

3.5.3.2 W ramach inicjatywy JEREMIE (*Joint European Resources for Micro to Medium Enterprises*), wspólne europejskie zasoby dla mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw) krajowe i regionalne władze publiczne mogą postanowić, że wolą wykorzystać zasoby pochodzące z FEDER w formie przystosowanych instrumentów finansowych odpowiadających logice rynkowej, takich jak fundusze własne, kapitał podwyższonego ryzyka, gwarancje czy kredyty. Inicjatywa JEREMIE została podjęta, by optyimizować finansowanie przez FEDER poprzez odwoływanie się do uzupełniających źródeł finansowania, korzystając jednocześnie z ułatwionego ich wprowadzania dzięki elastyczniejszym ramom prawnym. W 2007 r. zwiększenie kapitału EFI powinno uzupełnić zasoby CIP i programu JEREMIE. Ocenia się, że do roku 2013 ponad milion MŚP skorzysta z instrumentów finansowych EFI.

3.5.3.3 Wziąwszy pod uwagę, że mamy tu do czynienia z efektem mnożnikowym (np. 1 euro z budżetu wspólnotowego dzięki gwarancjom pociąga za sobą do 50 euro dla MŚP) oraz

specyficznym, potężnym efektem katalizatora w stosunku do podmiotów finansowych (zwłaszcza funduszy kapitału podwyższonego ryzyka), instrumenty finansowe Wspólnoty należy uznać za jedno z najlepszych rozwiązań proponowanych w ramach strategii lizbońskiej. Chcąc doprowadzić do wykorzystywania na większą skalę zastosowań technologicznych w ramach CIP należałoby więcej uwagi skierować na uczelnie wyższe i MŚP oraz na popularyzację działań na rzecz wyłaniania kapitału intelektualnego, zezwolenia i ich wydawanie, umowy o współpracy i na korzyści, które można z nich czerpać; b) inicjatywa JEREMIE musi gwarantować powodzenie realizacji przedsięwzięcia, podobnie jak dzieje się to w przypadku przepisów dotyczących finansowania i pomocy państwa.

3.5.4 W 2006 r. EBI i EFI zgodziły się przeprowadzić wspólną operację, która polegała zwłaszcza na połączeniu linii kredytowych EBI z gwarancjami EFI dla innowacyjnych MŚP. Prawdopodobne jest, że operacje tego typu będą kontynuowane, szczególnie w ramach inicjatywy JEREMIE.

Bruksela, 11 lipca 2007 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Dimitris DIMITRIADIS

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „Zatrudnienie grup priorytetowych (strategia lizbońska)”

(2007/C 256/18)

Dnia 14 września 2006 r. (potwierdzono dnia 26 października 2006 r.) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, działając na podstawie art. 31 regulaminu wewnętrznego (w ramach prac EKES-u, podjętych na wniosek Rady Europejskiej z 23-24 marca 2006 r.), postanowił opracować raport informacyjny w sprawie: „Zatrudnienie grup priorytetowych (strategia lizbońska)”.

Dnia 15 marca 2007 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, działając na podstawie art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego, postanowił przekształcić raport informacyjny w opinię z inicjatywy własnej.

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 18 czerwca 2007 r. Sprawozdawcą był Wolfgang GREIF.

Na 437. sesji plenarnej w dniach 11-12 lipca 2007 r. (posiedzenie z dnia 12 lipca 2007 r.) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny 122 głosami za — 2 osoby wstrzymały się od głosu — przyjął następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 W niniejszej opinii zwraca się uwagę na fakt, że w kategoriach ilościowych ambitne cele strategii lizbońskiej w odniesieniu do zatrudnienia zostały zrealizowane w ograniczonym zakresie i z wyraźnymi różnicami między poszczególnymi krajami, o których zawsze trzeba pamiętać. Również pod względem jakości zatrudnienia mamy do czynienia z niejednoznacznym obrazem sytuacji. Pozytywne przykłady dobrych wzorców w polityce zatrudnienia poszczególnych państw członkowskich, które zdaniem EKES-u powinno się w przyszłości systematycznie zbierać i wykorzystywać, znajdują przeciwwagę w postaci rozczarowujących faktów występujących w całej Unii Europejskiej:

— Jakkolwiek praca na pełen etat nadal pozostaje dominującą formą zatrudnienia w całej UE, obserwowany w ostatnich latach wzrost zatrudnienia, szczególnie wśród kobiet, jest wynikiem tworzenia miejsc pracy w niepełnym wymiarze godzin. W dalszym ciągu utrzymuje się wyraźny niedostatek miejsc pracy dla starszych pracowników, zaś w przypadku młodzieży mamy do czynienia z wyraźnym wzrostem nietypowych (niestandardowych) form zatrudnienia, w niektórych przypadkach pozbawionego ochrony prawnej i socjalnej.

— Nie nastąpiła znacząca poprawa pod względem możliwości integracji grup mniej uprzywilejowanych z rynkiem pracy

(czego dowodem jest utrzymujący się wysoki poziom bezrobocia długookresowego, stosunkowo wysoka stopa bezrobocia szczególnie wśród młodzieży i pracowników niskokwalifikowanych oraz niski poziom zatrudnienia zwłaszcza starszych pracowników). Sytuacja grup marginalizowanych społecznie na rynku pracy w dalszym ciągu pozostaje wyjątkowo trudna.

1.2 Z tej perspektywy Komitet uważa za ważne, aby w kontekście toczącej się debaty na temat *flexicurity* każda ogólna definicja i wszystkie środki mające na celu zwiększenie zdolności adaptacyjnej przedsiębiorstw i pracowników zawsze wiązała się z wyższym poziomem zabezpieczenia socjalnego, aktywną polityką rynku pracy, kształceniem i szkoleniem oraz dostępem do usług socjalnych.

1.3 W odniesieniu do omówionych w niniejszej opinii grup priorytetowych na rynku pracy, EKES wzywa do tego, aby w przyszłości w ramach polityki społecznej i zatrudnienia pełniej uwzględnić następujące zagadnienia:

- środki na rzecz lepszej integracji ludzi młodych na rynku pracy, której celem jest m.in. zapewnienie im pierwszego miejsca pracy z perspektywami na przyszłość;
- lepsze zwalczanie istniejących różnych form dyskryminacji i nierównego traktowania ze względu na wiek, płeć bądź niepełnosprawność lub pochodzenie etniczne, szczególnie w zakresie dostępu do szkoleń oraz dostępu do rynku pracy i pozostawania na nim;
- zwiększenie bezpieczeństwa na rynku pracy i zapobieganie „pułapkom niepewnego zatrudnienia”, m.in. poprzez zagwarantowanie, że bezrobotni nie będą zmuszani do przyjmowania ofert pracy bez zabezpieczenia, zwalczanie zatrudnienia nierejestrowanego i przeciwdziałanie wykorzystywaniu pracowników zatrudnionych na podstawie krótkoterminowych kontraktów;
- środki mające na celu poprawę jakości miejsc pracy oraz ochronę pracowników przed dyskryminacją;
- zwiększenie inwestowania w jakość miejsc pracy i dostosowanie warunków pracy do potrzeb starszych pracowników;
- inwestycje w zakresie kształcenia i szkolenia oraz uczenia się przez całe życie, a także zmniejszenie rozbieżności występujących na rynku pracy pomiędzy oferowanymi kwalifikacjami a zapotrzebowaniem na nie;
- tam, gdzie jest to niezbędne, środki na rzecz modernizacji i poprawy zabezpieczenia społecznego w przypadku niestandardowych form zatrudnienia;
- eliminacja segmentacji rynku pracy ze względu na płeć, w szczególności za pomocą skutecznych działań na rzecz pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego (w szczególności rozbudowa instytucji wszechstronnej opieki nad dziećmi oraz form wsparcia dla osób wymagają-

cych opieki i ich rodzin, w tym całodobowych placówek dla tych osób);

