

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie: „Polityka zatrudnienia: Rola EKES po rozszerzeniu UE i w kontekście procesu lizbońskiego”

(2005/C 221/18)

Dnia 1 lipca 2004 r. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny postanowił, zgodnie z art. 29 ust.2 regulaminu wewnętrznego, sporządzić opinię w sprawie: „Polityka zatrudnienia: Rola EKES po rozszerzeniu UE i w kontekście procesu lizbońskiego”

Sekcja ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, odpowiedzialna za przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię dnia 20 stycznia 2005 r. Sprawozdawcą był **Bernd Greif**.

Na 414 sesji plenarnej w dniach 9-10 lutego 2005 r. (posiedzenie z dn. 9 lutego 2005 r.) Komitet stosunkiem głosów 138 do 1, przy 4 głosach wstrzymujących się, przyjął następującą opinię:

1. Wprowadzenie

1.1 W marcu 2000 r. Rada Europejska na szczycie w Lizbonie zapoczątkowała ambitny program reform dotyczących wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Wzrost konkurencyjności w gospodarce opartej na wiedzy oraz długotrwały i mający wpływ na zatrudnienie wzrost gospodarczy powinien być powiązany z poprawą jakości pracy i spójnością społeczną. Ciesząc się szerokim poparciem program podsyła nadzieje, że realizacja programu mogłaby projekt poszerzonej Unii wyraźnie przybliżyć jej obywatelom.

1.2 W obliczu obecnej sytuacji gospodarczej istnieje zagrożenie, że wyznaczone na rok 2010 cele, zwłaszcza te dotyczące zatrudnienia, nie zostaną spełnione, co może doprowadzić do utraty wiarygodności całego procesu. EKES jest zdania, że problem wiarygodności można rozwiązać jedynie wówczas, jeżeli ludzie będą przekonani, że wszyscy politycy podejmują energiczne starania w kierunku konsekwentnego wdrożenia strategii lizbońskiej ze wszystkimi jej harmonijnymi i jednakowo ważnymi celami (polepszenie konkurencyjności, wzrost gospodarczy z większą ilością lepszych miejsc pracy, wzmocnienie spójności społecznej, jak również zrównoważony ekologiczny rozwój).

1.3 Kierując się tym przekonaniem, EKES chciałby niniejszą opinią z inicjatywy własnej, stanowiącą uzupełnienie jego opinii w sprawie skutecznego wdrażania strategii lizbońskiej⁽¹⁾, wskazać najważniejsze wymogi dotyczące polityki zatrudnienia oraz przedstawić zalecenia w sprawie dalszego wdrażania procesu do roku 2010.

2. Śródkrokowa ocena strategii lizbońskiej: Europie wciąż bardzo daleko do lepszego i większego zatrudnienia

2.1 W strategii lizbońskiej podniesienie konkurencyjności oraz trwały wzrost gospodarczy są postrzegane jako ważne instrumenty pozwalające UE stworzyć w Europie więcej lepszych miejsc pracy, zbudować stabilne podstawy dla systemów zabezpieczenia społecznego i dzięki temu zagwarantować ochronę przed biedą i wykluczeniem społecznym. EKES uważa, iż takie całościowe podejście stanowi jedną z najważniejszych zalet strategii lizbońskiej.

2.2 W dziedzinie polityki zatrudnienia strategia lizbońska powinna dawać nowe impulsy dla europejskiej strategii zatrudnienia, wzmocniać udział aktywnej polityki zatrudnienia w zwalczaniu biedy, wspierać przedsiębiorczość jako ważną siłę napędową wzrostu i zatrudnienia oraz podwyższyć w skali całej UE udział siły roboczej poprzez ustanowienie celów ilościowych.

— Do roku 2010 ogólny wskaźnik zatrudnienia w UE powinien wzrosnąć z 61 do 70 %, a w przypadku kobiet z 51 do 60 %. Rok później w Sztokholmie ustanowiono cele pośrednie (ogólny wskaźnik zatrudnienia — 67 %, a w przypadku kobiet — 57 % do roku 2005). Ponadto ustalono nowy cel podwyższenia wskaźnika zatrudnienia w grupie wiekowej 55-64, który w roku 2010 powinien wynosić 50 %.

