



PARLAMENT EUROPEJSKI

2009 – 2014

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

2011/2067(INI)

20.4.2011

PROJEKT SPRAWOZDANIA

w sprawie „Programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”
(2011/2067(INI))

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

Sprawozdawczyni: Regina Bastos

PR_INI

SPIS TREŚCI

	Strona
PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO	3
UZASADNIENIE	9

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

w sprawie „Programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” (2011/2067(INI))

Parlament Europejski,

- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 23 listopada 2010 r. pt. „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie” (COM(2010)0682),
- uwzględniając swoją rezolucję legislacyjną z dnia 8 września 2010 r. w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Rady w sprawie wytycznych na rzecz polityk zatrudnienia w państwach członkowskich: zintegrowane wytyczne dotyczące strategii Europa 2020 – część druga¹,
- uwzględniając decyzję Rady 2010/707/UE z dnia 21 października 2010 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich²,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 6 lipca 2010 r. w sprawie wspierania dostępu młodzieży do rynków pracy, poprawy statusu osób odbywających staże i praktyki zawodowe³,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 6 lipca 2010 r. w sprawie nietypowych umów o pracę, pewnej ścieżki kariery, flexicurity oraz nowych form dialogu socjalnego⁴,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 7 września 2010 r. w sprawie rozwoju potencjału nowej zrównoważonej gospodarki w zakresie miejsc pracy⁵,
- uwzględniając prognozę średnioterminową do 2020 r.: „Podaż i popyt w zakresie umiejętności w Europie”, Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, 2010⁶,
- uwzględniając umowę ramową z dnia 25 marca 2010 r. w sprawie rynków pracy sprzyjających integracji społecznej podpisaną przez ETUC, BusinessEurope, UEAPME oraz CEEP,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 3 marca 2010 r. pt. „Europa 2020 – strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” (COM(2010)2020),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 12 stycznia 2011 r. w sprawie rocznego sprawozdania gospodarczego: wsparcia całościowej odpowiedzi UE na kryzys

¹ Teksty przyjęte, P7_TA(2010)0309.

² Dz.U. L 308 z 24.11.2010, s. 46.

³ Teksty przyjęte, P7_TA(2010)0262.

⁴ Teksty przyjęte, P7_TA(2010)0263.

⁵ Teksty przyjęte, P7_TA(2010)0299.

⁶ Publikacje Cedefop, ISBN 978-92-896-0536-6.

(COM(2011)0011) oraz załączony do niego projekt wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu,

- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 23 lutego 2011 r. pt. „Przegląd programu *Small Business Act* dla Europy” (COM(2011)0078),
 - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 9 listopada 2010 r. w sprawie wniosków z piątego sprawozdania w sprawie spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej: przyszłość polityki spójności (COM(2010)0642),
 - uwzględniając art. 48 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinie Komisji Przemysłu, Badań Naukowych i Energii, Komisji Rozwoju Regionalnego, Komisji Kultury i Edukacji oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A7-0000/2011),
- A. mając na uwadze, że liczba bezrobotnych na świecie wynosi obecnie 23,1 mln osób; mając na uwadze, że bezrobocie wśród młodzieży wynosi 20,4% i że nadal wzrasta liczba osób dotkniętych długotrwałym bezrobociem,
- B. mając na uwadze, że w następstwie kryzysu gospodarczego z 2008 r. w sektorach podstawowych i wytwórczych zredukowano więcej miejsc pracy niż oczekiwano i że spodziewana jest utrata jeszcze ok. 2,5 mln miejsc pracy do 2020 r.,
- C. mając na uwadze, że w sektorze usług, takich jak sprzedaż, ochrona, sprzątanie, gastronomia i opieka, spodziewany jest wzrost największej liczby miejsc pracy do 2020 r. i że może on być najszybciej rozwijającą się branżą,
- D. mając na uwadze, że zmieniające się wzorce zatrudnienia w sektorach wywierają oczywisty wpływ na wzorce zatrudnienia dla zawodów i wymaganych poziomów kwalifikacji,
- E. mając na uwadze, że pracownicy z wykształceniem licencyjnym są w pierwszej kolejności zagrożeni utratą zatrudnienia,
- F. mając na uwadze, że długoterminowa równowaga między szkoleniem zawodowym a szkolnictwem wyższym zależy od różnych czynników, takich jak stan finansów publicznych oraz podejście osobiste ,
- G. mając na uwadze, że zgodnie z oczekiwaniami wzrośnie liczba miejsc pracy wymagających wyższych kwalifikacji,
- H. mając na uwadze, że migracja w obrębie UE oraz do i z UE będzie w coraz większym stopniu wpływać na przyszłą wielkość i skład czynnej zawodowo ludności w państwach członkowskich i że pociąga to za sobą istotne skutki dla popytu i podaży w zakresie umiejętności,
- I. mając na uwadze, że zrównoważona gospodarka może przyczynić się do wzrostu godnych miejsc pracy oraz do ożywienia gospodarki europejskiej,