- w wypadku osób sprawujących opiekę — likwidacja barier utrudniających (ponowne) wejście na rynek pracy i pozostanie na nim oraz zachęty mające na celu zwiększenie udziału ojców w obowiązkach związanych z opieką nad dziećmi;
- rozszerzenie odpowiednich zachęt i wsparcia dla przedsiębiorstw w celu zwiększenia zatrudnienia młodzieży i starszych pracowników przeżywających szczególnie trudności na rynku pracy.

1.4 W odniesieniu do grup wykluczonych społecznie konieczne są następujące działania:

- tworzenie przejściowych rynków pracy oraz wykorzystanie odpowiednich zachęt dla przedsiębiorstw w celu zwiększenia zatrudnienia, a jednocześnie wspieranie zainteresowanych osób w przewycięzaniu problemów, które są przyczyną ich wykluczenia społecznego (przy czym konieczne jest wyeliminowanie niepożądanego ryzyka nadużycia zaufania, jak również zakłóceń konkurencji);
- inicjatywy w zakresie zatrudnienia w sektorze non profit, odgrywające istotną rolę zwłaszcza w dziedzinie usług publicznych; należy zapewnić odpowiednie wsparcie w ramach budżetu przeznaczonego na politykę rynku pracy.

1.5 EKES podkreśla, że w wielu państwach UE realizacja priorytetów, o których mowa w niniejszej opinii, będzie wymagać zwiększonych wysiłków w zakresie polityki zatrudnienia i zapewnienia odpowiednich środków budżetowych na ich pokrycie.

- Wszystkie działania w zakresie aktywnej polityki rynku pracy podejmowane na szczeblu krajowym i wspólnotowym będą nieskuteczne, jeżeli nie zostaną odpowiednio uwzględnione w procesie planowania budżetowego w państwach członkowskich.
- W tym kontekście EKES dostrzega w wielu państwach rozbieżności między projektami inicjatyw w dziedzinie polityki rynku pracy przedstawianymi choćby w ramach krajowych programów reform a przeznaczonymi na nie środkami budżetowymi ⁽¹⁾.
- W krajowych programach działania należy w większym stopniu uwzględnić pozytywne doświadczenia poszczególnych państw oraz odpowiednio wykorzystywać środki z Europejskiego Funduszu Społecznego na lata 2007-2013.

1.6 W związku z tym EKES wielokrotnie zwracał uwagę na fakt, że aby zapewnić takie środki budżetowe, konieczne są korzystne warunki makroekonomiczne, ukierunkowane na politykę gospodarczą sprzyjającą wzrostowi zmierzającą do przewycięzania długotrwałych kryzysów koniunktury ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Patrz również opinia EKES-u z dnia 17 maja 2006 r. w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Rady w sprawie wytycznych dla polityki zatrudnienia państw członkowskich, sprawozdawca: Wolfgang GREIF (Dz.U. C 195 z 18.8.2006).

⁽²⁾ Patrz sprawozdanie grupy wysokiego szczebla w sprawie przyszłości polityki społecznej w rozszerzonej Unii z maja 2004 r.

1.7 W wielu państwach członkowskich powiązane z kosztami pracy składki na ubezpieczenie społeczne urosły do takiego poziomu, że mogą mieć negatywny wpływ na tworzenie miejsc pracy. W niektórych przypadkach podjęcie pracy może być nieatrakcyjne ze względu na niewielką różnicę między dochodami z tytułu pracy po opodatkowaniu a poziomem transferów socjalnych. Należy zapobiegać tego rodzaju „pułapką bezrobocia”, nie powodując jednocześnie zagrożenia dla zabezpieczenia finansowego systemów socjalnych. W tym kontekście EKES zgadza się z zaleceniami grupy wysokiego szczebla w sprawie przyszłości polityki społecznej w rozszerzonej Unii Europejskiej, zgodnie z którymi należy poszerzyć bazę finansowania systemów zabezpieczenia społecznego, co umożliwi bardziej równomierne rozłożenie ciężarów składkowych między poszczególnymi czynnikami produkcji, dzięki czemu odciążony zostanie czynnik pracy^(?).

1.8 W odniesieniu do planowanego w 2008 r. przeglądu wytycznych w dziedzinie polityki zatrudnienia EKES jest zdania, że w wielu dziedzinach omówionych w niniejszej opinii konieczne jest bardziej zdecydowane określenie priorytetów i ich skonkretyzowanie.

- W tym kontekście EKES opowiada się za bardziej wiążącym określeniem celów na szczeblu europejskim, aby w ten sposób ustanowić wyraźne ramy i jednoznaczne zobowiązania dla państw członkowskich. EKES jest zdania, że kontrola wewnętrznej realizacji w państwach członkowskich wymaga przyznania Komisji ważniejszej roli w zakresie strategii zatrudnienia.
- Ponadto EKES opowiada się za dalszą poprawą w zakresie wytyczania celów, w szczególności w odniesieniu do zatrudnienia młodzieży i zwalczania bezrobocia w tej grupie (na przykład skrócenie wynoszącego sześć miesięcy okresu wymaganego w celu aktywizacji młodzieży poszukującej pracy lub miejsc kształcenia), propagowania równouprawnienia, wspierania osób niepełnosprawnych oraz integracji imigrantów.
- EKES chciałby, aby powyższe czynniki miały wpływ na opracowywanie w przyszłości takich krajowych programów reform, które byłyby bardziej ambitne w dziedzinie polityki zatrudnienia, jak również aby doszło do poprawy jakościowej w zakresie wytycznych odnoszących się do terminów, odpowiedzialności, zaangażowania środków i podstaw finansowych. W tym kontekście EKES zachęca do rozważenia sposobu, w jaki odpowiednie środki z budżetu zostaną przeznaczone na działania w zakresie aktywnej polityki rynku pracy w poszczególnych państwach członkowskich w odniesieniu do konkretnych celów.

EKES przedstawi w odrębnej opinii szczegółową analizę koniecznych dostosowań wytycznych w dziedzinie polityki zatrudnienia po 2009 r., których zarys zawiera niniejsza opinia.

