



PARLAMENT EUROPEJSKI

2009 - 2014

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

2013/2176(INI)

27.9.2013

PROJEKT SPRAWOZDANIA

w sprawie sposobu, w jaki Unia Europejska może przyczynić się do zapewnienia warunków sprzyjających działalności przedsiębiorstw i ich powstawaniu w celu tworzenia miejsc pracy
(2013/2176(INI))

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

Sprawozdawczynie: Anthea McIntyre

Sprawozdawczynie komisji opiniodawczej (*):
Josefa Andrés Barea

(*) Zaangażowana komisja – art. 50 Regulaminu

PR_INI

SPIS TREŚCI

	Strona
PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO	3
UZASADNIENIE	9

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

**w sprawie sposobu, w jaki Unia Europejska może przyczynić się do zapewnienia warunków sprzyjających działalności przedsiębiorstw i ich powstawaniu w celu tworzenia miejsc pracy.
(2013/2176(INI))**

Parlament Europejski,

- uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 3 marca 2010 r. zatytułowany „Europa 2020 – Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” (COM(2010)2020),
- uwzględniając wyniki pracy Grupy Wysokiego Szczebla Niezależnych Partnerów ds. Obciążeń Administracyjnych,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji zatytułowane „Zmniejszanie obciążeń regulacyjnych dla MŚP. Dostosowanie przepisów UE do potrzeb mikroprzedsiębiorstw” (COM(2011)0803),
- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Sprawność regulacyjna UE” (COM(2012)0746),
- uwzględniając przygotowany przez Komisję Plan działania na rzecz przedsiębiorczości do 2020 r.,
- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Plan działania na rzecz ułatwienia dostępu do finansowania dla MŚP” (COM(2011)0870),
- uwzględniając dyrektywę w sprawie zwalczania opóźnień w płatnościach (dyrektywa 2000/35/WE Parlamentu Europejskiego i Rady),
- uwzględniając badanie przeprowadzone przez Radę Europejskich Pracodawców Przemysłu Metalowego, Inżynieryjnego oraz Technologicznego (CEEMET) zatytułowane „Flexible employment contracts responding to changing market circumstances and meeting employee needs” („Elastyczne umowy o pracę w odpowiedzi na zmieniające się warunki rynkowe i potrzeby pracowników”)¹
- uwzględniając art.48 Regulaminu,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinie Komisji Przemysłu, Badań Naukowych i Energii a także Komisji Rozwoju Regionalnego (A7-0000/2013),

A. mając na uwadze, że założenie działalności gospodarczej w Europie zajmuje od 13 dni

¹<http://www.ceemet.org/en/News/News/CEEMET-Survey-Flexible-employment-contracts-responding-to-changing-market-circumstances-and-meeting-employee-needs.htm>

(Zjednoczone Królestwo) do 40 dni (Malta)¹;

- B. mając na uwadze, że uznaje się, iż sztywne reguły na rynku pracy mają negatywny wpływ na tworzenie miejsc pracy;
- C. mając na uwadze, że jednolity rynek może odegrać kluczową rolę w urzeczywistnieniu celów strategii „Europa 2020” w zakresie zatrudnienia;
- D. mając na uwadze, że MŚP są podstawą gospodarki europejskiej i dysponują olbrzymim potencjałem w zakresie tworzenia miejsc pracy;
- E. mając na uwadze, że 20,7 mln MŚP tworzy ponad 67% miejsc pracy w sektorze prywatnym w UE, z czego 30% stanowią miejsca pracy w mikroprzedsiębiorstwach;

Tworzenie miejsc pracy

1. jest zaniepokojony kosztem, złożonością oraz czasem trwania procedury założenia działalności gospodarczej w niektórych częściach Europy; uważa, że jeżeli UE ma odzyskać konkurencyjność, państwa członkowskie muszą podejmować prace zmierzające do uproszczenia i przyspieszenia tego procesu;
2. zauważa, że globalne tendencje tworzą presję konkurencyjną jak również możliwości dla przedsiębiorstw; podkreśla potrzebę utworzenia przez państwa członkowskie prawidłowych ram prawnych, aby pomóc przedsiębiorstwom w tworzeniu miejsc pracy;
3. uważa, że w celu zapewnienia warunków sprzyjających tworzeniu miejsc pracy państwa członkowskie muszą, przy wsparciu instytucji UE, uwzględnić następujące czynniki: umiejętności, przedsiębiorczość, demografię, dostęp do rynku, rynek finansowy i rynek pracy;

