

PARLAMENT EUROPEJSKI

2004



2009

Dokument z posiedzenia

A6-0446/2007

15.11.2007

REPORT

w sprawie „Wspólnych zasad wdrażania modelu flexicurity”
(2007/2209(INI))

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

Sprawozdawca: Ole Christensen

SPIS TREŚCI

	Strona
PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO	3
UZASADNIENIE	17
OPINIA KOMISJI GOSPODARCZEJ I MONETARNEJ	21
OPINIA KOMISJI KULTURY I EDUKACJI	25
OPINIA KOMISJI PRAW KOBIET I RÓWNOUPRAWNIENIA	28
WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI	33

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

w sprawie „Wspólnych zasad wdrażania modelu flexicurity” (2007/2209(INI))

Parlament Europejski,

- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity” (zwiększenie liczby miejsc pracy o wyższej jakości dzięki zapewnieniu elastyczności i bezpieczeństwa) (COM(2007)0359),
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 11 lipca 2007 r. w sprawie „Flexicurity (wymiar elastyczności wewnętrznej - negocjacje zbiorowe oraz znaczenie dialogu społecznego jako narzędzia regulowania i reformowania rynków pracy)” (SOC/272),
- uwzględniając zalecenia europejskich partnerów społecznych z dnia 18 października 2007 r. w sprawie głównych wyzwań, przed jakimi stoją europejskie rynki pracy¹,
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 11 lipca 2007 r. w sprawie roli partnerów społecznych w godzeniu życia zawodowego, rodzinnego i osobistego (SOC/271),
- uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 11 lipca 2007 r. w sprawie: „Zatrudnienie grup priorytetowych (strategia lizbońska)” (SOC/251),
- uwzględniając Zieloną księgę Komisji - Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku (COM(2006)0708) i rezolucję² Parlamentu w tej sprawie z dnia 11 lipca 2007 r.,
- uwzględniając opracowany przez OECD przegląd stanu zatrudnienia w 2006 r. - zwiększanie liczby miejsc pracy i dochodów,
- uwzględniając sprawozdanie MOP z sierpnia 2004 r. analizujące, czy istnienie stałej siły roboczej jest korzystne dla gospodarki oraz rozpatrujące związki między stałym zatrudnieniem, wydajnością a zatrudnieniem, w którym wykazano występowanie korzystnego związku między stałym zatrudnieniem a wydajnością,
- uwzględniając konwencję MOP C87 z 1948 r. dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych, konwencję MOP C98 z 1949 r. dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych oraz zalecenie MOP R198 z 2006 r. dotyczące stosunku zatrudnienia,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą

¹ "Główne wyzwania europejskich rynków pracy: wspólna analiza europejskich partnerów społecznych", 18 października 2007 r.

² *Teksty przyjęte, P6_TA(2007)0339.*

ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy¹,
zakazującą dyskryminacji w pracy z uwagi na wiek,

- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 6 września 2006 r. w sprawie europejskiego modelu społecznego dla przyszłości², podkreślającą wspólne wartości UE – równość, solidarność, niedyskryminację i redystrybucję,
- uwzględniając art. 136 – 145 Traktatu WE,
- uwzględniając art. 15, 20, 27 i 38 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, a w szczególności prawo do ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia oraz prawo do sprawiedliwych i uczciwych warunków pracy;
- uwzględniając Europejską kartę społeczną,
- uwzględniając sprawozdanie grupy wysokiego szczebla z maja 2004 r. w sprawie przyszłości polityki społecznej w rozszerzonej Unii Europejskiej,
- uwzględniając dokument roboczy służb Komisji zawierający sprawozdanie na temat technicznej realizacji programu lizbońskiego Wspólnoty w 2006 r. (SEC(2006)1379) oraz jego wdrożenie,
- uwzględniając Kartę MŚP,
- uwzględniając komunikat Komisji w sprawie agendy społecznej (COM(2005)0033),
- uwzględniając krajowe programy reform lizbońskich przedstawione przez państwa członkowskie,
- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Globalny wymiar Europy - konkurowanie na światowym rynku” (COM(2006)0567),
- uwzględniając komunikat Komisji w sprawie wzrostu i zatrudnienia - zintegrowane wytyczne na lata 2005-2008 (COM(2005)0141),
- uwzględniając konkluzje prezydencji z marca 2000 r., marca 2001 r., marca i października 2005 r. i marca 2006 r.,
- uwzględniając dyrektywę Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)³,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 23 marca 2006 r. w sprawie wyzwań

¹ Dz.U. L 303 z 02.12.00 r., str. 16.

² Dz.U. C 305 E 14.12.06, str. 141.

³ Dz.U. L 175 z 10.07.99 r., str. 43.

demograficznych i solidarności między pokoleniami¹,

- uwzględniając dyrektywę 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 19 grudnia 1996 r. dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług²,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 26 października 2006 r. w sprawie stosowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników,³
- uwzględniając konwencję MOP z 1975 r. dotyczącą pracowników migrujących (przepisy uzupełniające),
- uwzględniając konwencję MOP z 1997 r. dotyczącą prywatnych biur pośrednictwa pracy,
- uwzględniając program MOP dotyczący godnej pracy,
- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Upowszechnianie godnej pracy dla wszystkich: wkład Unii w realizację programu godnej pracy na świecie” (COM(2006)0249),
- uwzględniając dyrektywę Rady 75/117/WE z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet⁴,
- uwzględniając dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzania w życie zasady równych szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w sprawach zatrudnienia i zawodowych (zmieniona),
- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Upowszechnianie godnej pracy dla wszystkich: wkład Unii w realizację programu godnej pracy na świecie” (COM(2006)0249) oraz rezolucję Parlamentu Europejskiego z dnia 23 maja 2007 r. w sprawie upowszechnienia godnej pracy dla wszystkich⁵,
- uwzględniając dyrektywę Rady 79/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy⁶,
- uwzględniając dyrektywę Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią⁷
- uwzględniając dyrektywę Rady 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. w sprawie ochrony

¹ Dz.U. C 292 E 01.12.06, str. 131.

² Dz.U. L 18 z 21.01.97 r., str. 1.

³ Dz.U. C 313 E 20.12.2006, str. 452.

⁴ Dz.U. L 45 z 19.02.75 r., str. 19.

⁵ Teksty przyjęte, P6_TA(2007)0062.

⁶ Dz.U. L 39 z 14.02.76 r., str. 40.

⁷ Dz.U. L 348 z 28.11.92 r., str. 1.

pracy osób młodych¹,

- uwzględniając dyrektywę Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym²,
- uwzględniając dyrektywę 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniającą dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy³ ,
- uwzględniając dyrektywę Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotyczącą Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) - załącznik: Porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin⁴,
- uwzględniając sprawozdanie europejskiej grupy ekspertów ds. „flexicurity” w sprawie metod realizacji „flexicurity”: traktujmy przeszkody jako punkt wyjścia, z czerwca 2007 r.,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 13 marca 2007 r. w sprawie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw: nowe partnerstwo⁵,
- uwzględniając art. 45 Regulaminu,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinie Komisji Gospodarczej i Monetarnej, Komisji Kultury i Edukacji, jak również Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia(A6-0446/2007)

A. mając na uwadze, że UE stanowi nie tylko unię gospodarczą, ale także wspólnotę opierającą się na podzielanych wartościach, z czego wynika, że wszelka reforma prawa pracy i rynku pracy powinna odzwierciedlać te wartości, oraz mając na uwadze, że w mocy pozostają podstawowe zasady prawa pracy, które rozwijały się w Europie; mając na uwadze, że prawo pracy powinno być odzwierciedleniem dialogu między wszystkimi partnerami społecznymi oraz odzwierciedlać równowagę między interesami pracodawców i pracowników z jednej strony a elastycznością i bezpieczeństwem z drugiej, mając na uwadze, że prawo pracy zapewnia pracownikom pewność prawną i ochronę na mocy przepisów prawnych lub porozumień zbiorowych, albo obu rozwiązań łącznie, oraz że wszelkie zmiany prawa pracy odniosą większy sukces, jeśli pracownicy będą się czuli bardziej bezpieczni; mając na uwadze, że konieczne jest zwiększenie poziomu bezpieczeństwa zarówno pracowników jak i przedsiębiorstw, w szczególności w

¹ Dz.U. L 216 z 20.08.94 r., str. 12.

² Dz.U. L 254 z 30.09.94 r., str. 64.

³ Dz.U. L 269 z 05.10.02 r., str. 15.

⁴ Dz.U. L 14 z 20.01.98 r., str. 9.

⁵ Teksty przyjęte, P6_TA(2007)0062.

przypadku MŚP; mając na uwadze, że takie bezpieczeństwo zależy od łatwości znalezienia nowej pracy, mając na uwadze, że konkurencja światowa i szybki rozwój technologii oznaczają, że przedsiębiorstwa muszą dostosowywać się coraz szybciej,

- B. mając na uwadze, że w związku z tym flexicurity należy postrzegać jako ważny składnik europejskiego modelu społecznego sprzyjający konkurencyjnym i łatwo przystosowującym się przedsiębiorstwom i pracownikom; mając na uwadze, że pojęcie "flexicurity" budzi poważne obawy wśród europejskich pracowników obawiających się niepewności pracy oraz że w związku z tym pojęcie i solidne zasady, jakie obejmuje powinny być zdefiniowane w sposób jak najbardziej precyzyjny;
- C. mając na uwadze, że 16% Europejczyków zagraża ubóstwo, a 10% żyje w gospodarstwach domowych, których domownicy są bezrobotni oraz że w związku z tym kluczowe znaczenie ma, aby wszelkie reformy modelu „flexicurity” opierały się na szczegółowej ocenie oddziaływania, jeśli chodzi o grupy zagrożone oraz, by takie reformy miały na celu zwiększenie integracji społecznej, nie narażając jednocześnie nowych grup na ryzyko,
- D. mając na uwadze, że bezrobocie w UE nie ma bezpośredniego związku z prawem pracy, lecz raczej z tworzeniem ograniczonej liczby nowych miejsc pracy, które między innymi zależą od dynamicznych, innowacyjnych i konkurencyjnych przedsiębiorstw oraz inwestowania w przedsięwzięcia badawczo-rozwojowe i programy uczenia się przez całe życie, co może się również przyczynić do stworzenia dynamicznego rynku pracy,
- E. mając na uwadze, że nowatorska, innowacyjna, oparta na wiedzy gospodarka powinna dążyć do osiągnięcia konkurencyjności na szczycie łańcucha wartości, a aby dojść do tego konieczne jest trwałe zatrudnienie oraz potrzebni są wysoko wykwalifikowani i zmotywowani pracownicy,
- F. mając na uwadze, że celem „flexicurity” jest zwiększenie podaży na rynku pracy, a jednocześnie umożliwienie jednostkom oraz przedsiębiorstwom stawiania czoła zmianom oraz zwiększenie mobilności na europejskim rynku pracy oraz musi im towarzyszyć polityka tworzenia stabilnych i zrównoważonych miejsc pracy i dochodów,
- G. mając na uwadze, że pracownicy mobilni nadal są narażeni na utratę ich praw związanych ze świadczeniami socjalnymi,
- H. mając na uwadze, że w celu uniknięcia nieuczciwej konkurencji na rynku wewnętrznym państwa członkowskie muszą zagwarantować przestrzeganie wspólnego poziomu norm w swoich przepisach prawa pracy, zapewniając jednocześnie, że nie przeszkodzi to państwom członkowskim, które wyrażą taką chęć, w podnoszeniu standardów,
- I. mając na uwadze, że model „flexicurity” oznacza równowagę praw i obowiązków pracodawców, pracowników, osób poszukujących pracy i organów publicznych oraz że potrzebny jest do tego klimat zaufania i przejrzystego dialogu między organami publicznymi i partnerami społecznymi i innymi zainteresowanymi stronami, w którym wszystkie strony gotowe są do przyjęcia odpowiedzialności za zmiany oraz do opracowania wyważonych pakietów rozwiązań politycznych, w celu wspierania procesu tworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy dla wszystkich, z zapewnieniem