⁽¹⁾ Opinia EKES w sprawie skutecznego wdrażania strategii lizbońskiej (sprawozdawca: Bruno Vever, współsprawozdawcy: Ernst Erik Ehnmark i John Simpson - Dz.U. C 120 z 20.5.2005)

- Wezwano poszczególne państwa członkowskie do ustanowienia ambitnych celów na poziomie krajowym, w zależności od ich różnych pozycji wyjściowych. Kraje, które już w roku 2000 wykazywały wskaźnik zatrudnienia na poziomie powyżej 70 % (tak jak Szwecja, Holandia, Dania i Wielka Brytania), lub te, których wskaźnik jest niewiele niższy (Austria, Portugalia i Finlandia), powinny zatem wnieść odpowiedni wkład w realizację celów strategii lizbońskiej.

2.3 Strategia Lizbońska to jednak nie tylko działania ukierunkowane na osiągnięcie „większego zatrudnienia” na świecie, ale również idea, by wydajność i konkurencyjność została osiągnięta przede wszystkim dzięki wspieraniu innowacji i lepszej jakości pracy; dlatego też inwestowaniu w kapitał ludzki, badaniom, technologiom i innowacjom został przyporządkowany ten sam priorytet co zorientowaniu na rynek pracy i politykę strukturalną. Odpowiednio wytyczono też dalsze cele ilościowe, m.in. podniesienie inwestycji w kapitał ludzki na osobę/promowanie kształcenia ustawicznego (udział 12,5 % wszystkich dorosłych w wieku produkcyjnym w działaniach mających na celu kształcenie, zmniejszenie o połowę grupy wiekowej 18-24 niekształcącej się dalej ani w sektorze ogólnokształcącym, ani zawodowym), podniesienie wskaźnika badań i rozwoju do 3 % PKB (z tego dwie trzecie inwestycji ze strony sektora prywatnego) oraz rozbudowa systemu opieki nad dziećmi (udostępnienie miejsc w placówkach opieki dla 33 % dzieci w wieku do 3 lat oraz dla 90 % przed osiągnięciem wieku szkolnego).

2.4 Pomimo kilku początkowych sukcesów Europa na początku roku 2005 jest jeszcze daleka od osiągnięcia swoich ambitnych celów. Już trzeci rok z rzędu gospodarka europejska wykazuje bardzo niski wzrost, który leży zdecydowanie poniżej jej potencjalnych możliwości. Ożywienie w gospodarce waha się, a w obliczu coraz wyższych cen ropy naftowej i światowej nierównowagi jest ono bardzo niepewne. W ramach śródkresowej oceny należy jasno stwierdzić, że do roku 2010 cele strategii lizbońskiej dotyczące zatrudnienia na pewno nie zostaną osiągnięte.

