



European Trade Union Confederation (ETUC)
Confédération européenne des syndicats (CES)

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych

Dialog społeczny: Kluczowe wyzwania stojące przed europejskim rynkiem pracy: wspólna analiza europejskich partnerów społecznych

**Dokument przyjęty przez Komitet Wykonawczy w czasie posiedzenia w dn.
17 października 2007 r. w Lizbonie**

PRZEWODNIK EKZZ: JAK CZYTAĆ I PREZENTOWAĆ WSPÓLNĄ ANALIZĘ PARTNERÓW SPOŁECZNYCH „WYZWANIA EUROPEJSKIEGO RYNKU PRACY”

Opinia partnerów społecznych jest wynikiem rocznych, intensywnych negocjacji. W czasie tego procesu duży wysiłek został włożony w stworzenie odpowiedniego słownictwa, które bez żadnych przeszkód mogłoby być zrozumiałe dla obydwu stron. Głównym problemem, z którym zmierzyła się EKZZ było zaakceptowanie tekstu, który nie zaprzecza, nie przeciwstawia się, ale wręcz przeciwnie – wspiera propozycje polityki związkowej. Jak w każdym innym wspólnym tekście partnerów społecznych istnieje niebezpieczeństwo, że ktoś (Komisja Europejska, pracodawcy, rząd, inni...) mogą próbować wykorzystać niektóre części wspólnej analizy poprzez przypisywanie im znaczenia innego niż to, które było zamierzone przez EKZZ. Sekretariat EKZZ przygotował następujący przewodnik aby przewidzieć i wcześniej wprowadzić sprostowanie dla możliwego wykorzystania, oraz umożliwić członkom EKZZ posługiwanie się wspólną analizą dla naszej przewagi. Podkreśla on: (1) co wspólny tekst mówi; (2) czego tekst nie mówi; (3) jakie idee ze strony EKZZ kryją się pod zakodowanym słownictwem.

I. Potencjalne pułapki, które należy ominąć podczas prezentowania wspólnego tekstu

1. **Wspólna analiza nie jest opinią na temat flexicurity¹:** niektórzy pracodawcy będą prezentować tekst jako opinia na temat „flexicurity”. Tekst przedstawia jednak szeroki pogląd na europejski rynek pracy, włączając w to szeroki zbiór wyzwań oraz zasad. Oczywiście „flexicurity” jest w to włączone zarówno jak gama innych kwestii takich jak:

- Potrzeba wypracowania strategii makroekonomicznej, stabilizacji wymogów cyklu koniunkturalnego oraz utrzymywanie działań ekonomicznych zbliżonych do potencjalnych. Tekst zawiera szczegółową analizę i zalecenia strategii makroekonomicznej, podsumowując, że polityka podatkowa i polityka kursu walutowego destabilizowały do tej pory proces wzrostu poprzez pogłębianie i przedłużanie tendencji zniżkowej, co powodowało gwałtowne zepchnięcie gospodarki na poziom zerowej inflacji, w sytuacji ogólnej poprawy ekonomicznej;
- Potrzeba wypracowania programu „jakości pracy” w celu zwiększania poziomu zatrudnienia w szczególnych grupach pracowników, promocji wzrostu mobilności pracowników, ale także zagwarantowania przez przedsiębiorców podnoszenia kompetencji jednej trzeciej pracowników

¹ Słowo „flexicurity” jest zbitką dwóch angielskich słów: „flexibility”, które oznacza elastyczność oraz „security”, które oznacza bezpieczeństwo, a w odniesieniu do rynku pracy zabezpieczenie społeczne. Termin flexicurity służy zatem do opisu sytuacji, w której mamy do czynienia z połączeniem elastyczności na rynku pracy przy jednoczesnym odpowiednim zabezpieczeniu socjalnym (przyp. tłum.)

w Europie, którzy czują, że pracują poniżej swych kwalifikacji i umiejętności;

- Zapotrzebowanie na utrzymanie i nawet wzmocnienie społecznej polityki do walki z biedą, nierównością i na zwiększenie spójności społecznej.

2. **EKZZ nie „ubiła interesu” poprzez pozbycie się ochrony pracy w zamian za coś innego:** w powiązaniu z naszym stosunkiem do flexicurity, EKZZ konsekwentnie odmawiała poparcia argumentu (Komisji) odnoszącego się do pozbycia się ochrony pracy na rzecz zabezpieczenia zatrudnienia. W zamian, język użyty w rozdziale rekomendacji jest bardzo prosty. EKZZ nie zgadza się na przeгляд, ale, jeśli będzie to niezbędne, na dostosowanie kształtu, inne zaprojektowanie (ale nie zakresu!) prawa pracy i umów. To nie oznacza, że otwieramy drzwi dla całościowej deregulacji prawa pracy i ochrony pracy. Przeciwnie, użycie słowa „kształt” prawa pracy nie jest zbiegiem okoliczności, ponieważ nie wprost oznacza, iż obecny „zakres” ochrony pracy nie powinien być poddawany w wątpliwość. Łączy się to z rozdziałem analizy, w którym jest wskazane, że średni poziom ochrony pracy w Europie jest mniej więcej porównywalny ze średnim poziomem ochrony w reszcie krajów OECD, tak samo jak wskazanie, że rynek pracy w Europie jest w miarę dynamiczny i pomimo ochrony pracy, jest zdolny do zlikwidowania i stworzenia do 10 milionów miejsc pracy każdego roku. Ponadto (ale nie zostało to pokazane w opinii), pierwotna idea z naszej strony polega również na stwierdzeniu, w powiązaniu do Perspektywy zatrudnienia OECD na rok 2006 (the OECD 2006 Employment Outlook), że niewielkie zmiany w kształcie prawa pracy mogą mieć znaczące efekty, nawet gdy utrzymuje się ten sam poziom ochrony pracy².

Sukces osiągnęliśmy nie tylko w skupieniu się na dyskusji o kształcie ochrony pracy (w przeciwieństwie do zakresu). Co więcej, EKZZ zgadza się tylko na przeprowadzenie dyskusji na temat projektowania, kształtowania prawa pracy pod warunkiem, że to działanie będzie czynione w ściśle zdefiniowanej strukturze. A duch i przekaz nie dotyczą zniesienia kontroli, ale poprawy i zwiększania praw pracowników. W szczególności, poprzez nasze wyraźne stanowisko, przeciwstawiamy się podejściu Komisji do prezentacji bezpieczeństwa pracy jako przeszkody dla bezpieczeństwa zatrudnienia (szczególnie poniżej).

3. **Wspólny tekst nie jest nowym porozumieniem partnerów społecznych:** EKZZ dbała, aby nie przeciwstawiać się ale, gdzie to możliwe, potwierdzać istniejący kompromis społeczny, wypracowany w przez różne inne porozumienia ramowe partnerów społecznych. Tekst jest podrzędny w stosunku do europejskich porozumień społecznych oraz kazuistyki wypracowanej w tych porozumieniach.

² Na przykład: przesuwając akcenty z ekwiwalentów pieniężnych za rozwiązanie umowy o pracę w kierunku pojęcia okresów wypowiedzenia pozwala – przy braku zmiany w odniesieniu do terminów – na wsparcie i pomoc finansową dla pracowników jeszcze przed tym jak „zanurzą się” w bezrobociu.

4. **To co jest tak naprawdę istotne to rozdział odnoszący się do rekomendacji.** Łączny tekst jest bardzo długi i posiada wiele rozdziałów. Członkowie powinni być świadomi, że EKZZ głównie skupia się na rozdziale dotyczącym analizy oraz na rekomendacjach. Oba rozdziały wspólnie odnoszą się do tego, co jest najbliższe kluczowym stanowiskom związków zawodowych (na umiarkowanym zarobkach, pasywnej polityce makroekonomicznej, wzroście pracy niepewnej, problemach z jakością pracy). Aby można było porozumieć się z pracodawcami, niestety ale musiało się w rozdziale o wyzwaniach pojawić nieco (choć niezbyt wiele) dwuznaczności. Jakkolwiek, w przypadku jakiegokolwiek błędnej interpretacji rozdziału „wyzwania”, które mogą się pojawić, musi zostać wyraźnie stwierdzone, że interpretacja pracodawcy nie jest poparta ani przez analizy ani przez rozdział odnoszący się do rekomendacji, oraz że w ostateczności najważniejszy jest rozdział „rekomendacje”.

II. Jak posługiwać się wspólnym tekstem, aby przejść do ofensywy³?

5. **Europejscy partnerzy społeczni chcą usprawnić prawo pracy i ochronę pracy poprzez ich poprawę.** Rekomendowanie zmian w przeprojektowywaniu prawa pracy zawiera kilka ważnych zasad, pod którymi podpisali się pracodawcy:
- *Promowanie stabilnych stosunków w zatrudnieniu i praktyk zrównoważonego rynku pracy:* inaczej mówiąc, poprzez podpisanie tego dokumentu, pracodawcy nie wprost przyznają, że nie posiadają żadnego interesu w obronie praktyk takich jak łatwe zwalnianie i zatrudnianie pracowników, niesprawiedliwe zwolnienia, nieustanność w zawieraniu umów o pracę na czas określony, nadmierne korzystanie z agencji pracy tymczasowej, umowy pełnej dyspozycyjności (*on-call/zero hour contracts*);
 - *Zapewnienie odpowiedniego bezpieczeństwa dla pracowników zatrudnionych na podstawie wszelkich form umów, w celu uporania się z segmentacją rynku pracy:* jesteśmy jak najdalej od filozofii (Komisji) przygotowania dokumentu mogącego być rozwiązaniem dla pracy niepewnej, deregulacji umów o pracę do takiego stopnia, że pracodawcy nie zastosują już więcej nietypowych umów, ponieważ już same standardowe umowy staną się same w sobie elastyczne. W zamian za to, słownictwo (i to słownictwo powinno się postrzegać także w relacji do pozostałych formuł, patrz następny punkt) tłumaczy gotowość partnerów społecznych do osiągnięcia konwergencji dla walki z niepewną pracą poprzez przekazanie wszystkim pracownikom praw, zamiast im ich zabierania, w ramach stałych umów. Praktycznie, odnosi się to do faktu, że pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowy nietypowe powinni mieć przynajmniej takie same prawa, a najlepiej

³ „W ofensywie” (*on the offensive*) to motto XI Kongresu EKZZ który miał miejsce w Sewilli w maju 2007 r., a także motto obecnej kadencji EKZZ 2007-2011 (przyp. tłum.)

prawo „przejścia”, tak aby umowy nietypowe nie funkcjonowały jako „niebezpieczna pułapka pracy”, ale żeby był zapewniony wzrost mobilności z nietypowych umów w kierunku umów stałych. Może się to odnosić do ograniczeń nieustanności w zawieraniu umów o pracę na czas określony, do umożliwiania pracownikom agencji pracy tymczasowej dostępu do szkoleń albo do wprowadzenia takich okresów wypowiedzenia w umowach na czas określony, aby pracownicy nie musieli być konfrontowani z niepewnością aż do ostatniego dnia;

- Poszanowanie dla reguł i zasad europejskich dyrektyw społecznych oraz porozumień ramowych: wraz z tym dokumentem, pracodawcy potwierdzają ich przywiązanie do europejskiego dorobku społecznego i to nie tylko odnosząc go do niniejszego „suchego dokumentu” ale także jego „ducha”. Między innymi wskazuje to na europejską zasadę wynikającą z europejskiego porozumienia dotyczącego umów o pracę na czas określony (jako że jest to także narzucone przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości) mówiącą, iż umowy nie określające terminu zakończenia umowy powinny pozostać główną formą zatrudnienia. Jest to także niezmiernie użyteczne w odrzucaniu możliwej – lecz przewrotnej – interpretacji, która mogłaby wskazywać, iż „ustanowienie dla pracowników zatrudnionych na podstawie wszelkich form umów takich samych praw” mogłoby oznaczać, że partnerzy społeczni akceptują taki sam status pracownika podporządkowanego i niezależnego. Jak to pokazano w niektórych krajach, taki status mógłby podważać status pracowników stałych. To żadnym stopniu nie odnosi się to do wspomnianej zasady europejskiego dorobku społecznego która mówi, że „praca nietyпова powinna pozostać wyjątkiem, a nie zasadą”;
- Zwiększenie jasności prawnej w odniesieniu do skali, zakresu i egzekucji prawa pracy: jest wezwaniem nie wprost do zdefiniowania i zastosowania adekwatnych regulacji, w celu wskazania „fałszywych samozatrudnionych” i różnego rodzaju innych relacji zatrudnienia (agencja pracy, outsourcing, „wypożyczanie” pracowników...);
- Określenie ram dla wypracowania praktyk w miejscu pracy odnoszących się do wdrożenia równowagi pomiędzy pracą i życiem prywatnym: dla EKZZ to sformułowanie w kontekście prawa pracy odnosi się do potrzeby wypracowania nowych form praw pracowników, takich jak prawo pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy do pracy na pełen etat (aby uporać się z problemami przymusowego zatrudnienia na część etatu), prawo do żądania elastycznych planów czasu pracy (żeby wykwalifikowane kobiety nie musiały rezygnować z pracy i przyjmować pracy niżej wykwalifikowanej, na część etatu, albo wypaść z rynku pracy żeby połączyć pracę z troską o rodzinę), prawo do żądania pracy na część etatu dla zatrudnionych na pełen etat, praw dla osób będących na umowach „na żądanie”.

6. **Występowanie w obronie oraz promowanie Europejskiej Strategii Zatrudnienia wraz ze skupieniem się na „inwestycjach w kapitał ludzki”.** Tłem jest fakt, iż Komisja Europejska wydaje się iść drogą, w której aktywna polityka rynku pracy jest ograniczana do pozyskiwania osób bezrobotnych do pracy tak szybko jak to możliwe. Zmniejszenie okresu bezrobocia jest oczywiście dobrą rzeczą, ale powinno się także dążyć do możliwości dla przekwalifikowania i podwyższania kwalifikacji bezrobotnych, w ramach promowania programu jakości pracy. Poza tym bagatelizując znaczenie przekwalifikowania i podwyższania kwalifikacji pracowników, Komisja może również skupiać się na liczbach dotyczących kluczowych celów polityki, które przez ostatnie 10 lat były podstawą Europejskiej Strategii Zatrudnienia. To dotyczy wskaźników i założeń udziału ofert „nowego startu” dla długotrwale bezrobotnych, zmniejszając liczbę osób, które rezygnują z kształcenia szkolnego (patrz załącznik 1). Nawet jeśli sukces tego podejścia nie był gwarantowany zawsze, to wskaźniki te miały wpływ na ukierunkowanie Europejskiej Strategii Zatrudnienia na „inwestycje w kapitał ludzki”, a nie ograniczanie ich praw.

W tym miejscu wspólny tekst jest pomocny w dwóch zagadnieniach:

- Odrzuca pułapkę polityki „siły roboczej” przez odnoszenie się do aktywnej polityki rynku pracy o wysokiej jakości, jak również minimalizuje okres bezrobocia i odnosi się do przekwalifikowywania i podwyższania kwalifikacji bezrobotnych;
 - Otwarcie wspiera wykorzystanie założeń ilościowych w zakresie aktywizacji, edukacji, kształcenia przez całe życie (*lifelong learning*) i równości względem płci.
7. **Przewartościowanie procesu otwartej metody koordynacji (OMC)⁴ w spójności społecznej:** zrewidowany porządek Strategii Lizbońskiej przesunął na boczny tor proces otwartej metody koordynacji (OMC) w spójności społecznej, by zamiast tego skupić się na wytycznych ekonomicznych i odnoszących się do zatrudnienia. W tym miejscu należy zaznaczyć, iż chociaż wspólna opinia nie stwierdza, że społeczny proces otwartej metody koordynacji powinien zostać przywrócony do procesu zintegrowanych wytycznych Strategii Lizbońskiej, to odnosi się do potrzeby „zwiększenia poziomu koordynacji otwartej metody koordynacji ze Strategią Lizbońską w zakresie dotyczącym zabezpieczenia społecznego i społecznej inkluzji”.
8. **Dialog Społeczny:** wspólny dokument posiada silną i pozytywną wymowę jeśli chodzi o rolę partnerów społecznych. Jest to wprost wyrażone w ramach

⁴ Otwarta Metoda Koordynacji jest zdecentralizowaną metodą koordynacji polityki wszystkich krajów członkowskich Unii Europejskiej. Metoda ta należy do perswazyjnych metod realizacji wspólnych przedsięwzięć i jest realizowana w czterech etapach: uzgodnienie wspólnych celów, przeniesienie tych celów do programów narodowych czy regionalnych, uzgodnienie sposobów mierzenia realizacji tych celów (wskaźniki), monitorowanie, ocena i porównanie między sobą najlepszych przykładów w danej dziedzinie działania. (przyp. tłum.)

„promowania równowagi na rynku pracy”. To wszystko, łącznie ze podkreśleniem autonomii partnerów społecznych, ich prawa do negocjacji i organizowania się, sprowadza się do prośby przekazywanej otoczeniu, aby nie hamować, ale wspierać obecność związków zawodowych w dialogu społecznym i negocjacjach zbiorowych.

Paragraf odnosi się także do problemu braku czasu i przestrzeni do interwencji, czego doświadczyło wielu partnerów społecznych, kiedy Narodowe Plany Reformy Strategii Lizbońskiej są projektowane przez rządy krajowe.

9. **Wyraźne wsparcie systemu zasiłków socjalnych:** rekomendacja dotycząca podatków i systemu zasiłków wzywa do zachowania i wzmocnienia roli systemów zabezpieczenia społecznego poprzez promowanie społecznej spójności, włączając w to zabezpieczenie dla bezrobotnych.
10. **Polityka flexicurity wyraźnie połączona z jakością pracy, polityką makroekonomiczną i właściwych zasobów finansowych:** z pewnością pomaga to w wyprowadzeniu idei z niejednoznacznej i źle ułożonej pozycji która prezentuje flexicurity jako „rozwiązanie na wszystko”, w kierunku uznania flexicurity jako jednego z działań wśród wielu innych programów, które są jednakowo niezbędne w osiąganiu dobrych rezultatów.
11. **Europejska policja społeczna:** skromne odniesienie do tego pomysłu jest pokazane w dziale „praca nierejestrowana”, gdzie wzywa się do poprawy współpracy między administracjami społecznymi.
12. **Otoczenie publiczne:** dzięki wsparciu CEEP⁵, osiągnięto postęp w sformułowaniach dotyczących usług publicznych (powszechność, solidarność), co można odnaleźć we wspólnej opinii.

Wskazanie wzajemnej zależności pomiędzy zabezpieczeniem społecznym a kształceniem przez całe życie: sformułowanie rozdziału odnoszącego się do systemu podatkowego i systemu zasiłków odnosi się do systemu zabezpieczenia społecznego zapewniając urlopy „naukowe”, dzięki którym niżej wykwalifikowani pracownicy mają możliwość otrzymać stopień naukowy a starsi pracownicy mogą przeorientować swoją karierę, tak aby mogli dłużej i bardziej wydajnie pracować.

III. Wyjaśnienie nieporozumień pojawiających się w niektórych fragmentach

13. **Przyjazne otoczenie dla biznesu, rynek wewnętrzny i lepsza regulacja:** te trzy pojęcia są częścią typowego programu pracodawcy. Jakkolwiek, wspólny tekst ustala również ograniczenia dla takiego programu,

⁵ CEEP (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest) - Europejska Organizacja Pracodawców Sektora Publicznego. Jedna z trzech organizacji pracodawców reprezentatywnych na poziomie europejskim zrzeszająca głównie pracodawców sektora publicznego. Członkiem CEEP jest Konfederacja Pracodawców Polskich (przyp. tłum.)

który zamiast stawać się za bardzo „probiznesowy”, mógłby stawać się „nieprzyjazny dla pracowników”. Za lepsze regulacje pracodawcy jednoznacznie uznają, że program powinien odnosić się nie tylko do kosztów administracyjnych, ale również do wymiernych korzyści wynikających z regulacji. Na wewnętrznym rynku, idea zapewnia pewien poziom dla zaistnienia sfery społecznej i w usługach publicznych.

- 14. Wzajemne oddziaływanie zasiłków, podatków i wynagrodzeń:** tradycyjna idea zasiłków dla bezrobotnych powstrzymująca ludzi przed wkroczeniem na rynek pracy (innymi słowy „stworzenia pracy opłacalną”) jest obecna w rozdziale dotyczącym rekomendacji dla systemów podatkowych i systemów zasiłków. Jednakże EKZZ dodała tam swoje odniesienia dotyczące „polityki płacowej”. W rzeczywistości pozwala to na całkowite przełożenie każdej dyskusji „stworzenia pracy opłacalną” w drugą stronę, poprzez wskazanie, że to nie zasiłki (albo podatki) powinny być obniżone, ale że pracodawcy powinni płacić przyzwoite i sprawiedliwe wynagrodzenie, zapewniając tym samym bezrobotnych, że podejmując pracę przekształci się to dla nich w zysk netto. Sformułowanie jako takie tworzy podstawę dla (krajowych) dyskusji do wzmocnienia różnych elementów płacowych na rynku pracy (ustawowe minimalne wynagrodzenie, wspólnie wynegocjowane minimalne wynagrodzenie).
- 15. Wdrożenie niezbędnych reform w celu zapewnienia równowagi finansowej dla systemów zabezpieczenia społecznego:** naszym zdaniem słowo reforma powinno być odczytywane w bardzo szerokim znaczeniu, włączając w to reformy dochodów w celu zwiększenia liczby alternatywnych źródeł przychodu.
- 16. Mobilność:** w rozdziale „wyzwania”, raczej optymistyczny obraz mobilności pracowniczej jest równoważony przez jednoznaczną promocję mobilności oraz poszanowania dla zasady równego traktowania. To podejście również jest poruszane w rozdziale „rekomendacje”, gdzie sformułowanie „stosowanie postanowień Unii Europejskiej odnoszących się do wolnego przepływu pracowników” według nas także odnosi się do innych dyrektyw społecznych, takich jak dyrektywy o pracownikach delegowanych.
- 17. Integracja grup pokrzywdzonych:** wezwanie państw członkowskich do „zapewnienia bodźców dla pracodawców dla możliwości zatrudniania osób pozostających poza rynkiem pracy” może zostać nadużyte (jak to było w przeszłości), w celu utrzymania grup pokrzywdzonych w zatrudnieniu i umowach o pracę drugiej kategorii, nawet jeśli praktycznie pracują oni na tych samych stanowiskach i osiągają podobne wyniki wydajności co inni pracownicy. By zapobiec temu niebezpieczeństwu, blok rekomendacji odnoszących się do spójności społecznej i włączenia także wzywa rządy państw do zastosowania europejskich i krajowych legislacji antydyskryminacyjnych, gdyż jest oczywiste, że biznes także ponosi odpowiedzialność za tych pracowników.

18. Wskaźniki dotyczące Ustawodawstwa o Ochronie Zatrudnienia (rozdział „analiza”): wiemy, że Komisja Europejska naciska, aby wskaźnik OECD stał się jednym z kluczowych wskaźników nowego flexicurity/Europejskiej Strategii Zatrudnienia. Argumentem ma być to, że partnerzy społeczni także używają tego wskaźnika. Jednakże, powinno się podkreślić, iż mimo że opinia używa Wskaźnika Ochrony Zatrudnienia OECD ponieważ nie ma wiarygodnych danych, europejscy partnerzy społeczni (pracodawcy także) również wspominają o tym, że wskaźnik ten nie przedstawia całościowego obrazu i że wpływ systemów negocjacji zbiorowych i praktyki sądowej w niektórych krajach mogą być niedoszacowane w konstrukcji tego wskaźnika. Jest to statystyka, na temat której partnerzy społeczni wyrazili swoje zastrzeżenia. Przenoszenie tego wskaźnika z pozycji podejścia analitycznego do oficjalnego procesu polityki nie jest uzasadnione i nie powinno być czynione poprzez traktowanie opinii partnerów społecznych jako alibi.