- J. mając na uwadze, że UE nadal inwestuje w badania i edukację mniej niż jej światowi partnerzy i konkurenci gospodarczy; mając na uwadze, że konieczne są poważne inwestycje w gospodarkę opartą na wiedzy specjalistycznej,

Wyzwania dla polityki zatrudnienia

1. przypomina, że w ramach strategii „Europa 2020” państwa członkowskie uzgodniły cel, zgodnie z którym do roku 2020 należy osiągnąć 75% zatrudnienia wśród osób w wieku 20-64 lata; wzywa wszystkie zainteresowane strony do zwiększenia wysiłków, by zapewnić powodzenie strategii „Europa 2020”;
2. zauważa, że stopa zatrudnienia jest ściśle związana z wynikami gospodarczymi; zdecydowanie zaleca, by państwa członkowskie stosowały wytyczne dotyczące polityki zatrudnienia wraz z ogólnymi wytycznymi polityki gospodarczej;
3. domaga się lepszej koordynacji gospodarczych strategii politycznych państw członkowskich w celu unikania nieuczciwej konkurencji i zakłóceń rynku; domaga się, by państwa członkowskie przestrzegały zasad dyscypliny budżetowej w celu zmniejszenia ryzyka wystąpienia nadmiernego deficytu, a ponadto wzywa Komisję do prowadzenia skutecznego nadzoru budżetowego;
4. wyraża wsparcie dla przedstawionej w ramach strategii „Europa 2020” inicjatywy przewodniej Komisji dotyczącej przejścia ku zrównoważonej gospodarce;
5. przypomina, że połączenie zmian demograficznych ze zmianami w łańcuchu produkcyjnym wymaga lepszych strategii w dziedzinie zatrudnienia, edukacji i organizacji pracy w celu zoptymalizowania konkurencyjności europejskiej gospodarki, minimalizacji strat kapitału ludzkiego oraz poprawy możliwości w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy;
6. podkreśla, że należy usprawnić krajowe rozwiązania dotyczące flexicurity i dostosować je do nowych kontekstów społeczno-gospodarczych w poszczególnych państwach członkowskich zgodnie z ich szczególnymi potrzebami w celu zapewnienia elastycznego i aktywnego rynku pracy, efektywnych systemów szkoleń zawodowych oraz bezpiecznych systemów zabezpieczenia społecznego; ostrzega przed stosowaniem uniwersalnych rozwiązań;
7. ubolewa, że dla wielu pracowników pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym nadal pozostaje bardzo trudnym zadaniem; wzywa państwa członkowskie, by umożliwiły wszystkim rodzicom, a zwłaszcza rodzinom niepełnym, nie tylko podejmowanie działalności zawodowej, lecz również korzystanie z potencjału uczenia się przez całe życie;

Reakcje

Zapewnienie dostępności wykwalifikowanej siły roboczej

8. z zadowoleniem przyjmuje inicjatywę Komisji dotyczącą ustanowienia unijnej panoramy umiejętności oraz zreformowania sieci Europejskich Służb Zatrudnienia

EURES w celu poprawy przejrzystości dla osób poszukujących pracy;

