



PARLAMENT EUROPEJSKI

2009 - 2014

Dokument z posiedzenia

A7-0193/2010

9.6.2010

SPRAWOZDANIE

w sprawie nietypowych umów o pracę, pewnej ścieżki kariery, flexicurity oraz nowych form dialogu socjalnego (2009/2220(INI))

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

Sprawozdawca: Pascale Gruny

PR_INI

SPIS TREŚCI

	Strona
PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO	3
UZASADNIENIE	16
WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI	20

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

w sprawie nietypowych umów o pracę, pewnej ścieżki kariery, flexicurity oraz nowych form dialogu socjalnego (2009/2220(INI))

Parlament Europejski,

- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Wspólne zobowiązanie na rzecz zatrudnienia” (COM(2009)0257),
- uwzględniając Kartę praw podstawowych, a zwłaszcza jej art. 30 dotyczący ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, art. 31 dotyczący należytych i sprawiedliwych warunków pracy oraz art. 33 dotyczący życia rodzinnego i zawodowego,
- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Europejski plan naprawy gospodarczej” (COM(2008)0800) oraz rezolucję Parlamentu na ten sam temat z dnia 11 marca 2009 r.¹,
- uwzględniając sprawozdanie na temat zaost్రzania walki z pracą niezgłoszoną²,
- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Realizacja europejskiego planu naprawy” (COM(2009)0114),
- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Partnerstwo na rzecz zmian w rozszerzonej Europie - wzmocnienie wkładu europejskiego dialogu społecznego” (COM(2004)0557),
- uwzględniając komunikat Komisji zatytułowany „Wspólne zasady wdrażania modelu „flexicurity: więcej lepszych miejsc pracy dzięki elastyczności i bezpieczeństwu zatrudnienia” (COM(2007)0359), a także rezolucję Parlamentu na ten sam temat z 29 listopada 2007 r.³,
- uwzględniając Zieloną księgę Komisji - Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku (COM(2006)0708) i rezolucję Parlamentu w tej sprawie z dnia 11 lipca 2007 r.⁴,
- uwzględniając decyzję Rady 2008/618/WE z dnia 15 lipca 2008 r. dotyczącą wytycznych w sprawie polityki zatrudnienia państw członkowskich na lata 2008–2010,
- mając na uwadze zalecenie Komisji dotyczące aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy (COM(2008)0639) oraz rezolucję Parlamentu na ten sam temat z 8 kwietnia 2009 r.⁵

¹ Teksty przyjęte, P6_TA(2009)0123.

² Teksty przyjęte, P6_TA(2008)0466.

³ Teksty przyjęte, P6_TA(2007)0574.

⁴ Teksty przyjęte, P6_TA(2007)0339.

⁵ Teksty przyjęte, P6_TA(2009)0371.

- uwzględniając wnioski Rady z dnia 8 czerwca 2009 r. (flexicurity w czasach kryzysu),
 - uwzględniając sprawozdanie misji na rzecz modelu flexicurity zatytułowane „Wdrażanie wspólnych zasad flexicurity w ramach rundy strategii lizbońskiej na lata 2008-2010” z dnia 12 grudnia 2008 r.,
 - uwzględniając wnioski Rady EPSCO z dni 5-6 grudnia 2007 r.,
 - uwzględniając zalecenia europejskich partnerów społecznych zawarte w sprawozdaniu zatytułowanym „Główne wyzwania, przed jakimi stoją europejskie rynki pracy: wspólna analiza europejskich partnerów społecznych” z dnia 18 października 2007 r.,
 - uwzględniając wnioski z nieoficjalnego spotkania ministrów ds. zatrudnienia i spraw socjalnych w Berlinie w dniach 18-20 stycznia 2007 r. w sprawie „dobrej pracy”,
 - uwzględniając art.48 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A7-0193/2010),
- A. mając na uwadze, że od 1990 r. zatrudnienie o charakterze niestandardowym znacznie wzrosło, zaś miejsca pracy utracone wskutek obecnego kryzysu gospodarczego należały głównie do tego sektora; mając na uwadze, że nowe rodzaje umów charakteryzujących się co najmniej jedną cechą wymienioną poniżej są klasyfikowane jako zatrudnienie „niestandardowe”: praca w niepełnym wymiarze godzin, praca dorywcza, praca tymczasowa, praca w oparciu o umowę na czas określony, praca wykonywana w domu i telepraca oraz praca w wymiarze maksymalnie 20 godzin tygodniowo,
 - B. mając na uwadze, że potrzeba elastycznego zatrudnienia była już podkreślana przy wielu okazjach,
 - C. mając na uwadze, że globalizacja oraz szybki rozwój technologiczny są przyczyną głębokiej restrukturyzacji gospodarki powodującej zmiany w stosunkach pracy oraz zawartości zadań wykonywanych przez pracowników, a także sukcesywne powstawanie niezależnych firm jednoosobowych we wszystkich sektorach i grupach wiekowych, co z kolei tworzy potrzebę przedefiniowania stosunku pracy w celu uniknięcia zakłóceń (jak na przykład zjawiska pozornej działalności na własny rachunek),
 - D. mając na uwadze, że kryzys gospodarczy i finansowy, który stał się poważnym kryzysem zatrudnienia i wiąże się z utratą ogromnej liczby miejsc pracy, doprowadził do destabilizacji rynków pracy i nasilonej marginalizacji społecznej oraz spowodował wzrost ubóstwa, zwłaszcza w odniesieniu do osób już będących w trudnej sytuacji, a także mniej uprzywilejowanych grup,
 - E. mając na uwadze, że liczba pracowników żyjących w ubóstwie mimo posiadania pracy sięga obecnie 8 % europejskiej siły roboczej i cały czas rośnie, zaś liczba osób o niskich dochodach wynosi obecnie około 17 %,
 - F. mając na uwadze, że należy opracować uzupełniające podejście UE na odpowiednią skalę, koncentrujące się głównie na skutecznym zarządzaniu oraz polityce obejmującej różne

środki gwarantujące wzajemne wsparcie w dziedzinie gospodarki, środowiska, zatrudnienia, a także w sferze polityki socjalnej i przedsiębiorczości, zgodne z zasadami europejskiej strategii zatrudnienia (ESZ), której celem jest nakłonienie państw członkowskich do realizacji wspólnych celów opierających się na czterech zasadach, tj. zdolności do uzyskania zatrudnienia, przedsiębiorczości, zdolności adaptacyjnej i równych szansach,