równości płci oraz zwalczania dyskryminacji w odniesieniu do grup pracowników znajdujących się niekorzystnej sytuacji (skreślenie), migrantów, pracowników młodych i starszych wiekiem oraz osób niepełnosprawnych,

- J. mając na uwadze, że mimo iż komunikat Komisji ustanawia zasadę równości między kobietami i mężczyznami, jej sformułowaniu brakuje mocy, ponieważ nie podejmuje ona podstawowej kwestii nierówności między mężczyznami i kobietami w dostępie do rynku pracy i obecności na nim, a także w równym rozdziale pracy niepłatnej,
- K. mając na uwadze, że wysoką stopę bezrobocia i segmentację rynku pracy należy zwalczać poprzez zniesienie nierówności dotyczących niektóre grupy pracowników niewystarczająco objętych ochroną, wspieranie tworzenia miejsc pracy oraz gwarantując wszystkim pracownikom podstawowe prawa i dostęp do programów uczenia się przez całe życie,
- L. mając na uwadze, że praca w niepełnym wymiarze czasu, niższe zarobki i umowy na czas określony - główne czynniki ryzyka ubóstwa osób pracujących – są charakterystyczne przede wszystkim dla zatrudnienia kobiet,
- M. mając na uwadze, że komunikat Komisji zatytułowany Wspólne zasady wdrażania modelu „flexicurity”: zwiększenie liczby miejsc pracy o wyższej jakości dzięki zapewnieniu elastyczności i bezpieczeństwa” powinien być wykorzystany do rozpoczęcia bardziej zrównoważonej debaty na temat flexicurity; mając na uwadze, że badania ODCE i MOP popierają strategię polityczną obejmującą wysoki wskaźnik zabezpieczeń społecznych z pozytywnym wpływem na produktywność oraz unijną koncepcję "dobrej pracy" uwzględniającą prawa i udział pracowników, sprawiedliwe wynagrodzenia, ochronę zdrowia i bezpieczeństwo w miejscu pracy oraz organizację pracy sprzyjającą życiu rodzinnemu pracowników; mając na uwadze, że są to prawa konieczne do zaakceptowania Unii Europejskiej przez jej obywateli,
- N. mając na uwadze, że Europejski Fundusz Społeczny ma zasadnicze znaczenie dla promowania dialogu społecznego oraz aktywnej polityki rynku pracy w celu zapewnienia silnego europejskiego modelu społecznego z większą liczbą lepszych miejsc pracy,
- O. mając na uwadze, że OECD oświadczyła ostatnio, że ochrona zatrudnienia nie ma znaczącego wpływu na łączną stopę zatrudnienia a wysoki wskaźnik zmian w zasiłkach dla bezrobotnych ma pozytywny wpływ na produktywność, mając również na uwadze, że MOP wskazała na istnienie pozytywnego związku między stałym zatrudnieniem a wydajnością,
 - 1. uznaje, że aby odnieść sukces w XXI w., Europa potrzebuje dobrze wykształconej siły roboczej oraz przedsiębiorstw, które są w stanie natychmiast wykorzystywać wyłaniające się w szybko zmieniającym się świecie możliwości, aby zwiększyć wydajność i innowacyjność;
 - 2. zdecydowanie popiera wnioski, że elastyczność może leżeć w interesie zarówno pracowników, jak i pracodawców oraz że można ją osiągnąć poprzez promowanie elastycznych i pewnych umów, w tym umów zawieranych na czas nieokreślony;

3. podkreśla jednak, że flexicurity może być strategią polityczną na rzecz reformy rynku pracy i jako taka musi mieć kompleksowy charakter, obejmując wszystkie istniejące aspekty zatrudnienia i polityki społecznej zarówno na szczeblu krajowym, jak i na szczeblu UE;
4. zdaje sobie sprawę, że z powodu zmian w krajowych systemach ubezpieczeń społecznych oraz prawie pracy komisyjna opcja flexicurity jest interpretowana jednostronnie, ponieważ nie uwzględnia wynikających z niej kosztów; w związku z tym wzywa Komisję do przeprowadzenia oceny kosztów i korzyści tych opcji; przypomina, że koncepcja flexicurity może być zrealizowana tylko w perspektywie długoterminowej;
5. podkreśla, że w europejskiej strategii flexicurity należy uważniej rozważyć wymogi nowoczesnej gospodarki, rozpatrzeć, jakiego rodzaju pracowników potrzebują firmy europejskie, aby odnieść sukces, oraz gdzie tkwią główne przeszkody; podkreśla konieczność uwzględnienia w europejskich i krajowych strategiach specyficznego charakteru firm jednoosobowych, mikroprzedsiębiorstw i małych firm produkujących dobra i świadczących usługi; wyraża ubolewanie, że komunikat Komisji rozważa przyjęcie flexicurity jedynie w kontekście zatrudnienia; wzywa w związku z tym, aby w publicznych strategiach politycznych w zakresie flexicurity ustalono odpowiednie warunki do stworzenia tego typu przedsiębiorstw, do ich rozwoju i transferu;
6. zauważa z wielkim zaniepokojeniem, że w komunikacie Komisji zwraca się wprawdzie uwagę na promowanie równouprawnienia płci, jednakże całkowicie pomija się zobowiązania w odniesieniu do komunikatu Komisji zatytułowanego „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn”; poddaje krytyce fakt, że istniejące prawodawstwo UE promujące równouprawnienie płci dotąd nie doprowadziło do realizacji zakładanych celów, a także, że różnica płac między płciami oraz brak przepisów dotyczących godzenia pracy z życiem rodzinnym i publicznym usług w zakresie opieki nad dziećmi pozostają kluczowymi problemami europejskich pracowników;
7. jest przekonany, że strategii flexicurity powinny ułatwić rekrutację i umożliwić szybkie dostosowywanie się do zmieniających się warunków gospodarczych; strategii flexicurity powinny rozwiązać te problemy w oparciu o przejrzysty dialog z partnerami społecznymi i innymi zainteresowanymi stronami, zgodnie z lokalnymi zwyczajami i praktykami oraz w oparciu o ocenę wpływu, w której elastyczność i bezpieczeństwo powinny wzajemnie się wzmacniać;
8. wzywa, aby Komisja wystąpiła z wnioskiem dotyczącym ograniczonej liczby zsyntetyzowanych wskaźników jakościowych dotyczących jakości zatrudnienia, które byłyby uzupełnieniem dla wskaźników już ustalonych w ramach reformy wytycznych dotyczących zatrudnienia zainicjowanej w 2001 r. w Laeken; uważa, że Komisja w celu monitorowania skuteczności polityki w zakresie zatrudnienia powinna również polegać na wskaźnikach dotyczących inwestowania w umiejętności pracowników, poziomu niepewności i braku bezpieczeństwa zatrudnienia i umów oraz zmian umów niestandardowych na umowy o pracę na czas nieokreślony;
9. sprzeciwia się propozycji Komisji utworzeniu nowego wskaźnika dotyczącego „surowości przepisów o ochronie zatrudnienia”;

10. wyraża jednak przekonanie, że największe problemy w UE wiążą się z podażą wykwalifikowanych i łatwo przystosowujących się pracowników w konkurencyjnych i innowatorskich przedsiębiorstwach; podkreśla, że główny nacisk należy położyć na tworzenie elastycznego rynku pracy poprzez zwiększanie poziomu wykształcenia oraz rozszerzanie zakresu praktyk zawodowych, programów szkolenia i przekwalifikowania poprzez realizację skutecznej polityki na rzecz zwalczania dyskryminacji oraz poprzez znoszenie barier utrudniających włączanie do grona siły roboczej kobiet, imigrantów, pracowników młodych i starszych wiekiem oraz innych dyskryminowanych grup znajdujących się w złej sytuacji; poprzez usuwanie przeszkód hamujących mobilność zawodową i geograficzną; a także poprzez aktywną politykę w zakresie rynku pracy wspomagającą przejście ze starej do nowej pracy; podkreśla decydującą rolę wykwalifikowanych i elastycznych pracowników oraz nowych technologii w kształceniu i szkoleniu oraz przypomina o nowych formach elastycznego podejścia oferowanych w porozumieniu partnerów społecznych w sprawie pracy na odległość, pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz pracy na czas określony; nie zgadza się z zaproponowanym przez Komisję rozróżnieniem na osoby posiadające stabilne zatrudnienie;
11. proponuje w związku z tym, by w grudniu 2007 r. Rada rozważyła możliwość przyspieszenia na 1 stycznia 2009 r. daty uchylecia środków przejściowych hamujących swobodny przepływ pracowników z 8 nowych państw członkowskich; podkreśla, że likwidacja przeszkód dla mobilności z końcem 2008 r. stanowiłaby ważne przesłanie polityczne, potwierdzające zobowiązanie Unii Europejskiej do dołożenia wszelkich starań na rzecz poprawy mobilności geograficznej i zawodowej pracowników;
12. przypomina, że swobodny przepływ pracowników jest jednym z kamieni węgielnych Unii Europejskiej, co oznacza, że UE ma obowiązek zajęcia się wieloma kwestiami dotyczącymi kompatybilności systemów społecznych państw członkowskich, tak aby zapewnić pełne wdrożenie tego prawa na jak najlepszych warunkach dla pracowników, z korzyścią dla europejskiej konkurencyjności i bez narażania osiągnięć i równowagi krajowych systemów społecznych;
13. podkreśla, że w globalizującym się świecie europejskie państwa członkowskie muszą zwiększyć starania w kierunku równego traktowania wszystkich osób w regionach przygranicznych, a stosowanie najlepszych wzorców uwarunkowane jest zawarciem sprawiedliwych umów dwustronnych w duchu wzajemności między państwami członkowskimi, zwłaszcza w dziedzinie opodatkowania;
14. zauważa, że model flexicurity powinien wspierać i wprowadzać w życie równość płci poprzez promowanie równego dostępu do dobrej pracy dla kobiet i mężczyzn i tworzenie możliwości godzenia pracy i życia prywatnego, mając szczególnie na uwadze fakt, że trzy czwarte nowych miejsc pracy stworzonych w UE od 2000 r. zajmują kobiety, zatrudnione często na podstawie elastycznych i mniej pewnych umów o pracę;
15. proponuje w związku z tym, aby Rada Europejska przyjęła w grudniu 2007 r. bardziej wyważony zbiór wspólnych zasad flexicurity oparty na tworzeniu miejsc pracy wysokiej jakości oraz umacnianiu wartości europejskiego modelu społecznego; uważa, że zasady te powinny obejmować:
 - działania na rzecz elastycznych i pewnych umów oraz przeciwko praktykom wykorzystywania pracowników zwłaszcza poprzez niektóre umowy