Załącznik 1

CELE EUROPEJSKIEJ STRATEGII ZATRUDNIENIA W LICZBACH

- 'Nowy start' dla każdego bezrobotnego po 6 miesiącach bezrobocia
- Jedna czwarta wszystkich bezrobotnych długoterminowych do 2010 roku będzie uczestniczyć w działaniach aktywizujących
- Przynajmniej 12,5% udział pracujących (w wieku 25-64 lat) w kształceniu przez całe życie
- Przynajmniej 90% dzieci pomiędzy 3 rokiem życia a osiągnięciem wieku szkolnego i co najmniej 33% dzieci poniżej trzeciego roku życia objęte świadczeniami opieki dziecięcej przed rokiem 2010
- Znaczna redukcja różnicy w zarobkach w zależności od płci przed rokiem 2010
- Do roku 2010, średnia dla Unii Europejskiej dla osób które przerwały edukację szkolną nie będzie większa niż 10%

KLUCZOWE WYZWANIA STOJĄCE PRZED EUROPEJSKIM RYNKIEM PRACY: WSPÓLNA ANALIZA EUROPEJSKICH PARTNERÓW SPOŁECZNYCH

I. WSTĘP

BUSINESSEUROPE⁶, UEAPME⁷, CEEP i EKZZ nieustannie prezentują wsparcie dla Strategii Lizbońskiej, której celem jest ukierunkowanie Europy na najbardziej konkurencyjne na świecie społeczeństwo oparte na wiedzy, zdolne do zrównoważonego wzrostu ekonomicznego z lepszymi i bardziej dostępnymi miejscami pracy, z większą spójnością społeczną. Stając przed wyzwaniami globalizacji, technologicznego wzrostu i demograficznego starzenia się, Strategia Lizbona staje się tak samo ważna jak wtedy, gdy była wprowadzona w życie w 2000 roku. Słabość Europy w kategoriach wzrostu i pracy wymaga zajęcia stanowiska.

Strategia Lizbońska mówi o naszej konkurencyjności w kategorii produktów i usług o wysokim poziomie wartości dodanej oraz mówi ogólnie o zabezpieczaniu miejsca Europy na światowym rynku poprzez podnoszenie innowacyjności, technologii i wydajności. Europa nie może konkurować z krajami o niskich wynagrodzeniach o wytwarzanie produktów wymagających wysokich nakładów siły roboczej.

Jak przewidziano w programie roboczym dialogu społecznego na lata 2006-2008, w celu przyczynienia się do poprawy zatrudnienia w Europie, wzrostu potencjału, wpływu europejskiego dialogu społecznego, partnerzy europejscy przedsięwzięli poniższą wspólną analizę dotyczącą kluczowych wyzwań stojących przed europejskim rynkiem pracy. Ta łączna analiza stworzy podstawę dla odpowiednich wspólnych rekomendacji dla Unii Europejskiej oraz instytucji krajowych, zdefiniuje priorytety, które zostaną włączone do ramowych działań na rzecz zatrudnienia oraz ułatwi negocjacje bilateralnych porozumień ramowych zarówno w kwestii integracji grup pokrzywdzonych na rynkach pracy jak i w zakresie kształcenia przez całe życie.

⁶ BUSINESSEUROPE (d. UNICE) - Jedna z trzech organizacji pracodawców reprezentatywnych na poziomie europejskim zrzeszająca głównie pracodawców sektora prywatnego. Członkiem Businessseurope jest PKPP „Lewiatan” (przyp. tłum.)

⁷ UEAMPE - Stowarzyszenie Rzemiosła, Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Jedna z trzech organizacji pracodawców reprezentatywnych na poziomie europejskim zrzeszająca głównie pracodawców sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Członkiem UEAMPE jest Związek Rzemiosła Polskiego (przyp. tłum.)

II. ANALIZA

1. Wzrost

- W okresie od 1996 do 2006 r., rzeczywisty wzrost PKB w Unii Europejskiej wynosił średnio 2,4 %, taki jak przeciętne tempo wzrostu w poprzedzającej dekadzie. Pomimo trwającej poprawy ekonomicznej, osiągnięcie uzgodnionego w 2000 r. celu Strategii Lizbońskiej, a więc 3% wzrostu będzie możliwe w kolejnych latach tylko pod warunkiem, że zastosowane zostaną odpowiednie polityki.
- Rozwój na poziomie europejskim zacięra znaczące różnice pomiędzy i wewnątrz krajów. Łączy się to z ogólną tendencją nowych krajów członkowskich korzystających z szerszej gospodarki europejskiej, podczas gdy największe gospodarki kontynentu mierzyły się z niskim wzrostem gospodarczym w poprzedniej dekadzie.
- Odnosząc się do teorii wzrostu gospodarczego, brak dynamizmu demograficznego z jednej strony oraz spadek wydajności z drugiej są zbieżne ze wskaźnikiem wzrostu, który jest niewystarczający dla osiągnięcia celu Strategii Lizbońskiej (patrz działy 2, 5 i 9)..
- Dla przykładu, różnice we wzroście ludności pomiędzy Stanami Zjednoczonymi a Unią Europejską osiągały poziom 0,8% rocznie w ciągu ostatniej dekady, biorąc także pod uwagę imigrantów tradycyjnie mających większy wpływ na dynamikę amerykańskiego, a nie europejskiego rynku pracy. Kiedy weźmiemy pod uwagę powyższe różnice demograficzne, wzrost PKB *per capita* w czasie ostatniej dekady był na poziomie 2% a więc najogólniej rzecz biorąc podobny w USA i Europie, podczas gdy w czasie poprzedniej dekady, wzrost PKB *per capita* w UE był wyższy i przekraczał średnią USA (patrz dane).
- Wzrost wydajności pracy na przepracowaną godzinę sytuował UE na poziomie 1,5% w czasie ostatniej dekady, co jest spadkiem w porównaniu do 2,2% z poprzedniej dekady oraz osiągnięć USA. Mając na uwadze tendencje demograficzne, wzrost wydajności stanie się dużo bardziej istotnym czynnikiem dla wzrostu gospodarczego.
- Jednocześnie, w czasie ostatniej dekady mieliśmy do czynienia z przesunięciem w czynnikach wspierających wzrost wraz ze stopniowym wzrostem poziomu zatrudnienia w UE, który miał pozytywny wpływ na wzrost UE (0,8% rocznie w UE-15 i 0,5% w całej UE). Dla przykładu, poziom zatrudnienia UE-15 rósł z 59,9% w 1994 r. do 65,4% w 2005. było to możliwe dzięki rosnącej partycypacji w rynku pracy oraz, ale w mniejszym stopniu, spadkowi bezrobocia (patrz dział 2).
- Wsparcie przez inwestycje ogólnie, a w szczególności w innowacyjność, badania i edukację, był istotnym czynnikiem rozwijającym wydajność, zatrudnienie i zwiększającym potencjalny wzrost.
- Podobnie na wzrost, zatrudnienie i wydajność wpływa inny ważny czynnik: właściwe współgranie pomiędzy polityką podatkową i pieniężną. Odnosząc się do polityki podatkowej, kluczowym celem dla zrównoważonej długoterminowej ścieżki finansów publicznych jest przywiązanie do zasady polityki budżetowej zmniejszającej skutki cyklu koniunkturalnego. W przeciwieństwie do tego wymogu jednak, polityka podatkowa w wielu krajach UE ma tendencje do

poluzowywania w czasie dobrej koniunktury i „zaciskania pasa” na niskich poziomach cyklu. Jest to zauważalne w większych krajach strefy euro. Co warto dodać, to iż dług publiczny w niektórych krajach UE pozostaje wysoki w świetle starzenia się społeczeństwa.

- Odnosząc się do polityki pieniężnej, w czasie ostatniej dekady na poziomie UE i strefy euro inflacja była stabilna i współgrała ze stabilnością cen. Obserwujemy w strefie euro, w Wielkiej Brytanii czy Szwecji dodatnią korelację (0,55) pomiędzy krótkoterminowymi zmianami stóp procentowych a warunkami cyklu (mierzone różnicami pomiędzy realnym a potencjalnym PKB). Zmiany kursu wymiany różniły się w zależności od kraju członkowskiego przy ogólnym wzorze zmian pro-cyklicznych. W większości krajów UE w 2006 r. wynosiły 5% powyżej średnich z dekady. Innym istotnym czynnikiem wpływającym na zatrudnienie i wzrost są zmiany wynagrodzeń, które powinny być bilateralnie ustalane przez parterów społecznych przy braniu pod uwagę tendencji odnoszących się do wydajności.

Tabela 1: Wzrost UE i główne czynniki sprawcze na przestrzeni dwóch ostatnich dekad

	UE-16		UE-26
	1986-95	1996-2006	1996-2006
Realny wzrost PKB:	2,4	2,3	2,4
wpływ:			
1) Wydajność pracy:	1,9	1,1	1,5
wydajność pracy na godzinę pracy	2,2	1,5	1,6
na godzinę przepracowaną przez jednostkę	-0,4	-0,4	0,0
2) Poziom zatrudnienia:	0,1	0,8	0,5
poziom bezrobocia	-0,2	0,2	0,2
partycypacja pracownicza	0,3	0,6	0,3
3) Osoby w wieku aktywności:	0,4	0,4	0,4
ogólnie	0,4	0,3	0,2

Źródło: Eurostat i Centrum Wzrostu i Rozwoju w Groningen

Tabela 2: Wzrost w UE-25 w okresie 1994-2004, regiony i USA

1994-2004	Wzrost PKB	Wzrost liczby ludności	Wzrost PKB <i>per capita</i>
UE-25	2,3	0,3	2,0
UE-10	3,5	-0,1	3,4
Strefa euro	2,1	0,3	1,8
Wielka Brytania, Szwecja, Dania	2,2	0,3	1,9
USA	3,1	1,1	2,0

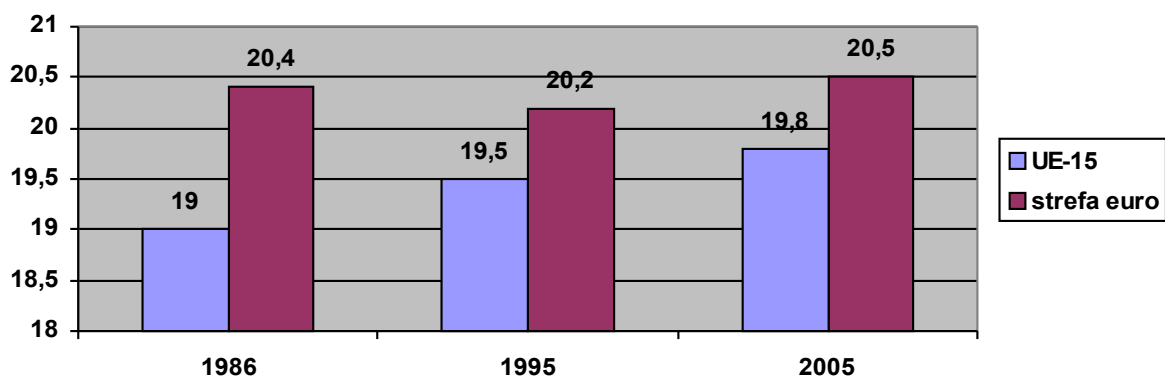
Źródło: Badanie Ekonomiczne Goldman Sachs, European Weekly Analyst 06/02

Tabela 3: Średni wzrost realnego PKB w latach 1996-2005

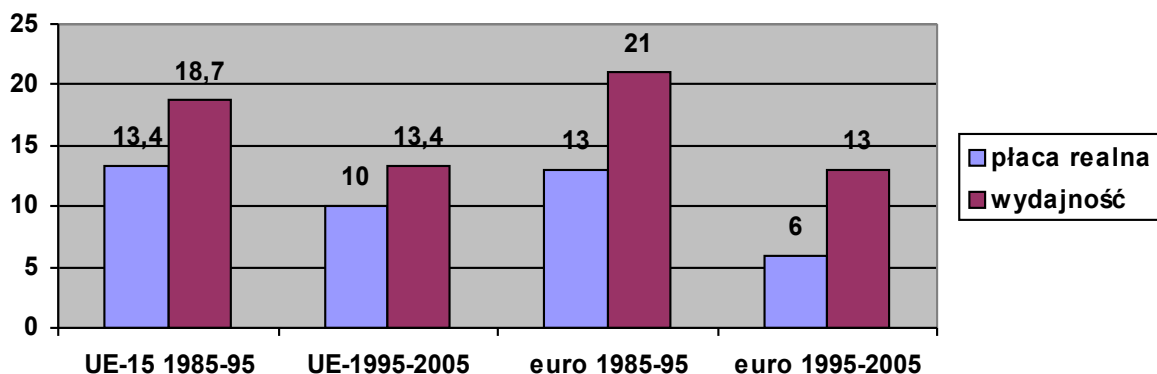
Kraj	Średni wzrost realnego PKB w latach 1996-2005	Kraj	Średni wzrost realnego PKB w latach 1996-2005
UE-25	2,3	Litwa	6,2
UE-15	2,2	Luksemburg	4,6
Strefa euro	2,1	Węgry	4,5
Belgia	2,1	Malta	1,2
Czechy	2,6	Holandia	2,6
Dania	2,1	Austria	2,2
Niemcy	1,3	Polska	4,2
Estonia	7,2	Portugalia	2,4
Irlandia	7,5	Słowenia	3,9
Grecja	3,9	Słowacja	4,0
Hiszpania	3,7	Finlandia	3,6
Francja	2,2	Szwecja	2,8
Włochy	1,3	Wielka Brytania	2,8
Cypr	3,5	USA	3,3
Łotwa	6,8	Japonia	1,2

Źródło: Eurostat

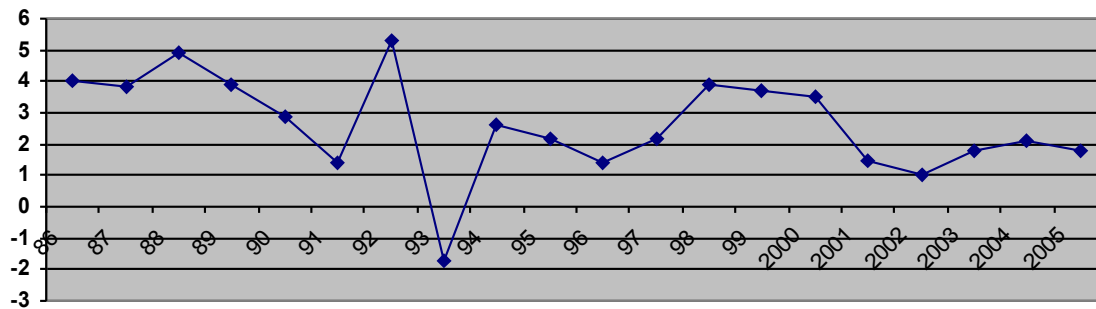
Wykres 1: Inwestycje brutto (% PKB)



Wykres 2: Wzrost skumulowanego wynagrodzenia realnego wydajności

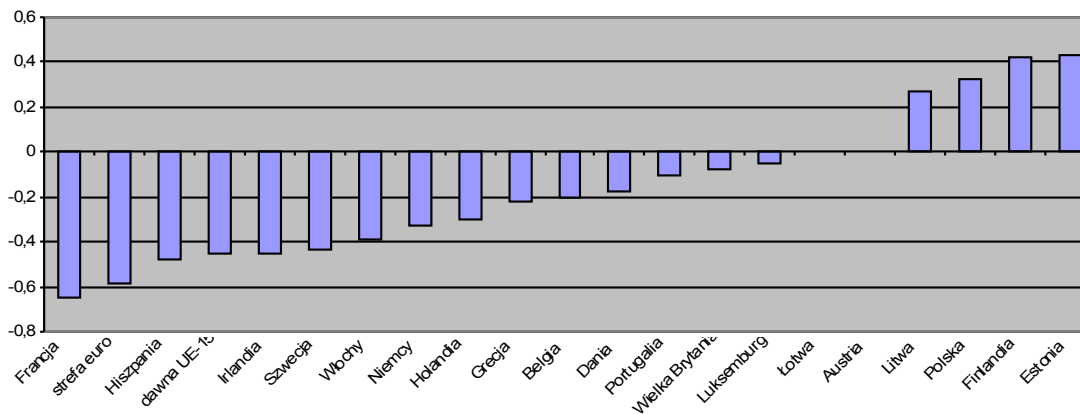


Wykres 3: Popyt wewnętrzny UE-15



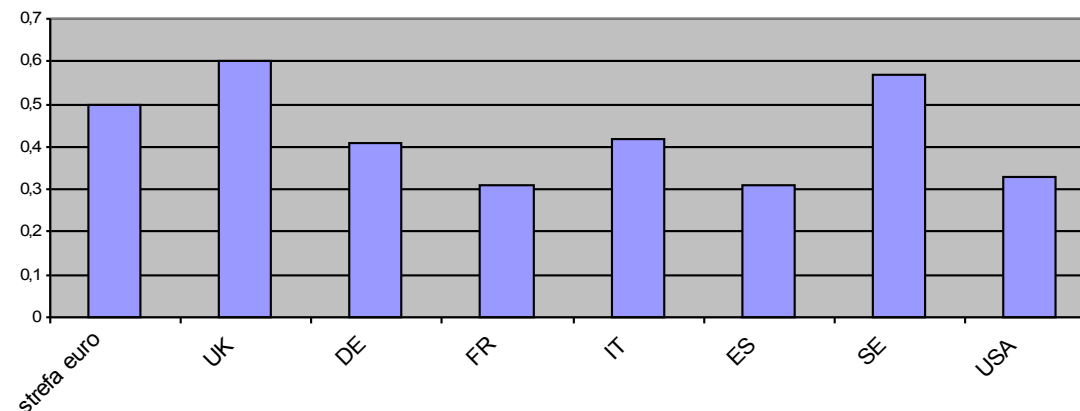
Wykres 4: Pro-cykliczność fakultatywnych wskaźników podatkowych dla większości krajów UE

Korelacja pomiędzy zmianą w działaniach dostosowawczych mających na celu osiągnięcie równowagi w sytuacji wystąpienia cyklu a różnicą pomiędzy realnym i potencjalnym PKB w latach 1996-2006



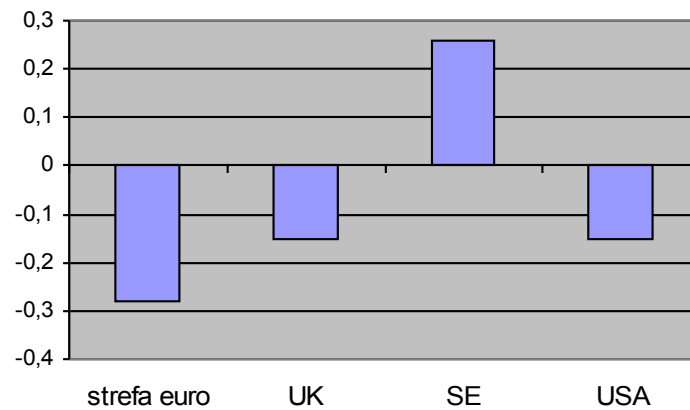
Źródło: baza danych EC Ameco

Polityka stóp procentowych w działaniach przeciwko cyklom koniunkturalnym w Europie



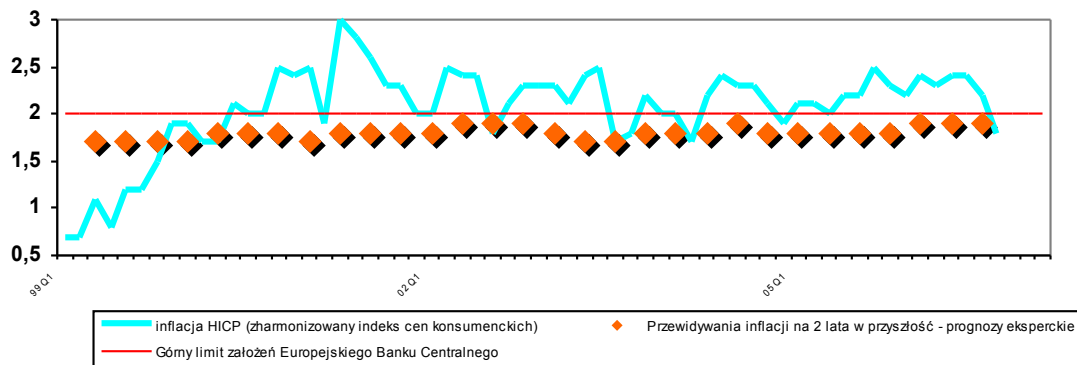
Źródło: OECD, 1991-2007

Pro-cykliczność efektywnego kursu walutowego



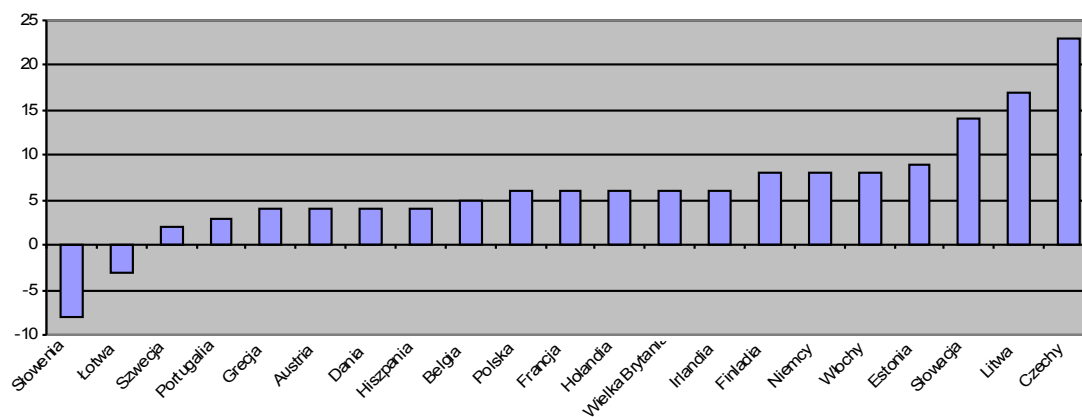
Źródło: OECD, 1993-2007

Wykres 5: Inflacja i przewidywania inflacji w strefie euro



Źródło: Europejski Bank Centralny

Wykres 6: poziom kursu walutowego w krajach UE w 2006 (w %)



2. Zatrudnienie, bezrobocie i wydajność

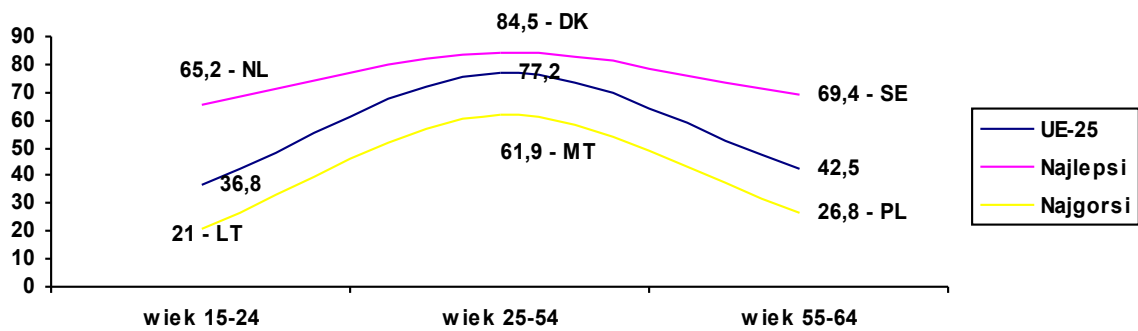
- Wskaźniki europejskiego rynku pracy stopniowo polepszały się przez ostatnią dekadę na co wskazuje wzrost poziomu zatrudnienia, który osiągnął 64,4% w 2005 r., głównie za sprawą wzrostu zatrudnienia wśród osób starszych oraz kobiet. Bezrobocie spadło w porównaniu do 2005 r. do 7,9% w 2006 r. i jest najniższe od początku lat 90.
- Jednakże, sytuacja w zatrudnieniu jest niezadowolająca. Z 16 milionami bezrobotnych w UE poziom zatrudnienia jest poniżej zakładanego w Strategii Lizbońskiej celu 70%. Bezrobocie długoterminowe pozostaje zagrożeniem, szczególnie dla niektórych grup. Dla przykładu, bezrobocie wśród młodzieży pozostaje na poziomie dwukrotnie wyższym niż dla wszystkich bezrobotnych, a poziom zatrudnienia kobiet pozostaje o 15% niższy niż mężczyzn.
- Podczas gdy poziom zatrudnienia wzrósł w większej części Europy, tak wskaźniki wzrostu wydajności były niesatysfakcjonujące i utrzymywały się na poziomie średnio 1,4% dla UE w ostatniej dekadzie. W UE obserwujemy duże różnice pomiędzy krajami jeśli chodzi o poziom i tendencję wydajności. Średni wzrost wydajności w strefie euro średnio się zmniejszył, do czego głównie przyczyniło się pogorszenie sytuacji we Włoszech i, w mniejszym stopniu, w Hiszpanii. Kraje, które pomimo słabych średnich wyników UE, zanotowały wzrost to nowe kraje członkowskie, ale także Irlandia i Wielka Brytania.
- Te uśrednione dane europejskie należy jednak rozpatrywać w świetle znaczących różnic pomiędzy i wewnątrz krajów co ukazano w tabeli.
- W porównaniu z USA, UE stworzyła więcej miejsc pracy w sektorach które znajdują się na końcu skali wzrostu wydajności, a zatrudnienie w sektorach w których wydajność jest najwyższa – spadło. To wyjaśnia w dużym stopniu rosnącą różnicę w wydajności pomiędzy tymi dwoma regionami w ostatniej dekadzie.