- G. mając na uwadze, że poziom bezrobocia w UE27 wzrósł do 10% (2009 r.), oraz fakt, że najwyższy poziom bezrobocia zanotujemy najprawdopodobniej dopiero w pierwszej połowie 2011 r.,
- H. mając na uwadze, że rozbieżność zmian zatrudnienia na poziom wykształcenia pokazuje, że ilość osób o niskich kwalifikacjach posiadających zatrudnienie spadła się w ciągu ostatnich lat,
- I. mając na uwadze, że co roku średnio od jednej piątej do jednej czwartej wszystkich pracowników europejskich zmienia pracę,
- J. mając na uwadze, że stopień przejścia od bezrobocia do zatrudnienia jest wysoki, że jedna trzecia bezrobotnych oraz 10% osób nieaktywnych zawodowo znajduje pracę w ciągu jednego roku, mając jednak również na uwadze, że wielu pracowników, zwłaszcza tych zatrudnionych w oparciu o nietypowe kontrakty, traci pracę i nie znajduje nowej,
- K. mając na uwadze, że w UE27 45% wszystkich okresów bezrobocia trwa dłużej niż rok w porównaniu do ok. 10% w USA,
- L. mając na uwadze, że fluktuacja kadr jest wyższa wśród kobiet niż wśród mężczyzn (różnica o pięć punktów procentowych), a także wśród młodych pracowników (w wieku poniżej 24 lat) i spada wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia, co pokazuje, że zmiany te nie są na ogół kwestią wyboru, lecz konieczności, oraz że są one związane z niepewnymi umowami krótkoterminowymi, a także że ludzie młodzi często nie znajdują zatrudnienia odpowiadającego ich wykształceniu,
- M. mając na uwadze, że zgodnie z szacunkami jeden na sześciu pracowników opiekuje się starszym krewnym lub przyjacielem bądź go utrzymuje,
- N. mając na uwadze, że w niektórych państwach członkowskich odnotowano wzrost częstotliwości występowania nielegalnej pracy, co może doprowadzić do poważnych problemów natury gospodarczej (zwłaszcza fiskalnej), socjalnej i politycznej,
- O. mając na uwadze, że ocena flexicurity jest rzeczą złożoną i potrzebne jest w niej podejście całościowe, zwłaszcza w świetle zmian, jakie obecny kryzys może również wywołać w zachowaniach przedsiębiorstw, zachęcając je do nawiązywania coraz mniej chronionych, bardzo niepewnych stosunków pracy,
- P. mając na uwadze, że w obrębie polityki zatrudnienia należy aktywnie wspierać równe szanse dla kobiet i mężczyzn, należy aktywnie wspierać zasady niedyskryminacji, jak również godzenie życia zawodowego, rodzinnego i edukacji,

- Q. mając na uwadze, że choć dialog społeczny rozwinął się w Europie na różne sposoby, rosnące trudności gospodarcze i finansowe doprowadziły do zintensyfikowanego dialogu trójstronnego,
- R. mając na uwadze, że układy zbiorowe są najpopularniejszym sposobem określania wysokości wynagrodzeń w Europie – dwóch na trzech pracowników jest zatrudnionych na podstawie układu zbiorowego płac na poziomie przedsiębiorstwa lub na wyższym poziomie;
- S. mając na uwadze, że podczas nieformalnego posiedzenia ministrów UE ds. zatrudnienia i spraw społecznych, które odbyło się w Berlinie dnia 19 stycznia 2007 r., ustalono, że „Europa potrzebuje więcej wspólnych działań mających na celu promocję dobrej pracy. Dobra praca oznacza prawa i uczestnictwo pracowników, godziwe wynagrodzenie, ochronę zdrowia i bezpieczeństwo w miejscu pracy, jak również organizację pracy przyjazną dla rodziny. Godziwe i uczciwe warunki pracy oraz odpowiednia ochrona socjalna są niezbędne, aby Unia Europejska była akceptowana przez swoich obywateli”,
- T. mając na uwadze, że koncepcja dobrej pracy powinna stanowić podstawową wytyczną dla realizacji kolejnego etapu ESZ,

A. *Nietypowe umowy o pracę*

1. wzywa Radę Europejską, aby podczas wiosennego szczytu 2010 zaproponowała jasne wytyczne oraz konkretne środki mające zagwarantować godziwe i dobrej jakości zatrudnienie oraz tworzenie trwałych możliwości zatrudnienia w ramach ambitnej strategii EU2020 uwzględniającej wpływ kryzysu na gospodarkę, społeczeństwo i rynek pracy;
2. wzywa Komisję do oceny działań podjętych przez misję na rzecz modelu flexicurity, wzywa państwa członkowskie do opracowania bardziej zrównoważonego i sprawiedliwego wdrażania zasad flexicurity i zwraca uwagę, że wzajemne uczenie się oraz wymiana wzorców, a także otwarta metoda koordynacji to podstawowe narzędzia koordynacji różnych strategii politycznych państw członkowskich; zwraca jednak uwagę, że należy ulepszyć otwartą metodę koordynacji, aby poprawić jej skuteczność, należy również poprawić zarządzanie tą metodą;
3. zwraca uwagę na dużą różnorodność tradycji w dziedzinie pracy, form umów oraz modeli przedsiębiorstw funkcjonujących na rynkach pracy, podkreślając przy tym potrzebę priorytetowego potraktowania w ramach tej różnorodności ochrony modelu europejskiego oraz ustalonych praw pracy; zaleca przyjęcie oddolnego podejścia przy opracowywaniu nowych strategii zatrudnienia mającego na celu usprawnienie dialogu oraz zaangażowanie władz politycznych i społecznych na wszystkich szczeblach;
4. wzywa Komisję i państwa członkowskie do uznania i poparcia szczególnej pozycji niezależnych pracowników jako siły napędzającej naprawę gospodarki, możliwości integracji z rynkiem pracy lub alternatywy do tego rynku; zwraca uwagę, że praca na własny rachunek staje się coraz bardziej popularna, zwłaszcza wśród młodych

pracowników i kobiet, a także jako forma przejścia z zatrudnienia na emeryturę; jest zdania, że pracownicy niezależni powinni być traktowani jako specyficzny podzbiór mikroprzedsiębiorstw i domaga się podjęcia środków mających na celu zmniejszenie obciążeń regulacyjnych oraz zachęcanie i wspieranie pracowników niezależnych do uruchamiania/rozwoju niezależnych przedsiębiorstw, a także promowanie kształcenia ustawicznego dla tej grupy;