niestandardowe;

- przełamanie segmentacji rynku pracy poprzez wspieranie bezpieczeństwa zatrudnienia oraz wzmocnienie bezpieczeństwa pracy; wszyscy pracownicy muszą mieć te same prawa podstawowe niezależnie od ich szczególnego statusu zatrudnienia,
- promowanie godzenia zatrudnienia z życiem osobistym i promowanie koncepcji "godnej pracy";
- partnerstwo pomiędzy rządem (na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym) partnerami społecznymi oraz społeczeństwem obywatelskim w zarządzaniu zmianami;
- równość płci i równość szans dla wszystkich;
- projekt i wdrażanie krajowych ścieżek w ścisłej konsultacji z partnerami społecznymi zgodnie z krajowymi zwyczajami i praktyką;
- zwiększanie zdolności dostosowawczych przedsiębiorstw i pracowników poprzez wzmocnienie przejściowego bezpieczeństwa;
- zapotrzebowanie na wykwalifikowanych i łatwo przystosowujących się pracowników, łącząc aktywne polityki rynku pracy z inwestowaniem w naukę przez całe życie dla zwiększenia zdolności do zatrudnienia;
- makroekonomiczne ramy zrównoważonego rozwoju i trwałego wzrostu oraz większej liczby lepszych miejsc pracy;

16. przypomina pewne uprawnienia UE w zakresie zatrudnienia i polityki społecznej przy zachowaniu zasady subsydiarności i proporcjonalności oraz przypomina Komisji i państwom członkowskim o ich obowiązku zagwarantowania pewnych praw na szczeblu UE; przypomina, że prawo europejskie stanowi uzupełnienie krajowych przepisów w zakresie rynku pracy i jest ważnym elementem gwarancji praw pracowników;

17. wzywa Komisję i państwa członkowskie do poświęcenia szczególnej uwagi analizie sytuacji prawnej osób samozatrudnionych, małych przedsiębiorców oraz MŚP, którą charakteryzuje znaczne uzależnienie ekonomiczne od zleceniodawców, oraz do zastanowienia się nad najwłaściwszymi środkami legislacyjnymi mającymi podwyższyć poziom ich ochrony socjalnej;

18. ubolewa, że Rada nie zrobiła postępów w kluczowych zagadnieniach w zakresie zatrudnienia, co mogłoby pomóc w promowaniu flexicurity jako koncepcji pozytywnej;

19. wzywa również do wznowienia walki z nielegalną pracą i tzw. szarą strefą, która w różnym stopniu w poszczególnych państwach członkowskich niszczy gospodarke, pozbawia pracowników ochrony, szkodzi konsumentom, zmniejsza wpływy z podatków i prowadzi do nieuczciwej konkurencji między przedsiębiorstwami; wzywa Komisję do zwalczania nielegalnej pracy, konkretnie poprzez skuteczniejszą koordynację działalności

i administracyjną współpracę pomiędzy krajowymi inspektorami pracy i/lub partnerami społecznymi; wzywa do wzmoczonej koordynacji działań zaangażowanych organizacji publicznych i prywatnych oraz zwraca się do państw członkowskich o stosowanie nowatorskich metod opierających się na wskaźnikach i analizach porównawczych uwzględniających specyfikę różnych sektorów gospodarki w celu zwalczania nielegalnej pracy i przeciwdziałania erozji wpływów fiskalnych; wzywa Komisję do wsparcia wymiany najlepszych praktyk pomiędzy państwami członkowskimi przy zwalczaniu nielegalnej pracy

20. wyraża przekonanie, że klimat zaufania i dialogu można stworzyć najlepiej poprzez zaangażowanie partnerów społecznych i innych zainteresowanych stron w proces dostosowywania strategii krajowych i promowania negocjacji zbiorowych, jako element systemu „zatrudnienia uczestniczącego”, w którym występuje wysoki poziom zaufania, w wyniku czego zagwarantowana zostaje równowaga; podkreśla konieczność usunięcia niedociągnięć w obszarze negocjacji zbiorowych oraz potrzebę zagwarantowania prawa do stowarzyszania się i reprezentowania obydwu stron sektora; zachęca do rozszerzenia zasięgu negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego, zgodnie z krajowymi zwyczajami i praktykami-w tym dialogu ponadgranicznego i dialogu branżowego, tak aby objąć nimi szkolenie, organizację pracy oraz sprawy związane z przewidywaniem zmian, restrukturyzacją i relokacją;
21. przypomina, że odpowiadające wszystkim podejście do modelu „flexicurity” nie istnieje oraz że każde państwo członkowskie powinno stworzyć elementy swojej własnej koncepcji „flexicurity” na podstawie swojej sytuacji i tradycji narodowych i w ramach wspólnych zasad;
22. podkreśla, że wszystkie modele flexicurity powinny opierać się na wspólnych zasadach leżących u podstaw europejskiego modelu społecznego; jest przekonany, że wymogi elastyczności i bezpieczeństwa mogą się wzajemnie wzmacniać oraz że „flexicurity” pozwala przedsiębiorstwom i pracownikom na odpowiednie przystosowanie się do nowej międzynarodowej sytuacji, przy silnej konkurencji gospodarek wschodzących i przy zachowaniu wysokiego poziomu ochrony społecznej, bezpieczeństwa socjalnego i zasiłków dla bezrobotnych, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, aktywnej polityki w zakresie rynku pracy, możliwości kształcenia i uczenia się przez całe życie oraz nowoczesnego i przejrzystego prawa pracy; podkreśla ponadto powtarzające się i skuteczne negocjacje zbiorowe odbywające się z udziałem silnych i reprezentatywnych partnerów społecznych, kładzie także nacisk na konieczność wypracowania odpowiednich przepisów w zakresie opieki społecznej oraz powszechnego dostępu do dobrej jakości usług, takich jak opieka nad dziećmi i innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu; podkreśla ponadto, że zagwarantowanie tego poziomu ochrony społecznej może promować mobilność zawodową i zmiany strukturalne zwiększając ich skłonność do podejmowania ryzyka; podkreśla, że dobrze zaprojektowane systemy ochrony pracy dostarczają przedsiębiorcom bodźców do inwestowania w umiejętności pracowników oraz do szukania innowacyjnych i wydajnych metod restrukturyzacji, zwiększając w ten sposób wewnętrzną elastyczność oraz zdolności przystosowawcze przedsiębiorców;
23. wzywa Komisję do promowania rozwoju czterech składników polityki określonych w jej komunikacie: elastycznych i pewnych umów:całościowych strategii uczenia się przez całe

życie; skutecznej i aktywnej polityki w zakresie rynków pracy; nowoczesnych systemów zabezpieczeń społecznych oraz do postrzegania flexicurity w szerszym kontekście europejskiego modelu społecznego;

24. zwraca uwagę na potrzebę włączenia działań w zakresie kształcenia i szkolenia do szeroko pojętego programu „flexicurity” oraz podkreśla, że uczenie się przez całe życie powinno zmierzać do wyrównania możliwości pracowników oraz musi się zaczynać na wczesnych etapach edukacji;
25. podkreśla, że walka z segmentacją rynku pracy oznaczać będzie zapewnienie wszystkim pracownikom, niezależnie od ich szczególnego statusu zatrudnienia, podstawowych praw, które powinny obejmować: równe traktowanie, ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz przepisy dotyczące czasu pracy czasu odpoczynku, wolności zrzeszania się i posiadania przedstawicieli, ochrony przed niesprawiedliwym zwolnieniem, negocjacji zbiorowych, działań zbiorowych oraz podkreśla znaczenie dostępu do szkolenia, a także dalszą ochronę praw nabytych poprzez uwzględnienie okresów nauki i szkolenia, poprawę możliwości opieki, utrzymanie podstawowych praw socjalnych, takich jak prawo do emerytury, szkoleń i zasiłku dla bezrobotnych w okresie zmian w sytuacji zawodowej - zmiany pracy lub przejścia na samozatrudnienie; przypomina, że celem praw podstawowych i prawa pracy jest zapewnienie im godziwych warunków życia i pracy, odpowiedniego wynagrodzenia i ochrony społecznej prowadzących do zagwarantowania minimalnych warunków potrzebnych do godziwego życia;
26. podkreśla konieczność przyjęcia polityki zapobiegającej wykorzystywaniu pracowników poprzez kumulowanie umów nietypowych nie zawierających tych samych praw co umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin; wzywa, aby każda wspólnotowa polityka zatrudnienia nadal zachowywała tradycyjny model umowy o pracę na czas nieokreślony, stanowiący podstawę systemu zabezpieczeń społecznych w państwach członkowskich;
27. podkreśla konieczność przyjęcia środków zapobiegawczych i towarzyszących mających na celu zwalczanie kumulowania umów nietypowych;
28. wzywa do stworzenia kompleksowych systemów uczenia się przez całe życie, przystosowanych również do pracowników zatrudnionych na podstawie umów niestandardowych; wzywa państwa członkowskie do skupienia strategii krajowych na obszarach, w których występują braki, oraz do poczynienia dostosowanych do potrzeb inwestycji w kształcenie i szkolenie, a także do poprawy działania organów publicznych i przedsiębiorstw; wzywa państwa członkowskie do zapewnienia prawa i dostępu do szkoleń dla wszystkich;
29. wzywa do wzmocnienia systemów stosunków pracy na szczeblu UE i na szczeblach krajowych, co ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia i wdrożenia wyważonej polityki w zakresie „flexicurity”, która zapewni przedsiębiorstwom odpowiedni poziom elastyczności przy jednoczesnym zagwarantowaniu, że nieuczciwa konkurencja kosztem warunków pracy zostanie zlikwidowana;
30. podkreśla, że przedsiębiorstwa powinny antycypować zmiany i potrzeby w zakresie zasobów ludzkich w celu przygotowywania wewnętrznych planów szkolenia i

przekwalifikowania pracowników;