Tabela 4: Zmiany w poziomie zatrudnienia i bezrobocia

	UE-25							UE-27						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Poziom zatrudnienia (% osób w wieku 15-64)	62,4	62,8	62,8	62,9	63,3	63,9	64,7	62,2	62,5	62,3	62,5	62,9	63,4	64,4
Poziom zatrudnienia mężczyzn (% osób w wieku 15-64)	71,2	71,3	71,0	70,8	70,9	71,3	72,0	70,8	70,9	70,3	70,3	70,3	70,8	71,6
Poziom zatrudnienia kobiet (% osób w wieku 15-64)	53,6	54,3	54,7	55,0	55,7	56,5	57,4	53,7	54,3	54,4	54,8	55,4	56,2	57,2
Poziom bezrobocia (% osób w wieku 15-74)	8,6	8,4	8,7	9,0	9,0	8,7	7,9	8,6	8,4	8,8	9,0	9,0	8,7	7,9
Poziom bezrobocia długoterminowego (% siły roboczej)	3,9	3,8	3,9	4,0	4,1	3,9	3,6	4,0	3,9	4,0	4,1	4,2	4,0	3,6
Poziom bezrobocia wśród młodzieży (% osób w wieku 15-24)	17,3	17,7	18,2	18,7	18,7	18,3	17,1	17,6	18,0	18,6	18,8	18,9	18,4	17,3

Źródło: Eurostat

Poziom zatrudnienia w grupach wiekowych



Źródło: Eurostat

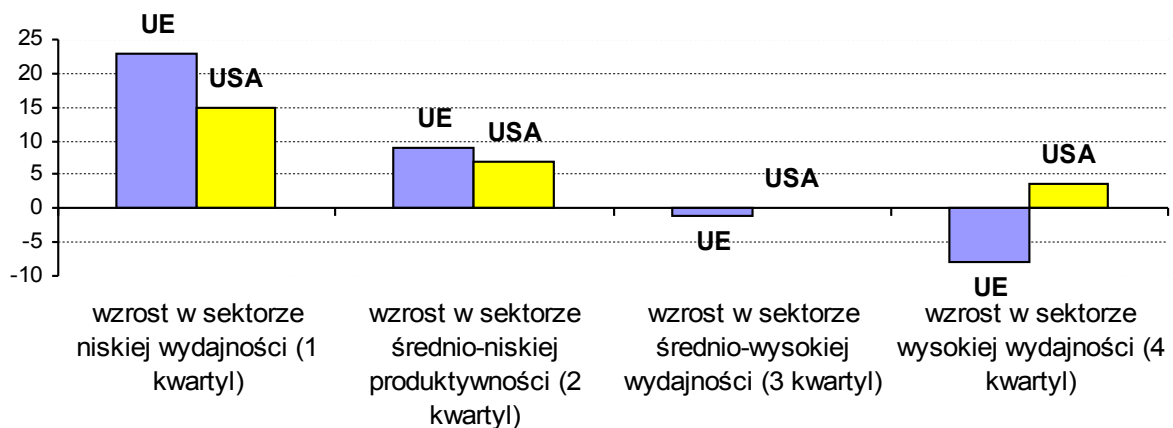
Uwaga: Zagregowane dane dla UE-27 dla różnych grup wiekowych są niedostępne

Tabela 5: Wzrost wydajności w latach 1994-2004, UE-25, regiony i USA

1994-2004	PKB na godzinę	Wpływ poziomu zatrudnienia
UE-25	1,8	0,6
UE-10	3,9	-0,9
Strefa euro	1,6	0,8
Wielka Brytania, Szwecja, Dania	2,2	0,3
USA	2,0	0

Źródło: Badanie Ekonomiczne Goldman Sachs, European Weekly Analyst 06/02

Wykres 5: Wzrost zatrudnienia 1995-2003



Źródło: Centrum Wzrostu i Rozwoju w Groningen

Tabela 6: Istotne wskaźniki odnoszące się do krajów

	Wydajność na pracownika			Wydajność na godzinę			Poziom zatrudnienia			Poziom bezrobocia			Regionalne rozbieżności w poziomie zatrudnienia			Poziom przepływów miejsc pracy		
	w odniesieniu do UE-15			w odniesieniu do UE-15			% osób w wieku produkcyjnym			% siły roboczej			odchylenie standardowe			odsetek zatrudnienia ogółem – średnia 1992-2001		
	1997	2005	zmiana	1995	2004	zmiana	1997	2005	zmiana	1998	2005	zmiana	1999	2005	zmiana	tworzenie	likwidowanie	netto
UE-27	88	91	3	-	-	-	-	63,4	-	-	8,7	-	-	-	-	-	-	-
UE-25	91	94	3	-	-	-	60,6	63,8	3,2	9,4	8,8	-0,6	13,3	11,9	-1,4	-	-	-
UE-15	100	100	0	100	100	-	60,7	65,2	4,5	9,3	7,9	-1,4	13,3	10,5	-2,8	-	-	-
strefa euro	102	100	-2	104	100	-4	58,6	63,5	4,9	10,0	8,6	-1,4	13,3	10,5	-2,8	5,6	3,7	1,9
Belgia	117	121	4	129	130	1	56,8	61,1	4,3	9,3	8,4	-0,7	8,0	8,4	0,4	5,2	3,8	1,4
Bułgaria	26	32	6	-	-	-	-	56,2	-	-	10,1	-	-	-	-	-	-	-
Czechy	52	62	10	44	51	7	-	64,8	-	6,4	7,9	1,5	5,6	5,5	-0,1	-	-	-
Dania	94	99	5	104	101	-3	74,9	75,9	1	4,9	4,8	-0,1	-	-	-	6,2	3,3	2,9
Niemcy	97	96	-1	108	108	0	63,7	65,4	1,7	8,8	9,5	0,7	-	5,6	-	4,4	3,7	0,7
Estonia	33	22	22	-	41	-	-	64,4	-	9,2	7,9	-1,3	-	-	-	-	-	-
Grecja	80	95	15	60	71	11	55,1	60,1	5	10,9	9,8	-1,1	5,2	4,3	-0,9	-	-	-
Hiszpania	92	91	-1	92	87	-5	49,5	63,3	13,8	15,0	9,2	-5,8	10,8	8,3	-2,5	8,6	3,4	5,2
Francja	114	112	-2	114	116	2	59,6	63,1	3,5	11,1	9,9	-1,2	7,1	7,3	0,2	5,1	3,2	1,8
Irlandia	111	122	10	96	119	23	57,6	67,6	10	7,5	4,4	-3,1	-	-	-	8,5	3,1	5,4
Włochy	113	100	-13	102	90	-12	51,3	57,6	6,3	11,3	7,7	-3,6	17,4	16,0	-1,4	8,2	4,1	4,1
Cypr	71	76	5	-	-	-	-	68,5	-	-	5,2	-	-	-	-	-	-	-
Łotwa	31	44	13	-	35	-	-	63,3	-	14,3	8,9	-5,4	-	-	-	-	-	-
Litwa	34	50	16	30	43	13	-	62,6	-	13,2	8,3	-4,9	-	-	-	-	-	-
Luksemburg	135	154	19	143	156	13	59,9	63,6	3,7	2,7	4,5	1,8	-	-	-	-	-	-
Węgry	54	67	13	-	-	-	52,4	56,9	4,5	8,4	7,2	-1,2	9,1	9,9	0,8	-	-	-
Malta	-	77	-	-	71	-	-	53,9	-	-	7,3	-	-	-	-	-	-	-
Holandia	96	103	7	112	117	5	68,5	73,2	4,7	3,8	4,7	0,9	2,3	2,0	-0,3	6,5	4,3	2,2
Austria	-	-	-	99	98	-1	67,8	68,6	0,8	4,5	5,2	0,7	2,3	4,1	1,8	4,6	3,4	1,2
Polska	43	55	12	-	45	-	58,9	52,8	-6,1	10,2	17,7	7,5	4,8	5,6	0,8	-	-	-
Portugalia	64	62	-2	59	59	0	65,7	67,5	1,8	5,1	7,6	2,5	3,6	3,3	-0,3	4,9	3,5	1,4
Rumunia	-	37	-	-	-	-	67,2	58,7	-8,5	5,3	7,2	1,9	-	-	-	-	-	-
Słowenia	61	74	13	-	67	-	62,6	66,0	3,4	7,4	6,5	-0,9	-	-	-	-	-	-
Słowacja	46	61	15	38	55	17	-	57,7	-	12,6	16,3	3,7	8,1	9,8	1,7	-	-	-
Finlandia	100	100	0	92	94	2	63,3	68,4	5,1	11,4	8,4	3	6,7	5,5	-1,2	7,0	3,0	4,0
Szwecja	97	99	2	98	101	3	69,5	72,5	3	8,2	7,8	0,4	4,8	3,0	-1,8	8,1	3,6	4,5
Wielka Brytania	94	102	8	89	98	9	69,9	71,7	1,8	6,1	4,8	-1,3	7,5	5,7	-1,8	6,6	4,4	2,2
USA	120	129	9	108	114	6	73,5	71,5	-2	4,5	5,1	0,6	-	-	-	-	-	-
Japonia	86	91	5	76	81	5	70,0	69,3	-0,7	4,1	4,4	0,3	-	-	-	-	-	-

Źródło: Eurostat oraz baza danych Amadeus

3. Demografia

- Biorąc pod uwagę obecne tendencje, wzrost długości życia oraz zmniejszająca się stopa urodzeń w UE powinny skutkować starzeniem się społeczeństwa i zmniejszaniem się siły roboczej. Obecne przewidywania demograficzne pokazują, iż liczba osób w wieku produkcyjnym (15-64 lata) zmniejszy się o ok. 15% w UE na przestrzeni następnych 50 lat. Szczególnie dotyczy to niektórych krajów członkowskich z Europy Środkowo-Wschodniej oraz niektórych większych krajów członkowskich. W wyniku tego przewiduje się, iż Europa zmieni się ze społeczeństwa w którym na jedną osobę po 65 roku życia przypadają 4 osoby w wieku produkcyjnym na rzecz relacji 1 do 2 w 2050 roku.
- Na zmiany demograficzne wpływa wiele czynników takich jak równouprawnienie płci, równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym oraz warunki rynku pracy.
- Jeśli nie zostaną zastosowane właściwe środki, większa ilość emerytów oraz zmniejszenie się wpływów z ubezpieczenia będą miały dalekosiężne implikacje dla stabilności finansowej systemów emerytalnych i opieki zdrowotnej. Można się spodziewać także większych konsekwencji gospodarczych: od zmniejszenia się potencjału wzrostu do powiększenia się różnic w umiejętnościach, jako że ograniczy tempo proces nabywania właściwych umiejętności związanych z pracą zawodową przez osoby młode dopiero co wchodzące na rynek pracy. Mimo to, średni poziom wykształcenia będzie się zwiększał, głównie za sprawą tego, że starsze osoby z relatywnie niższym poziomem wykształcenia będą odchodzić z rynku pracy. Wyzwaniem pozostaje poszerzenie bazy dla finansowania systemów zabezpieczenia społecznego, wzrostu poziomu zatrudnienia, w szczególności dla kobiet i osób starszych, a także stymulacja wydajności.
- Migracja netto miała pozytywny wpływ na liczbę ludności UE w przeszłości i wydaje się że będzie to kontynuowane. Jednakże, najbardziej prawdopodobny scenariusz wskazuje, iż nie wystarczy to na pełną kompensację spadku ilości osób w wieku produkcyjnym, nie jest więc długoterminowym rozwiązaniem dla wyzwań demograficznych. Jednak umiejętności i kwalifikacje siły roboczej imigrantów są bardzo ważne dla europejskich rynków pracy.

Tabela 7: Wybrane wskaźniki demograficzne i odnoszące się do migracji

	Populacja ogółem (w milionach)			Osoby w wieku produkcyjnym (w milionach)			Stosunek zależności osób starszych (osoby w wieku 65+ jako % tych w wieku 15-64)				Migracje netto (jako % populacji ogółem)	
	2004	2050	% zmian	2004	2050	% zmian	2003	2025	2050	zmiana	2004	2050
UE -25	456.8	453.8	- 1	306.8	259.1	- 16	24	35	51	27	0.3	0.2
UE -15	382.7	388.3	1	255.1	221.3	- 13	25	36	52	26	0.4	0.2
Strefa Euro	308.6	308.4	0	206.5	174.2	- 16	-	-	-	-	0.4	0.2
Belgia	10.4	10.8	4	6.8	6.3	- 8	26	36	47	21	0.2	0.2
Czechy	10.2	8.9	- 13	7.2	5.0	- 31	20	35	55	35	0.1	0.2
Dania	5.4	5.5	2	3.6	3.3	- 8	22	34	42	20	0.1	0.1
Niemcy	82.5	77.7	- 6	55.5	45.0	- 19	26	38	52	26	0.3	0.3
Estonia	1.4	1.1	- 17	0.9	0.7	- 27	23	31	43	20	0.8	0.5
Grecja	11.0	10.7	- 3	7.5	5.9	- 21	26	36	60	35	0.4	0.3
Hiszpania	42.3	43.0	1	29.1	22.9	- 21	25	33	66	41	1.2	0.2
Francja	59.9	65.1	9	39.0	37.4	- 4	25	37	46	21	0.1	0.1
Irlandia	4.0	5.5	36	2.7	3.2	16	16	25	45	29	0.4	0.2
Włochy	57.9	53.8	- 7	38.5	29.3	- 24	28	39	62	34	0.3	0.3
Cypr	0.7	1.0	34	0.5	0.6	19	14	29	43	30	0.0	0.2
Łotwa	2.3	1.9	- 19	1.6	1.1	- 30	21	31	44	21	0.1	0.2
Litwa	3.4	2.9	- 16	2.3	1.7	- 26	22	29	45	23	- 0.2	0.2
Luksemburg	0.5	0.6	42	0.3	0.4	30	21	28	36	15	0.6	0.4
Węgry	10.1	8.9	- 12	6.9	5.2	- 25	22	34	48	26	- 0.1	0.1
Malta	0.4	0.5	27	0.3	0.3	12	22	34	41	22	0.6	0.5
Holandia	16.3	17.6	8	11.0	10.6	- 4	20		41	20	0.1	0.2
Austria	8.1	8.2	1	5.5	4.7	- 15	23	34	52	30	0.3	0.2
Polska	38.2	33.7	- 12	26.7	19.4	- 27	33	33	51	33	- 0.1	0.1
Portugalia	10.5	10.1	- 4	7.1	5.5	- 22	23	35	59	36	0.4	0.1
Słowenia	2.0	1.9	- 5	1.4	1.1	- 24	35	36	56	35	0.0	0.1
Słowacja	5.4	4.7	- 12	3.8	2.7	- 28	34	28	51	34	0.3	0.4
Finlandia	5.2	5.2	0	3.5	3.0	- 14	23	41	47	24	0.1	0.1
Szwecja	9.0	10.2	13	5.8	6.0	4	26	36	41	14	0.3	0.2
Wielka Brytania	59.7	64.2	8	39.2	37.8	- 4	24	33	45	21	0.2	0.2

Źródło: Komitet Polityki Gospodarczej i Komisja Europejska (2006)

4. Tworzenie miejsc pracy

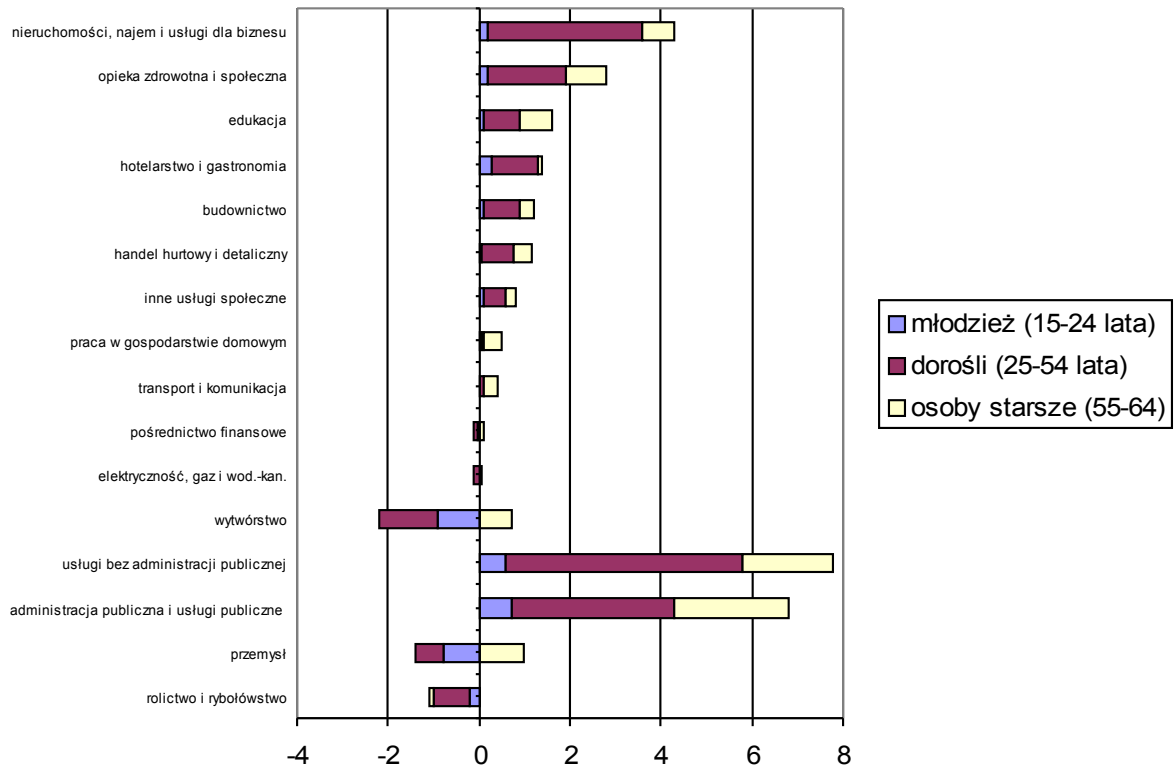
- W okresie 1995-2005 w UE-25 nastąpiła ekspansja zatrudnienia netto z 18,5 milionami utworzonych nowych miejsc pracy. Pod tymi zagregowanymi danymi dostrzega się dynamikę brutto tworzenia i likwidowania miejsc pracy: każdego roku 5-8% wszystkich miejsc pracy to nowo utworzone, podczas gdy 3-4% jest likwidowanych. Ilustruje to iż mają miejsce znaczące realokacje pomiędzy sektorami i przedsiębiorstwami.
- Największy poziom tworzenia miejsc pracy przypada na sektor małych i średnich przedsiębiorstw, a w szczególności dopiero co utworzonych mikroprzedsiębiorstw. W tym sektorze obserwuje się także najwyższy poziom realokacji.
- W ostatnich latach obserwowana jest kontynuowana/przyspieszana tendencja w kierunku sektora usług. W czasie ostatnich pięciu lat, zatrudnienie w usługach wzrosło o ok. 14 milionów. Tworzenie miejsc pracy dynamiczne było szczególnie w usługach dla biznesu, opiece zdrowotnej i socjalnej, edukacji, hotelarstwie i gastronomii. Z drugiej strony, zatrudnienie w wytwórczości zmalało o ok. 2 miliony w tym samym okresie.