2. Kontekst ogólny

2.1 W procesie przygotowań do wiosennego szczytu w 2008 r. Rada Europejska zwróciła się w konkluzjach ze swojego

posiedzenia w dniach 23-24 marca 2006 r. do EKES-u o przygotowanie „podsumowującego sprawozdania w zakresie wspierania partnerstwa na rzecz zatrudnienia i wzrostu”, a zarazem zwrócenie szczególnej uwagi na kluczowe zagadnienie „zwiększenia zatrudnienia dla priorytetowych grup społecznych”. W tym celu EKES przedkłada niniejszą opinię z inicjatywy własnej, sporządzoną z uwzględnieniem ekspertów krajowych rad społeczno-gospodarczych.

2.2 EKES stale podkreśla, że wzrost konkurencyjności i zrównoważony wzrost gospodarczy w ramach strategii lizbońskiej nie są celem samym w sobie, lecz mają przyczyniać się do zmniejszenia wysokiej stopy bezrobocia w UE, wspierania pełnego zatrudnienia, zapewnienia stabilniejszej podstawy systemom zabezpieczenia społecznego oraz ochrony przed wykluczeniem społecznym⁽⁴⁾.

2.3 W tym kontekście w dziedzinie polityki zatrudnienia strategia lizbońska powinna być źródłem nowych bodźców dla europejskiej polityki zatrudnienia i dzięki temu zwiększać wskaźniki zatrudnienia oraz podnosić jakość pracy. Strategia lizbońska nie jest ukierunkowana wyłącznie na zwiększenie zatrudnienia. Jej celem jest również poprawa jakości miejsc pracy. Inwestycjom w kapitał ludzki, badania, technologie i innowacje słusznie przypisuje się takie samo znaczenie, jak działaniom w zakresie polityki rynku pracy i polityki strukturalnej⁽⁵⁾.

2.4 W niniejszej opinii EKES skoncentruje się na analizie tendencji występujących na europejskim rynku pracy oraz na zaleceniach politycznych dla tych grup docelowych, w sprawie których Rada w ostatnim okresie wielokrotnie wzywała państwa członkowskie do pilnego ustanowienia szczególnych środków w celu:

- poprawy sytuacji młodzieży na rynku pracy i znacznego obniżenia stopy bezrobocia wśród młodzieży;
- realizacji strategii aktywnego starzenia się, aby osoby starsze mogły dłużej pozostać czynne zawodowo;
- zdecydowanego wspierania zatrudnienia kobiet oraz umożliwienia zarówno kobietom, jak i mężczyznom lepszego godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym;
- integracji osób niepełnosprawnych oraz wspierania ich długotrwałego pozostawania na rynku pracy;
- poprawy wskaźników zatrudnienia i perspektyw zatrudnienia dla imigrantów i mniejszości etnicznych.

2.5 W odniesieniu do tych grup docelowych EKES proponuje pakiet odpowiednich prewencyjnych i aktywnych środków integracji i reintegracji, które należy w większym stopniu uwzględnić w polityce rynku pracy i zatrudnienia państw członkowskich. Omówione zostanie również zagadnienie grup wykluczonych społecznie, które często pozostają wyłączone z rynku pracy. Na tej podstawie zostaną przedstawione zalecenia w zakresie polityki, dotyczące m.in. przeglądu obowiązujących wytycznych odnoszących się do polityki zatrudnienia przed wiosennym szczytem w 2008 r.

⁽⁴⁾ Patrz również m.in. opinia rozpoznawcza EKES-u z dnia 13 września 2006 r. w sprawie jakości życia zawodowego, wydajności oraz zatrudnienia w kontekście globalizacji i przemian demograficznych, sprawozdawca: Ursula ENGELLEN-KEFER (Dz.U. C 318 z 23.12.2006).

⁽⁵⁾ Patrz również m.in. opinia EKES-u z inicjatywy własnej z dnia 9 lutego 2005 r. w sprawie: „Polityka zatrudnienia: rola EKES-u po rozszerzeniu UE i w kontekście procesu lizbońskiego”, sprawozdawca: Wolfgang GREIF (Dz.U. C 221 z 8.9.2005).

^(?) Tamże.

3. Stopa zatrudnienia, bezrobocie i zatrudnienie — stan obecny ⁽⁶⁾

3.1 W latach 2005-2006 odnotowano w UE, po raz pierwszy od 2001 r., wzrost zatrudnienia i jednocześnie znaczny spadek stopy bezrobocia (z 9,0 % w 2004 r. do 7,9 % w 2006 r.). Wzrost stopy zatrudnienia kobiet o 0,6 % odróżnia się wyraźniej od stagnacji notowanej w poprzednich latach, niż ma to miejsce w przypadku mężczyzn. Ta pozytywna tendencja utrzymywała się w 2007 r. ⁽⁷⁾.

3.2 Z drugiej strony należy jednak uwzględnić poniższe, mniej optymistyczne fakty:

- Postępy w zakresie osiągnięcia celów pośrednich z Lizbony i ze Sztokholmu następują powoli i nie zostały osiągnięte w 2005 r. ani w kontekście planowanej ogólnej stopy zatrudnienia na poziomie 67 % (63,8 % w 2005 r.), ani w odniesieniu do planowanej stopy zatrudnienia kobiet wynoszącej 57 % (56,3 % w 2005 r.). Staje się coraz bardziej oczywiste, że cele określone na 2010 r. nie zostaną osiągnięte w wielu państwach członkowskich ani ogólnie w całej Wspólnocie.
- Mimo że praca w pełnym wymiarze godzin pozostaje dominującą formą zatrudnienia w UE, należy zauważyć, że obserwowany w ostatnich latach wzrost zatrudnienia — w szczególności w odniesieniu do kobiet — w znacznej mierze wynika ze zwiększenia się liczby miejsc pracy w niepełnym wymiarze godzin (co odpowiada zdecydowanie mniejszemu wzrostowi, jeżeli chodzi o ekwiwalent pełnego czasu pracy, a w niektórych państwach członkowskich oznacza wręcz spadek).
- W ostatnich latach najbardziej widoczny wzrost zatrudnienia nastąpił w grupie osób starszych. Mimo to wskaźnik zatrudnienia osób starszych jest wyraźnie niższy od docelowego (dla osób w wieku 55-64 lat przeciętna w 2005 r. wyniosła zaledwie 42,5 %). Jedynie 9 państw członkowskich osiągnęło założony cel wynoszący 50 % (istnieją duże różnice między mężczyznami a kobietami: cel w odniesieniu do mężczyzn osiągnęło 17 państw, zaś w przypadku kobiet — zaledwie 4: Estonia i państwa skandynawskie).
- W roku 2005 r. średnia stopa bezrobocia wśród młodzieży w UE-25, wynosząca 18,5 %, utrzymywała się na poziomie dwukrotnie wyższym od ogólnej stopy bezrobocia.
- Mimo ogólnej poprawy w kilku państwach członkowskich, w szczególności w tych, w których występuje bardzo wysoka stopa bezrobocia, w skali ogólnoeuropejskiej pozostaje ona na wysokim poziomie niemalże 8 %, a w niektórych krajach nawet odnotowała wzrost.
- Pomiędzy regionami niektórych państw członkowskich nadal utrzymują się duże różnice pod względem wskaźników zatrudnienia (szczególnie pod względem ekwiwalentów pełnego czasu pracy). Obecnie w 27 państwach członkowskich UE liczba osób żyjących w regionach, w których stopa bezrobocia przekracza 15 %, znacznie wzrosła na skutek kolejnych etapów rozszerzenia.