9. domaga się lepszego monitorowania przyszłego zapotrzebowania na umiejętności w Europie oraz natychmiastowego włączenia wyników tej kontroli do strategii politycznych państw członkowskich w dziedzinie edukacji i uczenia się przez całe życie; uważa, że „sojusz na rzecz wiedzy” łączący przedsiębiorstwa i placówki edukacyjne byłby użytecznym narzędziem umożliwiającym uzupełnienie braków w dziedzinie innowacji i umiejętności;
10. wyraża ubolewanie z powodu utrzymującej się wysokiej liczby osób przedwcześnie kończących naukę; wzywa państwa członkowskie do wdrożenia strategii politycznych zapobiegających przedwczesnemu kończeniu nauki oraz oferujących alternatywy edukacyjne i szkoleniowe uczniom mającym trudności z nauką;
11. z zadowoleniem przyjmuje propozycję Komisji dotyczącą wspierania europejskich centrów doskonałości w ramach nowych akademickich specjalizacji dostosowanych do przyszłych miejsc pracy;
12. zachęca państwa członkowskie do włączania umiejętności w zakresie TIK, znajomości technologii cyfrowych, kluczowych kompetencji przekrojowych, takich jak komunikowanie w językach obcych, oraz przedsiębiorczości do strategii politycznych w dziedzinie szkolenia zawodowego i uczenia się przez całe życie;
13. zachęca państwa członkowskie do wprowadzenia dualnego systemu kształcenia/ szkolenia zawodowego w celu przygotowania młodych ludzi do wejścia na rynek pracy na jak najwcześniejszym etapie; ponadto wzywa odnośne zainteresowane strony do zagwarantowania, że staże i przyuczanie się do zawodu będą prowadziły do znalezienia nowych miejsc pracy;
14. uważa, że konieczna jest poprawa wzajemnego uznawania kompetencji, dyplomów i umiejętności na poziomie UE oraz włączenia do tego procesu pracowników z krajów trzecich;

Wspieranie popytu na pracę i tworzenia miejsc pracy

15. wzywa państwa członkowskie i Komisję, by zachęcały do zakładania małych i średnich przedsiębiorstw, tworzyły dla nich przyjazne otoczenie regulacyjne oraz poprawiły ich dostęp do środków finansowych; przypomina, że MŚP zapewniają 85% miejsc pracy w UE; wzywa wszystkie odnośne zainteresowane strony do usuwania przeszkód utrudniających zakładanie firm i ich swobodne przemieszczanie się;
16. uważa, że należy zakończyć tworzenie konkurencyjnego jednolitego rynku bez barier w celu ułatwienia swobodnego przemieszczania się pracowników; w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie do ścisłej współpracy z partnerami społecznymi oraz do wspierania dzielenia się najlepszymi praktykami i doświadczeniami w tej dziedzinie;
17. stanowczo potępia pracę nierejestrowaną, która stanowi zagrożenie zarówno dla społeczeństwa, jak i dla pracowników; wzywa państwa członkowskie do prowadzenia

regularnych kontroli oraz do organizowania kampanii informacyjnych w celu zwiększenia wiedzy na temat długofalowych strat dla pracowników zatrudnionych w szarej strefie;

18. uważa, że sektor opieki zdrowotnej ma do odegrania kluczową rolę w realizacji celów strategii „Europa 2020”; uważa ponadto, że w związku ze zmianami demograficznymi sektor opieki zdrowotnej i społecznej jest ważnym pracodawcą, którego znaczenie prawdopodobnie jeszcze wzrośnie; wzywa Komisję do przeprowadzenia badania dotyczącego opiekunów pracujących w domach klientów w celu ustalenia, czy przepisy UE zapewniają dostateczną ochronę socjalną tej kategorii pracowników;
19. wzywa Komisję, państwa członkowskie, partnerów społecznych oraz inne zainteresowane strony do zapewnienia efektywnego wykorzystywania funduszy UE, takich jak EFS, EFRR i Fundusz Spójności, oraz instrumentów, takich jak instrument mikrofinansowy, do tworzenia miejsc pracy;

Poprawa funkcjonowania rynku pracy

20. odnotowuje, że polityka w zakresie flexicurity jest centralnym elementem Programu, i podziela opinię Komisji, że kryzys wystawił krajowe rozwiązania dotyczące flexicurity na poważną próbę;
21. podkreśla jednak, że sam model flexicurity nie może zaradzić kryzysowi, i wzywa Komisję, państwa członkowskie oraz partnerów społecznych do zwrócenia szczególnej uwagi na pracowników z grup najmniej uprzywilejowanych, takich jak młodzi ludzie, słabo wykwalifikowani pracownicy i pracownicy niepełnosprawni;
22. uważa, że w kontekście nowego impetu zmian społeczno-gospodarczych należy dokonać przeglądu i poprawy czterech elementów modelu flexicurity, które stanowią elastyczne i wiarygodne warunki umowne, aktywna polityka dotycząca rynku pracy, uczenie się przez całe życie oraz nowoczesne systemy zabezpieczeń społecznych;