Tabela 8: Średni poziom przepływów pracy w Europie w odniesieniu do cech przedsiębiorstw

	Tworzone miejsca pracy	Likwidowane miejsca pracy	Realokacje miejsc pracy	Tworzone miejsca pracy netto
Względem wielkości zakładu pracy				
1-19	10,7	3,5	14,2	6,9
20-49	7,8	3,8	11,6	3,8
50-99	7,4	3,8	11,2	3,3
100-249	7,0	4,0	11,0	2,9
250-499	5,8	3,4	9,2	2,2
500-999	5,7	3,6	9,4	2,0
1000-2499	4,8	3,7	8,5	2,2
Powyżej 2500	3,7	3,8	7,5	-0,4
Względem długości istnienia zakładu pracy				
1 rok	8,9	3,7	12,6	5,2
2-5 lat	8,4	4,1	12,5	4,3
6-10 lat	7,6	4,0	11,6	2,6
Starsze niż 10 lat	5,2	3,6	8,8	1,6

Źródło: Europejski Bank Centralny na podstawie bazy danych Amadeus

Wykres 6: Zmiana zatrudnienia w UE-25 w latach 2000-2005 (w milionach miejsc pracy)



Źródło: Eurostat

5. Umowy

- Umowy na czas nieokreślony były najbardziej rozpowszechnioną formą umów o pracę w Europie w 2005 r. Stanowiły 85% wszystkich umów.
- Jednocześnie odsetek pracowników z umowami na czas określony wzrósł z ok. 12% w 1997 r. do 15% w 2005 r.
- Obserwowalny wzrost od 2000 roku dostrzegany jest w 10 krajach członkowskich ze znaczącym wpływem Polski. Taka sama liczba krajów miała stabilny udział umów na czas określony z czego 5 zanotowało spadek udziałów. Wobec różnorodnych zmian odnotowanych w ostatnich latach, występowanie umów na czas określony znacząco różni się w różnych krajach: od 2,5% w Rumunii do 33% w Hiszpanii w 200 r.
- Zgodnie z danymi kwestionariusza odnoszącego się do pracy, znaczna i rosnąca ilość umów terminowych nie wynika z woli pracownika, i wynosi 48% w 2004 r., przy 37% w 2001 r.
- Wzrósł także udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, w szczególności pomiędzy 2000 a 2005 z 16% do 18,4%, mając duży wpływ na zmiany w zagregowanym zatrudnieniu.
- Udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy różni się znacząco w zależności od kraju: od 2,1% w Bułgarii do 46,1% w Holandii.
- Zgodnie z danymi kwestionariusza odnoszącego się do pracy, 80% osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy decyduje się na taką umowę z powodów rodzinnych, innych obowiązków osobistych, ze względu na edukację lub szkolenie, z uwagi na zdrowie lub inne powody, albo ponieważ nie chcą pracować na pełen etat. 20% osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy chce pracować w pełnym wymiarze, podczas gdy w 2002 r. było ich 15%.
- W 2005 r. 32,3% kobiet zatrudnionych w UE pracowało w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy wskaźniku 7,4% dla mężczyzn. We wszystkich państwach członkowskich w różnym zakresie widoczna jest różnica w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn.
- Udział samozatrudnienia w UE spadł pomiędzy 1997 a 2005 rokiem z 16,6% do 15,6%. Udział samozatrudnienia w zatrudnieniu ogółem różni się w krajach członkowskich: od 5% w Szwecji do 44% w Rumunii.
- Na skali od 0 do 6, średni poziom ochrony pracy dla standardowych umów w UE wynosi 2,366 (średnia dla 18 krajów UE wskazana została w tabeli). Dla porównania wskaźnik dla 10 krajów OECD spoza UE wynosi 1,75. Poziom ustawowej ochrony zatrudnienia dla umów standardowych różni się między krajami: od 1,1 w Wielkiej Brytanii do 4,2 w Portugalii. Te całościowe zagregowane wskaźniki także nie pokazują różnic w kształcie i charakterystykach szczegółowych krajowych zasad ustawowej ochrony zatrudnienia (ELP).
- Pomędzy 1994 i 2003 rokiem ochrona nie zmieniła się, za wyjątkiem Słowacji gdzie zasady nieznacznie zostały złagodzone.
- Stopień ochrony umów czasowych także różni się między krajami: od 0,4 w Wielkiej Brytanii i na Słowacji do 3,6 we Francji. Te całościowe zagregowane wskaźniki także nie pokazują różnic w charakterystykach szczegółowych krajowych zasad ustawowej ochrony zatrudnienia dotyczących umów na czas

określony oraz agencji pracy tymczasowych. W zakresie od 1994 r. nastąpiła dużo większa ewolucja, ze znaczącym złagodzeniem przepisów odnoszących się do pracy tymczasowej w Niemczech, Grecji, Danii, Włoszech, Belgii, Holandii i na Słowacji oraz zaostrzeniem w Hiszpanii i Polsce.

- Kształt ustawowej ochrony zatrudnienia i jego kompleksowe współgranie z aktywną polityką rynku pracy i innymi instytucjami rynku pracy ma wpływ na osiągnięcia rynku pracy takie jak poziom zatrudnienia i bezrobocia dla konkretnych kategorii, długość pozostawania bez pracy, stabilność zatrudnienia, wydajność.
- Najtrudniejsze jest oszacowanie pracy niedeklarowanej, a dokonywanie porównań między krajami praktycznie niemożliwe. Jednakże, dostępne dane sugerują, iż zjawisko pracy na czarno jest rozpowszechnione we wszystkich krajach członkowskich. Wypacza ona konkurencyjność i osłabia finansowanie systemów zabezpieczenia społecznego.

Tabela 9: Tendencje w zatrudnieniu w zależności od typu umowy

UE-25	1997	2000	2005
Umowy na czas nieokreślony (% wszystkich zatrudnionych)	88,3	87,4	85,5
Umowy na czas określony (% wszystkich zatrudnionych)	11,7	12,6	14,5
Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy (% wszystkich zatrudnionych)	16,0	16,2	18,4
Samozatrudnieni (% wszystkich zatrudnionych)	16,6	15,9	15,6

Źródło: Zatrudnienie w Europie 2006 (aneks)

Tabela 10: dane krajowe dotyczące pracy na umowę na czas określony, pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i samozatrudnienia

	Praca na umowie na czas określony (% wszystkich zatrudnionych)		Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy (% wszystkich zatrudnionych)		Samozatrudnieni (% wszystkich zatrudnionych)	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
Austria	8	9,1	16,3	21,1	20,5	19,9
Belgia	9,1	8,9	18,9	22	17	16,2
Bułgaria	6,3 (2001)	6,4	3,2	2,1	-	-
Cypr	10,7	8,9	8,4	8,9	25,8	23,6

Czechy	8,1	8,6	5,3	4,9	15	18
Dania	9,7	9,8	21,3	22,1	6,6	6,3
Estonia	3	2,7	8,1	7,8	9	8,1
Finlandia	16,3	16,5	12,3	13,7	12,2	11,6
Francja	15,2	13,3	16,7	17,2	9,2	8,9
Grecja	13,5	11,8	4,5	5	43,3	40,8
Hiszpania	32,2	33,3	7,9	12,4	15,8	14,4
Holandia	13,7	15,5	41,5	46,1	14,2	13,7
Irlandia	5,9	3,7	16,4	16,8 (2004)	18,6	17
Litwa	4,4	5,5	10,2	7,1	20,1	16,9
Luksemburg	5,3	5,3	10,4	17,4	7,3	6,6
Łotwa	6,7	8,4	11,3	8,3	14,9	11,6
Malta	4,1	4,5	6,8	9,6	11,8	11,7
Niemcy	12,7	14,2	19,4	24	10	11,2
Polska	5,8	25,7	10,5	10,8	37,7	28,8
Portugalia	19,9	19,5	10,9	11,2	24,5	24,1
Rumunia	2,8	2,4	16,5	10,2	46,2	43,7
Słowacja	4,8	5	4,8	5	8,3	13
Słowenia	13,7	17,4	6,5	9	18	17,1
Szwecja	15,8	16	19,5	24,7	5,4	4,8
Węgry	7,1	7	3,5	4,1	15,1	13,8
Wielka Brytania	6,9	5,7	25,2	25,4	11,9	12,7
Włochy	10,1	12,3	8,4	12,8	26,4	24,5

Źródło: *Zatrudnienie w Europie 2006 (aneks statystyczny)*

Tabela 11: Rygorystyczność ustawowej ochrony zatrudnienia
(gdzie 0 oznacza brak restrykcji a 6 maksimum)

	Umowy standardowe			Umowy czasowe		
	1994	2003	Zmiana	1994	2003	Zmiana
Austria	2,4	2,4	0	1,8	1,5	-0,3
Belgia	1,7	1,7	0	3,6	2,6	-1
Czechy	3,3	3,3	0	0,5	0,5	0
Dania	1,5	1,5	0	2,3	1,4	-0,9
Finlandia	2,3	2,2	-0,1	1,9	1,9	0
Francja	2,4	2,5	0,1	3,6	3,6	0
Grecja	2,7	2,7	0	2,8	1,8	-0,8
Hiszpania	2,8	2,6	-0,2	3,3	3,5	0,2
Holandia	3,1	3,1	0	1,9	1,2	-0,7
Irlandia	1,6	1,6	0	0,4	0,6	0,2
Niemcy	2,3	2,4	0,1	4	3,3	-0,7
Polska	2,2	2,2	0	1,1	1,3	0,2
Portugalia	4,2	4,2	0	3,1	2,8	-0,3
Słowacja	3,1	2,5	-0,6	0,8	0,4	-0,4
Szwecja	2,9	2,9	0	1,8	1,6	-0,2
Węgry	1,9	1,9	0	0,8	1,1	0,3

Wielka Brytania	1	1,1	0,1	0,3	0,4	0,1
Włochy	1,8	1,8	0	3,8	2,1	-1,7

Źródło: OECD

Uwaga: wskaźnik ustawowej ochrony zatrudnienia zawiera w sobie podkategorie:
Dla umów standardowych: trudność w zwolnieniu; obowiązek powiadomienia i wypłaty wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia; standardowe niedogodności proceduralne

Dla umów czasowych: zaostrzenie regulacji dotyczących umów na czas określony; zaostrzenie regulacji dotyczących agencji pracy tymczasowej

Tabela 12: Dane krajowe dotyczące pracy niedeklarowanej

	Dane przekazane do EIRO	Rok	Dane przekazane do Komisji Europejskiej	Rok
Austria	10	2003	1,5	1995
Belgia	20	2004	3-4	1999
Bułgaria	25		22	2003
Cypr			4,2	2003
Dania			5,5	2001
Estonia			8-9	2001
Finlandia			4,2	1992
Francja	10-20	2003	4-6,5	1998
Grecja	24-40		Ponad 20	1998
Holandia	13,8	2002	2	1995
Irlandia	5-10	1998		
Łotwa			18	2000
Niemcy	17	2004	6	2001
Polska	27,4	2000	14	2003
Rumunia	20	2003	21	2000
Słowacja	18	2003	13-15	2000
Słowenia	17-25	1997	13-15	2000
Szwecja	4,6	1998	3	1997
Węgry	25-35	2004	18	1998
Wielka Brytania	1,5	2003	2	2000
Włochy	17	2000	16-17	2001

Źródło: Europejskie Obserwatorium Stosunków Pracy (EIRO), 2005

6. Aktywna polityka rynku pracy

- Aktywna polityka rynku pracy angażuje wiele instrumentów takich jak publiczne agencje zatrudnienia, bodźce zachęcające do pracy, bodźce zachęcające do założenia własnej firmy, dzielenie się pracą, rotacyjność miejsc pracy, szkolenia albo pomoc specjalna dla grup pokrzywdzonych takich jak pracownicy niepełnosprawni. Aktywna polityka rynku pracy jest konstruowana i wdrażana by wspierać mobilność na rynku pracy oraz integrować bezrobotnych i osoby nieaktywne z osobami pracującymi. Treść aktywnej polityki rynku pracy różni się w zależności od kraju.
- W 2004 r. średnie wydatki na aktywną politykę rynku pracy wynosiły 0,5% PKB, dla porównania w 1995 r. były bliskie 1%. Było to spowodowane zmianą w konstrukcji wydatków. Szkolenia wynosiły prawie 30% wydatków i ich udział w dużym stopniu się nie zmienił w porównaniu do roku 1995. Dostrzega się wzrost udziału w wydatkach dwóch kategorii to jest publicznych agencji zatrudnienia z jednej strony oraz dzielenia się pracą, rotacyjności miejsc pracy oraz bodźców zachęcających do zatrudnienia z drugiej. Zostało to zrekompensowane przez zmniejszony udział wydatków na bezpośrednie tworzenie nowych miejsc pracy i programy integracji niepełnosprawnych.
- Wydatki na aktywną politykę rynku pracy w 2004 r. pokazują duże różnice między krajami, w szczególności jeśli weźmiemy pod uwagę wskaźnik oczekiwania na zatrudnienia. Większość krajów z niskimi wydatkami w 1995 r. zwiększyło swoje wydatki, podczas gdy w większości krajów z umiarkowanymi wydatkami – zmniejszyły się. Obraz jest zróżnicowany dla krajów wydających najwięcej.
- Poza ilościowymi różnicami w wydatkach, to efektywność i jakość aktywnej polityki rynku pracy jest najważniejsza dla zmian w kierunku większej ilości lepszych miejsc pracy.

Tabela 13: Wydatki na aktywną politykę rynku pracy, wyłączając publiczne agencje zatrudnienia (jako % PKB)

	1985	1990	1995	2000	2004
Austria	0,2	0,2	0,2	0,4	0,4
Belgia	1,1	1,0	1,1	1,0	0,9
Dania	-	1,0	1,8	1,7	1,5
Estonia	-	-	-	-	0,0
Finlandia	0,6	0,7	1,3	0,8	0,8
Francja	0,5	0,7	1,1	1,0	0,7
Grecja	0,0	0,2	0,3	0,3	0,2
Holandia	1,0	1,0	0,9	0,4	1,1
Irlandia	1,2	1,2	1,4	0,8	0,5
Łotwa	-	-	-	-	0,1 (2003)
Niemcy	0,4	0,7	1,1	1,0	0,9
Słowacja	-	-	-	-	0,1
Szwecja	1,9	1,5	2,9	1,5	1,0
Średnia dla UE*	0,7	0,6	0,9	0,7	0,5
Węgry	-	0,5	0,3	0,3	0,2
Wielka Brytania	0,6	0,4	0,3	0,2	0,2
Włochy	-	-	-	0,6	0,5

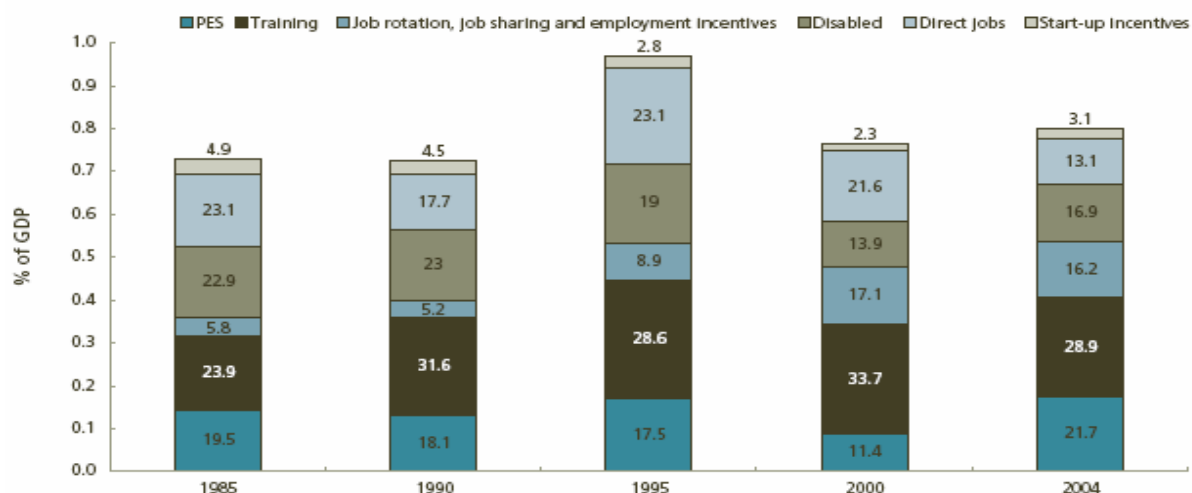
Źródło: *Zatrudnienie w Europie, 2006*

* Średnia arytmetyczna nie ważona dla krajów dla których są dostępne dane

Wykres 7: Załamanie wydatków na aktywną politykę rynku pracy, włączając publiczne agencje zatrudnienia – średnia UE 1985-2004⁸

Chart 2

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



Source: OECD and Eurostat's LMP databases.

Tabela 14: Wydatki na aktywną politykę rynku pracy (wyrażone w partnerstwie publiczno-prywatnym) podzielone przez liczbę osób oczekujących na pracę

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

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

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

Źródło: *Zatrudnienie w Europie, 2006*

⁸ PES - publiczne agencje zatrudnienia; training – szkolenia; job rotation, job sharing and employment incentives - rotacyjność miejsc pracy, dzielenie się pracą, bodźce zachęcające do zatrudnienia; disabled – pomoc dla pracowników niepełnosprawnych; direct jobs – praca dla bezrobotnych w sektorze publicznym lub w sektorze non-profit; start up incentives - bodźce zachęcające do założenia własnej firmy

Tabela 15: Wydatki na pasywną politykę rynku pracy (wyrażone w partnerstwie publiczno-prywatnym) podzielone przez liczbę osób oczekujących na pracę

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

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

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

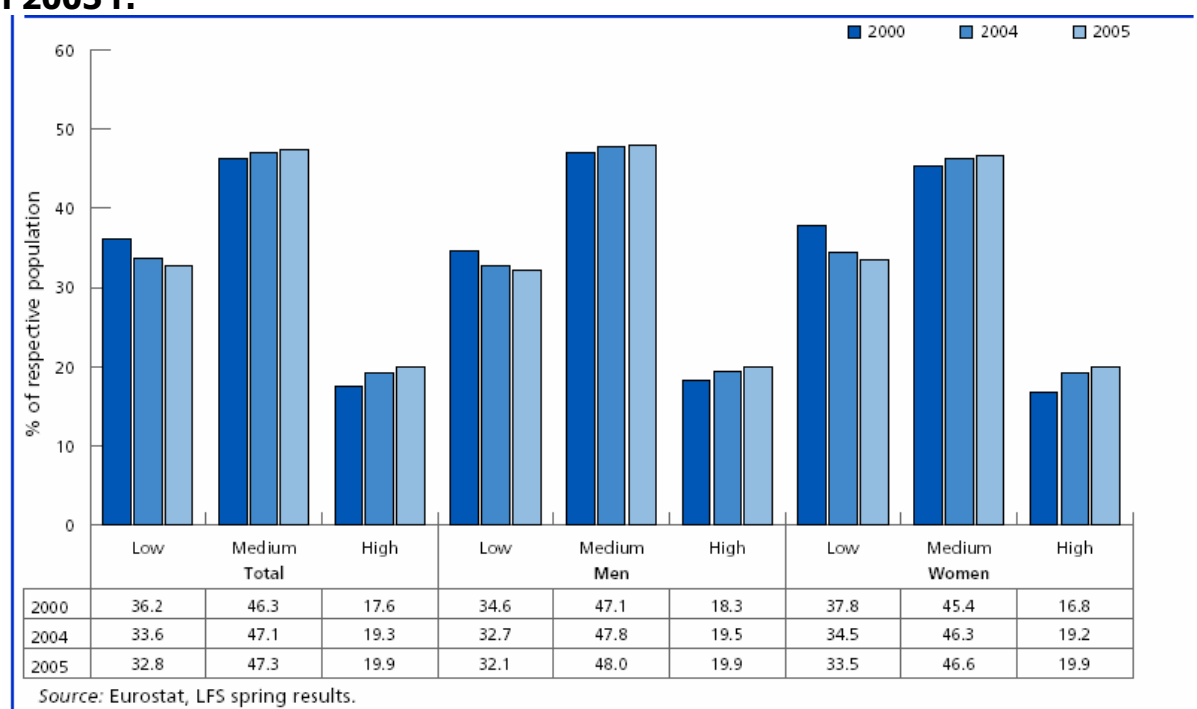
Źródło: Zatrudnienie w Europie, 2006

7. Edukacja, szkolenia i kształcenie przez całe życie (lifelong learning)

A. Edukacja

- W 2005 roku, w UE ok. 33% osób pracujących posiadało wykształcenie podstawowe, 4% średnie a 20% wyższe. Od 2000 roku, udział osób z wyższym wykształceniem wśród osób w wieku produkcyjnym wzrósł, podczas gdy tych z podstawowym – zmalał. Nie dostrzeżono znaczących różnic względem płci.
- Prawie 20% uczniów poniżej 15 roku życia miało poważne problemy z czytaniem, co nie zmienia się od 2000 r. kiedy to przyjęto założenie 15% w UE E&T 2010.
- Co więcej, prawie 16% młodzieży w UE wciąż we wczesnym wieku kończy edukację, co odbiega od założeń 10%. Liczby różnią się względem krajów członkowskich i szczególnie są wysokie w krajach śródziemnomorskich. Dla porównania najniższe wskaźniki obserwowane są w krajach skandynawskich i niektórych krajach z Europy Środkowo-Wschodniej.

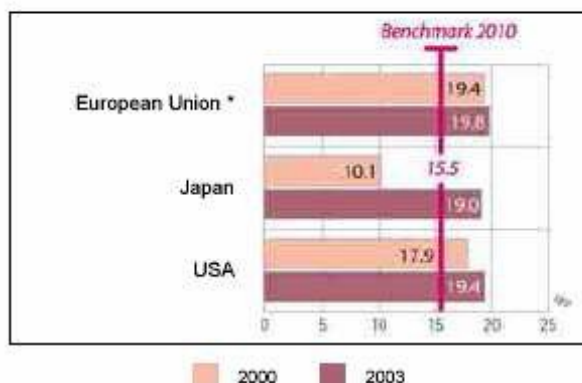
Wykres 8: Udział (w %) osób w wieku produkcyjnym (wiek 15064) w grupach wyodrębnionych ze względu na wykształcenie i płeć w 2000, 2004 i 2005 r.



Źródło: *Zatrudnienie w Europie, 2006*

Wykres 9: Niskie umiejętności czytania – 15-latkowie, UE-16

Indicator: Percentage of pupils with reading literacy proficiency level 1 and lower on the PISA reading literacy scale



Data source: OECD, PISA 2003 and 2000 database.

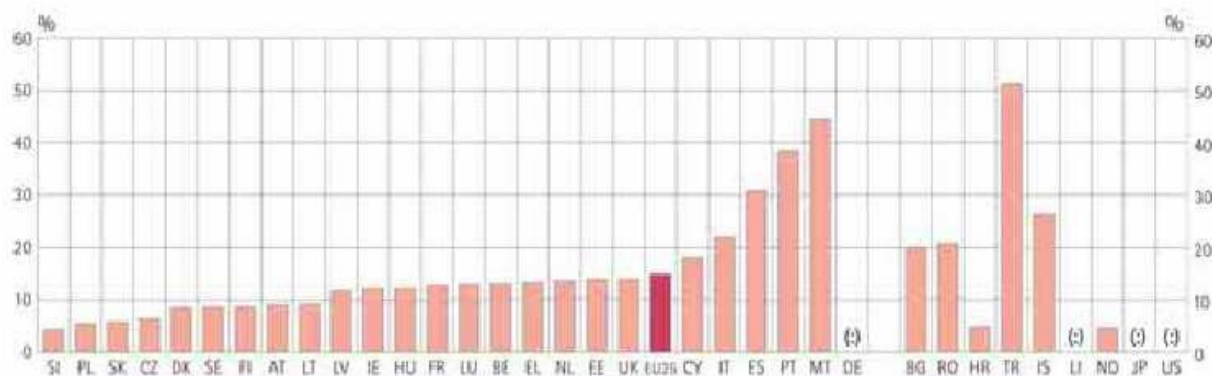
Additional note:

* In 2000, in the 16 EU countries for which comparable data was available both for 2000 and 2003, the percentage of 15 years old in level 1 or below was 19.4. This implies a benchmark of 15.5 (-20%).

Źródło: dokument roboczy Komisji Europejskiej. Postęp w stronę celów Strategii Lizbońskiej w edukacji i szkoleniach. Raport 2006. SEC (2006) 639

Wykres 10: Wczesne kończenie szkoły (2005, %)⁹

(Share of the population aged 18-24 with only lower-secondary education and not in education or training)



Source: Eurostat (Labour Force Survey 2005)

B. Kształcenie przez całe życie

- W 2005 roku odsetek dorosłych uczestniczących w edukacji i szkoleniach w UE-27 wynosił 9,7%, przy wskaźniku 7,1% w 2000 roku. Chociaż część wzrostu spowodowana była zmianami metodologicznymi, postęp w celu osiągnięcia celu 12% jest dostrzegalny.
- Uczestnictwo w kształceniu przez całe życie jest najwyższe wśród młodzieży i stopniowo zmniejsza się dla coraz starszych grup.
- Uczestnictwo w kształceniu przez całe życie różni się znacząco w zależności od kraju: najwyższy stopień jest w krajach skandynawskich i w Wielkiej Brytanii.