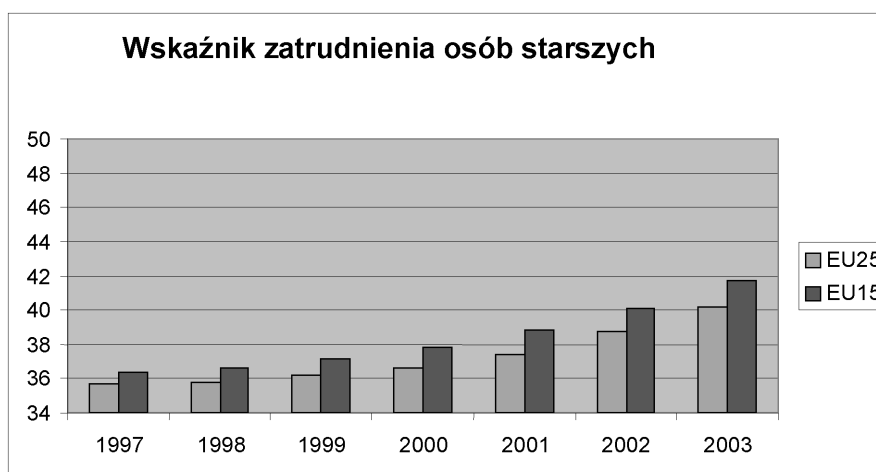
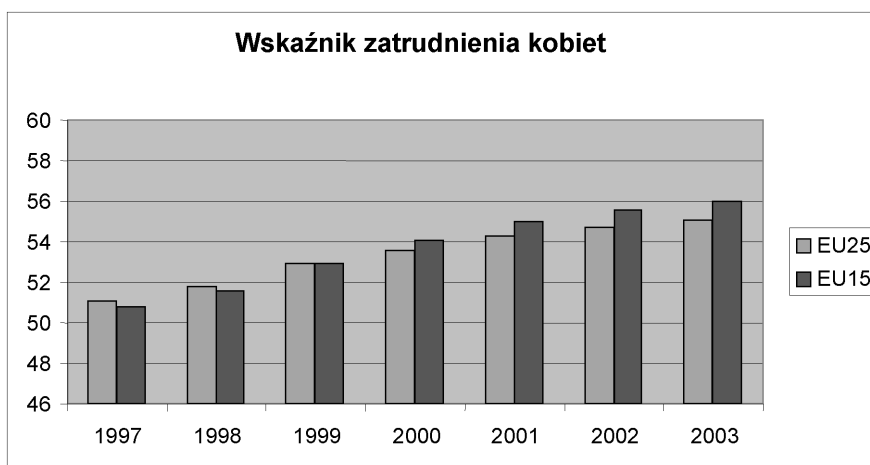
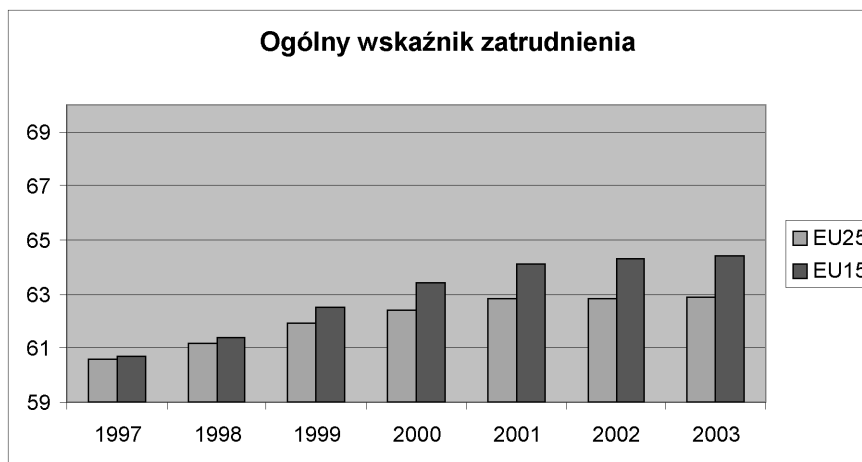
2.5 Wszystkie trzy wykresy 1-3 (patrz poniżej; w każdym przypadku najwyższa wartość odpowiada celowi lizbońskiemu) pokazują, jak mało prawdopodobne jest, by cele lizbońskie zostały osiągnięte do roku 2010.