5. podkreśla znaczenie pracy niezależnej, zwłaszcza w odniesieniu do mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw, oraz struktur zatrudnienia w wolnych zawodach charakteryzujących się szczególnymi cechami; podkreśla, że określenie „wykonujący wolny zawód” oznacza jedynie przynależność do grupy pracowników wykonujących określony zawód, który może być również wykonywany w sposób niezależny;
6. uważa, że wszystkim pracownikom powinno się zagwarantować zestaw podstawowych praw niezależnie od ich statusu zatrudnienia; zaleca, aby priorytety dotyczące reformy prawa pracy w miarę potrzeby skupiały się na: pilnym rozszerzeniu ochrony pracowników na nietypowe formy zatrudnienia; grupowaniu umów nietypowych w celu ich uproszczenia; trwałym tworzeniu standardowych stosunków pracy; wyjaśnieniu sytuacji w zakresie pracy zależnej, w tym działaniach zapobiegawczych dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa pracowników zatrudnionych w oparciu o umowy nietypowe; podjęciu działań mających na celu zwalczanie pracy nielegalnej; wspieraniu tworzenia nowych miejsc pracy, uwzględniających również nietypowe formy zatrudnienia, oraz ułatwianiu przejścia między różnymi sytuacjami zatrudnienia i bezrobocia poprzez propagowanie takich działań, jak specjalne dodatki od zatrudnienia, kształcenie ustawiczne, przekwalifikowanie oraz szkolenie praktyczne; zachęca do podejmowania działań w celu wyjaśnienia sytuacji w zakresie pracy zależnej oraz wzywa Komisję do opracowania jasnych zasad dotyczących zakresu stosunku pracy zgodnie z zaleceniami przedstawionymi przez MOP w 2006 r.;
7. z zadowoleniem przyjmuje wdrożenie przez niektóre państwa członkowskie przepisów umożliwiających pracownikom mającym kogoś pod opieką pogodzenie ich obowiązków i zobowiązań zawodowych za pomocą bardziej elastycznych warunków pracy; wzywa Komisję i państwa członkowskie do aktywnego wspierania opiekunów w miejscu pracy poprzez proponowanie im elastycznych warunków pracy, w tym prawa do urlopu, elastycznych godzin pracy, pracy w niepełnym wymiarze godzin lub pracy w domu, co umożliwiłoby większej liczbie opiekunów kontynuację pracy lub powrót do pracy za wynagrodzeniem we wszystkich państwach członkowskich;
8. zwraca uwagę na rozróżnienie określone przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy pomiędzy nietypowymi i bardzo typowymi stosunkami zatrudnienia; uważa, że wiele form nietypowych stosunków zatrudnienia jest dla opiekunów, studentów i innych osób, które pracują w oparciu o krótkoterminowe umowy oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy, ważnym sposobem na przykład na uzyskanie przykładowo dodatkowego dochodu; podkreśla, iż sprawą podstawowej wagi jest, aby pracownicy pozostający w nietypowych formach zatrudnienia posiadali minimalne prawa i byli chronieni przed wykorzystywaniem;
9. zachęca państwa członkowskie do wspierania przechodzenia do produktywnych i

przynoszących satysfakcję wysokiej jakości miejsc pracy oraz do opracowywania nowych przepisów prawa pracy skutecznie chroniących prawa osób zatrudnionych w oparciu o nietypowe kontrakty, gwarantując im traktowanie na równi z pracownikami zatrudnionymi w oparciu o standardowe umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin i maksymalny poziom ochrony pracownika;

10. zaleca, aby pracownicy pracujący w oparciu o umowy nietypowe zostali uwzględnieni w obowiązujących dyrektywach UE, które obejmują kategorie pracowników w ramach UE, w tym w dyrektywie w sprawie organizacji czasu pracy (1993/104/WE), dyrektywie w sprawie pracy tymczasowej (2008/104/WE), dyrektywie w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin (1997/81/WE) oraz dyrektywie Rady w sprawie porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony (1999/70/WE);
11. zwraca uwagę, że tendencja do zwiększania udziału umów niestandardowych lub nietypowych ma silny wymiar płciowy i międzypokoleniowy, jako że kobiety, a także pracownicy w starszym wieku, jak również w wieku młodym, są nieproporcjonalnie reprezentowani w niestandardowych stosunkach pracy; zwraca uwagę, że w niektórych sektorach zachodzą szybkie zmiany strukturalne; wzywa państwa członkowskie i Komisję do zbadania przyczyn tej tendencji, podjęcia odpowiednich, celowych środków w odnośnych dziedzinach w celu zwalczania tych dysproporcji poprzez usprawnienie przejścia na stałe zatrudnienie, a zwłaszcza poprzez wspieranie środków mających na celu umożliwienie kobietom i mężczyznom pogodzenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego, poprzez większe ukierunkowanie na dialog społeczny z przedstawicielami pracowników firm, a także nadzorowanie tych środków i informowanie o przypadkach ich pomyślnego zastosowania; ponadto wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia, że stosowanie tego typu umów niestandardowych lub nietypowych nie służy zatuszowaniu nielegalnego zatrudnienia, ale raczej zachęcaniu młodych ludzi i osób bezrobotnych, poprzez wymianę umiejętności, do skutecznej integracji ze środowiskiem pracy oferując pracownikom i przedsiębiorstwom elastyczne i bezpieczne warunki zwiększające ich możliwości zatrudnienia oraz konkurencyjność;
12. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia skuteczniejszego wdrażania dyrektywy 97/81/WE w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz dyrektywy 99/70/WE w sprawie pracy na czas określony mając szczególnie wzgląd na podstawową zasadę braku dyskryminacji; podkreśla znaczenie szkoleń i kształcenia ustawicznego dla ułatwienia zmiany pracy, co ma szczególne znaczenie dla pracowników zatrudnionych na czas określony;
13. podkreśla, że powrót do nietypowych form zatrudnienia powinien być wyborem osobistym, a nie koniecznością podyktowaną zwiększającymi się ograniczeniami w dostępie do rynku pracy dla niektórych grup lub brakiem wysokiej jakości miejsc pracy; zwraca uwagę, że szczególnie w przypadku pracowników, którzy wielokrotnie znaleźli się w niekorzystnej sytuacji, nietypowe kontrakty dostosowane do indywidualnych potrzeb, oferowane przez przedsiębiorstwa integrujące przez pracę, mogą być pewną szansą, ponieważ ułatwiają podjęcie pierwszej pracy;
14. z zadowoleniem odnosi się do przyjęcia dyrektywy 2008/104/WE w sprawie pracy tymczasowej i wzywa do jej szybkiego wdrożenia;