— Sytuacja grup marginalizowanych społecznie na rynku pracy w dalszym ciągu pozostaje wyjątkowo trudna.

Powyższe tendencje na rynku pracy wskazują na to, że mimo częściowej poprawy droga do osiągnięcia ambitnych celów strategii lizbońskiej w dziedzinie zatrudnienia wciąż jest daleka.

3.3 Ponadto w dziedzinie zatrudnienia zaobserwować można następujące charakterystyczne cechy i tendencje, pod względem skali znacznie różniące się między poszczególnymi krajami i sektorami:

- Nie nastąpiła znacząca poprawa pod względem możliwości integracji z rynkiem pracy grup mniej uprzywilejowanych (czego dowodem jest utrzymujący się wysoki poziom bezrobocia długookresowego, stosunkowo wysoka stopa bezrobocia szczególnie wśród młodzieży i pracowników niskokwalifikowanych oraz niski poziom zatrudnienia zwłaszcza starszych pracowników).
- Jakkolwiek nadal dominuje zatrudnienie w ramach tradycyjnego stosunku pracy, statystyki wskazują na wyraźny wzrost nietypowych (niestandardowych) form zatrudnienia, w niektórych przypadkach pozbawionego odpowiedniej ochrony prawnej i socjalnej. Zwiększa się ogólnie udział umów o pracę zawieranych na czas określony, przy czym w szczególności dużym stopniu dotyczy to młodzieży. Można zaobserwować znaczny wzrost udziału umów-zleceń i umów o dzieło, pracy o charakterze tymczasowym, pracy w niepełnym wymiarze godzin, fikcyjnego samozatrudnienia ⁽⁸⁾ oraz mniej korzystnych stosunków pracy gwarantujących mniejsze prawa socjalne, przy czym sytuacja jest silnie zróżnicowana pomiędzy poszczególnymi państwami członkowskimi. Mamy ogólnie do czynienia ze wzrostem niepewności, zwłaszcza w przypadku grup znajdujących się w gorszym położeniu. Wspomniane formy zatrudnienia mogą być traktowane jako „pomost” do tradycyjnego rynku pracy jedynie w sytuacji, gdy wybiera się je dobrowolnie i gdy towarzyszy im pewien rodzaj zabezpieczenia społecznego.
- W wielu państwach członkowskich zwiększyła się niepewność zatrudnienia, przede wszystkim w odniesieniu do grupy pracowników o niskich kwalifikacjach, w szczególności osób, które przerwały edukację szkolną, oraz osób bez wykształcenia zawodowego. Wejście na rynek pracy oraz ponowne podjęcie zatrudnienia po okresie bezrobocia są w tym przypadku szczególnie trudne na skutek braku równowagi między kwalifikacjami poszukiwanymi a oferowanymi.
- Osoby sprawujące opiekę nadal mają trudności ze znalezieniem stabilnej i satysfakcjonującej pracy.
- Osoby niepełnosprawne nadal w dużej mierze należą do grupy osób wykluczonych z rynku pracy. Według najnowszych europejskich danych, czynnych zawodowo jest zaledwie 40 % osób niepełnosprawnych. Jeszcze bardziej niepokojące są dane dotyczące osób o znacznym stopniu niepełnosprawności.

⁽⁶⁾ Patrz poszczególne wykresy w załączniku.

⁽⁷⁾ Zatrudnienie w Europie w 2006 r. (*Employment in Europe 2006*).

⁽⁸⁾ Patrz Zielona księga „Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku” COM(2006) 708 wersja ostateczna.

- Ponadto istnieje liczna grupa osób marginalizowanych z powodu uzależnień, nadmiernego zadłużenia lub bezdomności, a włączenie ich w rynek pracy wymaga szczególnych działań w zakresie integracji społecznej.
- W większości państw członkowskich warunki pracy i szanse na rynku pracy dla imigrantów i osób o takim pochodzeniu są bardziej niepewne niż dla reszty społeczeństwa. Szczególną uwagę należy zwrócić na Romów, którzy po rozszerzeniu UE o Bułgarię i Rumunię stali się najliczniejszą mniejszością Europy, a ich sytuacja na rynku pracy (stopa bezrobocia sięgająca nawet 70-90 %) jest z wielu przyczyn szczególnie niepokojąca. EKES sporządzi w tym zakresie odrębną opinię z inicjatywy własnej.

3.4 Zwiększanie się sektora nieformalnego, charakteryzującego się niepewnymi warunkami zatrudnienia i często niskimi dochodami pracowników, grozi długotrwałym obniżeniem kwalifikacji grup, którym nie uda się przejść na normalny rynek pracy. Ta tendencja, którą trudno ująć w ramy czasowe, wiąże się nie tylko z dużą niepewnością wśród objętych nią osób, ale prowadzi również do dużych strat podatkowych, stanowi również zagrożenie dla trwałości potencjału produkcyjnego UE.

4. Ustanowienie ram dla wzrostu oraz zwiększenia i poprawy jakości zatrudnienia

4.1 Od wielu lat dominującą rolę odgrywają europejskie zalecenia w zakresie polityki, w myśl których za problemy na rynku pracy odpowiedzialne są strukturalne problemy instytucji tego rynku. W wielu państwach UE główny nacisk w zakresie polityki zatrudnienia kładziono jednostronnie na eliminację ogólnych standardów prawa pracy, zaostrzenie wymogów, ograniczenie świadczeń socjalnych oraz stworzenie bardziej elastycznych stosunków pracy.

4.2 Jednocześnie w wielu krajach w niewystarczającym stopniu wprowadzano środki aktywnej polityki rynku pracy, obejmujące np. zwiększanie szans zatrudnienia, likwidację deficytów kwalifikacji oraz programy priorytetowe ukierunkowane na integrację grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, jakkolwiek niektóre z tych krajów, dotąd przeznaczające w tej dziedzinie niewiele środków, zwiększyły te wydatki od roku 1995. W ostatnich latach w większości krajów, dla których dostępne są dane, udział „aktywnych” wydatków w całości wydatków na działania w zakresie polityki rynku pracy (wsparcie „pasywne” i „aktywne”) nawet się zmniejszył. Sprawą wielkiej wagi jest zapewnienie współmiernych do skali wyzwań środków na prowadzenie aktywnej polityki rynku pracy, a jednocześnie zwiększenie efektywności środków polityki rynku pracy oraz nakierowanie ich na odpowiednie grupy docelowe.