⁹ Udział młodzieży w wieku 18-24 na poziomie wykształcenia niższe-drugiego stopnia (typu gimnazjum) nie uczącej się ani szkolącej się

- Co więcej, uczestnictwo dorosłych w edukacji nieformalnej było ogólnie trzy razy wyższe niż w edukacji formalnej.
- Zgodnie z wynikami Sondażu Europejskie Warunki Pracy, w 2007 r. w UE-25 27% pracowników szkoliło się za fundusze pracodawców lub uczestniczyło w szkoleniach organizowanych przez pracodawców, lub jeśli byli samozatrudnieni – za własne fundusze.
- Brak jest danych dla UE-27, ale dane dla UE-15 wskazują na zmniejszenie się tego zjawiska w porównaniu do roku 2000, kiedy wskaźnik wynosił 30%. Średnia liczba dni na pracownika lub samozatrudnionego przeznaczona na szkolenia zmalała z 14,3% w 2000 roku do 11,2% w 2005 r.
- 6% pracowników uczestniczy w szkoleniach za własne pieniądze. 27% pracowników zdobywa kwalifikacje podczas pracy, a 17% uczestniczy w innych formach szkolenia w miejscu pracy.
- Zgodnie z wynikami czwartego Sondażu Europejskie Warunki Pracy zrobionego przez dublińską fundację Eurofound, szkolenia oferowane przez pracodawców objęły 32% pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, 29% zatrudnionych na czas określony, 18% pracowników agencji pracy tymczasowej, 10% pracowników z wykształceniem podstawowym i 40% z wyższym.

Tabela 16: Odsetek dorosłej populacji (25-64 lata) uczestniczącej w edukacji i szkoleniach

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

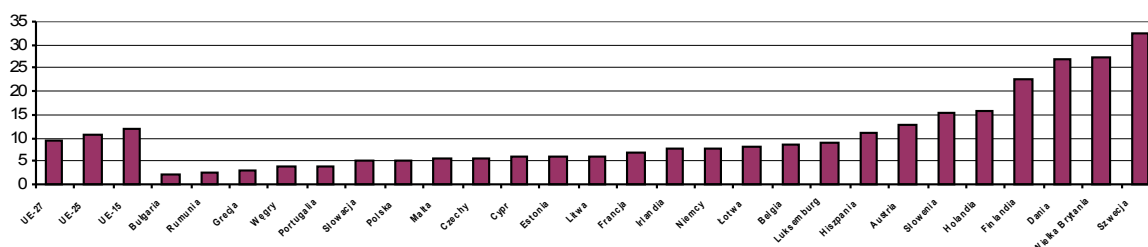
Źródło: Eurostat

Tabela 17: Partycypacja w kształceniu przez całe życie względem grup wiekowych, 2005, UE-25

Grupa wiekowa	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	Ogólnie	Cel na rok 2010
Poziom partycypacji	21,4	13,3	11,5	10,5	9,0	7,5	6,0	3,6	10,7	12,5

Źródło: dane Eurostatu

Wykres 11 A: Partycypacja siły roboczej w kształceniu przez całe życie, 2005 (w %)

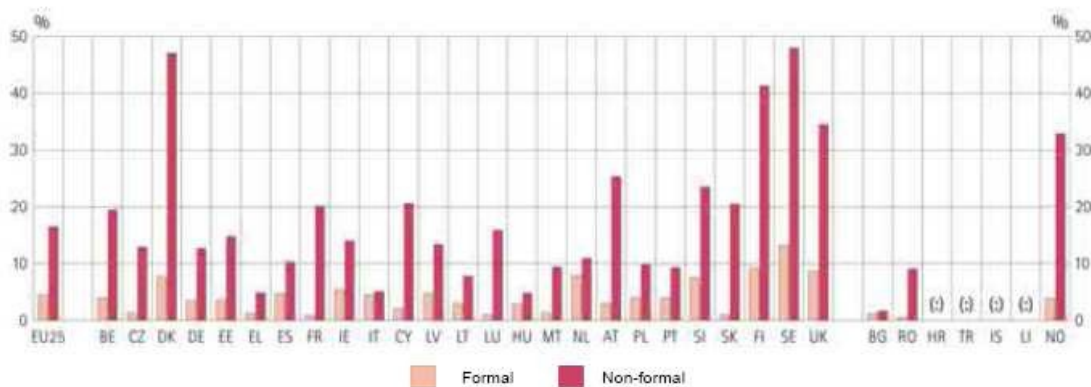


Źródło: Eurostat

Wykres 11 B: Poziom partycypacji (w %) osób w wieku 25-64 lata w formalnej i nieformalnej edukacji i szkoleniach, 2003

Chart II.19

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



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

Tabela 18: Poziomy szkoleń

Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy, podjąłeś (podjęłaś)...?	1995	2000	2005	2005	
	UE-15	UE-15	UE-25	(UE-15)	(nowe kraje członkowskie)
szkolenie się za fundusze pracodawcy lub uczestniczyłeś(aś) w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę, lub jeśli jesteś samozatrudniony(a) i kształciłeś (aś) się za fundusze własne?	30,0%	30,6%	27,1%	27,3%	25,6%
Średnia liczba dni na pracownika	13,5	14,3	11,2	11,4	10,6
szkolenie za które musiałeś (aś) sam(a) zapłacić	b.d.	b.d.	6,0%	6,0%	6,5%
Średnia liczba dni na pracownika	b.d.	b.d.	25,2%	25,9%	22,6%
szkolenie w miejscu pracy (współpracownicy, bezpośredni przełożeni, itp.)	b.d.	b.d.	27,1%	26,8%	29,0%
inne formy szkolenia w miejscu pracy	b.d.	b.d.	17,5%	17,0%	20,5%

Źródło: Sondaż Europejskie Warunki Pracy – Eurofound, Dublin

8. Spójność społeczna

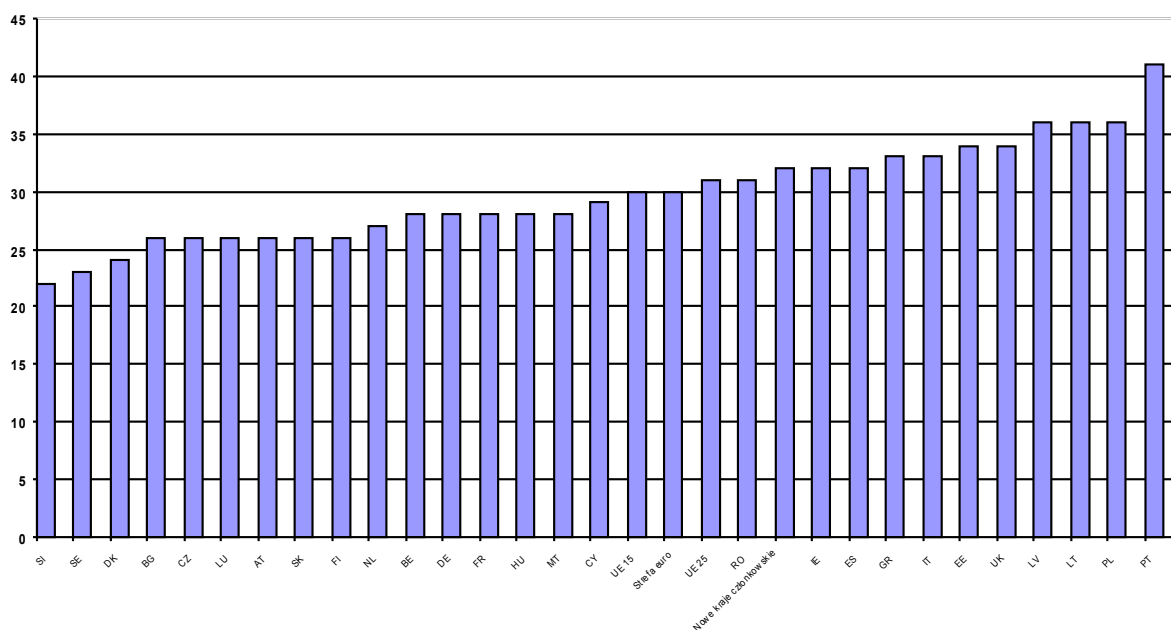
- Liczba osób zagrożonych biedą w UE-25 była na tym samym poziomie 16% pomiędzy rokiem 2000 a 2005, czyli dotyczyła 72 milionów, a najważniejsze różnice pomiędzy krajami przebiegają pomiędzy 9% w Szwecji do 21% na Litwie i w Portugalii. Transfery społeczne odgrywają ważną rolę w redukcji ryzyka popadnięcia w biedę: gdyby nie było transferów społecznych (wyluczając emerytury), ryzyko biedy dla obywateli Unii Europejskiej wynosiłoby 26%, odnosząc do 23% w 2000 r. i 16% w 2005 r.
- Ryzyko biedy wśród dzieci w UE-25 pozostaje na tym samym poziomie ok. 20% w latach 2000-2005, ale jest wyższe niż w przypadku osób dorosłych. Istotne różnice pomiędzy krajami odnoszą się do danych dla Szwecji – 7% i Polski – 27%.
- Nierówności w rozdziale dochodu (mierzone współczynnikiem Giniego¹⁰) szacuje się na poziomie ok. 31 w 2005 roku, w porównaniu do 29 w 2000, przy dużych różnicach między krajami, od 22 dla Słowenii oraz 35 dla Wielkiej Brytanii i Grecji.
- Wydatki na cele społeczne wynoszą w UE-25 27,3% PKB przy 26,6% w 2000 roku, przy znaczących różnicach krajowych – od 13,4% na Łotwie i w Estonii do 33,5% w Szwecji.
- W UE-15 (dane za rok 2000), 15% pracowników było nisko opłacanych¹¹, przy czym niska płaca jest definiowana jako 2/3 płacy środkowej (mediany). Udział różni się od 8,6% w Danii do 19,4% w Wielkiej Brytanii (źródło: *Zatrudnienie w Europie 2004*, s. 168).
- System podatkowy i system zasiłków różnią się pomiędzy krajami członkowskimi i mają wpływ na rynek pracy. Wpływ odbywa się poprzez różne kanały: warunki, poziom i długość zasiłków, skuteczność usług zatrudnienia. Efekty systemów zasiłków dla bezrobotnych są zarówno pozytywne i negatywne. Z jednej strony, oznaczają bezpieczeństwo finansowe dla poszukujących zatrudnienia. Z drugiej strony, finansowo zniechęcają do podjęcia pracy. Obserwowane są różne efekty w zatrudnieniu w zależności od kraju, w szczególności biorąc pod uwagę aktywną politykę rynku pracy. Dla UE-25, osoba przechodząca ze stanu bezrobocia do stanu zatrudnienia, traci ok. 75% różnicy pomiędzy zasiłkiem a wynagrodzeniem wyrażonym brutto, w sytuacji opodatkowania, ubezpieczenia społecznego oraz braku zasiłku dla bezrobotnych i innych finansowych form wsparcia. Podobnie ma się sprawa dla mało zarabiających. Obciążenie wynagrodzenia brutto, w sytuacji opodatkowania i ubezpieczenia społecznego oraz braku innych form wsparcia, gdy wynagrodzenie brutto wzrasta z 33% do 67% średniej płacy wynosi 50% różnicy dla osoby samotnej i 62% dla rodziny z dwójką dzieci, w której tylko jedna osoba zarabia. Odnosząc to do całościowego obciążenia podatkami pracy, odnosi się to do prawie 40% słabo zarabiających w UE-25. Skala opodatkowania różni się znacząco pośród państw członkowskich, od 49% w Belgii do mniej niż 20% w Irlandii, na Cyprze i Malcie.

¹⁰ Współczynnik Giniego odnosi się do rozdziału dochodu w społeczeństwie. 0 oznacza całkowitą równość w dochodach a 100 całkowitą nierówność.

¹¹ Bez uwzględnienia premii

Tabela 20: Wybrane wskaźniki biedy

<i>Poziom ryzyka biedy po zastosowaniu transferów społecznych</i>	2000	2001	2002	2003	2004	2005
UE-25	16	16	-	15	16	16
<i>Poziom ryzyka biedy przed zastosowaniem transferów społecznych</i>						
UE-25	23	24	-	25	26	26
<i>Poziom ryzyka biedy dla osób do 15 roku życia</i>						
UE-25	20	20	-	19	20	-

Graf**Nierówności w dystrybucji dochodu mierzone współczynnikiem Giniego****Tabela 22: Wydatki na zabezpieczenie społeczne (% PKB)¹²**

	2000	2001	2002	2003	2004
UE-25	26,6	26,8	70,0	27,4	27,3
UE-15	26,9	27,1	27,4	27,7	27,6
Strefa euro	26,7	26,8	27,4	27,8	27,7

Źródło: Eurostat

¹² Wydatki obejmują zasiłki socjalne, wydatki administracyjne i inne wydatki które są ponoszone poprzez programy zabezpieczenia społecznego. Zasiłki socjalne są klasyfikowane w następujących grupach: opieki zdrowotnej, niepełnosprawności, dla osób w podeszłym wieku, wypadkowe, rodzinne/dla dzieci, od bezrobocia, odnoszące się do zamieszkania i wyłączenia społecznego „nigdzie nie sklasyfikowanego”. Zwolnienia podatkowe (redukcje podatkowe dla rodzin będących częścią zabezpieczenia społecznego) nie zostały ujęte.

Wykres krajowy odnoszący się do biedy wśród dzieci. Poziom ryzyka biedy (punkt graniczny: 60% średniego dochodu po transferach socjalnych) Dla osób poniżej 15 roku życia

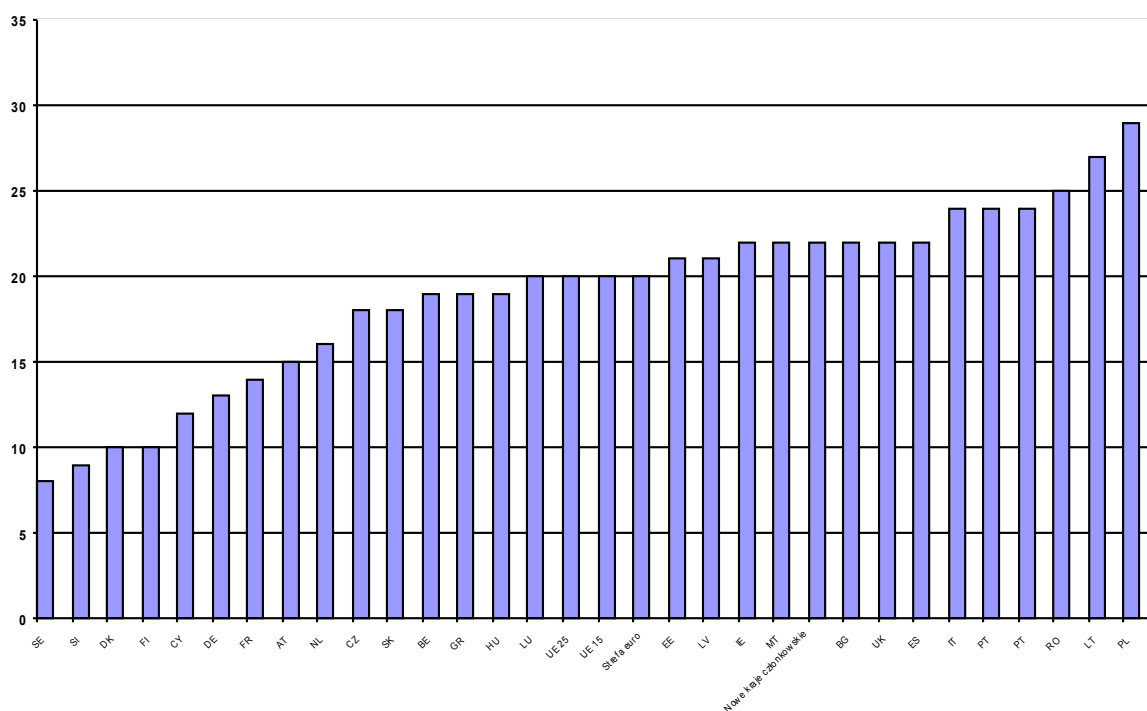


Tabela: Skala podatków dla najniżej zarabiających: klin podatkowy w kosztach pracy¹³

	Rok 2005	Zmiana od 1996 roku
Austria	42,5	5
Belgia	49,1	-1,4
Bułgaria	36,3	-4
Cypr	19,1	3,1
Czechy	42,1	0,7
Dania	39,3	-2
Estonia	39,8	1,3
Finlandia	39,5	-5,8
Francja	41,4	-2,9
Grecja	34,4	-0,5
Hiszpania	35,7	1,3
Holandia	41,3	2
Irlandia	19,9	-6,6
Litwa	43,2	5,6
Luksemburg	29,8	0,6

¹³ Klin podatkowy w kosztach pracy. Klin podatkowy zdefiniowany został jako podatek dochodowy od wynagrodzenia brutto plus koszty ubezpieczenia społecznego płaconego przez pracownika i pracodawcę, wyrażony procentowo jako udział w ogólnych kosztach pracy pracownika, definiowanych jako wynagrodzenie brutto plus koszty ubezpieczenia społecznego płaconego przez pracodawcę plus podatki od zatrudnienia (gdzie obowiązują). Wskaźnik został przedstawiony tylko dla samotnej osoby nie mającej dzieci zarabiającej 67% średniego wynagrodzenia.

Łotwa	41,0	1,7
Malta	18,7	2,9
Niemcy (włączając d. NRD)	19,9	-6,6
Polska	42,4	-1,2
Portugalia	31,7	1,1
Rumunia	42,4	-0,3
Słowacja	35,3	-5
Słowenia	36,4	-4,5
Szwecja	46,5	-2,1
Węgry	42,9	-3,9
Wielka Brytania	29,9	3,1
Włochy	41,7	-6,6

Źródło: Eurostat

Tabela: Skala podatków dla najniżej zarabiających: odsetek zarobków brutto opodatkowanych w sytuacji kiedy osoba bezrobotna wraca na rynek pracy¹⁴

	Rok 2005	Zmiana od 2001 roku
Austria	67	0
Belgia	85	-1
Bułgaria	77	1,8
Cypr	63	10,1
Czechy	66	-1
Dania	90	-2
Estonia	65	16,8
Finlandia	77	-3
Francja	82	1
Grecja	62	6
Hiszpania	80	0
Holandia	83	4
Irlandia	74	1
Litwa	56,4	2,3
Luksemburg	88	0
Łotwa	87	1
Malta	64	-1,16
Niemcy (włączając d. NRD)	75	0
Polska	81	7
Portugalia	81	0
Rumunia	60,5	-15,6
Słowacja	43	-30
Słowenia	93	12,5

¹⁴ Poprzez opodatkowanie i ubezpieczenie społeczne oraz brak zasiłku dla bezrobotnych i innych form wsparcia. Wskaźnik został przedstawiony tylko dla samotnej osoby nie mającej dzieci zarabiającej 67% średniego wynagrodzenia.

Szwecja	87	0
Węgry	55	-12
Wielka Brytania	68	0
Włochy	72	13

Źródło: Eurostat

Tabela: Skala podatków dla najniżej zarabiających: pułapka niskiego wynagrodzenia (2005)¹⁵

	Samotna osoba nie mająca dzieci, na poziomie 33% średniego wynagrodzenia	Rodzina z dwójką dzieci, w której tylko jedna osoba zarabia na poziomie 33% średniego wynagrodzenia
Austria	34	65
Belgia	57	45
Bułgaria	21,4	33,1
Cypr	6	125
Czechy	34	59
Dania	81	91
Estonia	26	22
Finlandia	64	100
Francja	34	56
Grecja	16	16
Hiszpania	26	17
Holandia	70	78
Irlandia	50	76
Litwa	36	42,8
Luksemburg	55	110
Łotwa	32	100
Malta	16	54
Niemcy	51	78
Polska	65	75
Portugalia	20	76
Rumunia	30,3	17
Słowacja	23	27
Słowenia	30	73
Szwecja	57	93
Węgry	30	14
Wielka Brytania	58	84
Włochy	35	-7

Źródło: Eurostat

¹⁵ Pułapka niskiego wynagrodzenia: Odsetek obciążenia wynagrodzenia brutto, w sytuacji opodatkowania i ubezpieczenia społecznego oraz braku innych form wsparcia, gdy wynagrodzenie brutto wzrasta z 33% do 67% średniej. Wskaźnik został przedstawiony dla samotnej osoby nie mającej dzieci oraz rodziny z dwójką dzieci, z której tylko jedna osoba zarabia.

9. Mobilność

A. Mobilność geograficzna w ramach Unii Europejskiej

- Poziom mobilności między państwami w Unii Europejskiej jest niski. Średnio, udział urodzonego poza granicą pracownika z innego kraju członkowskiego Unii Europejskiej w odniesieniu do wszystkich pracujących wynosi 1,5% (1,2% dla obywateli UE-15, 0,3% dla obywateli z nowych krajów członkowskich), w porównaniu do 3,4% dla obywateli krajów trzecich.
- Mobilność między państwami jest niska. Ostatni kwestionariusz wskazuje, iż 20% obywateli Unii Europejskiej w wieku produkcyjnym przenosiło się w czasie swojego życia, jednak głównie między regionami tego samego kraju. Istnieją duże różnice między krajami. Kraje nordyckie posiadają najwyższy poziom (40%) osób w wieku produkcyjnym, którzy kiedykolwiek żyli w innym regionie lub kraju.

Tabela 23: Udział urodzonych poza granicą pracowników w grupie wszystkich pracujących, 2005 (w %)

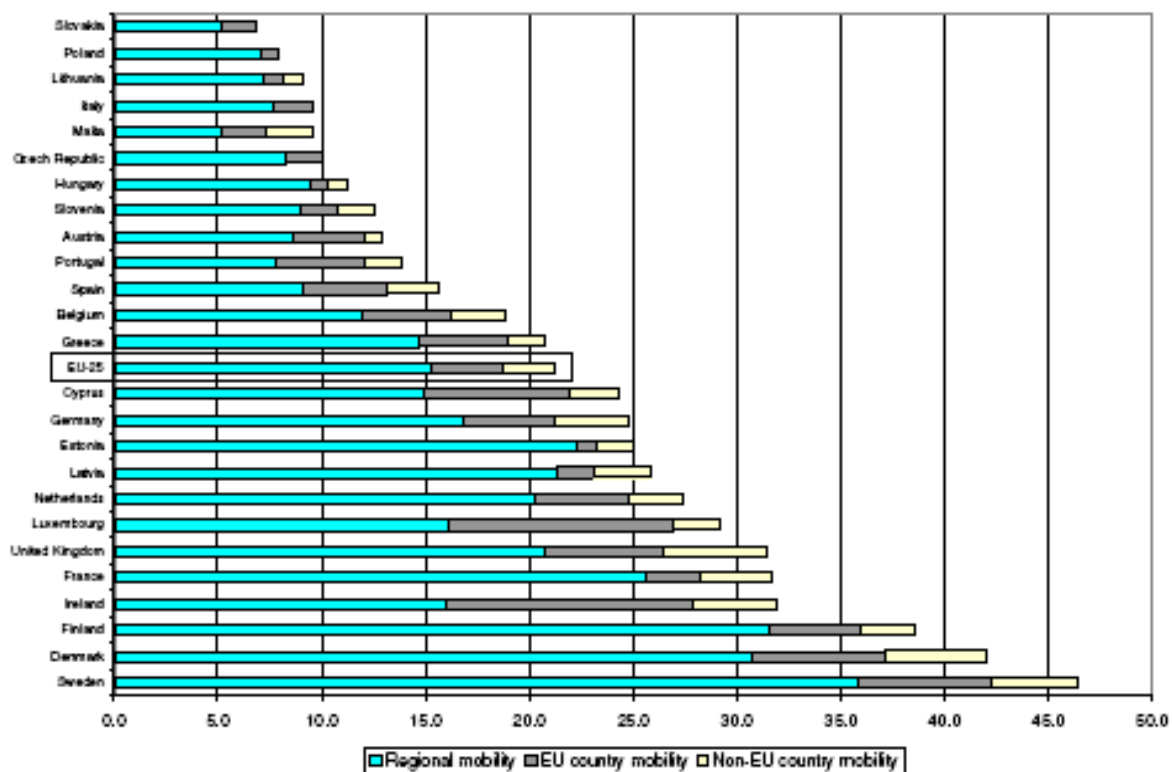
Kraj w którym przebywa	Obywatele		
	UE-15	UE-10	Krajów spoza UE-25
Belgia	4,4	0,3	2,8
Czechy	(0,0)	0,3	0,4
Dania	0,9	(0,2)	2,5
Niemcy	1,9	0,6	5,4
Estonia	-	-	8,4
Irlandia	2,7	1,9	2,7
Grecja	0,2	0,4	5,3
Hiszpania	1,2	0,2	8,4
Francja	1,8	0,1	3,6
Włochy	-	-	-
Cypr	5,5	(0,3)	7,4
Łotwa	-	-	(0,4)
Litwa	-	-	(0,4)
Luksemburg	32,9	(0,2)	3,2
Węgry	(0,1)	-	0,5
Malta	1,1	-	1,7
Holandia	1,3	0,1	2,6
Austria	1,7	1,4	7,1
Polska	-	-	0,1
Portugalia	0,4	-	2,6
Słowenia	-	-	(0,4)
Słowacja	-	(0,1)	(0,1)
Finlandia	0,3	0,3	0,9
Szwecja	2,0	0,3	3,1
Wielka Brytania	1,7	0,4	4,0
UE-10	0,1	0,1	0,5

UE-15	1,5	0,3	4,0
UE-25	1,2	0,3	3,4

Źródło: *Zatrudnienie w Europie 2006*

Uwaga: dane w nawiasach są mało wiarygodne ze względu na małą próbę. Symbol „-” używany jest gdy brak danych lub są one całkowicie niewiarygodne.