15. zwraca uwagę, że w umowach dotyczących nietypowych form zatrudnienia muszą być zawarte postanowienia zapewniające pracownikom prawo do udziału w szkoleniach oraz podkreśla, że niestandardowe formy pracy mogą być szansą na zatrudnienie, jeśli są odpowiednio chronione i obejmują wsparcie w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, praw pracowniczych oraz przejście na stabilną i chronioną formę zatrudnienia, jednak muszą iść w parze ze wsparciem dla pracowników znajdujących się w sytuacji przejściowej pomiędzy stanowiskami pracy lub statusami zatrudnienia poprzez ukierunkowaną politykę w dziedzinie zatrudnienia; ubolewa nad faktem, że aspekt ten jest często zaniedbywany;
16. zachęca państwa członkowskie do opracowania aktywnych strategii wczesnej interwencji gwarantujących pracownikom, a szczególnie kobietom, wchodzącym ponownie na rynek pracy prawo do indywidualnego wsparcia w okresie, w którym absolutnie niezbędne jest im szkolenie lub podniesienie (zmiana) kwalifikacji; bezrobotni powinni być wspierani zarówno za pomocą trwałego systemu zasiłków, jak i skutecznego systemu aktywnych strategii, tak aby umożliwić im szybką reintegrację z rynkiem pracy nawet jeżeli wcześniej pracowali w oparciu o kontrakty nietypowe, jako że rzeczą najważniejszą jest utrzymywanie ludzi na rynku pracy oraz ułatwienie im przejścia do godziwych, trwałych, chronionych, wysokiej jakości form zatrudnienia; jeśli powrót na rynek pracy odbywa się w oparciu o nietypowe kontrakty, wówczas muszą one gwarantować pracownikom otrzymującym stałe wynagrodzenie odpowiednio uregulowane i pewne warunki pracy;
17. wzywa Komisję do dokonania analizy różnych typów instrumentów opracowanych w ramach krajowej polityki aktywizacyjnej oraz do monitorowania ich we współpracy z partnerami społecznymi;
18. wzywa Unię i państwa członkowskie do skutecznej walki z nielegalnym zatrudnieniem przede wszystkim poprzez działania zapobiegawcze oraz nakładanie kar o charakterze zniechęcającym, jest przekonany, że definiowanie strategii, w tym strategii na szczeblu Europejskim, mających na celu walkę z nielegalnym zatrudnieniem może pomóc w skutecznej walce z nim, a także w obniżeniu liczby niepewnych, a zwłaszcza nietypowych form zatrudnienia; jest zdania, że walce z nielegalnym zatrudnieniem powinny towarzyszyć środki tworzenia opłacalnych i trwałych możliwości zatrudnienia oraz wsparcie w procesie uzyskiwania dostępu do otwartego rynku pracy;
19. podkreśla potrzebę tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy gwarantujących trwałe i bezpieczne zatrudnienie, w razie konieczności po okresie szkolenia mającego na celu zapewnienie trwałego i pełnoetatowego zatrudnienia, w tym ekologicznych miejsc pracy oraz tzw. „białych” miejsc pracy w sektorze ochrony zdrowia, a także zagwarantowania spójności społecznej;
20. podkreśla, że nie wszystkie formy nietypowego zatrudnienia muszą prowadzić do wykonywania nietrwałej, niepewnej i dorywczej pracy charakteryzującej się niskim poziomem zabezpieczenia socjalnego, niskimi dochodami i ograniczonym dostępem do dalszych szkoleń i ustawicznego kształcenia; zwraca jednak uwagę, że takie niepewne formy zatrudnienia niejednokrotnie wiążą się z nietypowymi umowami o pracę;
21. zwraca uwagę, że wysokie bezrobocie i segmentację rynku pracy należy zwalczać poprzez przyznanie wszystkim pracownikom równych praw oraz inwestowanie w tworzenie

miejsce pracy, zdobywanie umiejętności i kształcenie ustawiczne; w związku z tym wzywa państwa członkowskie do stopniowej likwidacji wszystkich form niepewnego zatrudnienia;

22. zwraca uwagę, że stopniowe wycofywanie form niepewnego zatrudnienia wymaga silnego zaangażowania państw członkowskich w udostępnianie odpowiedniej pomocy za pośrednictwem polityki rynku pracy na rzecz zmiany niepewnego zatrudnienia w stałe zatrudnienie oferujące pracownikom więcej praw oraz ochronę socjalną;
23. podkreśla, że Unia Europejska zobowiązała się do osiągnięcia celu polegającego na umożliwieniu obywatelom pogodzenia życia zawodowego i prywatnego; krytykuje jednak fakt, że Komisja i państwa członkowskie nie podjęły żadnych znaczących ani znaczących i skutecznych działań w celu wypełnienia tego zobowiązania;
24. zwraca uwagę, że życie zawodowe i prywatne można pogodzić w sposób optymalny poprzez aktualizację standardowego modelu zatrudnienia: jako ogólną zasadę można przyjąć stałe umowy o pracę gwarantujące pełnoetatowe zatrudnienie przez krótszy okres czasu, wprowadzenie norm dotyczących zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, tak aby osobom, które chcą pracować w niepełnym wymiarze godzin, oferowano jedynie uzasadnioną i objętą ochroną socjalną pracę w niepełnym wymiarze godzin (15-25 godzin tygodniowo); podkreśla konieczność równego traktowania pracy w pełnym oraz niepełnym wymiarze godzin pod względem stawki wynagrodzenia za godzinę pracy, prawa do kształcenia i uczenia się przez całe życie, możliwości znalezienia zatrudnienia oraz ubezpieczenia społecznego;

B. *Flexicurity i pewna ścieżka kariery*

25. jest przekonany, że w świetle obecnego kryzysu podejście do flexicurity wymaga koniecznej aktualizacji na szczeblu europejskim w sposób, który przyczynia się zarówno do zwiększenia wydajności, jak i jakości pracy poprzez gwarancję bezpieczeństwa oraz ochronę zatrudnienia i praw pracowniczych, przy specjalnym wsparciu dla osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy i jednocześnie pozwala przedsiębiorstwom na elastyczność organizacyjną, potrzebną do tworzenia miejsc pracy w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby rynku; jest zdania, że sprawiedliwe i bardziej zrównoważone wdrażanie zasad flexicurity może pomóc we wzmocnieniu rynków pracy w przypadku zmian strukturalnych; jest ponadto zdania, że wymóg elastyczności i bezpieczeństwa oraz aktywna polityka rynku pracy nie wykluczają się, lecz mogą się wzajemnie wzmacniać, jeżeli będą wprowadzane w oparciu o sprawiedliwe porównanie poglądów partnerów społecznych, rządów oraz instytucji europejskich, a także wzajemne korzystanie z doświadczeń i wymianę godnych naśladowania praktyk; jest przekonany, że wymogi te nie zostały odpowiednio odzwierciedlone w wynikach dotyczących wzrostu zatrudnienia w Europie w ostatnich latach;
26. zwraca uwagę, że istnieje coraz to większy problem z osobami pozornie prowadzącymi działalność na własny rachunek, które często są zmuszane przez swoich pracodawców do pracy w żalosnych warunkach; pracodawcy, którzy wykorzystują możliwości pracownicze osób, które pozornie prowadzą działalność na własny rachunek, również muszą podlegać

sankjom;