- Zarówno ogólne wskaźniki zatrudnienia, jak i te dotyczące zatrudnienia kobiet, podniosły się znacznie pod koniec lat dziewięćdziesiątych, kiedy w Europie odnotowano względnie szybki wzrost gospodarczy. Recesja gospodarcza, spowodowana czynnikami zewnętrznymi, przed którymi nie ochroniła polityka makroekonomiczna, była znakiem, że ogólna poprawa wskaźników zatrudnienia praktycznie skończyła się w roku 2001. Wskaźnik ten u kobiet podwyższał się o około 0,5 % rocznie. Szybkie ożywienie wzrostu gospodarczego może sprawić, że cel ten będzie możliwy do osiągnięcia do roku 2010, przynajmniej dla UE 15.
- W przypadku starszych pracowników wynosząca powyżej 8 % (dla UE 15) i przynajmniej 10 % (dla UE 25) przepaść dzieląca od ustalonego celu jest największa i najtrudniejsza do pokonania⁽²⁾. Jednakże wydaje się, że korzyści związane z podwyższeniem się tych wskaźników pomimo recesji gospodarczej pokazują, że działania w ramach strategii lizbońskiej podjęte w celu uniknięcia wczesnych emerytur i promowania aktywnego przechodzenia w wiek poprodukcyjny przyniosły pewne efekty. I tak np. przeciętny wiek opuszczania rynku pracy podwyższył się z 60,4 lat w roku 2001 do 60,8 lat w roku 2002⁽³⁾. Jeżeli jednak chodzi o dwa pozostałe główne wskaźniki zatrudnienia, to ironią jest, że przed ogłoszeniem strategii lizbońskiej notowany wzrost mieścił się w docelowych granicach, lecz po ogłoszeniu już nie. Wskazuje to wyraźnie na to, jakie znaczenie mają czynniki cykliczne i makroekonomiczne. Zostały one zaniedbane kosztem tzw. „działań strukturalnych”. Obydwie sprawy są jednak tak samo ważne.

⁽²⁾ Patrz: opinia EKES z dnia 16 grudnia 2004 r. w sprawie komunikatu Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt.: Zwiększenie odsetka pracowników w starszym wieku i opóźnianie odchodzenia z rynku pracy (sprawozdawca: Gerard Dantin - Dz.U. C 157 z 28.6.2005).

⁽³⁾ Patrz komunikat Komisji: Zwiększenie odsetka zatrudnienia pracowników w starszym wieku i opóźnianie odchodzenia z rynku pracy, COM(2004) 146 końcowy.

Wykresy 1-3: Historia dotyczących zatrudnienia celów strategii lizbońskiej (*):



(*) Dane Eurostatu są aktualnie dostępne tylko do roku 2003. Zważywszy jednak na bardzo powolny wzrost zatrudnienia, dane liczbowe dotyczące roku 2004 będą w najlepszym razie tylko nieznacznie wyższe od tych, które dotyczą roku 2003.

2.6 Aby osiągnąć 70-procentowe cele Strategii Lizbońskiej, należałoby stworzyć 15 milionów nowych miejsc pracy w UE 15, a 22 miliony w UE 25. Wynosiłoby to ponad 3 miliony rocznie, czyli tyle, ile udało się osiągnąć w roku 2000, który był najlepszym rokiem pod względem zatrudnienia podczas ostatniej dekady.

2.7 Rozszerzenie UE przynosi nową dynamikę gospodarczą dla całej Europy, ale także oddziałuje na rozwój zatrudnienia. Jak pokazują wykresy, wskaźniki w nowych państwach członkowskich są zdecydowanie niższe niż w UE 15. Jeszcze w późnych latach 90., przede wszystkim w przypadku kobiet, wyglądało to inaczej. Z drugiej strony, obecny rozwój gospodarczy w nowych państwach członkowskich jest wyraźnie bardziej dynamiczny, a roczny wskaźnik wzrostu wynosi zdecydowanie ponad 4 %. UE musi zwrócić szczególną uwagę na potrzeby nowych państw członkowskich podczas tworzenia swojej strategii zatrudnienia, tak by państwa te mogły również osiągnąć cele dotyczące zatrudnienia na skalę wspólnotową. Z uwagi na przewidywane przystąpienie do strefy euro, kryteria konwergencji powinny być takie, by nie zakłócały wzrostu gospodarczego ani wzrostu zatrudnienia, lecz go wspierały. EKES zajął się tym w ramach wspólnego komitetu konsultacyjnego z przedstawicielami zorganizowanego społeczeństwa obywatelskiego z nowych państw członkowskich.