4.3 W tym kontekście EKES wielokrotnie zwracał już uwagę, że środki i reformy strukturalne w dziedzinie polityki rynku pracy mogą być skuteczne jedynie w korzystnych warunkach makroekonomicznych, ukierunkowanych na przezwyciężenie długotrwałego kryzysu koniunktury oraz na stabilny wzrost⁽⁹⁾. W tym celu konieczne jest zobowiązanie się na szczeblu

krajowym i wspólnotowym do prowadzenia ukierunkowanej na wzrost polityki gospodarczej, której towarzyszyć będą odpowiednie warunki w zakresie polityki pieniężnej, fiskalnej i gospodarczej:

- Europejski Bank Centralny, zgodnie ze swoim mandatem wynikającym z traktatu, szczególnie w ramach prowadzonej przez siebie polityki stopy procentowej, powinien po osiągnięciu stabilności cenowej przyczynić się do wzrostu gospodarczego i wzrostu zatrudnienia. Znaczące zwiększenie zatrudnienia można uzyskać jedynie dzięki stałemu wzrostowi gospodarczemu przewyższającym średniookresowy wzrost wydajności produkcji.

- W tym celu konieczne jest wykorzystanie zwiększonego pola manewru w ramach zreformowanego paktu na rzecz stabilności i wzrostu, aby w ten sposób umożliwić państwom UE stosowanie środków polityki antycyklicznej, jak również zapewnić większą swobodę w zakresie budżetu w celu przeprowadzenia akceptowalnych społecznie reform strukturalnych oraz odpowiedni poziom inwestycji publicznych.

Cele strategii lizbońskiej wskazują kierunek, w jakim powinny płynąć inwestycje: rozbudowa infrastruktury komunikacyjnej i transportowej, ochrona klimatu, przyspieszenie badań i rozwoju, powszechna opieka nad dziećmi, wspieranie kształcenia i szkolenia, aktywna polityka rynku pracy i poprawa jakości miejsc pracy. W tym celu należy opracować takie krajowe programy reform, które razem stworzą ogólnoeuropejski skoordynowany program na rzecz wzmocnienia wzrostu gospodarczego, do którego wkład wniosą wszystkie zainteresowane podmioty na szczeblu krajowym i wspólnotowym.

5. Skuteczne zwalczanie bezrobocia wśród młodzieży

5.1 Kwestia bezrobocia wśród młodzieży wciąż pozostaje newralgicznym zagadnieniem w dziedzinie polityki zatrudnienia UE. We wszystkich państwach UE stopa bezrobocia młodzieży jest wyższa od przeciętnej stopy bezrobocia, a w wielu państwach członkowskich jest ona co najmniej dwukrotnie wyższa niż w całej gospodarce. W niektórych państwach UE-15, a także w kilku nowych państwach członkowskich, sytuacja jest jeszcze trudniejsza. W niektórych państwach członkowskich niepewność zatrudnienia wzrosła nawet w grupie legitymującej się wyższymi kwalifikacjami.

5.2 Wejście na rynek pracy coraz częściej odbywa się poprzez alternatywne formy zatrudnienia, charakteryzujące się mniej pewnymi warunkami w zakresie praw pracowniczych i socjalnych. Coraz bardziej zaciera się granica między pracą w formalnym kształcie a szarą strefą. Dla niektórych grup młodzieży, szczególnie o niższych kwalifikacjach, korzeniach imigranckich oraz dla osób ze środowisk znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, przejście do stałego zatrudnienia staje się coraz trudniejsze. Niebezpieczeństwo pozostania na uboczu społeczności pracującej wzrasta szczególnie wtedy, gdy jednocześnie występuje kilka spośród wymienionych cech.

⁽⁹⁾ Patrz m.in. opinia EKES-u z 11.12.2003 „Główne zarysy polityki gospodarczej na lata 2003-2005”, sprawozdawca: Thomas DELAPIÑA (Dz.U. C 80 z 30.3.2004) oraz opinia EKES-u z dnia 17 maja 2006 r. w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Rady w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia państw członkowskich, sprawozdawca: Wolfgang GREIF (Dz.U. C 195 z 18.8.2006).

5.3 Celem jest stworzenie możliwie wielu młodym ludziom innych perspektyw na przyszłość niż niepewność zatrudnienia. Kwestia ta ma również aspekt demograficzny: sytuacja ekonomiczna młodych ludzi ma znaczący wpływ na ich gotowość do założenia rodziny. W tym kontekście z zadowoleniem należy przyjąć wiosenne sprawozdanie Komisji Europejskiej, w którym wzywa ona do zintensyfikowania aktywnych środków polityki rynku pracy innych niż dalsze podnoszenie kwalifikacji, w szczególności zaś podkreśla konieczność zdecydowanie wcześniejszego wspierania młodzieży szukającej pracy oraz przezwycięzania problemów strukturalnych w przechodzeniu z etapu nauki do zatrudnienia.

5.4 Pozytywnymi przykładami mogą tu być sprawdzone modele łączenia ukierunkowanych na pracę zawodową i zapotrzebowanie przedsiębiorstw systemów kształcenia z edukacją szkolną, istniejące w niektórych państwach członkowskich (w Niemczech, Austrii, częściowo w Holandii). Liczne opracowania podkreślają jakość tej tzw. podwójnej edukacji zawodowej i przypisują jej duże znaczenie, jeżeli chodzi o ułatwianie przechodzenia z etapu szkolnego do aktywności zawodowej, a zatem zmniejszanie różnicy między stopą bezrobocia wśród młodzieży a ogólną stopą bezrobocia.

5.5 Aktywne i prewencyjne środki w zakresie kształcenia i szkolenia młodzieży w celu zwiększenia ich szans na zatrudnienie to m.in. ⁽¹⁰⁾:

- zapewnienie wysokiej jakości edukacji, od szkół podstawowych po szkolenie zawodowe i szkolenie w miejscu pracy, w celu ułatwienia możliwie bezproblemowego wejścia na rynek pracy i utrzymania się na nim, przy czym obowiązki w tej dziedzinie ciążyą nie tylko na sektorze publicznym, ale również na sektorze prywatnym;
- wczesna aktywna opieka nad młodzieżą poszukującą instytucji szkoleniowych i miejsc pracy (w razie konieczności już po 4 miesiącach), intensyfikacja programów priorytetowych oraz indywidualne wspieranie i doradztwo w celu integracji grup przeżywających problemy, takich jak np. młodzież długotrwale bezrobotna oraz osoby, które przerwały kształcenie lub szkolenie, m.in. za pomocą nienastawionych na zysk programów zatrudnienia i wspierania edukacji;
- rozbudowa powszechnych, łatwo dostępnych opcji doradztwa zawodowego i punktów informacyjnych dla młodzieży na wszystkich poziomach edukacji; odpowiednie podnoszenie kwalifikacji i zapewnienie zasobów ludzkich w instytucjach zarządzających rynkiem pracy;
- likwidacja istniejących rozbieżności między kwalifikacjami oferowanymi a poszukiwanymi na rynku pracy; podniesienie wydajności podstawowych systemów kształcenia (m. in. zmniejszenie liczby osób przerywających edukację szkolną, walka z analfabetyzmem) oraz zwiększenie możliwości przechodzenia z edukacji szkolnej do kolejnych