31. przypomina, że ze względu na te stosunki elastyczność podwykonawców, pracowników wielozadaniowych, niedoświadczonych i okazjonalnych to elastyczność wysokiego ryzyka, o czym świadczy wysoki wskaźnik wypadków wśród tych osób;
32. uważa, że uczenie się przez całe życie powinno zniwelować różnice w dostępie do nauki występujące wśród pracowników i musi rozpoczynać się już na poziomie szkolnictwa podstawowego; uważa, że należy zwalczać analfabetyzm i nieumiejętność liczenia oraz podnieść poziom kwalifikacji wszystkich absolwentów szkół, poczynając od szkolnictwa podstawowego;
33. wzywa partnerów społecznych i władze publiczne w państwach członkowskich do promowania uczenia się przez całe życie i inwestowania w nie; wzywa ponadto państwa członkowskie, by zachęcały przedsiębiorstwa do zwiększania poziomu inwestycji w uczenie się przez całe życie;
34. podkreśla znaczenie 7. Programu Ramowego w dziedzinie badań i rozwoju technologicznego (2007-2013) dla tworzenia nowych i lepszych przedsiębiorstw, które będą uczestniczyć w budowaniu Europy wiedzy;
35. uznaje innowacyjne formy organizacji pracy, takie jak organizacje uczące, wielozawodowość i rotacja miejsc pracy, dzięki szkoleniom oferowanym przez pracodawców, inicjatywom funduszy branżowych, pomocy na rzecz rozwoju regionalnego i aktywnej polityce rynku pracy, które wspierają rynek pracy sprzyjający integracji;
36. jest przekonany o znaczeniu zachęcania do zawierania trwałych stosunków pracy poprzez poprawę organizacji pracy oraz jakości stosunków w miejscu pracy w oparciu o zaufanie i dialog; ponadto wyraża przekonanie, że elastyczne prawo pracy, nowoczesne formy kształcenia przez całe życie, trwałe i możliwe do finansowania systemy zabezpieczeń socjalnych oraz skuteczna i wydajna polityka zatrudnienia mogą przyczyniać się do wysokiego poziomu zaufania;
37. przypomina o znaczeniu skutecznej i aktywnej polityki rynku pracy, w tym doradztwa i orientacji zawodowej, przekwalifikowania i wspierania mobilności w celu skrócenia okresów przejściowych między okresami zatrudnienia, a także systemów opieki społecznej zachęcających do otwartości na zmiany poprzez łagodzenie skutków utraty dochodów i stwarzanie możliwości uczenia się;
38. podkreśla konieczność ułatwiania mobilności poprzez opracowywanie ścieżek zwiększania mobilności w celu ułatwienia pracownikom przechodzenia do pewniejszego, stabilniejszego i wyżej kwalifikowanego zatrudnienia oraz poprzez wspieranie uznawania umiejętności i kwalifikacji nabytych w ramach edukacji formalnej oraz pozaformalnego i nieformalnego kształcenia¹;

¹ Edukacja pozaformalna oznacza zorganizowane i długotrwałe akcje edukacyjne, które nie odpowiadają ściśle definicji edukacji formalnej. Kształcenie nieformalne oznacza akcje wykraczające poza edukację formalną lub

39. przypomina o prawie do uczenia się przez całe życie oraz o uznawaniu i przenoszeniu formalnego, półformalnego i nieformalnego wykształcenia i kompetencji – kluczowych czynników umożliwiających pracownikom zmianę pracy oraz przejście z bezrobocia do zatrudnienia, a więc zwiększających ich szanse na zatrudnienie;
40. wzywa państwa członkowskie do wprowadzenia środków mających na celu wspieranie jednakowego dostępu kobiet i mężczyzn do zatrudnienia wysokiej jakości, zgodnie z Europejskim paktem na rzecz równouprawnienia płci i z komunikatem w sprawie demograficznej przyszłości Europy; wzywa państwa członkowskie do zniesienia istniejącej różnicy zarobków ze względu na płeć;
41. zauważa, że kobiety i mężczyźni nie startują z tej samej pozycji na rynku pracy, zwłaszcza jeżeli chodzi o równowagę sił czy też dzielenie niepłatnej pracy;
42. podkreśla znaczenie uwzględnienia wszystkich aspektów elastyczności, w tym elastyczności organizacji pracy i czasu pracy, w szczególności poprzez wykorzystanie nowych technologii; podkreśla potrzebę lepszego negocjowania przez partnerów społecznych na tyle elastycznej organizacji czasu pracy, by spełniała potrzeby pracodawców i pracowników oraz umożliwiała godzenie życia zawodowego z rodzinnym;
43. wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do ograniczenia polityki przechodzenia na wcześniejszą emeryturę oraz do wprowadzenia rozwiązań wspierających elastyczność odchodzenia na emeryturę starszych pracowników poprzez pracę w niepełnym wymiarze, podział pracy i podobne systemy promujące aktywne starzenie się i mogące zwiększyć integrację starszych pracowników na rynku pracy;
44. przypomina państwom członkowskim, że do przełożenia koncepcji flexicurity na wyższy ogólny poziom zatrudnienia potrzebne jest sprzyjające środowisko makroekonomiczne, a strategia na rzecz flexicurity powinna obejmować ulepszoną koordynację polityki makroekonomicznej i wydatków publicznych na wspieranie inteligentnego wzrostu oraz przesunięcie wydatków na realizację priorytetów strategii lizbońskiej;
45. przypomina Komisji o konieczności dania Parlamentowi niezbędnego czasu, w każdym razie co najmniej pięciu miesięcy, na wypełnienie roli doradczej;
46. uważa, że instytucje Wspólnoty i państwa członkowskie powinny traktować wspólne zasady flexicurity jako zagadnienie przekrojowe i wdrożyć je w ramach strategii lizbońskiej; wzywa do przeprowadzenia przeglądu wytycznych na rzecz zatrudnienia, aby umożliwić uwzględnienie wszystkich aspektów flexicurity; oraz do włączenia specjalnego rozdziału poświęconego jakości i sile dialogu społecznego do rocznego wspólnego sprawozdania w sprawie zatrudnienia; wzywa Komisję i państwa członkowskie do pełniejszego zaangażowania Parlamentu Europejskiego i parlamentów krajowych, a także partnerów społecznych, we wdrażanie i monitorowanie otwartej metody koordynacji, w tym europejskiej strategii zatrudnienia i wytycznych na rzecz zatrudnienia, w celu optymalizacji skuteczności tych działań politycznych; zauważa, że środki w ramach europejskich wytycznych w tym flexicurity mają prawo do wsparcia w ramach EFS, w

pozaformalną, o niskim poziomie zorganizowania, jak np. nauka samodzielna. Edukacja formalna to system edukacyjny danego kraju. Patrz SEC(2006)0639

szczególności środki w zakresie szkoleń, aktywnych rynków pracy oraz wzywa państwa członkowskie do zapewnienia, że programy EFS przyczyniają się do wdrożenia europejskiej strategii zatrudnienia i strategii flexicurity;

47. wzywa Radę Europejską i Komisję, by określiły ambitny program reform socjalnych zarówno na szczeblu UE, jak i na szczeblu krajowym; ponadto wzywa instytucje do opracowania wraz z Parlamentem wizji przyszłej Europy społecznej; podkreśla przy tym, że w celu przyspieszenia wzrostu oraz podniesienia poziomu zatrudnienia i jakości pracy należy zapewnić prawa i ochronę socjalną, głęboko zakorzenione w europejskiej tradycji; podkreśla, że Europa społeczna oraz ambitne reformy krajowe staną się w ten sposób rzeczywistą wartością dodaną dla pracowników i obywateli, z wykorzystaniem wszelkich dostępnych narzędzi; wyraża przekonanie, że rynek wewnętrzny może uzyskać poparcie obywateli tylko wtedy, gdy wprowadzi równowagę między wolnością gospodarczą a prawami socjalnymi;
48. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie oraz Komisji, jak również Komitetowi Ochrony Socjalnej, Europejskiemu Komitetowi Zatrudnienia, rządowi i parlamentom państw członkowskich oraz krajom kandydującym.