Wykres 12: Wzory mobilności w Unii Europejskiej¹⁶



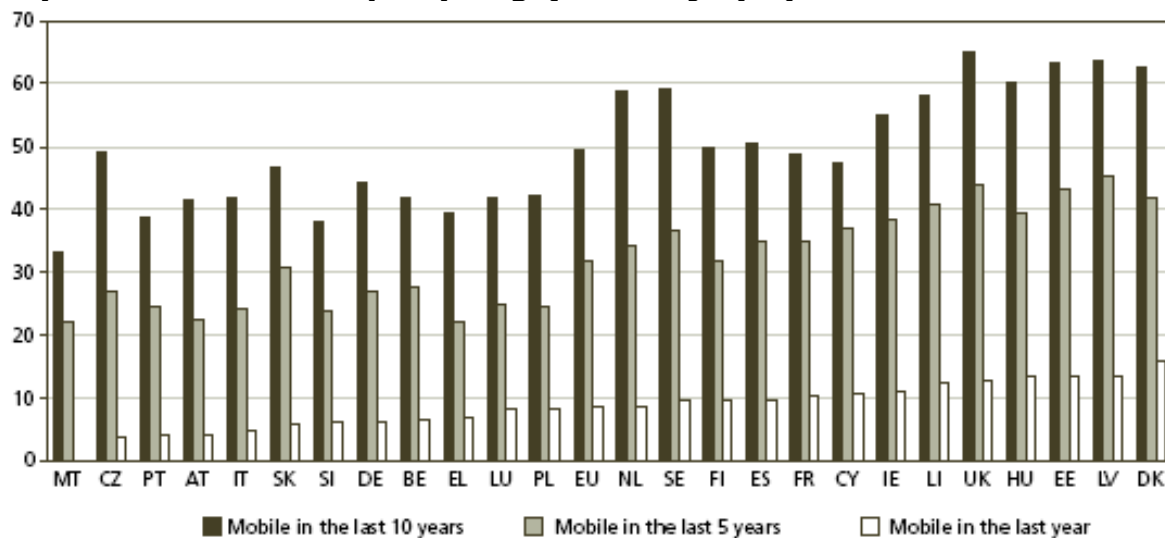
Źródło: *Eurobarometr*

B. Mobilność na rynku pracy w ramach Unii Europejskiej

- Poziom mobilności pracy różni się jeśli chodzi o kraje członkowskie. Analizując ostatnią zmianę pracodawcy, 8% obecnie pracujących respondentów dokonało tej zmiany w ciągu ostatniego roku, podczas gdy 33% zmieniło pracodawcę co najmniej raz w ciągu ostatnich 5 lat, a 50% co najmniej raz w ciągu ostatnich 10 lat.
- W krajach UE-25, średnia liczba prac które pracownik wykonywał w ciągu kariery zawodowej od jej początku do chwili obecnej wynosi 3,9, różnicując się od 5-6 dla krajów skandynawskich do 2,9 w Austrii, na Słowacji, na Malcie i w Słowenii.

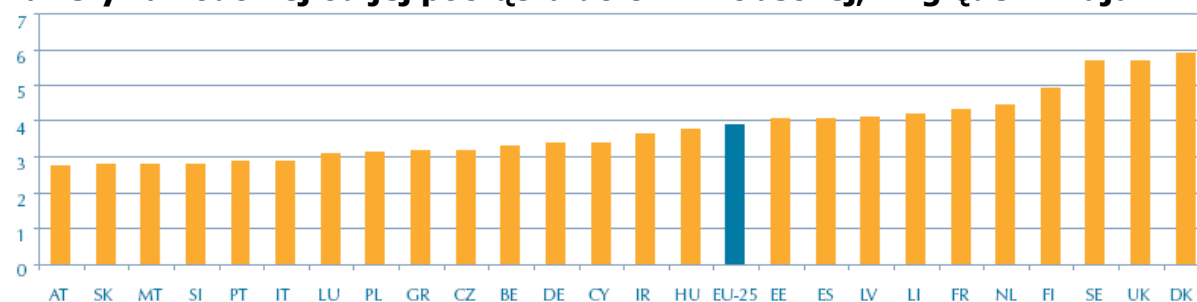
¹⁶ Regional mobility – mobilność regionalna; EU country mobility – mobilność w ramach UE; Non-EU country mobility – mobilność poza UE

Wykres 13: Mobilność pracy względem kraju (%)¹⁷



Źródło: Mobilność w Europie, Eurofound

Wykres 14: Średnia liczba prac które pracownik wykonywał w ciągu kariery zawodowej od jej początku do chwili obecnej, względem kraju



Źródło: Eurobarometr (2006)

¹⁷ Mobile in the last 10 years – mobilność w ciągu ostatnich 10 lat; Mobile in the last 5 years – mobilność w ciągu ostatnich 5 lat; Mobile in the last year – mobilność w ciągu ostatniego roku

10. Pozostałe elementy jakości pracy

- Pomiedzy rokiem 2000 a 2004, systematycznie malała zarówny liczba wypadków śmiertelnych jak i pozostałych wypadków, odpowiednio z 4,6 do 3,8 na 100.000 pracowników jeśli chodzi o wypadki śmiertelne oraz z 4.000 do ok. 3.200 dla pozostałych wypadków, potwierdzając długoterminową tendencję w tym zakresie. Jednakże ta tendencja pozostaje nierówna względem kraju i sektora. Całkowity koszt wypadków przy pracy dla gospodarki Unii Europejskiej jest szacowany na ok. 55 miliardów euro, odpowiadając 0,64% PKB¹⁸.
- Dostęp do instytucji opieki nad dzieckiem dla dzieci w wieku 0-3 lata oraz dla tych w wieku od 3 lat do osiągnięcia wieku szkolnego jest nierówny w ramach Unii Europejskiej. Wiele krajów wciąż podejmuje znaczące wysiłki w celu osiągnięcia celów barcelońskich dla uzyskania poziomu 33% i 90% jeśli chodzi o opiekę nad dzieckiem.
- Porównania średnich wynagrodzeń kobiet i mężczyzn wskazuje, że różnica dla UE-25 delikatnie zmalała. Jednakże, pozostając na poziomie 15% w roku 2004, różnica jest wciąż powodem do uznania segregacji na rynku pracy. Wychodząc poza dane zagregowane, istnieją znaczące różnice pomiędzy krajami, na Malcie i w Portugalii są niższe niż 5%, przewyższają 20% w Niemczech, Estonii, na Słowacji i na Cyprze.
- Po sześciu latach od pierwszego badania, udział pracowników zatrudnionych na czas określony, którzy znaleźli stałą pracę wynosi 55%. Jednakże, 16% wciąż ma umowę na czas określony, 20% nie jest zatrudnionych nigdzie, a 6,4% jest samozatrudnionych. Po sześciu latach od pierwszego badania, 76,7% zatrudnionych na stałe wciąż ma umowę na czas nieokreślony; 4% na umowy na czas określony, 3,1% jest samozatrudnionych a 15,8% nie jest zatrudnionych nigdzie.
- Prawdopodobieństwo niskiego wynagrodzenia z czasem zmniejsza się. Po siedmiu latach od pierwszego badania, 39,2% mało zarabiających pracowników znalazło średnio płatną pracę, a 4,8% dobrze płatną. Jednakże, 26,2% wciąż jest słabo opłacana, a 29,8% w ogóle nie zarabia. Ogólnie rzecz biorąc, w krajach w których najrzadziej występuje niskie wynagrodzenie (Dania, Włochy, Finlandia, Portugalia i Austria) jest najmniejsze prawdopodobieństwo utrzymywania się tej tendencji (patrz graf). Przejście z pozycji niskiej płacy powinno być rozpatrywane z innymi aspektami, jak zachowanie pracy oraz całościowych ocen krajowych rynków pracy.
- Różnice w objęciu układami zbiorowymi są znaczące w państwach członkowskich Unii Europejskiej. Jest to spowodowane różnymi systemami zbiorowych stosunków pracy oraz występowaniem lub inną możliwością legalnego wyłączenia spod układu zbiorowego.
- Odnosząc się do wyników badań, ponad 80% pracowników wskazuje, iż jest zadowolonych lub bardzo zadowolonych z warunków pracy w ich miejscu pracy. Ponad 34% pracowników wskazuje, iż poradziłoby sobie z bardziej

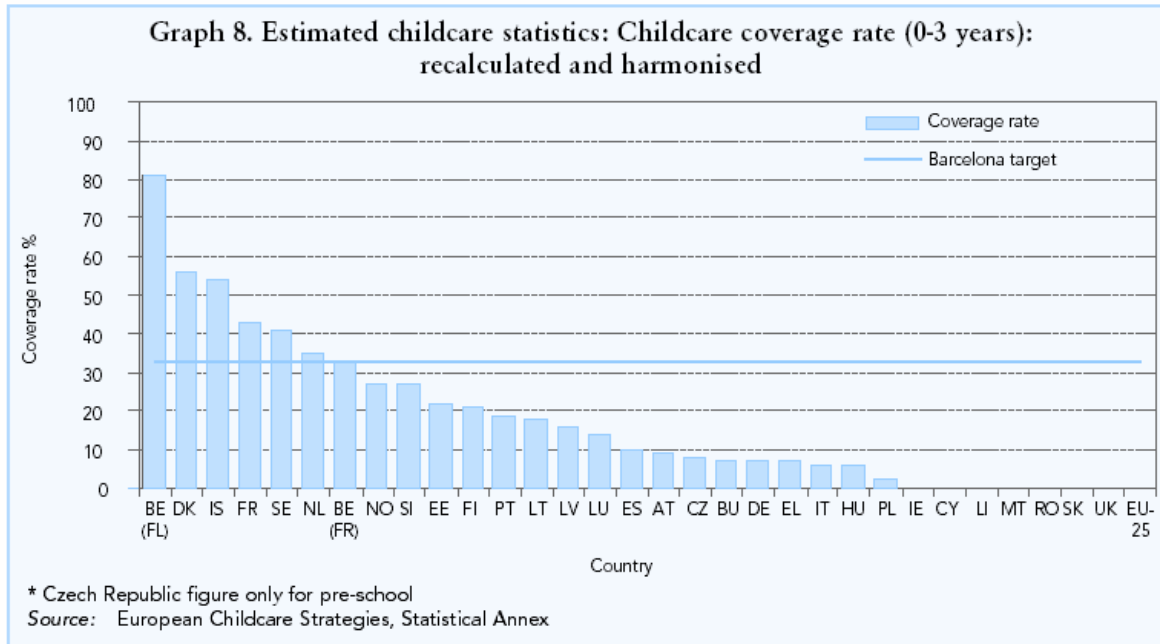
¹⁸ SEC(2007) 215/2 Dokument roboczy pracowników Komisji. Dokument towarzyszący Komunikatowi Komisji *Wdrażając jakość i produktywność w miejscu pracy: Strategia Wspólnoty na lata 2007-2012 na temat zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy*. Najbardziej aktualne dane dostępne dla UE-15 w 2000 r.

wymagającymi obowiązkami, podczas gdy 52% odpowiedziało, że nie ma powiązania pomiędzy ich pracą a umiejętnościami.

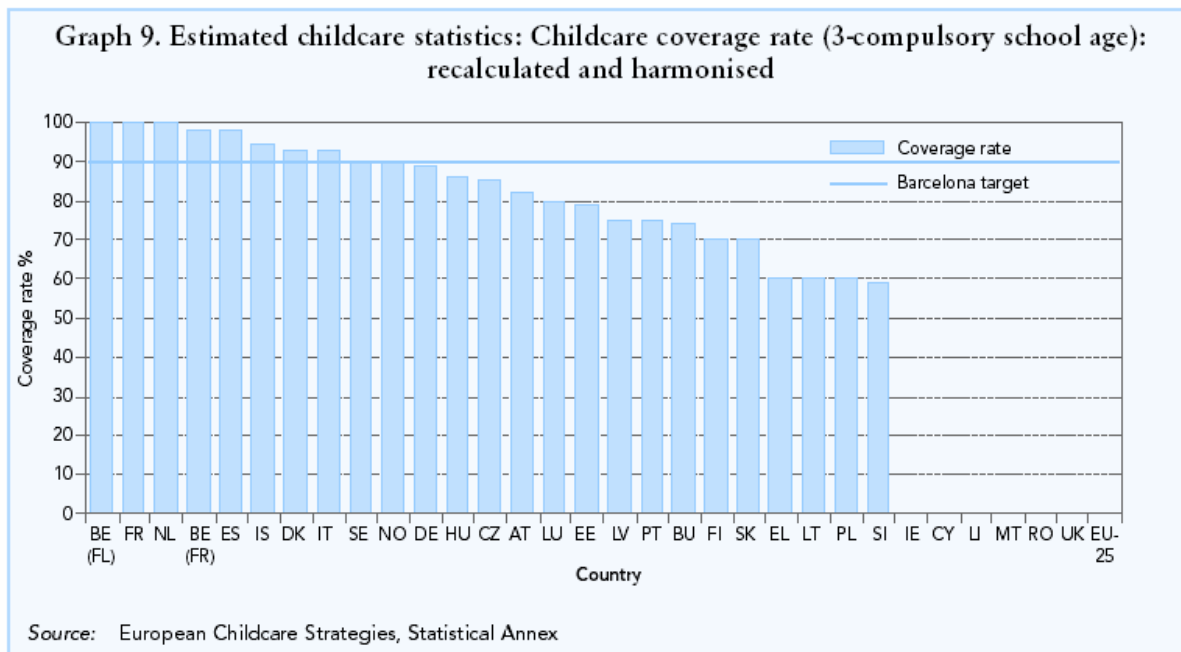
- Jakość pracy, wydajność innowacyjność i włączenie w rynek pracy są wspólnie zwiększane.

Instytucje opieki nad dzieckiem

Odsetek dzieci (0-3 lata) objętych opieką



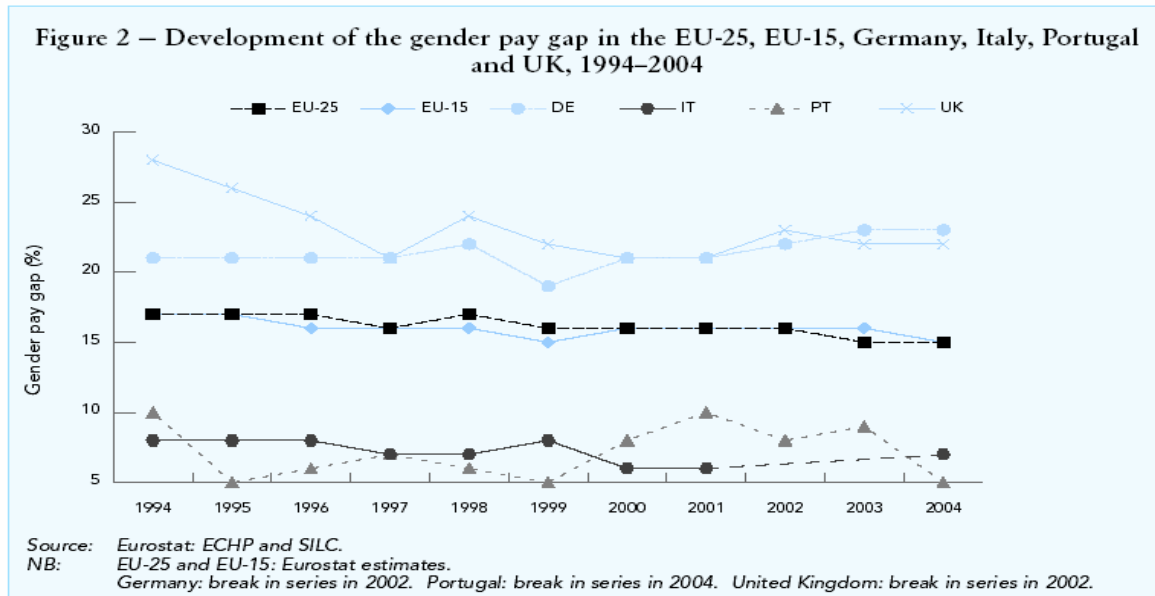
Odsetek dzieci (3 lata – wiek szkolny) objętych opieką



Źródło: Komisja Europejska „Godzenie pracy i życia prywatnego. Przegląd porównawczy 30 krajów europejskich”, 2005

Różnice wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami

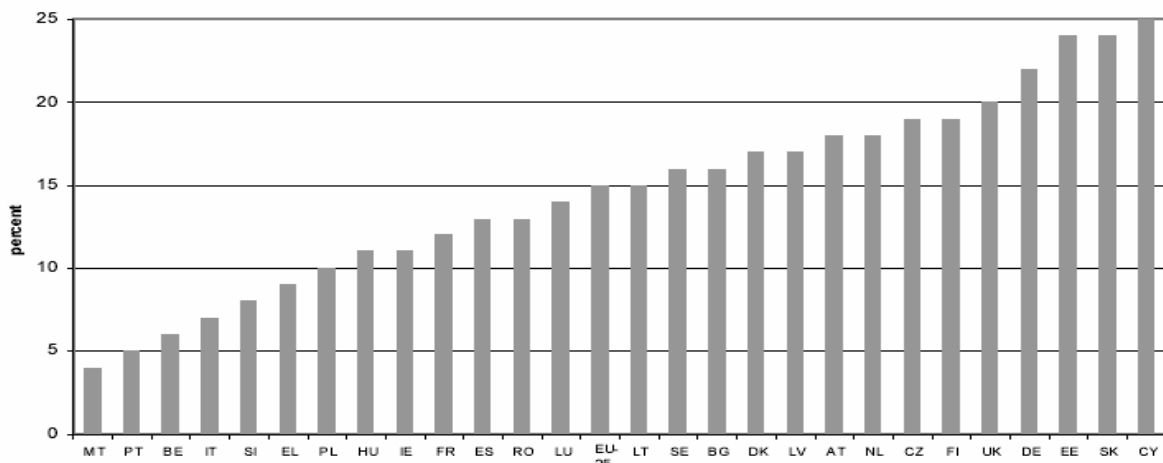
Dynamika w różnicach wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami w UE-25, UE-15, Niemczech, Włoszech, Portugalii i Wielkiej Brytanii, 1994-2004



Źródło: Komisja Europejska „Różnice wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami – źródła i reakcje polityki” (2007)

Różnice wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami w formie nie dostosowania w krajach członkowskich Unii Europejskiej (2005). (Różnica pomiędzy średnimi zarobkami brutto na godzinę mężczyzn i kobiet w odniesieniu procentowym do średnich zarobków brutto na godzinę mężczyzn)

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 2005 (1)
 (Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)



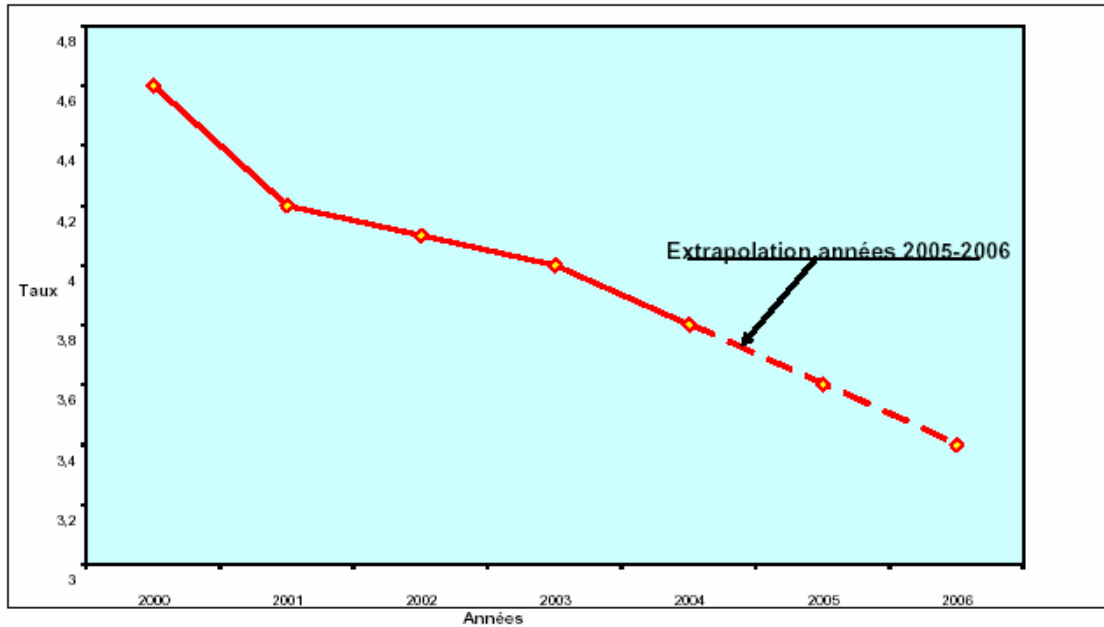
Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, EL, ES, IE, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. SI: Provisional results. Exception to the reference year : (1) 2004: BE, DK, EE, FI, IE, IT, PT
 NB: EU25 estimates are population weighted averages of the latest available values.