Umiejętności

4. uważa, że UE musi radzić sobie z poważnym niedoborem wykwalifikowanej siły roboczej oraz niedopasowaniem umiejętności, co utrudnia wzrost gospodarczy;
5. zauważa tendencję w kierunku miejsc pracy wymagających wyższych kwalifikacji, przy czym oczekuje się, że blisko 90% miejsc pracy stworzonych lub zwolnionych do 2020 r. będzie wymagało średnich lub wysokich kwalifikacji;
6. jest zaniepokojony tym, że europejskie systemy kształcenia i szkolenia nie są dostosowane do potrzeb przedsiębiorstw w zakresie umiejętności; z zaniepokojeniem zauważa, że w 2015 r. szacowany niedobór wykwalifikowanego personelu w branży ICT w UE wzrośnie do poziomu pomiędzy 384 000 a 700 000 oraz że podaż umiejętności w zakresie nauki, technologii, inżynierii i matematyki nie będzie odpowiadać zwiększającemu się zapotrzebowaniu przedsiębiorstw w nadchodzących latach;

Przedsiębiorczość

¹<http://data.worldbank.org/indicator/IC.REG.DURS>

7. jest zaniepokojony faktem, że liczba obywateli UE, którzy preferują samozatrudnienie spadła z 45% do 37% w ciągu ostatnich 3 lat, przy czym blisko połowa z nich obawia się bankructwa, a ponad 50% twierdzi, że trudno uzyskać wystarczające informacje w zakresie rozpoczęcia działalności;
8. z zadowoleniem przyjmuje przygotowany przez Komisję Plan działania na rzecz przedsiębiorczości wspierający wysiłki państw członkowskich służące ułatwieniu solidnym przedsiębiorstwom przetrwania oraz uzyskania drugiej szansy przez uczciwych przedsiębiorców;
9. z zadowoleniem przyjmuje inicjatywy, takie jak Erasmus dla młodych przedsiębiorców, mające na celu udzielanie pomocy nowym przedsiębiorcom w zdobywaniu odpowiednich umiejętności w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem, oraz uważa, że takie programy powinny być dalej promowane, aby pomóc większej liczbie przedsiębiorców w rozwijaniu i tworzeniu miejsc pracy;
10. uważa, że programy uniwersyteckie, takie jak Birmingham Skills for Enterprise and Employability Network (BSEEN) w Zjednoczonym Królestwie, finansowany przez Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, które rozwijają umiejętności i kompetencje w zakresie przedsiębiorczości poprzez zapewnianie doradztwa, intensywnego wsparcia przy zakładaniu działalności oraz inkubatorów dla nowych przedsięwzięć, są kluczowe dla tworzenia miejsc pracy w przyszłości;

Demografia

11. uważa, że należy zachęcać państwa członkowskie do promowania zatrzymywania na rynku pracy starszych pracowników poprzez zachęcanie do wydłużania okresu pracy zawodowej, tworzenie elastycznych rynków pracy oraz przykładanie dużej wagi do doświadczenia;

Dostęp do rynku

12. podkreśla, że możliwości oferowane przez jednolity rynek muszą być wykorzystywane do ożywienia gospodarek Europy poprzez otwarcie granic oraz generowanie nowych możliwości biznesowych;

Finanse

13. uważa, że można osiągnąć prawdziwe korzyści dzięki nowym formom finansowania poprzez działania innowacyjne oraz drogi pozabankowe, takie jak pożyczki społecznościowe, mikrofinansowanie oraz inne narzędzia, które mogą zapewnić nowo powstającym przedsiębiorstwom istotne finansowanie umożliwiające rozwój i tworzenie miejsc pracy;
14. z zadowoleniem przyjmuje inicjatywy ułatwiające przedsiębiorstwom dostęp do wsparcia unijnego za pośrednictwem jednego portalu oferującego informacje w zakresie funduszy strukturalnych, w tym EFS; uważa, że należy podjąć więcej działań w celu rozpowszechniania informacji wśród istniejących i potencjalnych przedsiębiorców poprzez „punkty kompleksowej obsługi”;