UZASADNIENIE

1. Zgodnie ze swoim sprawozdaniem w sprawie unowocześnienia prawa pracy Komisja opublikowała w lipcu 2007 r. komunikat w sprawie ścieżek realizacji flexicurity oparty na zaleceniach grupy ekspertów. Debata na temat flexicurity, ściśle powiązana z debatą nad prawem pracy, jest również bardzo na czasie, zważywszy, że systemy opieki społecznej państw członkowskich Unii Europejskiej stoją w obliczu wyzwań wynikających ze stopniowej integracji światowej i europejskiej gospodarki, wysokiego bezrobocia, starzenia się europejskiego społeczeństwa, tempa zmian technologicznych i rosnącej roli kobiet na rynku pracy. Tylko UE oparta na spójności gospodarczej i społecznej, trwająca przy wspólnych wartościach, może być wystarczająco silna, by bronić swoich interesów oraz chronić i wzmacniać wartości kojarzone z europejskim modelem społecznym – równość, solidarność, prawa i obowiązki jednostki, niedyskryminację oraz redystrybucję powiązaną z dostępnością wysokiej jakości usług publicznych dla wszystkich obywateli – oraz osiągnięte już wysokie standardy społeczne.
2. Postępy w integracji europejskiej zawsze dokonywały się poprzez połączenie europejskiego prawodawstwa i reform na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym. Ramy europejskie dają nieocenioną szansę na kształtowanie prawodawstwa krajowego i na ewolucję rynku wewnętrznego. Dorobek UE na polu społecznym z jednej strony i otwarta metoda koordynacji wraz z krajowymi programami reform z drugiej utworzyły ramy dla koordynacji polityki społecznej państw członkowskich. Debata na temat flexicurity może być częścią tych ram, a poszczególne elementy reform tworzących ścieżki jej realizacji należy przeprowadzić na najbardziej odpowiednim szczeblu. Chociaż z powodu różnic w charakterystyce rynków pracy i polityki społecznej państw członkowskich UE nie można opracować jednego, odpowiadającego wszystkim rozwiązania, to jednak rynek wewnętrzny również tworzył i nadal tworzy wspólne wyzwania, które najlepiej rozwiązywać na szczeblu UE. Rolą UE, przy zachowaniu uprawnień państw członkowskich, jest nie tylko dostarczanie platformy wymiany najlepszych wzorców, ale również ram debaty, poprzez uzgadnianie prawodawstwa, wytycznych i punktów odniesienia, do wdrażania na szczeblu państw członkowskich.
3. Jak wynika z różnego rodzaju studiów, modele flexicurity mogą funkcjonować tylko w środowisku sprzyjającym zaufaniu. Kluczową sprawą jest refleksja nad konsekwencjami dla wszystkich zainteresowanych stron, w tym pracodawców, pracowników i całego społeczeństwa. Obywatele zaakceptują wielokrotne zmiany, jeśli będą istniały mechanizmy gwarancyjne i kompensacyjne. Oznacza to danie jednostkom możliwości dokonywania wyborów życiowych bez znacznego ryzyka dla ich kariery i emerytur. Wymaga to wzmocnienia systemów opieki społecznej i rynku pracy, jakości infrastruktury socjalnej i podstawowych praw oraz rozbudowanych procesów konsultacji. Aby sprzyjać zaufaniu, państwa członkowskie mogą pójść różnymi „ścieżkami”, ale będą one skuteczne tylko wtedy, gdy będą się opierać na mocnych ramach europejskich, chroniących podstawowe prawa socjalne i pracownicze wszystkich (potencjalnych) pracowników.
4. Solidne ramy europejskie przy pełnym udziale partnerów społecznych na szczeblu krajowym, branżowym i europejskim to niezbędny warunek wstępny umożliwiający

państwom członkowskim wdrożenie opartych na zaufaniu ścieżek flexicurity. Oznacza to, że europejscy partnerzy społeczni wraz ze swoimi krajowymi odpowiednikami powinni odegrać zasadniczą rolę w opracowywaniu niezbędnych europejskich ram prawnych, które zapewnią europejskim przedsiębiorcom i pracownikom gwarancje niezbędne dla elastyczności i bezpieczeństwa zatrudnienia. Flexicurity wzmocni Europę socjalną, co z kolei zwiększy produktywność i konkurencyjność naszych przedsiębiorstw. Europejski model społeczny, obejmujący wysoce konkurencyjne przedsiębiorstwa oraz wysoko wykwalifikowaną i potrafiącą się dostosować siłę roboczą, należy budować równocześnie na szczeblu krajowym i europejskim poprzez zbliżanie i ujednolicanie prawodawstwa europejskiego w zakresie gospodarki, zatrudnienia, spraw socjalnych oraz ochrony środowiska.

5. Aby UE była bardziej skuteczna, powinna nie tylko szybko zreformować swoją strukturę instytucjonalną, ale również zaoferować obywatelom i przedsiębiorstwom politykę łagodzącą efekty uboczne zwiększonej konkurencji i otwierania rynków, tworzących czasami nowe zagrożenia zarówno dla pracodawców, jak i dla pracowników. Flexicurity zaproponowano jako sposób na bardziej równomierny podział tego rodzaju zagrożeń, ale debatę zakłóciły uprzedzenia i podejrzliwość. Państwa członkowskie, które wdrożyły kompleksową politykę flexicurity (państwa nordyckie oraz Holandia), przyjęły dobrze funkcjonujące i szeroko popierane podejście polegające na godzeniu celów związanych z dynamiczną gospodarką oraz bezpieczeństwa siły roboczej. Na szczeblu europejskim występują powszechne obawy, że pojęcie flexicurity będzie przykrywką dla działań polegających zasadniczo na deregulacji, stawiających potrzeby pracodawców ponad potrzebami pracowników.
6. Dlatego też punktem wyjścia debaty powinna być jasna i jednoznaczna definicja flexicurity. W Europie istnieją różne modele flexicurity, w różnej mierze łączące elastyczność i bezpieczeństwo wewnętrzne w przedsiębiorstwach z elastycznością i bezpieczeństwem zewnętrznym, zależnym od historii państw członkowskich, ich tradycji prawnych, sytuacji gospodarczej, finansów publicznych i systemów stosunków pracy. Wszystkie one opierają się jednak na wspólnych zasadach solidarności, sprawiedliwości, praw i obowiązków. Dlatego też wymogi dotyczące elastyczności i bezpieczeństwa nie są ze sobą sprzeczne, ale wzajemnie się wzmacniają. Zatem połączenie obu tych elementów należy postrzegać jako szansę. Flexicurity łączy zdolności przystosowawcze przedsiębiorstw i pracowników z wysokim poziomem ochrony społecznej, bezpieczeństwa socjalnego i zasiłków dla bezrobotnych, ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, aktywnej polityki rynku pracy oraz możliwości uczenia się przez całe życie i szkolenia zawodowego. Wspierają je powtarzające się i skuteczne trójstronne negocjacje zbiorowe z udziałem silnych i reprezentatywnych partnerów społecznych, a także szeroko zakrojone przepisy w zakresie opieki społecznej oraz powszechny dostęp do dobrej jakości usług, takich jak opieka nad dziećmi i innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu. Pod tym względem definicja flexicurity w zielonej księdze Komisji na temat prawa pracy oraz w komunikacie w sprawie flexicurity jest zbyt wąska i nie daje odpowiednich możliwości prowadzenia działań politycznych.
7. Należy ubolewać z powodu podstawowego założenia Komisji, zgodnie z którym ryzyko i korzyści należy rozdzielić między tych pracowników, którzy podpisali chronione umowy, i tych, którzy takich umów nie mają (posiadający stabilne zatrudnienie

i nieposiadający go). Segmentację siły roboczej może zakończyć tylko porozumienie między partnerami społecznymi, zarówno pracodawcami, jak i pracownikami, w sprawie równowagi praw i obowiązków. Dlatego też sprawą kluczową jest włączenie partnerów społecznych do debaty nad flexicurity, co należało zrobić już wcześniej. Chociaż Komisja co do zasady popiera silne partnerstwo społeczne, komunikat nie określa strategii promowania i umacniania partnerstwa społecznego na szczeblu europejskim i krajowym. Ponadto stwierdzenie Komisji, zgodnie z którym ścisła ochrona zatrudnienia prowadzi do bezrobocia, nie znajduje potwierdzenia w opracowanym przez OECD przeglądzie stanu zatrudnienia w 2006 r., w którym stwierdzono, że prawodawstwo chroniące zatrudnienie nie ma wpływu na łączną stopę zatrudnienia. Zatem osoby wchodzące lub powracające na rynek pracy potrzebują łatwiejszego dostępu do stanowisk będących stopniami rozwoju kariery, ale wymaga to włączenia podstawowych praw chroniących tych pracowników przed niesprawiedliwym traktowaniem. W tym względzie Komisja nie wyjaśniła odpowiednio, co oznacza „wystarczająca” elastyczność rekrutacji.

8. Potrzebne jest jasne rozróżnienie zadań UE i państw członkowskich: co należy zrobić na szczeblu europejskim, a co na szczeblu krajowym. Komunikat Komisji można uzupełnić, przedstawiając rolę Unii Europejskiej w procesie tworzenia polityki flexicurity. Nie wymieniono kluczowych przepisów europejskich, których przyjęcie lub przegląd się opóźnia. Takie dyrektywy, jak dyrektywa w sprawie czasu pracy, w sprawie pracy agencyjnej, w sprawie delegowania pracowników oraz w sprawie europejskich rad zakładowych, informowania pracowników i konsultacji z nimi, powinny gwarantować i zwiększać ochronę pracowników w całej UE, aby podnieść ich zaufanie i zrównoważyć zagrożenia związane z presją nasiloną konkurencji, restrukturyzacji i elastyczności rynku pracy. Są to elementy ścieżek realizacji flexicurity, podobnie jak liczne porozumienia zawarte przez europejskich partnerów społecznych w sprawie pracy na czas określony, urlopów wychowawczych, pracy w niepełnym wymiarze i pracy na odległość.
9. Ponadto należy zachęcać do dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych na szczeblu europejskim, mając na uwadze stopniową integrację europejskiej gospodarki i rynków pracy. Zasad flexicurity nie można ostatecznie określić bez formalnego wkładu partnerów społecznych w ustalanie praw i obowiązków pracodawców i pracowników. Partnerów społecznych należy zwoływać na wszystkich poziomach (europejskim, krajowym, branżowym, regionalnym i lokalnym) w celu omówienia sposobów zwiększenia wewnętrznej i zewnętrznej flexicurity.
10. Na szczeblu krajowym wspólne zasady ustalone przez państwa członkowskie należy wdrażać poprzez strategię lizbońską, a zatem należy je włączyć do zmienionych europejskich wytycznych na rzecz zatrudnienia, ponieważ stanowią one ramy wdrażane przez państwa członkowskie poprzez krajowe programy reform.
11. Komunikat Komisji wspomina o potrzebie zagwarantowania „podstawowego poziomu ochrony miejsc pracy”. Oznacza to, że bez względu na szczególny status zatrudnienia, wszelkim formom nietypowego i innego zatrudnienia należy zagwarantować podstawowe prawa, do których należą: jednakowe traktowanie, ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz ustalenia dotyczące czasu pracy, wolności zrzeszania się i prawa do posiadania przedstawicieli, prowadzenia negocjacji zbiorowych i podejmowania

zbiorowych działań, dostępność szkoleń i ochrona praw nabytych. Wszelkie reformy krajowego prawa pracy należy prowadzić w ramach tychże praw podstawowych.