⁽¹⁰⁾ Patrz również opinie EKES-u w sprawie komunikatu Komisji do Rady w sprawie polityk europejskich dotyczących młodzieży „Wychodzenie naprzeciw obawom młodych ludzi w Europie — wprowadzanie w życie europejskiego paktu na rzecz młodzieży i wspieranie aktywnego obywatelstwa” z dnia 26 października 2005 r., sprawozdawca: Jillian VAN TURNHOUT (Dz.U. C 28 z 3.2.2006); opinia EKES-u dotycząca komunikatu Komisji w sprawie agendy społecznej z dnia 13 lipca 2005 r., sprawozdawca: Ursula ENGÉLEN-KEFER (Dz.U. C 294 z 25.11.2005); opinia EKES-u w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Rady w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia państw członkowskich (zgodnie z art. 128 Traktatu WE), sprawozdawca: Henri MALOSSE (Dz.U. C 286 z 17.11.2005).

etapów szkolenia zawodowego; zlikwidowanie segregacji ze względu na płeć w doradztwie zawodowym;

- wdrożenie środków mających na celu zagwarantowanie, że umowy o pracę na czas określony oraz miejsca pracy o obniżonym poziomie ochrony socjalnej są dla młodzieży jedynie przejściowym rozwiązaniem.

6. Lepsze perspektywy integracji imigrantów

6.1 W większości państw UE nie nastąpiły prawie żadne zmiany w odniesieniu do dyskryminacji imigrantów i członków ich rodzin na rynku pracy. Nadal częściej niż pozostałe grupy społeczne pracują oni w sektorach o niskich zarobkach i złych warunkach pracy, są zdecydowanie bardziej zagrożeni bezrobociem i w dużej mierze trwają w warunkach zatrudnienia charakteryzujących się niskim zabezpieczeniem, znacznymi zagrożeniami zdrowotnymi, brakiem bezpieczeństwa oraz (w niektórych krajach) ograniczoną ochroną w ramach układów zbiorowych pracy.

6.2 Niepokojące jest zwłaszcza „dziedziczenie” takiej niepewnej pozycji na rynku pracy przez kolejne pokolenia imigrantów, również na skutek znacząco gorszej sytuacji, jeśli chodzi o wykształcenie. W większości państw członkowskich młodzież z rodzin imigrantów zalicza się do grup, które charakteryzuje największa niepewność zatrudnienia oraz najwyższe ryzyko znalezienia się na uboczu normalnego rynku pracy.

6.3 EKES wielokrotnie podkreślał, że szczególnie z uwagi na tendencje demograficzne w UE uważa imigrację pracowniczą za konieczną, i wskazywał na odpowiednie pozytywne przykłady w wielu państwach członkowskich, np. w Hiszpanii czy Irlandii. Jednakże imigracja taka powinna być zawsze powiązana z perspektywami odpowiedniej polityki integracyjnej w państwach członkowskich, przede wszystkim w zakresie zatrudnienia ⁽¹¹⁾. Sytuacja w zakresie imigracji znacznie różni się pomiędzy poszczególnymi państwami członkowskimi, podobnie jak działania podejmowane w zakresie polityki integracyjnej, m.in. w dziedzinie polityki rynku pracy i edukacji. Państwa członkowskie powinny poświęcać szczególną uwagę sytuacji osób starających się o azyl, które często znajdują się w zdecydowanie gorszej sytuacji.

6.4 Priorytety mające na celu lepszą integrację imigrantów:

- zwrócenie szczególnej uwagi na indywidualne wsparcie (przed)szkolne oraz wczesne inwestowanie w kwalifikacje językowe i zawodowe, zapobieganie gorszemu traktowaniu imigrantów w momencie rozpoczynania przez nich działalności zawodowej (przede wszystkim poprzez możliwe wczesne przezwyciężenie barier językowych) oraz ułatwienia dla imigrantów w procesie uznawania zagranicznych dyplomów;

⁽¹¹⁾ Patrz również opinia EKES-u z dnia 10 grudnia 2003 r. w sprawie komunikatu Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów w sprawie imigracji, integracji i zatrudnienia, sprawozdawca: Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS (Dz.U. C 80 z 30.3.2004).

- uwzględnianie problematyki integracji w ogólnej polityce społecznej i polityce rynku pracy (m.in. poprawa kompetencji międzykulturowych w administracji i instytucjach zarządzających rynkiem pracy, jak również wspieranie przedsiębiorstw, w szczególności MŚP); odpowiednie środki finansowe na szczeblu krajowym i unijnym na działania wspierające integrację;
- likwidacja barier instytucjonalnych oraz dyskryminacji w dostępie do rynków pracy państw członkowskich (np. skrócenie okresu oczekiwania na uzyskanie pozwolenia na pracę, zwłaszcza w przypadku osób starających się o azyl⁽¹²⁾) oraz przeciwdziałanie dumpingowi płacowemu, a jednocześnie wzmocnienie perspektyw integracyjnych w europejskiej polityce migracyjnej (przeciwdziałanie takiej polityce imigracyjnej, która utrudnia integrację poprzez wspieranie imigracji tymczasowej i związanych z nią niepewnych form zatrudnienia i marginalizacji);
- poprawa gromadzenia danych odnoszących się do zależności między pochodzeniem imigracyjnym a segregacją i dyskryminacją na rynku pracy⁽¹³⁾;
- działania zapobiegawcze i sankcje oraz partnerstwa między partnerami społecznymi a władzami publicznymi na szczeblu krajowym, służące zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia, w celu przeciwdziałania dumpingowi socjalnemu i zniekształceniom konkurencji, w szczególności w zakresie transgranicznego przepływu pracowników.

7. Wykorzystanie możliwości zatrudnienia osób starszych

7.1 Zasadniczą odpowiedzią na wyzwania demograficzne może być jedynie ukierunkowana polityka wzrostu i zwiększanie zatrudnienia. Niezbędny potencjał siły roboczej jest już w odpowiedniej mierze dostępny. Mimo to w skali całej UE potencjał zatrudnienia starszych pracowników (w wieku powyżej 55 lat) nadal nie jest dostatecznie wykorzystany.

7.2 Zagrożenie bezrobociem długookresowym wzrasta gwałtownie wraz z wiekiem. W UE-25 stopa bezrobocia długookresowego w przypadku starszych pracowników (50-64 lat) wynosi średnio ponad 60 %. W tym kontekście należy zadbać o stworzenie osobom starszym rzeczywistej szansy na znalezienie zatrudnienia i jego utrzymanie w długim okresie.