3. Polityka zatrudnienia musi znaczyć więcej niż tylko reformy strukturalne rynków pracy

3.1 Bez wątpienia, naszkicowana powyżej trudna sytuacja dotycząca zatrudnienia jest w dużej mierze spowodowana rozwojem gospodarczym. Strategia lizbońska zakładała, że rzeczywisty wzrost PKB będzie wynosił średnio 3 % rocznie. Jednak zamiast oczekiwanego ożywienia, sytuacja gospodarcza gwałtownie się pogorszyła od roku 2000. Wskaźniki wzrostu gospodarczego w kolejnych latach były skrajnie niskie: 1,7 % w roku 2001, 1 % w 2002, a w 2003 r. zaledwie 0,8 %.

3.2 Wynika z tego jasno: cele polityki zatrudnienia można osiągnąć tylko wówczas, kiedy uda się wprowadzić trwale ożywienie koniunktury. W celu zwiększenia potencjału wzrostu i osiągnięcia pełnego zatrudnienia należy stworzyć odpowiednie warunki ramowe, sprzyjające zarówno popytowi zewnętrznemu, jak i wewnętrznemu. W związku z tym EKES zwrócił uwagę na potrzebę „zdrowego kontekstu makroekonomicznego” na szczeblu europejskim. Zalicza się do niego przede wszystkim makropolityka, która w okresie stagnacji wzrostu gospodarczego pozwala państwom członkowskim na swobodę okresowych działań w dziedzinie polityki gospodarczej i finansowej, jak również daje im odpowiednie pole manewru w czasach wzrostu gospodarczego.

— W związku z tym Komitet przyjmuje z zadowoleniem opracowane przez Komisję projekty reform dotyczących paktu na rzecz stabilności i wzrostu i uważa je za krok we właściwą stronę, przede wszystkim ze względu na to, że ocenę deficytów fiskalnych powinno się uzależnić od kryteriów ramowych określonych dla każdego kraju (np. koniunktury, długu publicznego, inflacji). Również to, że państwa członkowskie i ich parlamenty są w większym stopniu zaangażowane w konsolidację budżetu, odpowiada większemu ukierunkowaniu zreformowanego paktu na wzrost. Stąd też należy wziąć pod uwagę jakość wydatków państwa, na przykład poprzez wyłączenie strategicznych inwestycji na rzecz rozwoju i zatrudnienia z kalkulacji budżetowych⁽⁵⁾. Rada, w porozumieniu z Komisją, powinna ustalić, co powinno stanowić wydatki uznawane jako inwestycje strategiczne w interesie europejskim.

— Należy to wspierać poprzez pragmatyczną politykę finansową, która uwzględnia gospodarkę i wpływ zatrudnienia. EKES wielokrotnie wzywał do poważnego przemyślenia środków działania koniecznych do tego, by EBC zrealizował cel stabilności w szerszym rozumieniu, uwzględniający oprócz stabilności pieniądza również stabilność wzrostu, pełnego zatrudnienia oraz systemów spójności społecznej. Będzie to wymagać prowadzenia ciągłego dialogu z instytucjami europejskimi (Radą, Komisją) oraz partnerami społecznymi. Wzmocniłoby to zaufanie zarówno inwestorów jak i konsumentów.

⁽⁵⁾ Patrz m.in. opinia EKES z inicjatywy własnej z dnia 26 lutego 2004 r. w sprawie: Polityka budżetowa a inwestycje, (sprawozdawca: Susanna Florio - Dz. U. 322 z 25.2.2004 (ECO 105)).