Wspieranie rynków pracy sprzyjających integracji społecznej

23. podkreśla, że jeżeli Europa chce wyjść silniejsza z kryzysu gospodarczego, stać się bardziej konkurencyjna i spójna, mieć wyższy poziom wzrostu oraz zabezpieczyć systemy bezpieczeństwa socjalnego, musi w pełni wykorzystywać potencjał swojej siły roboczej;
24. w tym kontekście podkreśla znaczenie zmniejszenia segmentacji rynku pracy i poprawy integracji w celu zapewnienia mniej uprzywilejowanym grupom większych szans na wejście na rynek pracy i rozwój kariery zawodowej;
25. podkreśla znaczenie poszanowania praw osób niepełnosprawnych podczas realizacji Programu, a także ich uwzględnienia we wszystkich aspektach strategii „Europa 2020”;
26. podkreśla priorytetowe znaczenie zajęcia się problemem bezrobocia wśród młodzieży; wzywa Komisję i państwa członkowskie do kontynuacji wysiłków na rzecz wspierania integracji młodzieży na rynku pracy, w tym do tworzenia zachęt dla młodych ludzi i

pracodawców; w tym kontekście podkreśla kluczowe znaczenie ułatwiania przejścia ze szkoły na rynek pracy, a także analizy zapotrzebowania na umiejętności, ich podnoszenia i dostosowywania;

27. podkreśla, że strategie polityczne propagujące równość płci oraz godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego mogą przyczynić się do zwiększenia liczby kobiet i mężczyzn na rynku pracy;

Poprawa jakości miejsc pracy i warunków pracy

28. uważa, że dążeniu do realizacji celu pełnego zatrudnienia muszą towarzyszyć intensywniejsze działania na rzecz poprawy jakości miejsc pracy oraz warunków pracy i życia wszystkich pracowników;
29. uważa, że należy propagować jakość miejsc pracy jako wielowymiarową koncepcję obejmującą zarówno stosunki pracy, jak i samą pracę; wzywa Komisję do intensyfikacji działań na rzecz przeglądu definicji UE i wspólnych wskaźników dotyczących jakości miejsc pracy, aby poprawić ich przydatność dla oceny i porównywania strategii politycznych państw członkowskich;
30. podkreśla znaczenie uwzględnienia działań zainteresowanych podmiotów na rzecz poprawy jakości miejsc pracy oraz wykorzystywania odpowiednich instrumentów politycznych, w tym przepisów, koordynacji polityki, wymiany najlepszych praktyk oraz niezależnych umów partnerów społecznych;
31. uważa, że odpowiednia ochrona socjalna powinna być centralnym elementem jakości zatrudnienia i tym samym również koncepcji jakości miejsc pracy;
32. zachęca Komisję do zakończenia wstępnych działań legislacyjnych i do przedłożenia wniosków ustawodawczych zapowiadanych w Programie przy pełnym uwzględnieniu wyników przeprowadzonej przez nią oceny skutków gospodarczo-społecznych oraz poszanowaniu niezależności partnerów społecznych; z zadowoleniem przyjmuje plany Komisji dotyczące przeglądu skuteczności przepisów w zakresie jakości miejsc pracy oraz warunków pracy przy należyтым uwzględnieniu aktualnych wydarzeń;
33. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Komisji oraz rządóm i parlamentóm państw członkowskich.

UZASADNIENIE

Kryzys gospodarczy, finansowy i społeczny, który obecnie dotyka Europę, ukazał słabości europejskiego modelu gospodarczo-społecznego i zniweczył wiele osiągnięć z przeszłości.

Od chwili gdy w 2008 r. zaczęto odczuwać pierwsze skutki kryzysu na rynku pracy, Europa straciła 5,6 mln miejsc pracy.

W chwili obecnej Unia Europejska liczy 23 mln 51 tys bezrobotnych, co stanowi 9,5% ludności czynnej zawodowo. Taki stan rzeczy pociąga za sobą poważne skutki dla wzrostu gospodarczego i systemów opieki społecznej w Europie.

Równie niepokojące są trudności, z jakimi borykają się niektórzy pracodawcy przy rekrutacji pracowników, szczególnie na stanowiska wymagające wysokich kwalifikacji. Nawet w dobie kryzysu pracodawcy napotykać problemy ze znalezieniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, spełniających wymagania stawiane w ofertach pracy.

Umocnienie kapitału ludzkiego i zdolności do zatrudnienia dzięki odnawianiu kompetencji oznacza powrót Europy na drogę ożywienia gospodarczego.

Należy dostarczać obywatelom właściwych zachęt, aby odnawiali swoje umiejętności, trzeba łączyć kształcenie na wyższym poziomie, szkolenia i pracę zawodową, rozwijać odpowiednie połączenie umiejętności i skuteczniej przewidywać umiejętności, jakie będą niezbędne w przyszłości, w sposób zapewniający lepsze dopasowanie podaży do popytu na rynku pracy¹.