7.3 Ważnymi przyczynami przedwczesnego wycofywania się z aktywności zawodowej jest pogorszenie się stanu zdrowia wskutek uciążliwych warunków pracy, duża intensywność pracy, przedterminowe zwolnienia starszych pracowników, brak możliwości dalszego szkolenia oraz brak możliwości (ponownego) zatrudnienia. Wysiłki zmierzające do podniesienia stopy zatrudnienia osób starszych przede wszystkim za pomocą interwencji

⁽¹²⁾ Opinia EKES-u z 28 listopada 2001 r. w sprawie wniosku w sprawie dyrektywy Rady ustanawiającej minimalne normy dotyczące przyjmowania osób ubiegających się o azyl w państwach członkowskich, sprawozdawca: Dario MENGOZZI (Dz.U. C 48 z 21.2.2002).

⁽¹³⁾ Eurostat opracowuje aktualnie moduł *ad hoc* w sprawie sytuacji migrantów i ich bezpośrednich potomków na rynku pracy. Dane zostaną zebrane w 2008 r. Celem modułu jest lepsze uwzględnienie osób obcego pochodzenia w europejskim badaniu dotyczącym siły roboczej.

w systemach zabezpieczenia emerytalnego, skutkujące pogorszeniem dostępu i uprawnień do świadczeń, są skazane na niepowodzenie.

7.4 Tylko świadoma polityka „aktywnego starzenia się”, uwzględniająca szerokie możliwości uczestnictwa w programach doksztalcania oraz uczenia się przez całe życie, może doprowadzić do trwałego wzrostu stopy zatrudnienia osób starszych. Skuteczne modele funkcjonujące w państwach nordyckich (przede wszystkim zintegrowany pakiet środków w ramach krajowego programu działania na rzecz osób starszych w Finlandii) ukazują akceptowalny społecznie sposób, w jaki z pomocą partnerów społecznych można stworzyć dla osób starszych funkcjonujący rynek pracy, który charakteryzuje się wysoką stabilnością zatrudnienia oraz dużymi możliwościami i wysoką stopą zatrudnienia w ramach tej grupy.

7.5 Kluczowymi aspektami konsekwentnych zmian na rzecz środowiska pracy uwzględniającego osoby starsze są⁽¹⁴⁾:

- kompleksowe doradztwo i opieka nad osobami szukającymi pracy oraz aktywne wsparcie ze strony pośredników (m.in. subsydiowanie zatrudnienia, pomoc integracyjna, charytatywne projekty socjalne) oraz — o ile to konieczne — działania rehabilitacyjne służące długotrwałej reintegracji; odpowiednie środki finansowe w dziedzinie aktywnej polityki rynku pracy, gwarantujące instytucjom zarządzającym rynkiem pracy bezpieczeństwo długoterminowego planowania;
- stworzenie akceptowalnych społecznie zachęt do późniejszego przechodzenia na emeryturę oraz — tam, gdzie to możliwe lub pożądane — rozbudowanie atrakcyjnych modeli płynnego przejścia z aktywności zawodowej na emeryturę w ramach publicznych systemów emerytalnych (m.in. dalszy rozwój możliwości pracy osób starszych w niepełnym wymiarze godzin);
- środki umożliwiające dłuższą aktywność zawodową zarówno w aspekcie fizycznym, jak i psychicznym, przede wszystkim zmniejszenie presji ze strony pracodawców na osiąganie określonych wyników oraz ustalanie warunków pracy z uwzględnieniem aspektu wieku (m.in. zachęty do zwiększenia zakresu ochrony zdrowia w miejscu pracy, tworzenia powszechnych programów zakładowych służących wspieraniu zdrowia i programów medycyny prewencyjnej oraz do zapewnienia ochrony pracowników);
- większy udział osób starszych w szkoleniach (podnoszenie kwalifikacji osób po 40. roku życia, zachęty służące uzupełnieniu braków związanych z udziałem w szkoleniach wewnątrzzakładowych, szczególnie dla osób o niskich kwalifikacjach);

⁽¹⁴⁾ Patrz również opinia EKES-u z dnia 15 grudnia 2004 r. w sprawie komunikatu Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego i Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów w sprawie zwiększenia zatrudnienia starszych pracowników i wydłużenia wieku odchodzenia z rynku pracy, sprawozdawca: Gérard DANTIN (Dz.U. C 157 z 28.6.2005).

— działania mające na celu uświadomienie starszym pracownikom ich wartości (uznanie wartości doświadczenia i przekazanie kompetencji zdobytych w życiu zawodowym młodszym pracownikom) oraz doradztwo i wsparcie dla przedsiębiorstw, szczególnie MŚP, w długoterminowym planowaniu personelu i rozwijaniu form organizacji pracy uwzględniającej aspekt wieku.

8. Poprawa w zakresie zatrudniania kobiet

8.1 Chociaż w ostatnich 30 latach różnica w formalnym poziomie kwalifikacji między kobietami a mężczyznami znacznie się zmniejszyła, nadal powszechny jest brak równych możliwości na rynku pracy. Kobiety nadal pracują głównie w tradycyjnych sektorach usługowych i przemysłowych, charakteryzujących się wysokim udziałem zatrudnienia kobiet. Mają zdecydowanie mniejsze możliwości wykorzystania w miejscu pracy kwalifikacji uzyskanych w toku kształcenia. W porównaniu z mężczyznami, kobiety wciąż napotykały nieporównywalnie większe trudności w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego.

8.2 Udział zatrudnienia kobiet w niepełnym wymiarze godzin jest we wszystkich grupach wiekowych dużo wyższy niż w przypadku mężczyzn. Choć z zadowoleniem należałoby przyjąć wzrost zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, o ile jest on wynikiem wolnego wyboru i nie zamyka perspektyw w odniesieniu do dochodów i szans na rynku pracy, w większości państw członkowskich zatrudnienie to nadal stanowi główny czynnik segmentacji rynku pracy ze względu na płeć.

8.3 Wciąż utrzymują się duże różnice w dochodach między kobietami a mężczyznami w prawie wszystkich grupach zawodowych, niezależnie od statusu na rynku pracy. Szczególnie negatywny wpływ na perspektywy awansu, wynagrodzenie oraz świadczenia socjalne mają długoterminowe przerwy w aktywności zawodowej, spowodowane obowiązkami rodzicielskimi i sprawowaniem opieki. Podczas gdy mężczyźni mogą liczyć na progresję wynagrodzenia wraz z wiekiem, dochody kobiet przestają rosnać dokładnie w tych grupach wiekowych, w których ze względu na wychowywanie dzieci przerywają one aktywność zawodową lub przechodzą na zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin.

8.4 Szczególnie na przykładzie Danii lub Szwecji można zaobserwować, że tak być nie musi, a włączanie problematyki równego traktowania kobiet i mężczyzn do głównego nurtu polityki rynku pracy może być czymś więcej niż jedynie pustym hasłem. Różnice w dochodach są tu o wiele mniejsze, a wskaźniki zatrudnienia kobiet i udział placówek opiekujących się dziećmi — szczególnie w odniesieniu do dzieci poniżej 2. roku życia — o wiele wyższe niż w pozostałych państwach członkowskich UE. Kolejny pozytywny przykład stanowi Holandia, gdzie występuje wysoka stopa zatrudnienia kobiet oraz wysoka stopa zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, które w większości przypadków jest wynikiem wolnego wyboru.