3.3 Za osłabienie wzrostu gospodarczego w ostatnich trzech latach (po tym jak w roku 2000 osiągnięto w skali UE-15 stopę wzrostu na poziomie 3 %) odpowiedzialne były przede wszystkim czynniki makroekonomiczne, a nie względy związane z polityką strukturalną. Dlatego też Komitet wielokrotnie nawoływał, by główne zarysy polityki gospodarczej uwzględniały ten fakt w swoich zaleceniach⁽⁶⁾. Powinno dojść do odczuwalnego ożywienia najważniejszych elementów popytu: konsumpcji oraz inwestycji (zarówno państwowych jak i prywatnych), aby wyrównać słabości siły nabywczej w Europie. Europa — z pozytywnym bilansem handlowym i wzrastającym eksportem — jest całkowicie zdolna do tego, by być konkurencyjną. Z kolei popyt wewnętrzny uległ stagnacji. Reformy strukturalne mogą się powieść jedynie w bardziej korzystnym klimacie makroekonomicznym. Płace nie powinny być uważane wyłącznie za czynnik kosztowy ze strony podaży, lecz jako główny czynnik warunkujący popyt, a tym samym perspektywy rynkowe dla małych i średnich przedsiębiorstw, które związane są z daną lokalizacją. Przykład Niemiec pokazuje, że chociaż wyraźne zamrożenie płac może wzmocnić podaż, to jednak poprzez jednoczesne osłabienie popytu spowalnia ożywienie koniunkturalne. Chociaż w negocjacjach płacowych występuje wiele decydujących czynników, należy uznać, że dostosowanie realnego wzrostu płac do m.in. ogólnego wzrostu wydajności gospodarczej gwarantuje odpowiedni wzrost popytu, wspierając jednocześnie ukierunkowanie Europejskiego Banku Centralnego na osiągnięcie stabilności. To podejście do polityki gospodarczej może doprowadzić do osiągnięcia w Europie trwałego i ukierunkowanego na stabilność wzrostu gospodarczego.

3.4 W ostatnich latach w europejskich zaleceniach politycznych dominowało przekonanie, że to czynniki strukturalne (takie jak np. polityka płacowa partnerów społecznych, restrykcyjne regulacje rynku pracy, zbyt krótki czas pracy, brak mobilności i elastyczności pracowników) stanowią problem europejskiego rynku pracy. I rzeczywiście w większości państw członkowskich w ostatnich latach w polityce społecznej kładziono nacisk właśnie na to. Wspieranie zdolności zatrudnienia lub usuwanie braków kwalifikacji, jak również pomoc poszkodowanym grupom w wejściu na rynek pracy, zeszyły zdecydowanie na dalszy plan.

3.5 W tym kontekście EKES często już wskazywał, że zmniejszenie ilości świadczeń socjalnych oraz dochodów pracowników jak również niewystarczające inwestycje w kapitał ludzki, prowadzą do osłabienia popytu wewnętrznego, co tylko pogarsza problemy gospodarcze i rozwój wydajności pracy. Poza tym to ukierunkowanie na podaż jest sprzeczne z samymi celami ogólnymi strategii lizbońskiej, a zwłaszcza tymi, które związane są z podniesieniem wydajności i jakości zatrudnienia. W każdym razie faktem jest, że polityka rynku pracy, która kładzie za mało nacisku na doskonalenie kwalifikacji i zmusza wykwalifikowanych bezrobotnych do przyjmowania pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji, będzie miała negatywny wpływ na wydajność pracy. EKES uważa, że tylko równoległe zwiększenie zatrudnienia i wydajności pracy stanowi, jak niedawno stwierdziła Komisja, odpowiednią strategię. Oczywiście powstaną również miejsca pracy dla pracowników nisko wykwalifikowanych. Należy przy tym również pamiętać o przestrzeganiu ustawodawstwa pracy oraz socjalnego.

3.6 W europejskiej debacie dotyczącej zatrudnienia wskazuje się obecnie przede wszystkim na konieczność podniesienia wskaźników zatrudnienia. Strategiczny cel lizboński polega na wspieraniu zatrudnienia jako najlepszego sposobu zapobiegania nędzy i wykluczeniu społecznemu, a tym samym dotyczy poprawy jakości zatrudnienia, a nie tworzenia nowych miejsc pracy za wszelką cenę. W tym sensie droga wiodąca do pełnego zatrudnienia musi być powiązana z adekwatnymi płacami, bezpieczeństwem socjalnym i wysokimi standardami prawa pracy. EKES wzywa do przypisania większego znaczenia jakości pracy podczas realizacji strategii lizbońskiej, zwłaszcza podczas wykonywania działań reform strukturalnych.