Rynek pracy

15. wyraża stanowcze przekonanie, że przedsiębiorstwa mogą tworzyć miejsca pracy wyłącznie w odpowiednich warunkach, obejmujących dostęp do wykwalifikowanej siły roboczej, dostępność elastycznych postanowień umownych oraz ograniczenie obciążeń administracyjnych do minimum;
16. uważa, że państwa członkowskie muszą lepiej reagować na potrzeby rynku pracy, w szczególności poprzez promowanie uczenia się poprzez praktykę w miejscu pracy oraz przyuczanie do zawodu;

MŚP i mikroprzedsiębiorstwa

17. uważa, że MŚP należą do najbardziej innowacyjnych przedsiębiorstw w UE, odgrywając kluczową rolę w procesie pomocy w znalezieniu zatrudnienia;
18. podkreśla zasadę „najpierw myśl na małą skalę”; dostrzega korzyści płynące z handlu elektronicznego, który otwiera przed MŚP możliwości w zakresie dostępu do jednolitego rynku, redukcji kosztów oraz konkutowania na rynkach światowych;
19. zauważa, że do głównych barier napotykanych podczas zakładania przedsiębiorstwa i mających wpływ szybko na rozwijające się MŚP można zaliczyć utrudniony dostęp do źródeł finansowania, koszty finansowania, uciążliwe regulacje prawne, pośrednie koszty pracy, utrudniony dostęp do rynków eksportowych, średnią długość terminów płatności i niedobór wykwalifikowanej siły roboczej;
20. z zadowoleniem przyjmuje wprowadzenie „testu MŚP”; uważa, że należy wprowadzić środki ograniczające, np. dłuższy czas wdrożenia, mniej kontroli i mniej biurokratycznych formalności, jednak bez tworzenia dwusegmentowego rynku pracy;
21. z zadowoleniem przyjmuje inicjatywy takie jak projekt CREATE dotyczący barier wzrostu i konkurencyjności, z jakimi spotykają się MŚP w obszarach wiejskich;
22. uważa, że należy zachęcać państwa członkowskie do dzielenia się najlepszymi praktykami w zakresie innowacyjnych sposobów ograniczenia biurokracji oraz formalności administracyjnych, w szczególności w stosunku do MŚP i mikroprzedsiębiorstw;

Lepsze uregulowania prawne

23. podkreśla potrzebę skutecznych uregulowań prawnych, które mogą zostać wprowadzone w prosty sposób i mogą pomóc przedsiębiorcom w prowadzeniu działalności zgodnie z normami prawa oraz w korzystaniu z możliwości i ochrony oferowanych przez przepisy dotyczące zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy;
24. z zadowoleniem przyjmuje dokonany przez Komisję przegląd dziesięciu najbardziej uciążliwych dla MŚP regulacji prawnych; uważa, że należy zapewnić, aby UE uwzględniła szczególne potrzeby przedsiębiorstw, w szczególności MŚP oraz mikroprzedsiębiorstw, w procesie politycznym;
25. z zadowoleniem przyjmuje nową strategię bezpieczeństwa i higieny pracy; ma nadzieję, że skupi się ona na uproszczeniu, zapobieganiu nieprawidłowościom oraz lepszemu wdrożeniu istniejącego prawodawstwa zamiast na wprowadzaniu dodatkowych uregulowań;
26. zauważa, że jedną z odpowiedzi na wnioski z konsultacji TOP 10 jest to, że dyrektywa w sprawie czasu pracy jest złożona oraz nieelastyczna, a w wielu przypadkach wymaga od MŚP uzyskania kosztownej wyspecjalizowanej pomocy prawnej; wzywa Komisję do niezwłocznego przygotowania szczegółowej oceny skutków;
27. zauważa, że stwierdzono, iż dyrektywa w sprawie pracy tymczasowej również utrudnia

przedsiębiorstwom prowadzenie działalności za granicą poprzez tworzenie obciążeń administracyjnych oraz nieproporcjonalne wymogi;

Zalecenia:

28. wzywa Komisję oraz państwa członkowskie do natychmiastowego, ambitnego działania w celu ograniczenia obciążeń regulacyjnych dla MŚP, przy zapewnieniu, że proponowane rozwiązania są oparte na faktach;
29. wzywa MŚP do pełnego korzystania z Dyrekcji ds. Oceny Skutków Regulacji i Europejskiej Wartości Dodanej w celu przeanalizowania kosztów wniosków w sprawie projektu polityki;
30. wzywa Komisję do odniesienia się do negatywnych skutków, jakie nagromadzenie prawodawstwa wywiera na przedsiębiorstwa, w szczególności odnośnie do kwestii braku wiedzy oraz ogólnego postrzegania prawodawstwa UE, zwłaszcza w obszarze przepisów dotyczących zatrudnienia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy;
31. wzywa Komisję, w kontekście programu sprawności i wydajności regulacyjnej (REFIT), do zapewnienia, aby całe prawodawstwo funkcjonowało w zamierzony sposób, oraz zidentyfikowania obszarów, w których występują nadmierne obciążenia, niespójności lub nieskuteczne środki, w szczególności w obszarze zatrudnienia i spraw socjalnych;
32. wzywa państwa członkowskie do wspierania samozatrudnienia, w szczególności wśród młodych ludzi, poprzez tworzenie środowiska zachęcającego przedsiębiorców do rozwoju oraz tworzenia nowych miejsc pracy;
33. wzywa Komisję oraz współprawodawców do uwzględnienia wpływu na tworzenie miejsc pracy w przyszłości, jaki nadmiernie uciążliwe wymogi rozporządzenia o ochronie danych mogą wywierać na przedsiębiorstwa, w szczególności MŚP, potencjalnie wpływając na możliwość utrzymania oraz tworzenia miejsc pracy;
34. wzywa Komisję oraz współprawodawców, w kontekście dyrektywy o delegowaniu pracowników, do zapewnienia proporcjonalności przyjętych środków oraz ograniczenia obciążeń dla przedsiębiorstw dążących do korzystania ze swobody świadczenia usług;
35. wzywa UE do pracy z państwami członkowskimi oraz uniwersytetami w celu koordynacji oraz pełnego wykorzystania unijnych źródeł finansowania, takich jak EFS, EFRR i Horyzont 2020, w celu promowania kultury przedsiębiorczości, w szczególności wśród młodych ludzi;
36. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.

UZASADNIENIE

Bezrobocie stanowi obecnie największe społeczne wyzwanie dla Europy. W lipcu 2013 r. wskaźnik bezrobocia dla całej UE wynosił 11%, a dla kilku państw członkowskich ponad 20%. Strategia UE 2020 określiła cel na poziomie 75% aktywnego zatrudnienia do 2020 r., i jeżeli mamy mieć realne szanse na osiągnięcie tego celu, musimy skoncentrować się na sposobie stworzenia przez Europę środowiska sprzyjającego tworzeniu miejsc pracy.

Musimy również pamiętać o nadrzędnej zasadzie, że to przedsiębiorstwa, w szczególności MŚP, mikroprzedsiębiorstwa, przedsiębiorcy oraz innowatorzy, a nie plany dotyczące rozwoju UE, tworzą miejsca pracy. MŚP oraz mikroprzedsiębiorstwa oferują obecnie 90 mln miejsc pracy w sektorze prywatnym na terenie UE. To w tym obszarze drzemie ogromny potencjał w zakresie tworzenia miejsc pracy, rozwoju i innowacji. Biorąc pod uwagę, że 85% wszystkich nowych miejsc pracy w ostatnich 10 latach tworzyły MŚP, musimy zapewnić, aby potrzeby MŚP znajdowały się w centrum kształtowania polityki.

Unia Europejska, a w szczególności państwa członkowskie, odgrywają istotną rolę we wspieraniu przedsiębiorstw poprzez poprawę dostępu do finansowania, promowanie przedsiębiorczości, i przede wszystkim poprzez badanie nowych sposobów tworzenia odpowiedniego otoczenia regulacyjnego.