27. uważa, że flexicurity nie może funkcjonować w sposób właściwy bez silnej ochrony socjalnej oraz bez wsparcia dla osób powracających na rynek pracy, które to elementy mają istotne znaczenie dla podjęcia pierwszej pracy, zmiany pracy lub przejścia na emeryturę;
28. wzywa Komisję do dalszego prowadzenia działań mających na celu zrównoważone wdrożenie strategii flexicurity poprzez przeprowadzenie analizy bieżącej sytuacji w zakresie wdrażania tych strategii w różnych państwach członkowskich oraz poprzez dopilnowanie, aby środki w zakresie elastyczności były odpowiednio stosowane wraz ze środkami w zakresie bezpieczeństwa pracowników, jak również do pomocy państwom członkowskim i partnerom społecznym we wdrażaniu zasad flexicurity, tak aby były one stosowane zgodnie z uzyskanymi prawami społecznymi na szczeblu europejskim oraz odpowiednio do szczególnego charakteru poszczególnych rynków pracy i różnych tradycji odnoszących się do polityki zatrudnienia, układów zbiorowych oraz struktury systemów zabezpieczeń społecznych; zwraca uwagę, że wzajemne uczenie się, wymiana wzorców, a także otwarta metoda koordynacji to podstawowe narzędzia koordynacji różnych strategii politycznych państw członkowskich.
29. jest przekonany, zwłaszcza w kontekście obecnej sytuacji gospodarczej, że ocena wdrożenia flexicurity w państwach członkowskich jest jeszcze bardziej potrzebna oraz że partnerzy społeczni będą wspierać reformy dotyczące prawa pracy i rynku pracy, jeśli mają one również na celu skuteczne ograniczenie zróżnicowanego traktowania różnych rodzajów umów; zwraca uwagę, że stosowanie zasad elastyczności wymaga odpowiedniej ochrony socjalnej gwarantującej, że obywatele mogą żyć i rozwijać się, a także specjalnego wsparcia dla osób poszukujących pracy oraz solidnego prawa pracy dla wszystkich rodzajów zatrudnienia opartego na przejrzystych ramach instytucjonalnych oraz że muszą mu towarzyszyć skuteczniejsze mechanizmy ochrony pozwalające na zapobieganie występowaniu trudności;
30. podkreśla, że potrzeba znacznej elastyczności w miejscu pracy nie powinna osiągnąć pułapu, na którym nadmiernie ograniczałaby życie ludzi i ich rozwój oraz na którym ludziom tym bardzo trudno byłoby założyć i wspierać rodzinę, opiekować się krewnymi i doглядać ich oraz uczestniczyć w życiu społecznym;
31. podkreśla znaczenie aspektu bezpieczeństwa modelu flexicurity, który powinien oferować pracownikom znajdującym się w sytuacjach przejściowych pomoc w znalezieniu pracy oraz zagwarantować im godne warunki życia; wsparcie to musi obejmować odpowiednie środki szkoleniowe mające na celu przystosowanie pracowników do wymogów rynku pracy;
32. uważa, że przedsiębiorstwa obawiają się ciągłych rozbieżności pomiędzy ich potrzebami a kwalifikacjami osób poszukujących pracy, braku dostępu do możliwości kredytowych umożliwiających im zatrudnienie i inwestowanie, niewystarczających inwestycji w rynek pracy oraz w kontekście obecnego kryzysu gospodarczego podkreśla znaczenie stworzenia długofalowej wizji ze strony europejskiego systemu produkcji; stworzenia korzystnego środowiska handlowego, zapewnienia odpowiednich zasobów finansowych oraz dobrych warunków pracy; zwiększenia pewności i przejrzystości prawnej zarówno

dla pracodawców, jak i pracowników w odniesieniu do zakresu podmiotowego i przedmiotowego oraz egzekwowania prawa pracy;

33. podkreśla znaczenie zapobiegania nielegalnemu zatrudnieniu, wykrywania go i sankcjonowania; wzywa Komisję do sporządzenia zestawu konkretnych inicjatyw obejmujących specjalne zasady dotyczące rozstrzygnięcia kwestii związanych z przedsiębiorstwami działającymi na zasadzie skrzynki pocztowej, solidarną odpowiedzialność w łańcuchach podwykonawstwa oraz utworzenie unijnej agencji zajmującej się zapobieganiem nielegalnemu zatrudnieniu oraz wykrywaniem go;
34. uważa, że ze względu na kryzys gospodarczy i finansowy przedsiębiorstwa w niektórych państwach członkowskich nie są w stanie odnaleźć na rynku pracy form zatrudnienia pozwalających na elastyczność niezbędną do zareagowania na niespodziewane wahania popytu na rynku, jak również do ograniczania kosztów i ochrony bezpieczeństwa pracowników;
35. w kontekście nowoczesnej organizacji pracy wzywa do stworzenia elastycznych i bezpiecznych postanowień umownych gwarantujących równe traktowanie; jest głęboko przekonany, że bezterminowe umowy o pracę powinny nadal pozostać główną formą zatrudnienia oraz uważa, że w kontekście nowoczesnej organizacji pracy należy opracować takie kontrakty, które są elastyczne pod względem sposobu wykonywania pracy oraz bezpieczne pod względem ochrony pracy oraz praw; uznaje, że definicja ram prawnych dla umów o pracę na czas nieokreślony oraz ustalenie, w jaki sposób są one powiązane z modelem flexicurity w krajowym prawie pracy, mają istotne znaczenie dla ich akceptacji przez przedsiębiorstwa i pracowników;
36. zdecydowanie potępia zastępowanie stałego stosunku pracy nietypowymi formami umów, które przyczyniają się do tworzenia gorszych i mniej pewnych warunków pracy niż warunki stałego stosunku pracy, co odbywa się kosztem ogółu, pracowników i konkurencji; podkreśla, że tego rodzaju nadużycia naruszają i destabilizują europejski model socjalny i wzywa państwa członkowskie oraz Komisję do długofalowej walki z takimi praktykami za pomocą wszelkich niezbędnych środków, na przykład poprzez wprowadzenie surowszych kar;
37. uwzględniając różne tradycje panujące w państwach członkowskich jest przekonany, że w każdej formie zatrudnienia powinien obowiązywać zbiór podstawowych zasad, które powinny obejmować: pensję wystarczającą na utrzymanie oraz wyeliminowanie różnic w wynagrodzeniu w zależności od płci i przynależności etnicznej; odpowiednią ochronę socjalną; brak dyskryminacji oraz równe traktowanie w poszukiwaniu oraz wykonywaniu pracy, szkoleniu i rozwoju ścieżki kariery; ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz ustalenia dotyczące czasu pracy i odpoczynku, prawa do świadczeń emerytalnych, wolność zrzeszania się i prawo do posiadania przedstawicieli, prawo do zawierania układów zbiorowych i podejmowania zbiorowych działań, dostęp do szkoleń i rozwoju ścieżki kariery oraz ochronę na wypadek utraty pracy;
38. wzywa UE i państwa członkowskie do zintensyfikowania wysiłków w kierunku inwestowania w szkolenia i rozwój umiejętności w celu wspierania stabilnego i trwałego zatrudnienia; dlatego też domaga się, aby państwa członkowskie inwestowały w ludzi poprzez zdecydowane wdrażanie i finansowanie strategii kształcenia ustawicznego oraz

poprzez uznawanie nieformalnych umiejętności i kompetencji dostosowanych do wymogów rynkowych przy jednoczesnym uwzględnieniu podejścia opartego na cyklu życia; ponadto wzywa państwa członkowskie do wdrożenia środków na szczeblach krajowym, regionalnym i lokalnym w celu zagwarantowania, aby każda młoda osoba, która kończy szkołę, miała dostęp do zatrudnienia lub szkolnictwa wyższego, lub mogła wziąć udział w szkoleniu zawodowym;

