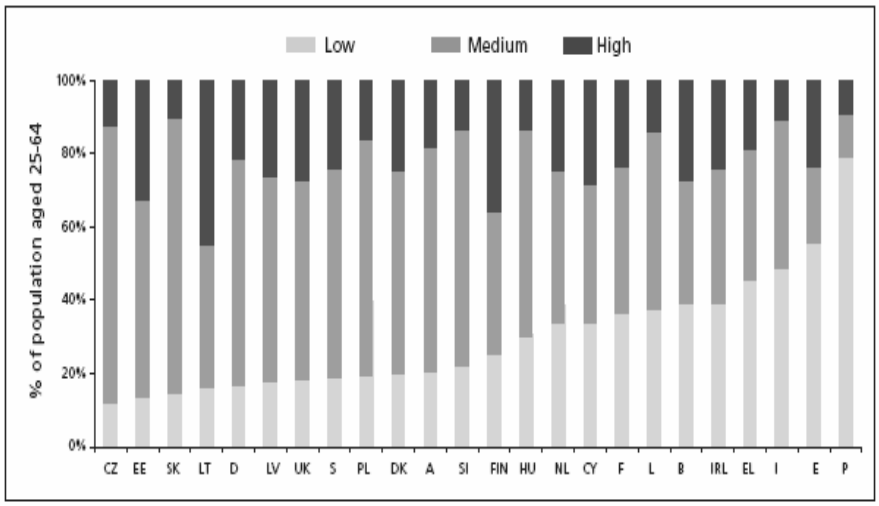
Źródło: Eurostat, Labour Cost Index, HCPI, rachunki krajowe.

Wykres18. Objęcie usługami opieki nad dziećmi (0–3 lat) i wskaźnik zatrudnienia kobiet

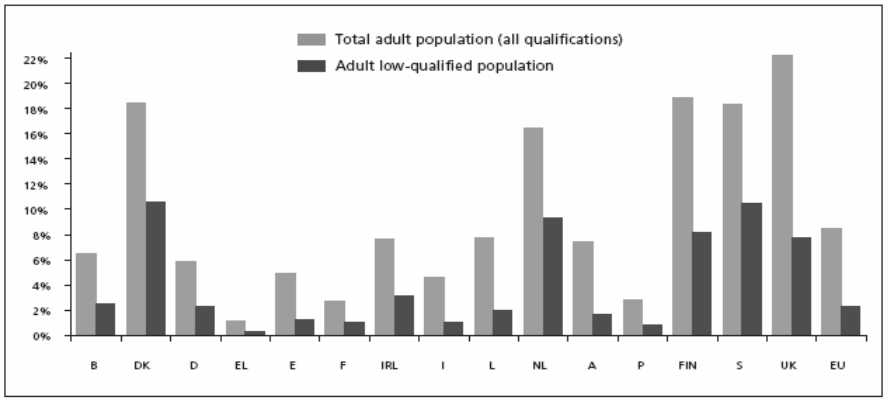


Źródło: Krajowe Plany Działania na rzecz Zatrudnienia 2002 (SW, DK, SF, NL, A, D, I, ES) lub OECD Employment Outlook 2001 (EL, IRL, P, UK, FR). Dane nie w pełni porównywalne.

Wykres 19. Udział ludności dorosłej w wieku 25–64 lat w 2002 r. według poziomu wykształcenia



Low – niski
Medium – średni
High – wysoki
% of population aged 25–64 – % ludności w wieku 25–64 lat
Źródło: Eurostat, Labour Force Survey, 2002



Total adult population (all qualifications) – ludność dorosła ogółem (wszystkie rodzaje kwalifikacji)
Adult low-qualified population – ludność dorosła z niskimi kwalifikacjami

Źródło: Eurostat, Labour Force Survey, 2002.