12. Wyższe inwestycje w uczenie się przez całe życie i szkolenie zawodowe oraz lepsze uznawanie formalnego, pozaformalnego i nieformalnego kształcenia to warunki wstępne jakiegokolwiek polityki flexicurity. Czwarte europejskie badanie warunków pracy (2005) wykazało brak poprawy poziomu szkoleń w przedsiębiorstwach. Występują również znaczne różnice w poziomie dostępu do szkoleń między państwami członkowskimi, między nisko- i wysokokwalifikowanymi pracownikami, między pracownikami, którzy podpisali chronione umowy, a pracownikami mającymi niepewne umowy, oraz między osobami z solidnym wstępnym wykształceniem a osobami, które nie otrzymały średniego/wyższego wykształcenia. Dlatego też potrzebne są nowe zachęty dla podniesienia poziomu w przyszłości.
13. Ważne jest podkreślenie wpływu flexicurity na kwestie płci i równych szans. Elastyczne rozwiązania na rynku pracy mają większy wpływ na grupy słabiej uprzywilejowane, takie jak kobiety, imigranci, młodzi ludzie, starsi pracownicy oraz osoby niepełnosprawne, stąd znaczenie wprowadzania podstawowych praw dla wszystkich pracowników oraz silniejszej polityki socjalnej i integracji na rynku pracy.
14. Polityka makroekonomiczna powinna zachęcać do inwestycji w aktywną politykę rynku pracy oraz we wzmocnione partnerstwo z pracodawcami, programy szkoleń i kształcenia zawodowego z myślą o potrafiącej się dostosować sile roboczej. Ważne jest, by wszystkie inicjatywy były negocjowane z partnerami społecznymi i zrównoważone z finansowego punktu widzenia. Jeżeli dane państwo członkowskie podejmie decyzję o zdjęciu z przedsiębiorstw ryzyka związanego z restrukturyzacją, wprowadzając mniej rygorystyczną ochronę zatrudnienia, przedsiębiorstwa powinny w zamian zobowiązać się do większych inwestycji w pracowników poprzez programy szkoleń i uczenia się przez całe życie, a także w badania i rozwój w celu rozwijania miejsc pracy, poprawy metod pracy i środowiska pracy oraz rozwijania nowych technologii pozwalających na zachowanie konkurencyjności przedsiębiorstwa. Powinno to odbywać się w ścisłej konsultacji między dyrekcją a pracownikami.
15. W Europie utrzymuje się wysoki wskaźnik bezrobocia, a zarówno państwa członkowskie, jak i Unia Europejska powinny jeszcze wiele zrobić, by zmienić tę sytuację. Możliwe jest zatrudnienie dla wszystkich, jeżeli sektor prywatny i publiczny przeprowadzą odpowiednie reformy i dokonają odpowiednich inwestycji. Europa powinna więcej inwestować w uczenie się przez całe życie oraz w badania i rozwój, aby sprostać wyzwaniom XXI wieku.

6.11.2007

OPINIA KOMISJI GOSPODARCZEJ I MONETARNEJ

dla Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

w sprawie komunikatu wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity
(2007/2209(INI))

Sprawozdawca komisji opiniodawczej: Olle Schmidt

WSKAZÓWKI

Komisja Gospodarcza i Monetarne zwraca się do Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, właściwej dla tej sprawy, o uwzględnienie w końcowym tekście projektu rezolucji następujących wskazówek:

1. z zadowoleniem przyjmuje zainicjowaną przez Komisję dyskusję dotyczącą łączenia elastyczności i pewności zatrudnienia (flexicurity); przypomina, że ciągle zmniejszanie się populacji w wieku produkcyjnym czyni konieczną zmianę polityki w dziedzinie rynku pracy, gdyż średnia stopa wzrostu PKB dla Unii 25 państw będzie systematycznie obniżać się z 2,4% w latach 2004-2010 do zaledwie 1,2% w latach 2030-2050;
2. uważa, że priorytetem europejskiej strategii dotyczącej zmiany polityki w dziedzinie rynku pracy powinno być stworzenie elastycznego rynku pracy opierającego się na długoterminowej, dobrze wykształconej i posiadającej silną motywację siły roboczej, uzyskanej dzięki podniesieniu poziomu edukacji, rozszerzeniu programów szkoleń i przekwalifikowywania, przezwyciężeniu barier, na jakie napotykać mniej uprzywilejowane grupy w dostępie do rynku pracy, zapewnieniu równouprawnienia płci i zwalczaniu dyskryminacji, usunięciu przeszkód dla zawodowej i geograficznej mobilności oraz poprzez polityki aktywizacji zawodowej ułatwiające przechodzenie z dawnego miejsca pracy do nowego, wysokiej jakości;
3. zauważa, że współczynnik zależności podwoi się i osiągnie wartość 51% do roku 2050, podczas gdy – zgodnie z przewidywaniami – populacja w wieku produkcyjnym zmniejszy się o 30 milionów osób; podkreśla, że potencjał siły roboczej musi być w pełni i skutecznie wykorzystywany, aby zagwarantować długotrwałość systemu emerytalnego i systemu opieki zdrowotnej; zauważa, że osiągnięcie tego celu byłoby znacznie łatwiejsze, gdyby europejskim przedsiębiorstwom sektora prywatnego udzielono odpowiedniego wsparcia politycznego i zachęt gospodarczych służących poprawie

wyników w zakresie inwestycji, badań naukowych i rozwoju, innowacji i szkoleń, przyczyniając się w ten sposób do wzrostu gospodarczego i większego zatrudnienia; jest w związku z tym zdania, że jakiegokolwiek nowe posunięcia w polityce dotyczącej rynku pracy muszą przyczyniać się do odpowiedzialnego zarządzania finansami publicznymi;

4. wyraża zatem ubolewanie, że surowe krajowe przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia, mimo iż chronią podmioty już objęte tym systemem, mogą jednocześnie utrudnić dostęp do niego kolejnym zainteresowanym podmiotom; przypomina dyskusję Komisji dotyczącą osób posiadających stabilne zatrudnienie i tych nie posiadających takiego zatrudnienia; z zadowoleniem przyjmuje ambitny cel, jakim jest uczynienie z możliwości awansu podstawowego celu przy definiowaniu pojęcia flexicurity; podkreśla, że specyfika europejskiego społeczeństwa wymaga bardziej mobilnego i elastycznego rynku pracy, w którego centrum znajduje się jednostka;
5. uznaje, że model flexicurity może oferować dobre przykłady tego, jak osiągnąć cele strategii lizbońskiej;
6. wzywa Komisję i państwa członkowskie do poświęcenia szczególnej uwagi dostępowi młodzieży do rynku pracy; zauważa, że staże mogą okazać się szczególnie wartościowym i atrakcyjnym dla młodzieży sposobem nabycia ważnego doświadczenia oraz nawiązania kontaktów; oczekuje, że Komisja zachęci państwa członkowskie do zagwarantowania korzystania ze staży w sposób niefaworyzujący i niepowodujący nadużyć;
7. zauważa, że podczas gdy podstawowe elementy polityki społecznej i prawo pracy pozostają w obrębie kompetencji władz krajowych, Unia Europejska musi dostosować się do nowych wyzwań i poprawić koordynację polityki społecznej i gospodarczej w celu promowania celów określonych w art. 2 traktatu; podkreśla, że przy definiowaniu pojęcia flexicurity należy wziąć pod uwagę różnorodność krajowych i regionalnych uwarunkowań, aby uniknąć błędów tzw. „podejścia uniwersalnego”;
8. przypomina, że swobodny przepływ pracowników jest jednym z kamieni węgielnych Unii Europejskiej, co oznacza, że UE ma obowiązek zajęcia się wieloma kwestiami dotyczącymi kompatybilności systemów społecznych państw członkowskich, tak aby zapewnić pełne wdrożenie tego prawa na jak najlepszych warunkach dla pracowników, z korzyścią dla europejskiej konkurencyjności i bez narażania osiągnięć i równowagi krajowych systemów społecznych;
9. wzywa również do wznowienia walki z nielegalną pracą i tzw. szarą strefą, która w różnym stopniu w poszczególnych państwach członkowskich niszczy gospodarkę, pozbawia pracowników ochrony, szkodzi konsumentom, zmniejsza wpływy z podatków i prowadzi do nieuczciwej konkurencji między przedsiębiorstwami;
10. podkreśla, że w globalizującym się świecie europejskie państwa członkowskie muszą zwiększyć starania w kierunku równego traktowania wszystkich osób w regionach przygranicznych, a stosowanie najlepszych wzorców uwarunkowane jest zawarciem sprawiedliwych umów dwustronnych w duchu wzajemności między państwami członkowskimi, zwłaszcza w dziedzinie opodatkowania;
11. podkreśla konieczność spójności między nową polityką w dziedzinie pracy a

wspomagającą polityką makroekonomiczną, umożliwiającą wystarczające inwestycje w edukację i szkolenia, gwarantującą politykę wspierającą aktywność na rynku pracy, co obejmuje szkolenia zawodowe, przekwalifikowywanie, kształcenie ustawiczne i zasiłki dla bezrobotnych, oraz zapewniającą dobrze zaplanowany i wszechstronny system opieki społecznej, który wspiera dostosowanie w sytuacji wystąpienia zagrożeń związanych ze zmianami gospodarczymi;

12. wzywa partnerów społecznych, a zwłaszcza władze publiczne w państwach członkowskich, do zagwarantowania inwestycji w uczenie się przez całe życie poprzez ustalenie wskaźnika odniesienia poziomu tych wydatków na 2% PKB (łącznie wydatki publiczne i prywatne);
13. podkreśla, że aby model flexicurity zaowocował wyższym globalnym zatrudnieniem, należy zapewnić wspomagające otoczenie makroekonomiczne, a strategia flexicurity musi obejmować poprawę koordynacji polityki makroekonomicznej i wydatków publicznych w celu wsparcia inteligentnego wzrostu, przenosząc główny ciężar wydatków na osiągnięcie celów strategii lizbońskiej;
14. wzywa państwa członkowskie do koordynacji polityki fiskalnej i budżetowej w celu przygotowania wspólnych ram makroekonomicznych, w których europejskie strategie inwestycyjne mogłyby być wdrażane w celu pobudzania wzrostu, zatrudnienia i konkurencyjności, tak aby uczynić model flexicurity opłacalnym;
15. przypomina, że sukces gospodarczy osiągnięty dzięki modelowi flexicurity był spowodowany dwutorową polityką gospodarczą, w której zwiększona elastyczność została zrównoważona poprawą bezpieczeństwa; podkreśla, że dwutorowość ta musi zostać zachowana, jeżeli chcemy poprawić stan europejskiej gospodarki; zauważa, że z ekonomicznego punktu widzenia model flexicurity nie oznacza ani wyłącznie elastyczności, ani tylko bezpieczeństwa, jest natomiast połączeniem obu tych elementów.

WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI

Data przyjęcia	5.11.2007
Wynik głosowania końcowego	+ : 39 - : 0 0 : 0
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Mariela Velichkova Baeva, Zsolt László Becsey, Pervenche Berès, Slavi Binev, Sharon Bowles, Udo Bullmann, Ieke van den Burg, Christian Ehler, Jonathan Evans, José Manuel García-Margallo y Marfil, Jean-Paul Gauzès, Donata Gottardi, Benoît Hamon, Karsten Friedrich Hoppenstedt, Othmar Karas, Piia-Noora Kauppi, Wolf Klinz, Christoph Konrad, Andrea Losco, Gay Mitchell, Cristobal Montoro Romero, John Purvis, Alexander Radwan, Dariusz Rosati, Eoin Ryan, Antolín Sánchez Presedo, Manuel António dos Santos, Olle Schmidt, Peter Skinner, Margarita Starkevičiūtė, Sahra Wagenknecht
Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Harald Ettl, Ján Hudacký, Werner Langen, Gianni Pittella, Margaritis Schinas, Charles Tannock
Zastępca(y) (art. 178 ust. 2) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Cornelis Visser, Jamila Madeira

9.10.2007

OPINIA KOMISJI KULTURY I EDUKACJI

dla Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

w sprawie wspólnych zasad wdrażania modelu flexicurity
(2007/2209(INI))

Sprawozdawca komisji opiniodawczej: Giovanni Berlinguer

WSKAZÓWKI

Komisja Kultury i Edukacji zwraca się do Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, właściwej dla tej sprawy, o uwzględnienie w końcowym tekście projektu rezolucji następujących wskazówek:

1. uważa, że do elastyczności i bezpieczeństwa zatrudnienia należy zastosować kompleksowe podejście, mające na celu utrzymanie oraz zwiększenie równości społecznej, ochrony miejsc pracy, równości płci, jakości zatrudnienia i negocjacji zbiorowych; uważa, że w ramach kompleksowego podejścia uczenie się przez całe życie jest niezbędnym elementem dynamicznego rozwoju rynku oraz umożliwiającym pracownikom ciągłość zatrudnienia na przestrzeni ich kariery i życia;
2. podkreśla konieczność wprowadzenia w ramach kompleksowego podejścia do zagadnień elastyczności i mobilności możliwości przenoszenia nabytych praw w zakresie ubezpieczenia społecznego;
3. przypomina o prawie do uczenia się przez całe życie oraz o uznawaniu i przenoszeniu formalnego, półformalnego i nieformalnego wykształcenia i kompetencji – kluczowych czynników umożliwiających pracownikom zmianę pracy oraz przejście z bezrobocia do zatrudnienia, a więc zwiększających ich szanse na zatrudnienie;
4. zwraca uwagę na związek między niedostateczną ochroną miejsc pracy a brakiem równości, jako że ludzie młodzi, osoby o niższych kwalifikacjach, kobiety, migranci, lecz również dorośli z niższym poziomem wykształcenia są narażeni na dużo większą presję w miejscu pracy oraz grupy te nie mają również równego dostępu do uczenia się przez całe życie;
5. przypomina o znaczeniu umiejętności informatycznych dla zwiększenia szans

zatrudnienia i w związku z tym wzywa Komisję do wzmocnienia programów, takich jak uczenie się przez całe życie, aby umożliwić obywatelom w każdym wieku równy dostęp do edukacji i szkoleń;

6. przypomina, że zachowanie konkurencyjności Europy wymaga zwiększenia poziomu edukacji oraz zwiększenia inwestycji w edukację i szkolenia;
7. ponownie podkreśla znaczenie propagowania, wspierania i wprowadzania kultury uczenia się przez całe życie, zwłaszcza przez osoby dorosłe, poprzez stworzenie elastycznych możliwości uczestnictwa w programach kształcenia i szkolenia, a także odpowiednich warunków do ich realizacji;
8. uważa, że podejście do modelu flexicurity musi być spójne we wszystkich aspektach, łącznie z aspektem społecznym, edukacyjnym i kulturowym, tak aby w tych ramach możliwe było faktyczne osiągnięcie zamierzonych celów zarówno dialogu społecznego, jak i negocjacji między partnerami społecznymi;
9. zauważa, że chociaż szkolenie przez całe życie i organizacja rynku zatrudnienia są w sposób oczywisty ściśle ze sobą powiązane – posiadanie ciągle rozwijanych kwalifikacji stanowi największy atut, jaki przedstawiciele siły roboczej znajdujący się w najmniej korzystnej sytuacji mogą zaoferować w kontekście progresywnego podejścia do flexicurity – system szkolenia przez całe życie jest często wykorzystywany przez przedsiębiorstwa do inwestowania w pracowników, których uważają za niezbędnych, podczas gdy pozostali są pomijani, co prowadzi do sytuacji, w której koszty kształcenia pracowników i rozwiązania problemu ich powrotu do pracy ponosi kasa publiczna;
10. podkreśla potrzebę ujęcia działań edukacyjno-szkoleniowych w szerszym programie politycznym w zakresie flexicurity;
11. uważa, że uczenie się przez całe życie powinno zniwelować różnice w dostępie do nauki występujące wśród pracowników i musi rozpoczynać się już na poziomie szkolnictwa podstawowego; uważa, że należy zwalczać analfabetyzm i nieumiejętność liczenia oraz podnieść poziom kwalifikacji wszystkich absolwentów szkół, poczynając od szkolnictwa podstawowego;

WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI

Data przyjęcia	04.10.2007
Wynik głosowania końcowego	+ : 20 - : 1 0 : 0
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Maria Badia i Cutchet, Giovanni Berlinguer, Guy Bono, Věra Flasarová, Claire Gibault, Vasco Graça Moura, Lissy Gröner, Ruth Hieronymi, Manolis Mavrommatis, Ljudmila Novak, Doris Pack, Zdzisław Zbigniew Podkański, Karin Resetarits, Hannu Takkula, Helga Trüpel, Henri Weber, Thomas Wise, Tomáš Zatloukal
Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Elisabeth Morin, Nina Škottová, Ewa Tomaszewska
Zastępca(y) (art. 178 ust. 2) obecny(i) podczas głosowania końcowego	

6.11.2007

OPINIA KOMISJI PRAW KOBIEC I RÓWNOUPRAWNIENIA

dla Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

w sprawie „Wspólnych zasad wdrażania modelu flexicurity” (zwiększenie liczby miejsc pracy o wyższej jakości dzięki zapewnieniu elastyczności i bezpieczeństwa)
(2007/2209(INI))

Sprawozdawczyni komisji opiniodawczej: Kartika Tamara Liotard

WSKAZÓWKI

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia zwraca się do Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, właściwej dla tej sprawy, o uwzględnienie w końcowym tekście projektu rezolucji następujących wskazówek:

- A. mając na uwadze, że mimo iż komunikat Komisji ustanawia zasadę równości między kobietami i mężczyznami, jej sformułowaniu brakuje mocy, ponieważ nie podejmuje ona podstawowej kwestii nierówności między mężczyznami i kobietami w dostępie do rynku pracy i obecności na nim, a także w równym rozdziale pracy niepłatnej,
- B. mając na uwadze, że w krajach, w których rozwinięto model flexicurity (np. w północnych państwach członkowskich), zagwarantowano jednocześnie solidny system zabezpieczenia społecznego i inwestycje publiczne w usługi opieki jako integralną część systemu; mając na uwadze, że ingerencja polityki publicznej – niezależnie od tego, jaką formę przybiera w praktyce – stanowi niezbędny warunek strategii flexicurity, mając też na uwadze, że państwa członkowskie o najwyższych wskaźnikach usług opieki dziennej nad dziećmi osiągają również najwyższe wskaźniki zatrudnienia obojga rodziców; mając na uwadze, że pogodzenie życia zawodowego z prywatnym powinno zostać uznane za jeden z filarów modelu flexicurity,
- C. mając na uwadze, że debata dotycząca modelu flexicurity musi znaleźć się w obrębie wynikających z traktatu zobowiązań dotyczących równości między kobietami i mężczyznami oraz zakazu dyskryminacji, a także w obrębie innych inicjatyw zajmujących się kwestią godzenia życia zawodowego z prywatnym, wynikającymi z płci różnicami płacowymi, strategią lizbońską dotyczącą wzrostu i zatrudnienia w szczególności w odniesieniu do celu, jakim jest osiągnięcie 60% wskaźnika zatrudnienia kobiet do 2010 r., celami dotyczącymi opieki nad dziećmi, uzgodnionymi

na barcelońskim szczycie Rady Europejskiej w marcu 2002 r., a także kwestią przekształceń demograficznych; mając na uwadze konieczność ogólnego spójnego podejścia wykazującego, że model flexicurity jest instrumentem, który powinien należycie uwzględniać inne inicjatywy UE i być z nimi spójny, a mianowicie pakt na rzecz równości płci, mapę drogową dotyczącą równości kobiet i mężczyzn (2006-2010), dyrektywy dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn, otwartą metodę koordynacji na rzecz ochrony i integracji socjalnej oraz unijną strategię czynnej integracji,

1. zauważa, że model flexicurity powinien wspierać i wprowadzać w życie równość płci poprzez promowanie równego dostępu do dobrej pracy dla kobiet i mężczyzn i tworzenie możliwości godzenia pracy i życia prywatnego, mając szczególnie na uwadze fakt, że trzy czwarte nowych miejsc pracy stworzonych w UE od 2000 r. zajmują kobiety, zatrudnione często na podstawie elastycznych i mniej pewnych umów o pracę;
2. podkreśla w związku z tym, że przy definiowaniu wspólnych zasad flexicurity należycie uwzględniających kwestię płci oraz przy określaniu polityki niezbędnej do ich wdrożenia, w celu uniknięcia dalszej segmentacji rynku pracy i zwiększania się społecznych i zawodowych nierówności należy wziąć pod uwagę następujące kwestie:
 - nadmierną liczbę kobiet wykonujących prace nietypowe (niestandardowe umowy, umowy na czas określony lub praca w niepełnym wymiarze godzin) oraz konieczność zagwarantowania bezpieczeństwa poprzez prawodawstwo chroniące prawa pracownicze oraz polityki pracy uwypuklające znaczenie płci,
 - częste w przypadku kobiet przechodzenie od pracy do opieki,
 - nierówne obciążenie kobiet i mężczyzn rodzinnymi i domowymi obowiązkami,
 - specyficzną sytuację samotnych rodziców, w ogromnej większości kobiet,
 - płciowy aspekt przepaści informatycznej,
 - potrzebę odpowiedniej ochrony oraz świadczeń socjalnych w okresach przejściowych (opieka, obowiązki rodzinne, kształcenie, szkolenie i ponowne szkolenie),
 - konieczność uzgodnienia i zorganizowania pracy i godzin pracy w sposób elastyczny, umożliwiający godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym i prywatnym,
 - konieczność elastyczności w szkoleniu zawodowym, ponownym szkoleniu oraz we wszystkich służących powrotowi do pracy środkach, obejmujących również okresy przejściowe, umożliwiających godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym i prywatnym,
 - rolę partnerów społecznych w definiowaniu i wprowadzaniu w życie środków uwzględniających specyfikę płci,
 - Europejski pakt na rzecz równości płci, plan działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010 oraz komunikat Komisji w sprawie demograficznej przyszłości Europy – przekształcenia wyzwania w nowe możliwości
3. wzywa państwa członkowskie do popierania takiej polityki dotyczącej rynku pracy i ochrony socjalnej, która wspiera jak najpłynniejsze przechodzenie z jednej pracy do drugiej oraz do uwzględnienia mniejszej mobilności geograficznej rodziców z małymi dziećmi;