39. wzywa państwa członkowskie do wdrażania strategii politycznych umożliwiających wszystkim ludziom, w tym osobom najsłabszym i znajdującym się w najtrudniejszej sytuacji, skuteczny dostęp do rynku pracy oraz możliwość osiągnięcia w większym stopniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym, przy zagwarantowaniu silnego wsparcia dla równych szans oraz dla wszystkich służb pozwalających taką równość zagwarantować, przykładowo poprzez urlopy macierzyńskie, ojcowskie i rodzicielskie, elastyczne godziny pracy oraz przystępny dostęp do placówek opieki nad dziećmi;
40. wzywa państwa członkowskie do określenia strategii zorientowanych na tworzenie nowych miejsc pracy; zdaje sobie sprawę z odpowiedzialności i ryzyka, jakie ponoszą osoby tworzące takie miejsca pracy, w tym osoby zatrudnione w oparciu o umowy nietypowe;
41. wzywa państwa członkowskie do wdrożenia środków umożliwiających pracownikom powrót do pracy po urlopie rodzicielskim, po uprzednim przejściu szkolenia odnawiającego umiejętności, jeśli zajdzie taka potrzeba;
42. usilnie zaleca, aby europejska inicjatywa na rzecz zatrudnienia obejmowała wczesną interwencję i wsparcie dla bezrobotnych w momencie, kiedy następuje utrata miejsc pracy, zwłaszcza aby ograniczyć ryzyko wykluczenia z rynku pracy, a także utratę kapitału ludzkiego, jaką stanowi takie wykluczenie;
43. wzywa państwa członkowskie do nasilenia programów wsparcia, zwłaszcza dla nisko wykwalifikowanych i upośledzonych pracowników poprzez stosowanie podejść ścieżkowych, zindywidualizowane doradztwo, intensywne szkolenia lub przekwalifikowanie, dotowane zatrudnienie i subwencje na rozpoczęcie działalności dla osób pracujących na własny rachunek i przedsiębiorstw; podkreśla jednak z naciskiem, że pomoc ta musi zostać zorganizowana w sposób uniemożliwiający zastępowanie stałej pracy;
44. domaga się, aby Komisja i państwa członkowskie zmniejszyły obciążenia administracyjne w dziedzinach, w których nie służą one ochronie interesów pracowników, w celu poprawy środowiska biznesu, szczególnie dla małych i średniej wielkości przedsiębiorstw, jednak podkreśla znaczenie zagwarantowania, że zmiany te nie będą miały wpływu na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników; zwraca uwagę, że ze względu na dużą liczbę MŚP są głównymi czynnikami walki z bezrobociem w UE; podkreśla znaczenie uwzględnienia szczególnych wymogów tych przedsiębiorstw przy formułowaniu dotyczących ich strategii zatrudnienia, jak również wymogów terytorium, na którym posiadają swoją siedzibę;
45. wzywa państwa członkowskie do składania sprawozdań na temat stanu zaawansowania

refleksji i wdrażania modelu flexicurity;

46. wyraża ubolewanie z powodu ograniczonego podejścia Rady i Komisji do flexicurity; wzywa Komisję i Radę do udziału w programie Dobra Praca oraz do uwzględnienia go w kolejnej wersji zintegrowanych wytycznych i europejskiej strategii zatrudnienia: promowanie bezpieczeństwa pracy i zatrudnienia pracowników, podejścia opierającego się na prawach i zorientowanego na aktywną politykę rynku pracy i kształcenia ustawicznego, ogólną ochronę zdrowia i bezpieczeństwo w miejscu pracy, uniwersalne i równe prawa społeczne i pracownicze dla wszystkich ludzi, równowagę między pracą a życiem prywatnym oraz pogodzenie życia zawodowego i prywatnego, poprawę jakości zatrudnienia i warunków pracy;
47. wzywa państwa członkowskie do zezwalania na zwolnienia wyłącznie ze względów ekonomicznych dopiero po podjęciu wszelkich możliwych kroków mających na celu adaptację i przeszkolenie pracowników;

C. *Nowe formy dialogu społecznego*

48. jest przekonany, że oficjalne uznanie roli partnerów społecznych w nowym traktacie stanowi postęp, jako że uznaje się ich autonomię i potwierdza znaczenie ich roli we wspieraniu dialogu społecznego, jak również podkreśla w tym kontekście szczególnie znaczenie sektorowego dialogu społecznego, w ramach którego reprezentowanych jest obecnie 40 branż;
49. jest jednak zaniepokojony wpływem ostatniego orzeczenia ETS w sprawie Laval, Ruffert, Viking i Luxemburg na swobodę zrzeszania się oraz swobodę podejmowania działań mających na celu poprawę warunków pracy;
50. jest zdania, że uznanie Trójstronnego Szczytu na Rzecz Wzrostu i Zatrudnienia za organ instytucjonalny przyczynia się do zaangażowania partnerów społecznych w politykę gospodarczą UE;
51. uważa, że wkład europejskich i krajowych partnerów społecznych oraz organizacji społeczeństwa obywatelskiego w realizację strategii EU2020 ma szczególne znaczenie pod względem realizacji celów w zakresie zatrudnienia, a także aktualizacji i wprowadzania programu flexicurity;
52. wzywa Komisję i rządy krajowe do przyjęcia odpowiedzialności za sytuację „outsiderów” (pracowników zatrudnionych na podstawie nietypowych lub bardzo nietypowych umów o pracę), a także do zapewnienia zrównania ich praw i wymogów w zakresie ochrony socjalnej z prawami i wymogami „insiderów” (pracowników posiadających stałe zatrudnienie);
53. wzywa partnerów społecznych na szczeblu europejskim i krajowym do wspierania inwestycji w strategię kształcenia ustawicznego ukierunkowane na wymogi rynku oraz z zadowoleniem przyjmuje „Ramy działania na rzecz uczenia przez całe życie nowych umiejętności i zdobywania nowych kwalifikacji”, wynegocjowane przez partnerów

społecznych;