8.5 Główne sposoby rozwiązywania problemów strukturalnych związanych z zatrudnieniem kobiet ⁽¹⁵⁾:

⁽¹⁵⁾ Patrz również opinia EKES-u z dnia 13 września 2006 r. w sprawie komunikatu Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010”, sprawozdawca: Grace ATTARD (Dz.U. C 318 z 23.12.2006) oraz opinia EKES-u z dnia 29 września 2005 r. w sprawie ubóstwa kobiet w Europie, sprawozdawca: Brenda KING (Dz.U. C 24 z 31.1.2006).

— środki mające na celu likwidację dyskryminacji istniejącej na rynku pracy oraz strukturalnych przyczyn występowania różnic w dochodach, uzależnionych od płci, w szczególności wspieranie indywidualnego zabezpieczenia społecznego kobiet, przede wszystkim za pomocą środków eliminujących mniej korzystne zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, które nie gwarantuje zabezpieczenia, oraz zapewniających poprawę uregulowań w zakresie takiego zatrudnienia (np. rozszerzenie prawa do tego rodzaju zatrudnienia na rodziców objętych uprawnieniem do powrotu do zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin, uzupełnienie luk w zakresie uczestnictwa w wewnętrznych programach szkolenia);

— znaczne poszerzenie zakresu powszechnie dostępnej opieki za przystępną cenę, charakteryzującej się wysoką jakością i obejmującej placówki dla dzieci w wieku szkolnym i dzieci młodszych, ułatwiającej pogodzenie aktywności zawodowej z życiem rodzinnym; wsparcie efektywnego propagowania partnerskiego podziału obowiązków rodzicielskich (przede wszystkim zachęty służące zwiększeniu udziału ojców);

— eliminacja środków w zakresie polityki rodzinnej zachęcających do rezygnacji z aktywności zawodowej lub do dłuższych przerw, powodujących mniejsze szanse na powrót na odpowiednich warunkach; zasiłki wypłacane w okresie urlopu rodzicielskiego nie mogą w sposób negatywny wpływać na dochód, nie mogą stanowić zachęty do rezygnacji przez kobiety z pracy zawodowej ani tworzyć nowych barier dla partnerskiego podziału obowiązków związanych z opieką nad dziećmi;

— środki polityki rynku pracy wspierające powrót do zatrudnienia po urlopie rodzicielskim (w tym wsparcie dla osób podejmujących pracę na własny rachunek) oraz środki przeciwdziałające spadkowi kwalifikacji i dochodów (m.in. elastyczne modele dalszego szkolenia w okresie urlopu wychowawczego lub kontynuacji zatrudnienia w zmniejszonym wymiarze godzin);

— ustalanie czasu pracy z uwzględnieniem potrzeb rodziny (m.in. umożliwienie rodzicom dzieci w wieku szkolnym i młodszych współdecydowania o czasie pracy, umowy dotyczące telepracy oraz stworzenie osobom sprawującym opiekę prawną możliwości zatrudnienia w elastycznym systemie czasu pracy).

9. Poprawa możliwości osób niepełnosprawnych na rynku pracy

9.1 Osoby niepełnosprawne nadal w dużej mierze należą do grupy osób wykluczonych z rynku pracy. Jest bardziej prawdopodobne, że niepełnosprawni pracownicy będą musieli zadowolić się niskopłatną pracą oraz będą dyskryminowani pod względem dostępu do szkoleń i awansu zawodowego. Z uwagi na fakt, że 15 % ludności UE w wieku produkcyjnym cierpi na jakąś formę niepełnosprawności, a jednocześnie stopa zatrudnienia w tej grupie utrzymuje się na niskim poziomie, podniesienie tego wskaźnika stanowiłoby znaczny wkład w realizację celów strategii lizbońskiej.

9.2 W tym kontekście EKES z zadowoleniem przyjmuje dokument Komisji „Uwzględnienie problematyki niepełnosprawności w europejskiej strategii zatrudnienia”⁽¹⁶⁾, który jest dobrym punktem wyjścia do poprawy sytuacji w zakresie integracji osób niepełnosprawnych na rynku pracy i w którym podkreśla się, że taka integracja jest najlepszą metodą przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu. Komitet zwraca uwagę, że większość tych osób utraciła pełną sprawność w trakcie życia zawodowego, ale tylko nieliczni mają możliwość powrotu do zatrudnienia dostosowanego do ich niepełnosprawności. Pozytywnymi przykładami w tym zakresie są surowe przepisy antidyskryminacyjne w Wielkiej Brytanii, które przewidują możliwość wniesienia skargi, oraz duński model łączący w sobie elastyczność rynku pracy z odpowiednim zabezpieczeniem społecznym i wysokim poziomem kształcenia i szkolenia.

9.3 Priorytetowe działania na rzecz wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych⁽¹⁷⁾:

- dostosowanie systemów podatkowych i świadczeń społecznych, zwiększające atrakcyjność zatrudnienia i podjęcia aktywności zawodowej, na przykład za pomocą świadczeń społecznych uzależnionych od świadczenia pracy (*in-work-benefits*); jednak po okresie próbnego zatrudnienia powinna

dotatkowo istnieć możliwość powrotu do pobierania renty z tytułu niepełnosprawności;

- opracowywanie, realizacja i wspieranie aktywnych programów rynku pracy (zwłaszcza środków na rzecz rehabilitacji) dotyczących szczególnie osób niepełnosprawnych oraz podejmowanie działań ułatwiających przenoszenie się z pracy chronionej na zwykły rynek pracy (np. dostosowywanie działań informacyjnych i komunikacyjnych do potrzeb poszukujących pracy osób niepełnosprawnych);
- właściwe dostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych i wspieranie działań pozytywnych, szczególnie w odniesieniu do tych pracowników, którzy utracili pełną sprawność w trakcie życia zawodowego; ponadto należy rozważyć przyznawanie urlopów połączonych ze szkoleniem zawodowym, dostosowanie opisów miejsc pracy oraz inne zadania;
- przyznanie dodatkowej pomocy pracownikom niepełnosprawnym oraz opieki społecznej osobom niepełnosprawnym, aby umożliwić kontynuację aktywności zawodowej pracownikom, w których rodzinie jest osoba niepełnosprawna.

Bruksela, 12 lipca 2007 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Dimitris DIMITRIADIS

⁽¹⁶⁾ EMCO/II/290605.

⁽¹⁷⁾ Patrz również opinia EKES-u z dnia 20 kwietnia 2006 r. w sprawie komunikatu Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Sytuacja osób niepełnosprawnych w rozszerzonej Unii Europejskiej: europejski plan działania na lata 2006-2007”, sprawozdawca: Tatjana GREIF, (Dz.U. C 185 z 8.8.2006) oraz opinia rozpoznawcza EKES-u z dnia 17 stycznia 2007 r. w sprawie równych szans dla osób niepełnosprawnych, sprawozdawca: Meelis JOOST, Dz.U. C 93 z 27.4.2007.