Źródło: Komisja Europejska „Raport na temat równości między kobietami i mężczyznami 2007” COM(2007)47 final

BHP

Wypadki śmiertelne w UE-15 (na 100.000 pracowników)

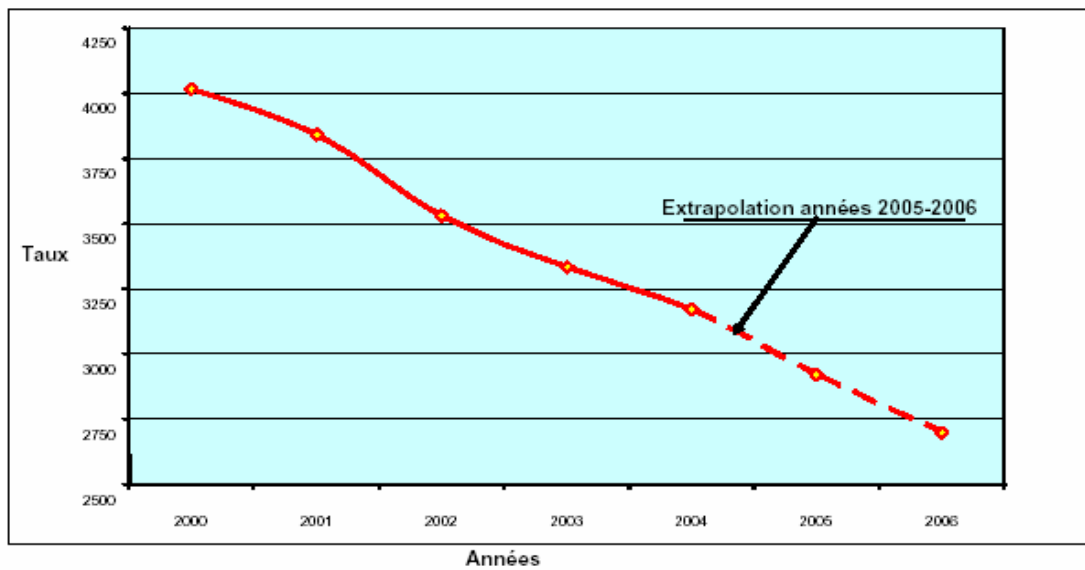
Taux d'incidence des accidents mortels UE-15
(x 100,000 travailleurs)



Source: EUROSTAT

Wypadki skutkujące absencją powyżej 3 dni w UE-15 (na 100.000 pracowników)

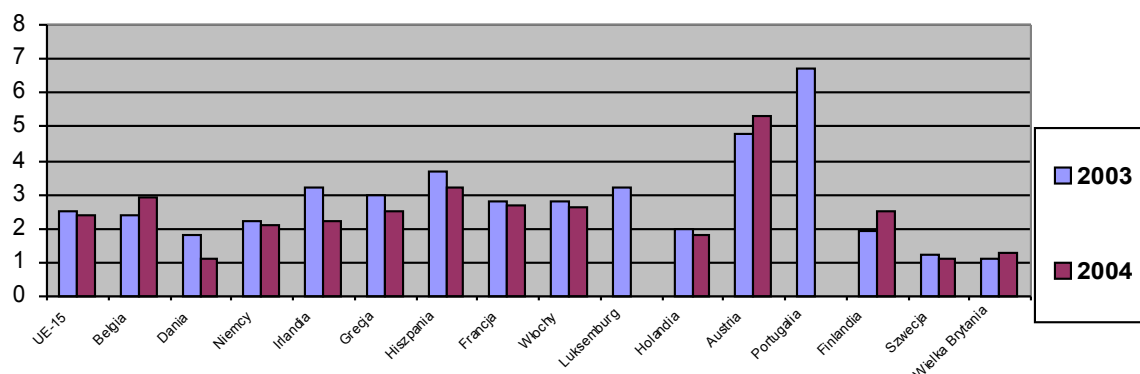
Taux d'incidence des accidents ayant plus de 3 jours d'absence UE-15
(x 100 000 travailleurs)



Source: EUROSTAT

Źródło: Dokument Komisji dot. pracy w usługach SEC(2007)214

Wypadki przy pracy w 2003 i 2004 roku



Źródło: Eurostat

Indeks poważnych wypadków przy pracy w podziale na kraj (rok 1998=100)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
UE-25	100	99	95	88	83	79
Austria	99	92	83	84	79	79
Belgia	96	82	83	72	68	65
Bułgaria	84	100	90	84	65	58
Cypr	100	112	112	92	103	103
Czechy	93	91	91	89	80	81
Dania	95	89	90	82	76	79
Estonia	106	105	132	125	128	124
Finlandia	91	89	87	85	83	83
Francja	101	102	98	99	95	90
Grecja	93	88	86	83	71	66
Hiszpania	107	108	106	103	100	92
Holandia	108	105	92	100	82	73
Litwa	97	94	85	86	82	82
Luksemburg	105	104	97	109	107	94
Łotwa	75	66	116	108	84	79
Malta	113	77	94	91	90	83
Niemcy	99	96	88	82	76	79
Polska	78	85	78	76	82	84
Portugalia	92	88	91	74	72	b.d.
Rumunia	100	106	113	104	111	103
Słowacja	92	88	84	77	68	54
Słowenia	102	98	94	94	98	98
Szwecja	107	111	113	101	94	86
Węgry	93	94	86	84	83	79
Wielka Brytania	106	106	110	108	107	88
Włochy	99	99	92	83	80	75

Źródło: Eurostat

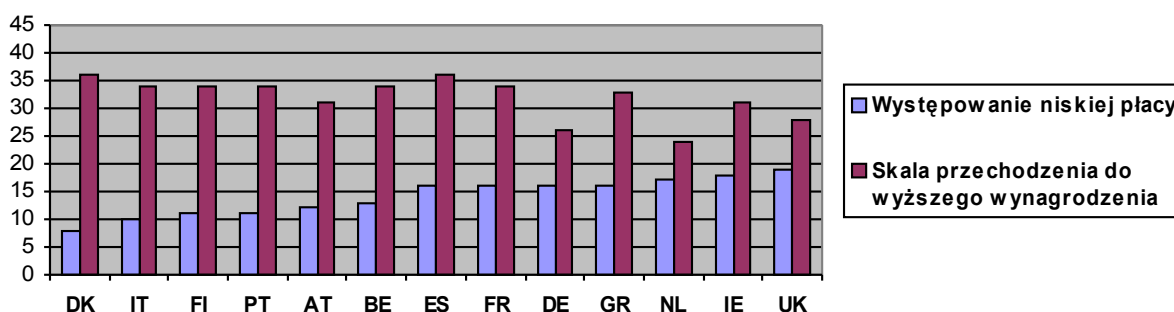
Skala przejść z pracy czasowej oraz z poziomu niskiej pracy

Sytuacja 6 lat po t	Zatrudnieni na stałe	Zatrudnieni czasowo	Samozatrudnieni	Niezatrudnieni	Uczący się
Zatrudnieni czasowo w roku t	55	16,4	6,4	20,7	1,5

Sytuacja 7 lat po t	Bez wynagrodzenia	Słabo zarabiający	Średnio zarabiający	Dobrze zarabiający
Słabo zarabiający w roku t	29,8	26,2	39,2	4,8

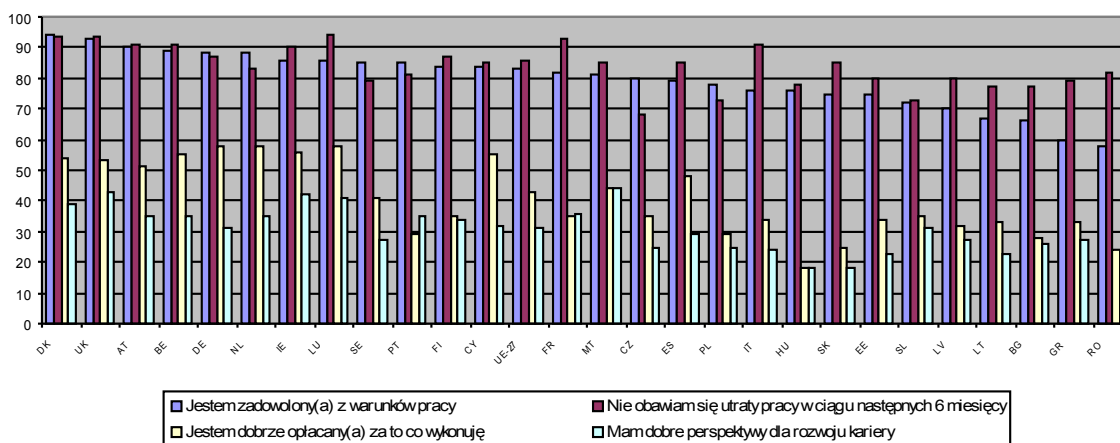
Źródło: Raport Zatrudnienie w Europie (2004 lub 2005)

Niskie płace i wskaźniki przechodzenia do wyższego wynagrodzenia (w %)



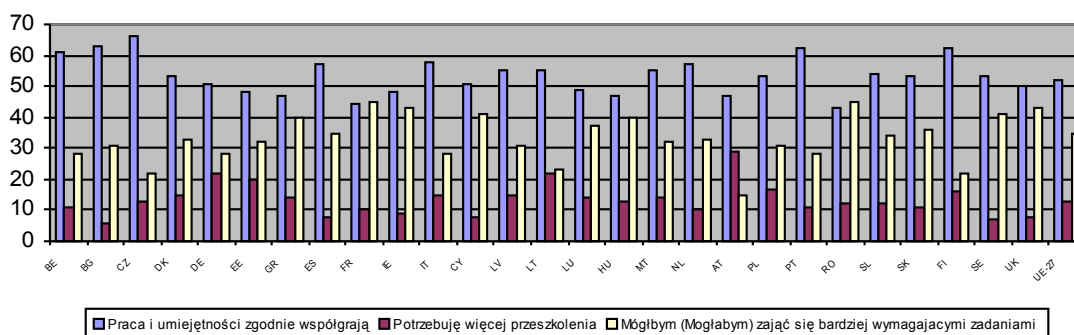
Źródło: Komisja Europejska 2004

Zadowolenie z pracy (W %)



Źródło: Eurofound

Zgodność pomiędzy pracą i umiejętnościami (2005, w %)



Źródło: Eurofound

Objęcie bezpośrednimi negocjacjami zbiorowymi w Europie, 2002

Kraj	Objęcie
Słowenia	100%
Francja	90%-95%
Belgia	90%+
Szwecja	90%+
Finlandia	90%
Włochy	90%
Holandia	88%
Portugalia	97%
Dania	83%
Austria	78%
Hiszpania	68%
Niemcy	67%
Irlandia	66%
Cypr	65%-70%
Luksemburg	48%
Słowacja	48%
Polska	40%
Wielka Brytania	36%
Węgry	31%
Estonia	28%
Czechy	25%-30%
Łotwa	Poniżej 20%
Litwa	10%-15%

Źródło: Eurofound

Uwaga: brak danych dla Grecji i Malty

Dane przedstawiają % siły roboczej ogółem bezpośrednio objętej negocjacjami zbiorowymi. Nie biorą pod uwagę wyłączenia tych grup pracowników, które są wyłączone spod negocjacji zbiorowych przez prawo.

Średnie ważone uzyskane z danych pochodzących z Sondażu Siły Roboczej 2002 Eurostatu.

III. WYZWANIA

Jak pokazał rozdział II, niektóre pozytywne tendencje na rynku pracy były widoczne od poprzedniej dekady, ale przez europejskich parterów społecznych zostały uznane za niewystarczające. By wzmocnić tendencje w stronę większej ilości lepszych miejsc pracy, Europa potrzebuje wzmocnienia spójności pomiędzy wzrostem, wydajnością, zatrudnieniem oraz kwestiami społecznymi. To wymaga polityki społeczno-ekonomicznej, która prowadzona wspólnie, kładzie główny nacisk na cele jednocześnie odnoszące się do zatrudnienia i wydajności oraz bierze pod uwagę istniejące różnice pomiędzy państwami członkowskimi UE. Prawidłowe połączenie wskaźników tej polityki powinno opierać się na:

A. Aktywna polityka rynku pracy i polityka gospodarcza

Aktywna polityka rynku pracy oraz szkolenie i edukacja

Europa musi dokonać stanowczego wyboru w stronę aktywnego rynku pracy, który „inwestuje w ludzi” oraz połączenia go z wymaganiami polityki makroekonomicznej.

Na dzisiejszym rynku pracy istnieje obecnie bardziej niż kiedykolwiek wcześniej potrzeba, aby zapewnić ludziom niezbędne umiejętności i zdolności do przystosowania się do zmian, do wejścia oraz pozostania na rynku pracy oraz korzystania z możliwości zatrudnienia.

Jednym z aspektów dla zagwarantowania większego poziomu zatrudnienia jest wyjście na pierwszy plan aktywnej polityki rynku pracy. To zakłada, iż niezbędne warunki budżetowe są tworzone, aby zapewnić inwestycje oraz istnienie dobrze funkcjonujących publicznych usług ds. zatrudnienia, włączając w to indywidualne usługi towarzyszące. To są kluczowe elementy ułatwiające aktywne poszukiwanie pracy w celu lepszej zgodności podaży i popytu na pracę.

W celu osiągnięcia dobrze funkcjonującego rynku pracy, ułatwiającego reintegrację do pracy szczególnie ważne jest współdziałanie aktywnej polityki rynku pracy wraz z dobrze zaprojektowanymi systemami zasiłków dla bezrobotnych.

Innym elementem poprawiającym poziom zatrudnienia jest promocja kształcenia przez całe życie (*lifelong learning*), które pomaga podnosić kompetencje i kwalifikacje.

Coraz bardziej rozwijająca się gospodarka oparta na wiedzy i usługach wymaga coraz bardziej wykwalifikowanej siły roboczej charakteryzującej się wysokimi umiejętnościami. W konsekwencji, Europa potrzebuje wzrostu zarówno zdobywania wyższych poziomów edukacyjnych, ale też podniesienia roli dostępności do kształcenia przez całe życie.

Systemy edukacyjne i szkoleniowe muszą być lepiej dostosowane do jednostki i rynku pracy.

Jednostka kończąca naukę, musi mieć zapewniony zestaw niezbędnych podstawowych umiejętności, włączając w to umiejętności społeczne i odnoszące się do przedsiębiorczości. Musimy zmierzyć się z problemem osób wcześniej kończących edukację. Musimy również brać pod uwagę różnice w rozmaitych ścieżkach i systemach edukacyjnych. Powinno się to odbywać jednocześnie z lepszym rozpoznaniem i wzmocnieniem wstępnego szkolenia zawodowego.

Polepszenie umiejętności jest silnie zależne od odpowiedniej inwestycji w kształcenie przez całe życie. Odpowiedzialność za to powinna być rozłożona – poprzez prawdziwe partnerstwo – na wszystkich zainteresowanych, jak na przykład władze publiczne, przedsiębiorstwa oraz jednostki. Jednostki muszą mieć bodźce aby uczestniczyć w kształceniu przez całe życie systematycznie ponosząc swoją wiedzę. Pracodawcy potrzebują ułatwień w inwestowaniu w rozwój umiejętności. Co więcej, brak jest odpowiednich ofert w szczególności dla małych i średnich przedsiębiorstw. Wraz z potrzebą większych inwestycji, wymagane są większe wysiłki dla zwiększenia efektywności wydatków.

W świetle przyszłej redukcji siły roboczej spowodowanej procesami demograficznymi, szczególnie ważne są systematyczne szkolenia i polepszanie umiejętności osób starszych. Musi się to jednak zaczynać we wczesnym wieku oraz być częścią szerszej aktywnej strategii kształcenia przez całe życie. Co więcej, jeśli Europa chce wykorzystać w pełni swój potencjał rynku pracy, wyjątkową uwagę musi zwracać na dostęp do szkoleń i edukacji grup pokrzywdzonych.

Solidna polityka makroekonomiczna i przyjazne otoczenie dla biznesu

Solidna polityka makroekonomiczna jest kluczowa dla gospodarki aby realizować pełny potencjalny wzrost oraz gwarantować wysoki standard życia obywateli. Musi sprzyjać osiągnięciu szybkiego i stabilnego wzrostu wraz z adekwatnym działaniem pomiędzy:

1. solidną polityką fiskalną zgodną z paktem o stabilności i wzroście promującym działania przeciwko cyklom koniunkturalnym,
2. polityką monetarną po pierwsze gwarantującą stabilność cen oraz, bez uprzedzeń do tego celu, wspierającą ogólną politykę ekonomiczną wewnątrz Unii działającą na rzecz wysokiego poziomu zatrudnienia oraz ochrony socjalnej, stabilnego, nie-inflacyjnego wzrostu, wysokiego poziomu konkurencyjności oraz podnoszenia standardów życia jak to zapisano w artykule 2 Traktatu o Unii Europejskiej,
3. polityką wynagrodzeń bilateralnie kształtowaną przez partnerów społecznych uwzględniającą wzrost poziomu płacy realnej idącej w parze wraz ze wzrostem wydajności.

Co więcej, tworzenie środowiska lepszego i bardziej wspierającego biznes, stymulującego przedsiębiorczość i innowacyjność jest kluczem do szybkiego tworzenia nowych miejsc pracy. Biorąc pod uwagę potencjał przedsiębiorczości Europy wymaga on właściwej regulacji, odpowiednich warunków finansowych i administracyjnych, aby ułatwić tworzenie i rozwój biznesu. Jest to szczególnie

istotne w świetle tego, iż małe i średnie przedsiębiorstwa oraz nowo powstałe firmy mają najwyższy wskaźnik tworzenia nowych miejsc pracy netto w Unii Europejskiej.

Na poziomie Unii Europejskiej, pełny i w pełni funkcjonalny rynek wewnętrzny jest kluczowy dla promocji wzrostu gospodarczego, tworzenia nowych miejsc pracy oraz innowacyjności. Bariery na rynku wewnętrznym dla małych i średnich przedsiębiorstw powinny zostać zniesione w pierwszej kolejności, aby umożliwić im pełne możliwości działania na jednolitym rynku europejskim. Gwarancje dla działania na rynku wewnętrznym, także na obszarze społecznym i usług publicznych, wymagają jednak poszanowania dla zasad i legislacji. Jest to konieczne dla dobrze funkcjonującego rynku wewnętrznego oraz dla odgrywania centralnej roli w odbiorze społecznym wsparcia dla integracji europejskiej.

Wspierające biznes otoczenie tworzy ramowe warunki dla badań i innowacji, lecz wymaga uzupełnienia przez silną i spójną politykę innowacyjności. Gospodarka wiedzy jako podstawy wymaga inwestycji w badania i rozwój. A więc wydatki na badania i rozwój powinny być zwiększane, tak aby osiągnąć cel Strategii Lizbońskiej 3 procent Produktu Krajowego Brutto, pamiętając o równowadze pomiędzy wydatkami publicznymi i prywatnymi.

B. Zabezpieczenie i spójność społeczna

Podatki i systemy zabezpieczenia społecznego

Dobrze zaprojektowane i dobrze funkcjonujące systemy podatkowe i ochrony socjalnej są kluczowe dla efektywnych rynków pracy, promując więcej pracy i jej lepszej jakości w konkurencyjnej gospodarce. Jedną z naczelnych cech europejskich systemów społecznych jest zabezpieczenie wsparcia ze strony gwarantowanego zasiłku w przypadku bezrobocia, przejścia na emeryturę oraz niezdolności do pracy, w szczególności biorąc pod uwagę efekty starzenia się społeczeństwa, globalizującej się gospodarki i zmian technologicznych. W rezultacie tych ustaleń, systemy podatkowe i ochrony socjalnej mierzą się z różnymi wyzwaniami:

- zabezpieczenia odpowiednich bodźców ukierunkowanych na popyt na pracę;
- zabezpieczenia odpowiednich bodźców ukierunkowanych na podaż pracy;
- powiązania konkurencyjności i spójności społecznej włączając w to sprawiedliwą dystrybucję dochodu;
- zagwarantowania niezbędnych podstaw finansowych dla wysokiej jakości i uniwersalnych usług publicznych, edukacji i polityki rynku pracy.

Na zmieniającym się rynku pracy – z dynamicznymi przepływami zatrudnienia oraz kurczącą się liczbą osób w wieku produkcyjnym – systemy podatkowe i ochrony socjalnej powinny być tak zaprojektowane, aby ułatwiać aktywizację, partycypację i reintegrację w kierunku zatrudnienia. Aby tego dokonać niezwykle ważna jest aktywna polityka rynku pracy i inne wskaźniki rynku pracy. Promocja zatrudnienia, ułatwianie mobilności oraz pomoc pracownikom w akceptacji i radzeniu sobie ze zmianą są więcej niż tylko niezbędne w otoczeniu, w którym ludzie potencjalnie coraz bardziej dokonują zmiany pracy.

Kończąc, państwa członkowskie muszą podjąć działania aby zagwarantować trwałe finansowanie dla ich systemów ochrony socjalnej.

Wspierające otoczenie publiczne

Wysokiej jakości usługi publiczne pełnią ważną rolę w rozwoju efektywnych rynków pracy i konkurencyjnych gospodarek. Dochodowe systemy ochrony socjalnej; efektywne publiczne agencje zatrudnienia; jakość nauczania w publicznych szkołach i na publicznych uniwersytetach; powszechna dostępność do usług ochrony zdrowia o odpowiedniej jakości oraz efektywność funkcjonowania publicznych sieci komunikacyjnych są przykładami jak usługi publiczne mogą wspierać konkurencyjność gospodarki i pomóc we wzroście wskaźnika zatrudnienia. Rolą zarówno sektora publicznego jak i prywatnego jest zabezpieczenie usług publicznych wraz z zagwarantowaniem podejmowania decyzji w miejscu jak najbliższym rzeczywistego świadczenia usług oraz mając za podstawę dochodowe inwestycje prywatne lub publiczne.

Co więcej, europejscy partnerzy społeczni silnie wspierają wysiłki Komisji do ulepszania ustawodawstwa oraz mają nadzieję, że prawdziwy proces będzie brał pod uwagę redukcję kosztów ustawodawstwa oraz osiągnięcie lepszej regulacji wzrostu i pracy w Unii Europejskiej. Jednocześnie, powinno brać się pod uwagę czynnik zysku.

Spójność społeczna

Spójność społeczna, wysoki poziom zatrudnienia i konkurencyjności są wspólnie wzmacniane. Europejscy partnerzy społeczni uznają integrację rynku pracy wraz z wysokiej jakości oraz dobrze zaprojektowanymi systemami opieki społecznej za kluczowe w walce z wykluczeniem społecznym i biedą.

Integracja na rynku pracy grup dyskryminowanych jest niezbędna dla rozwoju gospodarczego oraz spójności społecznej zarówno Unii Europejskiej jak i państw członkowskich. Zagwarantowanie równych szans dla wszystkich jest ważne dla spójności społecznej i dla mobilizacji pełnego potencjału rynku pracy.

C. Regulacja dotycząca pracy i zbiorowe stosunki pracy

Mobilność

Geograficzna i profesjonalna mobilność pracowników jest niezbędnym narzędziem dla dobrego funkcjonowania rynku pracy oraz pozytywnego wpływu na redukcję rozbieżności między popytem a podażą na pracę i ograniczania tzw. wąskich gardeł wydajności w konkretnych sektorach i zawodach. Mobilność geograficzna może wpływać na zbieżność warunków pracy i życia. Co więcej, mobilność geograficzna i zawodowa ma także ważny wpływ na wzrost i poziom zatrudnienia. W ostatnich latach państwa członkowskie z najwyższymi wskaźnikami mobilności zanotowały także silny wzrost gospodarczy i niską – lub znacznie zredukowaną – stopę

bezrobocia. Wskazuje to na powiązanie pomiędzy poziomem mobilności a wysoką wydajnością gospodarki i rynku pracy.

Relatywnie niski poziom mobilności pracowników w Europie może być wyjaśniony przez mnogość czynników przecinających różne polityki: europejską i polityki krajowe w takich obszarach jak zatrudnienie i polityka społeczna, rynek wewnętrzny, edukacja, szkolenia i polityka podatkowa.