Państwa członkowskie doszły do ambitnego kompromisu, określając poziom zatrudnienia na 75% dla grupy wiekowej 20-64 lata, który należy osiągnąć do 2020 r.

Unia Europejska stoi na wysokości tego wyzwania i jest zdolna znacząco podnieść poziom zatrudnienia.

W listopadzie 2010 r. Komisja przyjęła projekt komunikatu zatytułowanego „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie”.

„ Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” wpisuje się w ramy strategii „Europa 2020” i stanowi wkład Komisji w realizację ambitnego celu przyjętego przez państwa członkowskie, dotyczącego zatrudnienia na poziomie 75% w grupie wiekowej 20-64 lata, który należy osiągnąć do 2020 r.

Aby można było zrealizować ten cel, Komisja proponuje działania skoncentrowane wokół czterech priorytetów:

- kontynuacji reformy rynków pracy dla ich większej elastyczności i większego bezpieczeństwa (tzw. flexicurity);
- dostarczania osobom i przedsiębiorstwom odpowiednich zachęt, by inwestowały w szkolenia i mogły stale aktualizować umiejętności pracowników zgodnie z potrzebami

¹ Odnośnie do popytu i podaży umiejętności w Europie patrz: Cedefop, Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020, Luxemburg 2010. http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf

rynku pracy;

- aby zapewnić godne warunki pracy i jednocześnie poprawić jakość prawodawstwa dotyczącego pracy, Komisja przedstawi wnioski dotyczące przeglądu dyrektywy w sprawie czasu pracy oraz wystąpi z inicjatywą legislacyjną na rzecz skuteczniejszego stosowania dyrektywy w sprawie delegowania pracowników;
- zapewnienia na rynku pracy warunków sprzyjających tworzeniu miejsc pracy, w tym zmniejszenia obciążeń administracyjnych lub podatków związanych z pracą i mobilnością, co stanowi szczególnie ważny aspekt w szybko rozwijających się sektorach, takich jak sektory prowadzące intensywną działalność badawczo-rozwojową.

Chociaż sprawozdawczynie zgadza się z podejściem określonym przez Komisję, uważa jednak, że istnieje margines na usprawnienia, w szczególności:

- w odniesieniu do zmniejszenia obciążeń administracyjnych i biurokracji, z którymi borykają się małe i średnie przedsiębiorstwa, aby stymulować tworzenie miejsc pracy;
- w odniesieniu do przedwczesnego kończenia nauki szkolnej: państwa członkowskie powinny zapobiegać temu zjawisku i stwarzać uczniom alternatywne możliwości kształcenia;
- w odniesieniu do środków, jakie należy podjąć, aby ułatwić godzenie życia rodzinnego z życiem zawodowym;
- w odniesieniu do skuteczniejszego monitorowania i przewidywania umiejętności niezbędnych w przyszłości, ułatwiając w ten sposób dostosowanie do podaży i kierując rozwój umiejętności ku lepszym perspektywom zatrudnienia przez całe życie;
- w odniesieniu do wdrażania środków na rzecz ludzi młodych w celu ich integracji na rynku pracy nawet przed końcem cyklu kształcenia, przede wszystkim dzięki stażom dającym nowe możliwości zatrudnienia;
- należy umocnić zasady dotyczące flexicurity i dostosować je do kontekstu społeczno-gospodarczego każdego państwa członkowskiego w sposób zapewniający elastyczny rynek pracy, aktywne strategie polityczne w zakresie rynku pracy, kształcenie przez całe życie oraz nowoczesne systemy zabezpieczenia społecznego;
- należy ulepszyć dyrektywę w sprawie delegowania pracowników w zakresie ograniczania procedur administracyjnych i rozwiązywania problemów związanych z podwójnym opodatkowaniem w sposób ułatwiający swobodny przepływ pracowników;
- należy rozszerzyć zakres wzajemnego uznawania kwalifikacji obywateli UE i obywateli krajów trzecich;
- należy umocnić współpracę między ośrodkami edukacyjnymi i przedsiębiorstwami.

Aby móc opracowywać skuteczne strategie polityczne w dziedzinie zatrudnienia, edukacji i kształcenia zawodowego oraz indywidualnego wyboru kariery, konieczne okazuje się poprawienie zdolności państw członkowskich i Unii do przewidywania, prognozowania i

dostosowywania umiejętności, które będą niezbędne w przyszłości, do potrzeb rynku pracy.