Przedsiębiorstwa mogą tworzyć miejsca pracy oraz zatrudniać więcej osób, wyłącznie jeżeli pozwala na to rynek, jeżeli mogą polegać na wykwalifikowanej sile roboczej, jeśli rynki pracy są wystarczająco elastyczne, jeśli koszty pracy obejmujące wynagrodzenie odpowiadają produktywności, jeśli system zabezpieczenia społecznego czyni pracę atrakcyjną oraz jeśli regulacje są proporcjonalne oraz oparte na faktach.

Konieczne jest sprostanie kilku poważnym wyzwaniom i choć w niniejszym sprawozdaniu uznano szerokie spektrum poglądów politycznych na ten temat, podjęto również próbę odniesienia się do kilku kwestii, w tym kwestii dotyczącej sposobu, w jaki UE i państwa członkowskie mogą poprawić dostęp do finansowania, promować przedsiębiorczość oraz opracować lepsze uregulowania prawne.

Podkreślono kilka kluczowych punktów, po pierwsze, że przedsiębiorstwa, w szczególności MŚP oraz mikroprzedsiębiorstwa, muszą uzyskać wiedzę oraz know-how na temat możliwości uzyskania wsparcia UE na przykład za pośrednictwem punktów kompleksowej obsługi oraz portali internetowych.

Po drugie, biorąc pod uwagę, że liczba obywateli UE, którzy preferują samozatrudnienie, w ciągu ostatnich 3 lat spadła z 45% do 37%, istotne jest promowanie ducha przedsiębiorczości od wczesnych lat aż do edukacji uniwersyteckiej oraz podejmowanie wszelkich wysiłków służących ułatwieniu solidnym przedsiębiorstwom przetrwania oraz ułatwieniu uczciwym przedsiębiorstwom uzyskania drugiej szansy.

W sprawozdaniu w szczególności z zadowoleniem przyjmuje się innowacyjne inicjatywy stanowiące pomoc dla przedsiębiorców, w tym program CREATE, Erasmus dla młodych przedsiębiorców oraz Strategię na rzecz przedsiębiorczości 2020.

Po trzecie, podkreśla się, że rosnąca konkurencja międzynarodowa będąca następstwem coraz

lepiej wykwalifikowanej siły roboczej spowodowała, że UE musi radzić sobie z poważnym brakiem wykwalifikowanej siły roboczej oraz niedopasowaniem umiejętności, co jest hamulcem wzrostu gospodarczego. Zaobserwować można wyraźną tendencję w kierunku miejsc pracy wymagających wyższych kwalifikacji. Przeważająca większość miejsc pracy, których stworzenia lub zwolnienia oczekuje się do 2020 r., wymagać będzie średnich lub wysokich kwalifikacji.

W szczególności, do 2015 r., szacowany niedobór wykwalifikowanego personelu w branży ICT w UE wzrośnie do poziomu pomiędzy 384 000 a 700 000. Podaż umiejętności w zakresie nauki, technologii, inżynierii i matematyki nie będzie odpowiadać zwiększającemu się zapotrzebowaniu spółek.

Kluczową kwestią w tym zakresie jest potrzeba stworzenia odpowiedniego otoczenia regulacyjnego, poprzez usunięcie niepotrzebnych barier nakładających na przedsiębiorstwa obowiązek pokrycia nieproporcjonalnych kosztów oraz hamujących ich możliwość rozwoju, tworzenia miejsc pracy oraz konkurowania na rynkach światowych.

Podkreśla inicjatywy, takie jak zasada „najpierw myśl na małą skalę”, „test MŚP”, program sprawności i wydajności regulacyjnej (REFIT), dziesięć najbardziej obciążających regulacji prawnych dla MŚP określonych przez Komisję (według których dyrektywa w sprawie czasu pracy oraz dyrektywa w sprawie pracy tymczasowej są zbyt złożone lub zawierają nieproporcjonalne wymogi w sprawie MŚP), które pomagają zapewnić zgodne z założeniami działanie prawodawstwa.

Prawodawcy ponoszą odpowiedzialność za zapewnienie, by regulacje lub wnioski przez nich przedkładane zachęcały do tworzenia miejsc pracy i nie nakładały na przedsiębiorstwa nieproporcjonalnych lub niewłaściwie przygotowanych obciążeń.