54. uważa, że osoby zaangażowane we wdrażanie środków w zakresie dostępu do rynku pracy lub środków mających na celu przygotowanie ich do (ponownego) wejścia na rynek pracy, jak również organizacje społeczeństwa obywatelskiego świadczące usługi na rzecz tych osób lub reprezentujące je, powinny uczestniczyć w opracowywaniu, wdrażaniu i wykonywaniu strategii, które je dotyczą;
55. zwraca uwagę, że zaangażowanie partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego w kształtowanie polityki oraz jej realizację jest różne w poszczególnych państwach członkowskich, ale ogólnie obserwuje się tendencję do wykorzystywania szerszego wachlarza instrumentów do realizacji celów politycznych; jest przekonany, że jakość uznania społecznego i instytucjonalnego, jakim cieszą się partnerzy społeczni, powinna nadal poprawiać się na szczeblu krajowym oraz powinno być ono znaczniejsze, ponieważ jest prawdopodobnie głównym czynnikiem jakości ich wkładu; podkreśla jednak przede wszystkim, że jakość dialogu społecznego znacznie różni się w zależności od kraju i sektora, apeluje również do partnerów społecznych o wypracowanie prawdziwego partnerstwa społecznego na wszystkich szczeblach;
56. uważa, że układy zbiorowe okazały się być skutecznym instrumentem utrzymywania zatrudnienia oraz że pozwalają one pracodawcom i pracownikom znaleźć skuteczne rozwiązania umożliwiające uporanie się ze spadkiem koniunktury; podkreśla w tym kontekście znaczenie zdecydowanego porozumienia między partnerami społecznymi w ramach systemów krajowych, gdzie ochrona prawa pracy jest ograniczona do minimum;
57. jest przekonany, że pomyślny dialog społeczny w miejscu pracy jest w głównej mierze zdeterminowany udogodnieniami, z jakich przedstawiciele pracowników mogą korzystać w odniesieniu do skutecznego przekazywania informacji, regularnych szkoleń i wystarczającej ilości czasu;
58. jest przekonany, że rządy odgrywają decydującą rolę w gwarantowaniu warunków niezbędnych do skutecznych układów zbiorowych mających charakter integracyjny i obejmujących struktury trójstronne angażujące partnerów społecznych, w sposób istotny, ustalony na szczeblu instytucjonalnym, oraz na jednakowych warunkach, w kształtowanie polityki publicznej, zgodnie z krajowymi praktykami i tradycjami;
59. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Komisji, Komitetowi Ochrony Socjalnej, Europejskiemu Komitetowi Zatrudnienia, rządów i parlamentom państw członkowskich oraz krajom kandydującym.

UZASADNIENIE

Unia Europejska i jej państwa członkowskie stają w obliczu głębokiego kryzysu finansowego, gospodarczego i społecznego i muszą podjąć zdecydowane wysiłki w kierunku zagwarantowania możliwie największej liczby miejsc pracy i możliwie najszerszego zatrudnienia w Europie.

Sprawozdawca jest przekonany, że europejski model socjalny, którego celem jest trwały wzrost, pełne zatrudnienie, postęp społeczny, opieka i ochrona społeczna, jest w stanie wyprowadzić Unię Europejską i jej państwa członkowskie z kryzysu.

Aby wyjść z kryzysu i zagwarantować zatrudnienie, a także zapobiec masowemu bezrobociu i pomóc bezrobotnym znaleźć nowe miejsca pracy, musimy nasilić wysiłki w kierunku inwestowania w umiejętności, szkolenie i tworzenie stałych miejsc pracy.

W związku z tym sprawozdawca spodziewa się zawarcia podczas szczytu Rady Europejskiej wiosną 2010 r. porozumienia w sprawie jasnych wytycznych i konkretnych środków pozwalających na zagwarantowanie i tworzenie możliwości zatrudnienia w ramach strategii EU2020.

Strategia ta powinna mieć na celu skuteczne uruchomienie wszechstronnej europejskiej inicjatywy na rzecz zatrudnienia, z jednej strony poprzez dopełnienie formalności związanych z zatrudnianiem pierwszych pracowników w jednym okienku, oraz z drugiej strony, poprzez nasilenie programów aktywizacji, zwłaszcza dla nisko wykwalifikowanych pracowników, dzięki zindywidualizowanemu udzielaniu porad, intensywnym szkoleniom lub przekwalifikowaniu i podnoszeniu kwalifikacji pracowników, praktykom, dotowanemu zatrudnieniu i subwencjom na rozpoczęcie działalności na własny rachunek i dla przedsiębiorstw; ponadto popiera przyznanie przez Komisję wypłat z Europejskiego Funduszu Społecznego na rzecz wspierania zdobywania i dostosowywania kwalifikacji.

Ta inicjatywa na rzecz zatrudnienia powinna obejmować wczesną interwencję w momencie, kiedy następuje utrata miejsc pracy, zwłaszcza aby zmniejszyć ryzyko wykluczenia z rynku pracy. Takie interwencje będą wymagały znaczących inwestycji w szkolenia, w tym zwiększenia liczby podmiotów świadczących usługi szkoleniowe, skoncentrowania się na poprawie harmonizacji szkoleń i programów powrotu do pracy oraz powinny wykorzystywać nie tylko działania krótkoterminowe, ale także dążyć do zapewnienia możliwości zdobycia wysokich kwalifikacji w celu podniesienia ogólnego poziomu kwalifikacji w Unii Europejskiej w odpowiedzi na zmieniające się potrzeby związane z aktualną sytuacją gospodarczą.

Sprawozdawca uważa, że wymagane od społeczeństwa działania zostaną lepiej przyjęte, jeżeli będą postrzegane jako słuszne oraz jako zapewniające integrację zawodową i społeczną. Dlatego też państwa członkowskie powinny inwestować w ludzi poprzez zdecydowaną realizację strategii kształcenia ustawicznego oraz dodatkowe wsparcie finansowe. W związku z tym partnerzy społeczni na szczeblu europejskim i krajowym powinni wspierać inwestycje w strategię kształcenia ustawicznego. Obranie przez rządy i partnerów społecznych

krajowego celu polegającego na inwestycjach finansowych w kształcenie ustawiczne pozwala zagwarantować stabilność ścieżkom kariery.

Sprawozdawca jest przekonany, że w dziedzinie zatrudnienia i polityki społecznej konieczne jest aktywne wspieranie równych szans dla kobiet i mężczyzn.

Fakty

W 2009 r. ogólna stopa bezrobocia wzrosła w UE27 z 8 do 9,6% (w przypadku mężczyzn z 7,8 na 9,8%, a w przypadku kobiet z 8,1 na 9,3%).

W ostatnich latach ogólna liczba osób pracujących na pół etatu była wysoka i utrzymywała się na stabilnym poziomie, przy czym ich odsetek jest wyższy w UE15 niż w nowoprzyjętych państwach członkowskich. Odsetek osób zatrudnionych na pół etatu wzrósł w UE27 w ciągu 2009 r. w porównaniu do 2008 r. o ok. 0,5 punktów procentowych. Jest to stosunkowo duży wzrost biorąc pod uwagę, że w latach 2006-2008 całkowity wzrost wyniósł tylko 0,1 punktów procentowych. W 2008 r. ponad 18% całkowitej liczby zatrudnionych w UE27 pracowało na pół etatu (31% całkowitej liczby zatrudnionych kobiet i prawie 8% zatrudnionych mężczyzn) i spośród wszystkich osób zatrudnionych na pół etatu ok. 24% pozostaje w takim stosunku pracy mimowolnie (prawie 30% mężczyzn i ponad 22% kobiet). Głównym powodem pracy na pół etatu wbrew woli (24% osób zatrudnionych na pół etatu wbrew woli) jest brak możliwości znalezienia pracy na pełen etat.