Niektórymi z bardziej oczywistych barier dla transgranicznej mobilności są: brak kompetencji językowych, problemy z uznaniem kwalifikacji i doświadczenia zawodowego oraz problemy podatkowe. Co więcej, pracownicy mogą być zniechęceni do opuszczania ich własnego kraju z uwagi na brak adekwatnego i/lub dostępnego transportu, zakwaterowania i innych instrumentów infrastrukturalnych. Dodatkowo, istnieją kulturowe, społeczne i psychologiczne bariery, a przezwyciężenie ich wymaga długotrwałych wysiłków na wielu poziomach.

Oto dlaczego mobilność geograficzna i zawodowa powinna być wspierana przez ogólne czynniki rynku pracy, z uwzględnieniem zasady równego traktowania oraz instrumentów podatkowych i regulacyjnych.

Praca nierejestrowana

Europejscy partnerzy społeczni są zmartwieni wysokim poziomem pracy nierejestrowanej w wielu krajach członkowskich. Praca nierejestrowana jest złożonym zjawiskiem będącym wynikiem relacji pomiędzy wieloma czynnikami. Jest niepokojącą praktyką dla wszystkich: pracodawców, pracowników i państw członkowskich. Tworzy niesprawiedliwą konkurencję dla biznesu w sektorach opierających się na dużym udziale siły roboczej. Umiejscawia pracowników w niebezpiecznych warunkach pracy i podkopuje finansowanie systemu ochrony społecznej i systemu podatkowego.

Praca nierejestrowana może być efektywnie zwalczana tylko wtedy, gdy aktorzy na wszystkich poziomach silnie się jej przeciwstawiają. Odpowiedzialność za walkę z pracą nierejestrowaną dzielona jest pomiędzy władze publiczne i partnerów społecznych.

Dialog społeczny

Dialog społeczny jest jedną z głównych podstaw modelu społecznego w wielu państwach członkowskich i na poziomie Unii Europejskiej. Jest platformą organizacji zbiorowego głosu pracowników i pracodawców, w szczególności w kwestii sprawiedliwych warunków pracy, kształtowania pokoju społecznego, spójności społecznej, zapobieganiu nierównościom płacowym i w dostępie do uczenia się przez całe życie. Silni partnerzy społeczni na wszystkich poziomach odgrywają kluczową rolę w spokojnym funkcjonowaniu rynków pracy.

W odpowiedzi na wyzwania globalizacji, zmiany klimatyczne i technologiczne oraz starzenie się społeczeństwa, efektywny dialog społeczny powinien także zwiększać

zdolność porozumienia się pracowników i pracodawców oraz łączyć wysoki poziom konkurencyjności dla pracodawców z tworzeniem dobrze funkcjonującego środowiska pracy dla pracowników.

Na poziomie europejskim, partnerzy społeczni przyjęli drugi wieloletni program mający na celu zmierzenie się z głównymi wyzwaniami ekonomicznymi i społecznymi Europy.

Prawo pracy i umowy

Prawo pracy – wraz z równymi formami i tradycjami systemów negocjacji zbiorowych – stanowi gwarancję indywidualnych i zbiorowych praw pracowników oraz zapewnia jasność i przejrzystość prawną dla pracodawców.

Zwiększająca się presja na pracowników i pracodawców ze strony globalizacji i innych czynników zmian ekonomiczno-społecznych wymaga, aby prawo pracy odpowiadało na te nowe wyzwania. Na pierwszym miejscu umieszcza się przegląd, i jeśli jest to niezbędne dostosowanie, roli jaką pełni ochrona zatrudnienia w promocji wydajności i wpływie na zmiany w kierunku nowych lub istniejących miejsc pracy.

Biorąc pod uwagę różny kontekst instytucjonalny i socjoekonomiczny różnych państw, potrzeba reform na rynku pracy różni się co do istoty i zasięgu.

Zajmując się potrzebami pracodawców i pracowników powinno umożliwiać się dostosowanie do zmiennych warunków ekonomicznych i lepsze godzenie życia zawodowego i prywatnego. W tym sensie powinno się umożliwiać zawieranie różnorodnych porozumień i rozwój nowych form umów.

Aby wpływać na osiągnięcie lepszej równowagi pomiędzy elastycznością a bezpieczeństwem w zatrudnieniu dla pracowników, europejscy partnerzy społeczni przyjęli szereg porozumień ramowych na poziomie europejskim odnoszących się do różnych form pracy elastycznej: pracy w niepełnym wymiarze w 1997 r., umów na czas określony w 1999 r., urlopie rodzicielskim w 1996 r. i telepracy w 2002 r. Pierwsze trzy zostały później wyrażone poprzez dyrektywy europejskie. Porozumienia ilustrują wolę partnerów społecznych dla ustanowienia ram ogólnych dla ochrony pracowników przed dyskryminacją oraz wsparcia rozwoju dla możliwości stosowania elastycznych form zatrudnienia opartych o zasady akceptowalne dla pracodawców i pracowników w kontekście zatrudnienia głównego nurtu.

D. Flexicurity

Europejscy partnerzy społeczni uznają, iż dzisiejszy rynek pracy wymaga wdrożenia polityki która miałaby wymiar zarówno elastyczności jak i bezpieczeństwa zatrudnienia dla pracowników podobnie jak i pracodawców. Właściwie wdrożone, podejście flexicurity może tworzyć sytuację, w której obie strony pracowników i pracodawców równo korzystają (*win-win*).

Europejscy partnerzy społeczni zgadzają się, że nie ma jednego pojedynczego modelu do zastosowania przez wszystkie 27 państw członkowskich Unii Europejskiej. Podczas gdy jakiegokolwiek podejście łączące elastyczność i bezpieczeństwo zatrudnienia dla pracowników i pracodawców musi zawierać wszystkie z poniższych elementów całościowo i w sposób zrównoważony, tak odpowiednia równowaga pomiędzy nimi musi zostać zastosowana na odpowiednim poziomie:

- **Prawo pracy i umowy** ułatwiające dostęp do rynku pracy, przyście do lepiej płatnych prac, równoważące potrzeby ochrony pracowników i elastyczności dla pracodawców.
- **Efektywna, wysokiej jakości aktywna polityka rynku pracy** inwestująca w ludzi i wspomagająca wykorzystanie zmiany w sposób efektywny.
- **Polityka kształcenia przez całe życie** gwarantująca zatrudnienie pracowników poprzez wzmacnianie kompetencji i kwalifikacji.
- **Wydajne i zrównoważone systemy zabezpieczenia społecznego** gwarantujące wsparcie finansowe i wspierające integrację na rynku pracy.
- **Dialog społeczny** wpływający na równowagę negocjacyjną pomiędzy elastycznością i bezpieczeństwem zatrudnienia, wdrażające spokojne funkcjonowanie rynku pracy i dostosowanie przedsiębiorstw i pracowników.

Ważnymi założeniami dla flexicurity są solidna polityka makroekonomiczna i przyjazne otoczenie dla biznesu realizujące i wspierające potencjał pełnego wzrostu oraz gwarantujące niezbędne podstawy finansowe dla usług publicznych i polityki rynku pracy.

Co więcej, flexicurity musi działać pod warunkiem istnienia dobrych warunków pracy i jakości pracy o jakiej mowa poniżej.

Jakość pracy ma wiele wymiarów: zagwarantowanie bezpieczeństwa kariery i zatrudnienia; podtrzymanie oraz rozwój dla zdrowia i dobra pracowników; rozwój umiejętności i kompetencji; godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych. Dodatkowo, równie ważne są płace, równość i różnorodność w miejscu pracy.

Jakość pracy jest ważnym elementem w sytuacji najlepszego wykorzystania potencjału społecznego oraz może sprzyjać wzrostowi i wydajności.

IV. REKOMENDACJE PARTNERÓW SPOŁECZNYCH

A. Aktywna polityka rynku pracy i polityka gospodarcza

Aktywna polityka rynku pracy

Partnerzy społeczni wzywają państwa członkowskie do:

- Stworzenia niezbędnych zasobów dla rozwoju wysokiej jakości aktywnej polityki rynku pracy ukierunkowanej na wczesną aktywizację bezrobotnych tak, aby podnosić ich umiejętności i minimalizować okres pozostawania bez pracy;
- Zapewnienia dodatkowych czynników dostosowawczych w celu zwalczania lub ograniczenia bezrobocia;
- Zwiększenia wysiłków w celu sprostania potrzebom grup pokrzywdzonych w celu promocji ich integracji na rynku pracy;
- Podniesienia jakości czynników aktywizujących w celu maksymalizowania ich wydajności i efektywności.

Partnerzy społeczni wzywają Komisję Europejską i Radę Unii Europejskiej do:

- Wyznaczenia rekomendacji dla zmian polityk narodowych przy użyciu instrumentów strategii „Wzrost i miejsca pracy” i monitorowania ich implementacji;
- Zagwarantowania lepszej przejrzystości w przeglądzie i kontroli, opartych na rzetelnych i aktualnych statystykach oraz organizacji wymiany doświadczeń odnoszących się do aktywnej polityki rynku pracy w krajach członkowskich z naciskiem na wzajemną naukę praktyk specyficznych dla danego kraju;
- Skupienia się na celach ilościowych, w szczególności na polu aktywizacji, edukacji, kształcenia przez całe życie oraz równouprawnienia względem płci.

Edukacja i szkolenia

Partnerzy społeczni wzywają państwa członkowskie do:

- Stworzenia systemów edukacyjnych i szkoleniowych lepiej dostosowanych do potrzeb jednostki i rynku pracy;
- Promocji równości w uznawaniu i sprawności pomiędzy edukacją i szkoleniem zawodowym a innymi formami edukacji, włączając w to kategorię edukacji wyższej;
- Wzmocnienia aktywnego uczestnictwa dorosłych w przyszłej edukacji i szkoleniach, niezależnie od ich wcześniejszych osiągnięć edukacyjnych;
- Uznawania kwalifikacji oraz nieformalnych i pozaformalnych szkoleń i kompetencji;
- Polepszenia dostępności i jakości ofert szkoleniowych dla jednostek i pracodawców, w szczególności biorące pod uwagę wymagania małych i średnich przedsiębiorstw;

Działania partnerów społecznych:

Jak zostało to wskazane w ramowym działaniu partnerów w tej kwestii, partnerzy społeczni powinni promować pomysł kształcenia przez całe życie i gwarantować, iż

stały rozwój kompetencji i nabywania kwalifikacji będzie się dokonywał w interesie zarówno pracowników jak i pracodawców.

Europejscy partnerzy społeczni podkreślili w ich roboczym programie 2006-2008 możliwość negocjowania bilateralnych porozumień ramowych w kwestii integracji grup pokrzywdzonych na rynku pracy lub kształcenia przez całe życie.

Polityka makroekonomiczna oraz potrzeby polityki zarządzania:

Partnerzy społeczni wzywają państwa członkowskie i instytucje Unii Europejskiej do:

- Promocji solidnej polityki makroekonomicznej występującej przeciwko cyklom koniunkturalnym, w celu realizacji pełnego potencjału aktywnej polityki rynku pracy;
- Większych inwestycji, wraz z Europejskim Bankiem Centralnym, w jakość Makroekonomicznego Dialogu Unii Europejskiej (proces koloński).

Europejscy partnerzy społeczni potwierdzają swoje zaangażowanie w proces Dialogu Makroekonomicznego i ważność dyskusji nad właściwym połączeniem polityki monetarnej, fiskalnej, kursu walutowego, płac i polityki strukturalnej.

Przyjazne otoczenie dla biznesu

Państwa członkowskie i instytucje Unii Europejskiej muszą połączyć wysiłki na rzecz:

- Ambitnych dążeń rzecz badań i innowacji, kładące nacisk na osiągnięcie celu wydatków 3% PKB na badania i rozwój;
- Wzmocnienia możliwości innowacyjnych małych i średnich przedsiębiorstw poprzez ułatwienia w dostępie do technologii i finansów, zapewnienie usług wspierających innowacyjność i pomoc w rozwoju sieci i grup;
- Przyjęcia lepszych regulacji oraz zwrócenia baczniejszej uwagi na uproszczenie, ocenę wpływu oraz redukcję kosztów administracyjnych, biorąc pod uwagę czy regulacje umożliwiają osiągnięcie zysku;
- Przyjęcia i wdrożenia w życie zasad i legislacji rynku wewnętrznego, wyznaczając jego poziom, w szczególności mając na uwadze obszar społeczny i dostęp do usług publicznych;
- Wsparcia efektywnych i w pełni operatywnych instrumentów Wspólnotowych takich jak Europejski Fundusz Społeczny i Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, w celu rozwijania lokalnej infrastruktury lub wspierania przekształceń sektorów i obszarów dotkniętych zmianami strukturalnymi;
- Wdrożenia sprawnego i zrównoważonego rynku energii, promującego wydajność energetyczną oraz gwarantującego długoterminowe dostawy energii po konkurencyjnych cenach.

B. Zabezpieczenie, spójność społeczna i włączenie

Podatki i systemy zabezpieczenia społecznego

Europejscy partnerzy społeczni wzywają państwa członkowskie do:

- Potrzymania oraz wzmocnienia roli i wkładu systemów zabezpieczenia społecznego w kwestii spójności społecznej, solidarności i walki z ubóstwem poprzez zagwarantowanie szerokiego zabezpieczenia przez ryzykiem w miejscu pracy i w życiu, włączając w to ochronę przez i podczas bezrobocia w czasie zmian na rynku pracy;
- Kontroli i, gdzie to konieczne, zwrócenia uwagi na wzajemne relacje pomiędzy podatkami i systemami zabezpieczenia społecznego, także biorąc pod uwagę powiązanie z polityką dotyczącą wynagrodzeń, w celu zachęcania ludzi to wchodzenia, pozostania i rozwijania się na rynku pracy;
- Wdrożenia niezbędnych reform w celu zagwarantowania zrównoważenia finansowego w systemach zabezpieczenia społecznego.

Europejscy partnerzy społeczni wzywają Unię Europejską do:

Zwiększenia efektywności koordynacji ze Strategią Lizbońską wyrażoną w otwartej metodzie koordynacji (OMC) w zabezpieczeniu społecznym i społecznej inkluzji poprzez stymulowanie głębokich i krytycznych analiz polityk krajowych oraz promocję wymiany dobrych praktyk w celu osiągnięcia celów spójności społecznej, równości pomiędzy mężczyznami i kobietami oraz równego dostępu dla wszystkich poprzez adekwatny, dostępny, zrównoważony finansowo, dostosowany i efektywny system zabezpieczenia społecznego oraz politykę włączenia społecznego.

Wspierające otoczenie publiczne

Uznając ważność usług publicznych we wzmacnianiu konkurencyjności i zatrudnienia, partnerzy społeczni wzywają państwa członkowskie oraz instytucje Unii Europejskiej to połączenia wysiłków w celu optymalizacji:

- Skuteczności usług publicznych
- Uniwersalnego i równego dostępu
- Ciągłości, dostępności i solidarności
- Wysokiego poziomu jakości, zabezpieczenia i ochrony
- Przystosowania do zmiany
- Działania blisko obywateli, w poszanowaniu dla praw konsumentów i użytkowników, w przejrzystości i poddaniu demokratycznej kontroli
- Dostępności i zrównoważenia infrastruktury społecznej i fizycznej

Spójność społeczna i inkluzja społeczna

Partnerzy społeczni wzywają państwa członkowskie do:

- Zapewnienia wsparcia i bodźców dla osób pozostających poza rynkiem pracy do powrotu do pracy;
- Zapewnienia wsparcia i bodźców dla pracodawców dla możliwości zatrudniania osób pozostających poza rynkiem pracy;
- Rozwoju lub polepszenia umiejętności i zajęcia się osobami niewykształconymi poprzez dostosowanie edukacji i szkoleń;
- Zagwarantowania równego dostępu do opieki zdrowotnej, edukacji, mieszkania i usług zabezpieczenia społecznego jak również dostępu do podstawowych usług, które odgrywają istotną rolę w ograniczaniu wpływu wyłączenia społecznego;

- Wprowadzenia w życie europejskiej i krajowej legislacji antydyskryminacyjnej;
- Efektywnego wykorzystania istniejących instrumentów finansowych, w szczególności Europejskiego Funduszu Społecznego, w celu promocji i zabezpieczenia finansowego polityk ukierunkowanych na integrację osób pokrzywdzonych w zatrudnieniu;

Partnerzy społeczni wzywają Radę Unii Europejskiej i Komisję Europejską do:

- Zachęcania państw członkowskich do wdrażania strategii „Wzrost i praca” w celu integracji większej ilości osób na rynku pracy poprzez tworzenie większej ilości lepszych miejsc pracy;

Europejscy partnerzy społeczni:

- Podkreślili w swoim programie roboczym na lata 2006-2008 możliwość negocjowania bilateralnych porozumień ramowych w kwestii integracji grup pokrzywdzonych na rynku pracy lub kształcenia przez całe życie.

C. Regulacja dotycząca pracy i zbiorowe stosunki pracy

Mobilność

Europejscy partnerzy społeczni wzywają państwa członkowskie i instytucje Unii Europejskiej do:

- Stosowania postanowień Unii Europejskiej odnoszących się do wolnego przepływu pracowników;
- Wdrożenia jakości w transgranicznej kooperacji pomiędzy władzami publicznymi;
- Unikania podwójnego opodatkowania dodatkowych rent;
- Wdrożenia przejrzystości i uznania kwalifikacji edukacyjnych oraz szkoleniowych na poziomie Unii Europejskiej;
- Ułatwiania transgranicznej mobilności dla obywateli krajów trzecich legalnie przebywających i pracujących w kraju członkowskim;
- Pracy nad ustanowieniem równego dostępu do usług zdrowotnych;
- Prezentacji klauzul i praktyk dotyczących niekonkurencyjności w celu promowania swobodnego przepływu pracowników;
- Poprawy jakości usług transportowych i infrastrukturalnych.

Niektóre z tych barier mogą być przedstawiane na poziomie europejskim podczas gdy inne powinny być rozpatrywane na poziomie krajowym, regionalnym, lokalnym i transgranicznym. Europejscy partnerzy społeczni zorganizowali seminarium w celu zidentyfikowania obszarów, na których wspólne działania partnerów społecznych na poziomie Unii Europejskiej mogłyby pomóc w zaprezentowaniu przeszkód dla mobilności. Ten problem został włączony do roboczego programu partnerów społecznych na lata 2006-2008.

Praca nierejestrowana

Europejscy partnerzy społeczni wzywają państwa członkowskie do walki z pracą nierejestrowaną poprzez:

- Zagwarantowanie poszanowania prawa (administracja, inspekcja pracy, sądownictwo);
- Wdrożenie kooperacji pomiędzy administracją socjalną w Unii Europejskiej;
- Współdecydowanie z partnerami społecznymi o wspólnych inicjatywach uzależnionych od sytuacji krajowej, włączając w to kampanie skierowane przeciwko pracy nierejestrowanej, rozpoczynając działania tam gdzie zagrożenie jest największe.

Europejscy partnerzy społeczni będą kontynuować dalszą dyskusję na ten temat w kontekście programu roboczego na lata 2006-2008.

Dialog społeczny

Europejscy partnerzy społeczni rekomendują państwom członkowskim promocję równowagi na rynku pracy oraz mocno wspierają klimat zaufania i dialogu społecznego pomiędzy pracodawcami i organizacjami pracowników poprzez:

- Poszanowanie dla autonomii partnerów społecznych, włączając w to prawo do negocjacji i organizowania się;
- Bliskie zaangażowanie partnerów społecznych w podejmowanie decyzji na rynku pracy, włączając w to projektowanie i wdrażanie krajowych programów reform z uwzględnieniem osiągnięcia celów Strategii Lizbońskiej;
- Asystowanie i wspieranie partnerów społecznych oraz organizacji ich wspierających w decyzjach na temat jak lokować fundusze pochodzące z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Instytucje Unii Europejskiej powinny:

- Promować dialog społeczny oparty o rzeczywiste poszanowanie dla autonomii (europejskich) partnerów społecznych, co oznacza uznanie partnerów społecznych za organizacje odpowiedzialne za kwestie dialogu społecznego, zarówno międzysektorowego jak i sektorowego, w ramach ustaleń ramowych obowiązującego Traktatu;
- Konsultując z partnerami społecznymi, pozostawić im swobodę na możliwość wpływu we wdrożeniu strategii „Wzrost i praca”.

Prawo pracy i umowy

Europejscy partnerzy społeczni wzywają państwa członkowskie do:

Przeglądu, i jeśli to niezbędne do dostosowania, prawa pracy, systemów ochrony pracy i razem z partnerami społecznymi, do negocjacji zbiorowych z uwzględnieniem:

- Zagwarantowania optymalnej równowagi pomiędzy elastycznością a zabezpieczeniem dla wszystkich zatrudnionych. Zapewnienie odpowiedniego zabezpieczenia dla pracowników zatrudnionych na podstawie wszelkich form umów w celu ograniczaniu segmentacji rynku pracy;
- Wypracowania uzupełniającego zabezpieczenia zatrudnienia promującego przejście do wydajnych i satysfakcjonujących miejsc pracy;
- Poprawy jasności przepisów i przejrzystości zarówno dla pracodawców jak i pracowników w odniesieniu do skali, zakresu i egzekucji prawa pracy;

- Wdrożenia i poszanowania na poziomie krajowym dla zasad europejskich dyrektyw społecznych, włączając w to te, które pochodzą z ramowych porozumień europejskich partnerów społecznych, podobnie jak podstawowych zasad równego traktowania i niedyskryminacji;
- Promocji stabilnego zatrudnienia i zrównoważonego rynku pracy;
- Umieszczenia na ważnym miejscu ram dla rozwoju w miejscu pracy praktyk prowadzących do równowagi pomiędzy pracą a życiem rodzinnym, a przez to promocji pełnego wykorzystania potencjału produkcyjnego europejskiej siły roboczej.

D. Flexicurity

Rekomendacje odnoszące się do flexicurity

Mając na względzie tworzenie większej ilości lepszych miejsc pracy Europejscy partnerzy społeczni wzywają państwa członkowskie do:

- Zaprojektowania właściwej, całościowej i zrównoważonej kombinacji polityk odnoszących się do wymiarów elastyczności i zabezpieczenia (prawo pracy i umowy, efektywna aktywna polityka rynku pracy o wysokiej jakości, polityka kształcenia przez całe życie, wydajne i zrównoważone systemy zabezpieczenia społecznego, dialog społeczny) dla pracowników i pracodawców. Polityka flexicurity musi być wspierana przez solidną politykę makroekonomiczną, przyjazne otoczenie dla biznesu, adekwatne zasoby finansowe i postanowienia dobrych warunków pracy.
- Zaangażowania partnerów społecznych w projektowanie polityki i rozwój – kiedy to niezbędne – jej funkcjonowania;
- Zintegrowania różnych aspektów polityki w krajowymi programami reform;
- Wzmocnienia wysiłków na rzecz rzeczywistej i efektywnej implementacji różnych elementów flexicurity na właściwych poziomach.

Europejscy partnerzy społeczni wzywają Komisję Europejską i Radę Unii Europejskiej do:

- Zaangażowania partnerów społecznych w debatę nad definiowaniem zasad flexicurity na poziomie europejskim oraz wzięcia pod uwagę już istniejących ustaleń.

Partnerzy społeczni muszą:

- Aktywnie wpływać na rzecz projektowania i wdrażania polityki odnoszącej się do wymiarów elastyczności i zabezpieczenia.