4. jest zaniepokojony faktem, że na trzy lata przed wyznaczonym na rok 2010 terminem zrealizowania celów strategii lizbońskiej Komisja nadal traktuje kobiety jako pozostające poza rynkiem zatrudnienia; zauważa jednakże, że w zasadzie obserwowane na rynku pracy w Europie kierunki rozwoju, zwłaszcza zaś dezindustrializacja gospodarki europejskiej i odpowiadający jej wzrost działalności w sektorze usług sprzyjają kobietom, które częściej niż mężczyźni znajdują pracę na wysoko wyspecjalizowanych stanowiskach w wielu państwach członkowskich; wzywa zatem Komisję do przeprowadzenia kompleksowej i szczegółowej analizy warunków pracy kobiet w państwach członkowskich, w szczególności wskaźnika ich zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin, niepełnym wymiarze godzin oraz przy pracach sezonowych, a także sytuacji mężczyzn i kobiet w nowo powstających sektorach rynku pracy;
5. podkreśla, że walka z niepewną i niedeklarowaną pracą wymaga lepszego naświetlenia kwestii statusu pracowników zależnych, z których wiele to kobiety, oraz ich praw socjalnych, a także skutecznej kontroli i stosowania środków przeciwko niedeklarowanej pracy;
6. zwraca uwagę na fakt, że kobiety pracują przede wszystkim w sektorach, które posiadają słabe związki zawodowe lub nie posiadają ich wcale, takich jak usługi, przemysł tekstylny czy rolnictwo, i że w związku z tym nie korzystają z umów zbiorowych i często pracują w oparciu o umowę indywidualną, jeśli taka w ogóle istnieje; podkreśla, że w takich przypadkach kobiety wymagają specjalnej ochrony przed wszelkiego rodzaju nadużyciami, a także przyzwoitego poziomu płac;
7. zauważa, że Komisja wielokrotnie podkreślała znaczenie odpowiednich zasiłków socjalnych i zasiłków dla bezrobotnych, ale jednocześnie pragnie ograniczyć te zasiłki w celu pobudzenia uczestnictwa w rynku pracy; uważa, że Komisja powinna dostarczyć – za pomocą praktycznych przykładów – dalszych wyjaśnień, w jaki sposób można lepiej osiągnąć równowagę między bezpieczeństwem i elastycznością w przypadku kobiet, ze szczególnym uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pracą kobiet, które usiłują pogodzić życie zawodowe z życiem rodzinnym i prywatnym oraz w celu zapewnienia wysokiego poziomu bezpieczeństwa zatrudnienia;
8. zauważa, że jeśli kobiety będą musiały jeszcze bardziej zaangażować się w coraz bardziej konkurencyjny rynek pracy, ich problemy związane z pracą będą z czasem tylko rosły; nalega w związku z tym, że wobec rosnącej liczby kobiet wśród populacji aktywnej model flexicurity skazany jest na niepowodzenie, jeżeli równocześnie nie uczyni się nic, aby rozwiązać problemy, z jakimi borykają się kobiety aktywnie uczestniczące w rynku pracy, a mianowicie: wynikające z płci różnice płacowe, dyskryminację oraz problemem nieodpowiedniej dostępności instytucji opieki nad dziećmi, osobami starszymi i zależnymi; podkreśla, że inwestowanie w takie usługi przynosi podwójne korzyści, ponieważ umożliwia kobietom zachowanie pracy i zwiększa jednocześnie zatrudnienie wśród kobiet;
9. wzywa Komisję, aby z uwagi na wyznaczone przez Radę Europejską w Barcelonie ilościowe cele dotyczące utworzenia do 2010 r. instytucji opieki nad dziećmi dla przynajmniej 90% dzieci w wieku od trzech do sześciu lat i dla 33% dzieci poniżej trzeciego roku życia, a także z uwagi na znaczenie osiągnięcia tych celów dla

pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego określiła, które państwa członkowskie znacznie odbiegają od tych celów i dlaczego;

10. podkreśla, że polityka elastyczności i bezpieczeństwa powinna być realizowana także w sektorach samozatrudnienia i zawodów wolnych, ponieważ to w tych sektorach właśnie kobiety ponoszą większe ryzyko związane z opuszczeniem rynku pracy;
11. z zadowoleniem przyjmuje zachętę do uczenia się przez całe życie dla pracowników aktywnych na rynku pracy niezależnie od rodzaju umowy, ale także dla nieaktywnych, pracowników o niskich kwalifikacjach, pracowników czasowych, pracowników niezależnych, pracowników starszych, a także kobiet; zauważa jednak, że kształcenie i szkolenie muszą zostać dostosowane, aby umożliwić kobietom i mężczyznom, którzy godzą pracę z opieką nad dziećmi i innymi członkami rodziny, uczenie się przez całe życie; zauważa, że można to osiągnąć poprzez np. wykorzystanie lokalnych udogodnień, organizowanie opieki nad dziećmi, nauczanie zaoczne dla mieszkających w regionach oddalonych oraz stworzenie programów „na miarę” i elastycznego szkolenia;
12. przypomina, że rozwijanie strategii uczenia się przez całe życie, przystosowanych do kobiet i wymogów życia rodzinnego, musi być traktowane jako inwestycja długoterminowa, wymagająca podziału kosztów między sektor publiczny i prywatny, a także aktywnego udziału partnerów społecznych, przedsiębiorstw i samych pracowników;
13. zachęca państwa członkowskie do wykorzystywania wspólnotowych funduszy strukturalnych do finansowania szkoleń zawodowych, uczenia się przez całe życie, pomocy w poszukiwaniu pracy i rozwijania ducha przedsiębiorczości, zwłaszcza w regionach wiejskich i poszkodowanych, w celu ułatwienia wejścia w życie zawodowe i utrzymania się w nim grupom szczególnie narażonym, zwłaszcza kobietom, które przyczyniają się do zachowania tkanki społecznej, szczególnie osłabionej w tych regionach;
14. wyraża ubolewanie, że wciąż istnieją znaczne różnice w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn za tę samą pracę oraz że wiele państw członkowskich zupełnie nie stosuje zasady jednakowej płacy za pracę tej samej wartości;
15. żąda wprowadzenia odpowiedniego i słusznego systemu oceny pracy zarówno kobiet, jak i mężczyzn, opartego na wynikach, nie zaś na indywidualnych zdolnościach do negocjowania wynagrodzenia, które mogłoby stać się jeszcze niższe dla kobiet z powodu częstszych zmian miejsca pracy;
16. zauważa, że posiadanie dzieci i zadowolającego życia prywatnego to indywidualna decyzja mająca znaczące skutki społeczne i gospodarcze, co mogłoby zostać podważone przez mniejsze bezpieczeństwo pracowników;
17. zauważa, że pomimo wzrostu liczby kobiet na rynku pracy wzorce pracy nie miały znaczącego wpływu na osiągnięcie stanu równości między mężczyznami i kobietami; zauważa jednakże, że badania potwierdzają, iż w rodzinach, w których oboje rodzice pracują, niepłatna praca, taka jak prace domowe i obowiązki, jest dzielona bardziej

równo;

18. zauważa, że kobiety i mężczyźni nie startują z tej samej pozycji na rynku pracy, zwłaszcza jeżeli chodzi o równowagę sił czy też dzielenie niepełnej pracy;
19. zauważa, że brak kwestii dotyczących równowagi między życiem zawodowym i prywatnym w debacie na temat modelu flexicurity stoi w sprzeczności z innymi inicjatywami, mianowicie zasadą zasięgania opinii partnerów społecznych w sprawie godzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego;
20. zauważa, że brak spojrzenia z perspektywy płci w debacie na temat modelu flexicurity niesie ze sobą ryzyko przerysowania obecnych i wciąż pozostających różnic powodowanych płcią w kontekście wynagrodzeń i rzeczywistych możliwości wyboru dla kobiet i mężczyzn, umożliwiających pełny i równy udział w rynku pracy i w pracy niepełnej;
21. podkreśla w związku z tym, że bezpieczeństwo powinno obejmować przynajmniej takie obszary, jak płatny urlop wychowawczy, prawo do zmniejszonego wymiaru godzin pracy w przypadku posiadania dzieci i opieki nad nimi, dostęp do przystępnych usług opieki dziennej nad dziećmi oraz równy dostęp do świadczeń i usług socjalnych.

WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI

Data przyjęcia	5.11.2007
Wynik głosowania końcowego	+ : 16 - : 0 0 : 0
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Věra Flasarová, Claire Gibault, Piia-Noora Kauppi, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Anni Podimata, Christa Prets, Karin Resetarits, Amalia Sartori, Eva-Britt Svensson, Anna Záborská
Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Jill Evans, Donata Gottardi, Christa Klaß, Kartika Tamara Liotard, Corien Wortmann-Kool
Zastępca(y) (art. 178 ust. 2) obecny(i) podczas głosowania końcowego	

WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI

Data przyjęcia	12.11.2007
Wynik głosowania końcowego	+ : 32 - : 6 0 : 1
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Jan Andersson, Alexandru Athanasiu, Edit Bauer, Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Jean Louis Cottigny, Proinsias De Rossa, Harlem Désir, Harald Ettl, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Stephen Hughes, Karin Jöns, Ona Juknevičienė, Jan Jerzy Kułakowski, Jean Lambert, Bernard Lehideux, Thomas Mann, Jan Tadeusz Masiel, Jiří Maštálka, Ana Mato Adrover, Csaba Öry, Pier Antonio Panzeri, Jacek Protasiewicz, Bilyana Ilieva Raeva, José Albino Silva Peneda, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Anne Van Lancker, Gabriele Zimmer
Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Françoise Castex, Donata Gottardi, Richard Howitt, Sepp Kusstatscher, Jamila Madeira, Ria Oomen-Ruijten, Agnes Schierhuber, Anja Weisgerber
Zastępca(y) (art. 178 ust. 2) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Vincenzo Aita