Pracownicy zatrudnieni na czas określony są bardziej podatni na zmiany sytuacji gospodarczej. Całkowita liczba pracowników w UE27 zatrudnionych na umowę na czas określony spadła o 1,7 mln w latach 2007-2009. Stanowi to spadek o ok. 6,3%, co jest wartością znacznie wyższą niż 1,3% spadek w liczbie pracowników zatrudnionych na umowę na czas nieokreślony w tym samym okresie.

Liczba osób pracujących na własny rachunek spadła od 2000 r., jednak w ciągu ostatnich lat utrzymywała się na stałym poziomie. W 2007 r. ponad 15% całkowitej liczby zatrudnionych w UE27 prowadziła działalność gospodarczą na własny rachunek (różnica pomiędzy mężczyznami i kobietami wynosiła ok. 6 punktów procentowych) w porównaniu do ok. 7% w USA.

Spośród całkowitej liczby osób zatrudnionych ok. 14% posiada umowę na czas określony (2008 r.). Głównymi powodami zatrudnienia na czas określony jest kształcenie lub szkolenie lub niemożność znalezienia stałej pracy.

Okolo 5% całkowitej liczby zatrudnionych pracuje z domu (2008 r.).

Model flexicurity

Praca nietypowa oznacza stosunek pracy nieprzystający do standardowego lub „typowego” modelu regularnego zatrudnienia na pełny etat na czas nieokreślony u jednego pracodawcy przez długi okres czasu. Elastyczne umowy są instrumentem stosowanym w państwach członkowskich jako część polityki zatrudnienia i jako pomoc dla osób bezrobotnych w znalezieniu zatrudnienia. Pojawiły się również „bardzo nietypowe” formy zatrudnienia (np. umowa o pracę na okres krótszy niż sześć miesięcy, praca o tygodniowej liczbie godzin

poniżej 10 oraz niepisane umowy o pracę). Tego rodzaju formy zatrudnienia przeważają wśród ludzi młodych (w przedziale wiekowym 19-29 lat) lub starszych (50 lat i powyżej), wśród kobiet i pracowników o niskich kwalifikacjach. Pracownicy pozostający w „bardzo nietypowych” formach zatrudnienia mają mniej szkoleń, bardziej ograniczone perspektywy zawodowe oraz niższe dochody w porównaniu z innymi kategoriami pracowników, a co za tym idzie, bardziej niestabilny profil zatrudnienia.

Sprawozdawca jest przekonany, że państwa członkowskie powinny nadzorować i analizować rozwój różnego rodzaju umów o pracę.

Sprawozdawca jest zdania, że energiczne wprowadzanie strategii flexicurity może pomóc w walce z nielegalnym zatrudnieniem oraz ustabilizować „bardzo nietypowe” formy zatrudnienia. W ramach strategii flexicurity lepiej skoncentrować się na przejściu z jednej dobrej pracy do drugiej niż na pozostawaniu w jednym miejscu pracy. W tych ramach państwa członkowskie powinny zainwestować w aktywną politykę rynku pracy i reformy instytucjonalne. Ponadto sprawozdawca jest przekonany, że państwa członkowskie powinny dokonać krytycznej analizy przepisów prawnych dotyczących ochrony zatrudnienia, jako że wyjaśniają one znaczne różnice pomiędzy państwami członkowskimi w częstotliwości występowania zjawiska długotrwałego bezrobocia oraz w czasie trwania zatrudnienia.

Sprawozdawca jest przekonany, że dyskusja na temat nietypowych form zatrudnienia ma wymiar płciowy, ponieważ odsetek mężczyzn pozostających w standardowym stosunku pracy jest nieproporcjonalnie większy niż kobiet, zaś coraz większy odsetek tych ostatnich pracuje w nietypowych warunkach.

Dialog społeczny

Sprawozdawca jest zdania, że oficjalne uznanie roli partnerów społecznych w nowym traktacie stanowi postęp, jako że uznaje się ich autonomię i potwierdza wsparcie, jakiego Unia Europejska ma udzielić propagowaniu dialogu społecznego. Uznanie Trójstronnego Szczytu na Rzecz Wzrostu i Zatrudnienia za organ instytucjonalny przyczynia się do zaangażowania partnerów społecznych w politykę gospodarczą Unii Europejskiej.

Wkład europejskich i krajowych partnerów społecznych w realizację strategii EU2020 ma szczególne znaczenie pod względem realizacji celów w zakresie zatrudnienia, a także wprowadzania programu flexicurity. Dlatego też partnerzy społeczni na szczeblu krajowym powinni pokonać rezerwę w stosunku do „outsiderów” (pracowników zatrudnionych na podstawie nietypowych lub bardzo nietypowych umów o pracę) i zrównać ich prawa i warunki ochrony socjalnej z prawami i warunkami „insiderów” (pracowników posiadających stałe zatrudnienie).

Sektorowe układy zbiorowe to główny poziom układów zbiorowych w większości krajów Europy Zachodniej, a także w kilku krajach Europy Centralnej i Wschodniej.

Zaangażowanie partnerów społecznych w formułowanie krajowych środków reakcji na sytuację kryzysową jest różne w różnych krajach w zależności od tradycji i struktur w dziedzinie stosunków przemysłowych, a także od charakteru podjętych środków. W wielu krajach partnerzy społeczni skarżą się na brak zaangażowania i konsultacji w procesie przygotowywania środków rządowych.

Choć zaangażowanie partnerów społecznych w kształtowanie i wdrażanie polityki jest różne w różnych krajach, ogólnie obserwuje się tendencję do stosowania szerszego wachlarza instrumentów w procesie realizacji celów politycznych. Jakość wsparcia społecznego i instytucjonalnego, z jakiego korzystają partnerzy społeczni jest prawdopodobnie głównym czynnikiem determinującym jakość wkładu partnerów społecznych w strategię UE2020.

WYNIK GŁOSOWANIA KOŃCOWEGO W KOMISJI

Data przyjęcia	2.6.2010
Wynik głosowania końcowego	+ : 41 - : 6 0 : 1
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Regina Bastos, Edit Bauer, Jean-Luc Bennahmias, Mara Bizzotto, Milan Cabrnock, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Sergio Gaetano Cofferati, Marije Cornelissen, Frédéric Daerden, Karima Delli, Proinsias De Rossa, Frank Engel, Sari Essayah, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Pascale Gruny, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Liisa Jaakonsaari, Martin Kastler, Ádám Kósa, Jean Lambert, Patrick Le Hyaric, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu
Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Georges Bach, Jürgen Creutzmann, Marielle Gallo, Joe Higgins, Franz Obermayr, Evelyn Regner, Birgit Sippel, Emilie Turunen
Zastępca(y) (art. 187 ust. 2) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Rosa Estaràs Ferragut, Oldřich Vlasák