3.7 EKES nie chce w żadnym razie powiedzieć, że reformy rynku pracy lub w innych obszarach nie mają żadnego związku z tworzeniem nowych miejsc pracy. Wyraża jednak przekonanie, że aby zrealizować cel stworzenia większej ilości i lepszych miejsc pracy, powinno się w obecnej sytuacji zadbać o ożywienie gospodarki i wspieranie inteligentnego projektu reform strukturalnych. Tylko w ten sposób można zwiększyć skuteczność i akceptację reform. Makropolityka i reformy strukturalne mają się wzajemnie uzupełniać, a nie zastępować.

⁽⁶⁾ Patrz m.in. opinia EKES z dnia 11 grudnia 2003 r. w sprawie głównych wytycznych polityki gospodarczej na lata 2003-2005 (sprawozdawca: Thomas Delapina - Dz. U. C 80 z 30.3.2004).

4. Nowe trendy w polityce zatrudnienia: innowacyjność przedsiębiorstw — inwestycje w pracę — wiedza jako podstawowy zasób

4.1 Zdolność innowacji przedsiębiorstw europejskich jest decydująca dla dynamiki gospodarczej. Bez nowych i ulepszonych produktów i usług, bez zysku otrzymywanego z wydajności Europa zostanie zepchnięta na margines. Postępy w dziedzinie wydajności oznaczają również przemiany w świecie pracy, które nie zawsze mają pozytywne skutki. Jednak rezygnacja z innowacji społecznych i gospodarczych z pewnością prowadzi do znacznego pogorszenia. Konsekwencjom takich przemian dla rynku pracy muszą towarzyszyć łagodzące działania społeczne.

4.2 Wzrost gospodarczy i klimat dla inwestycji są kluczowymi przesłankami dla tworzenia nowych miejsc pracy i utrzymania istniejącego zatrudnienia, co na europejskim rynku wewnętrznym w znacznym stopniu jest realizowane przez nowo zakładane przedsiębiorstwa i MSP⁽⁷⁾. Małe i najmniejsze przedsiębiorstwa są również w dużej mierze zakorzenione w lokalnej gospodarce, a zatem szczególnie korzystny jest dla nich stabilny i rosnący popyt wewnętrzny. Z tego względu EKES wskazywał już wielokrotnie na to, by w kwestiach zatrudnienia zwrócić szczególną uwagę również na rozwijanie ducha przedsiębiorczości, politykę umożliwiającą przedsiębiorstwom utrzymanie się na rynku oraz wspieranie zakładania nowych przedsiębiorstw, które dzięki innowacjom tworzą dodatkowe miejsca pracy⁽⁸⁾. Często to MSP są szczególnie innowacyjne, jako że jest to konieczne dla ich utrzymania się na rynku. Należy również zwrócić uwagę na wspieranie najmniejszych przedsiębiorstw umożliwiając im w pełni realizację ich potencjału innowacyjności, przede wszystkim poprzez stwarzanie lepszych warunków dostępu do finansowania, uproszczenie administracyjnych aspektów zarządzania przedsiębiorstwem, jak również wzmocnienie działań podwyższających kwalifikacje.

4.3 EKES zwracał ponadto wielokrotnie uwagę na to, że ludzie wraz ze swoją wiedzą i umiejętnościami stanowią najważniejsze źródło innowacji i postępu w nauce⁽⁹⁾. Europa musi znaleźć sposób na rozwijanie swojego potencjału osób wykwalifikowanych, wiedzy, badań i technologii, przekształcenie go w nowe atrakcyjne produkty i usługi, a tym samym nowe miejsca pracy. Wymaga to wysokiego udziału wszystkich grup społecznych w procesie kształcenia, dobrego kształcenia zawodowego oraz łatwiejszego przejścia ze studiów wyższych do świata pracy. Powinna powstać taka atmosfera, by kształcenie było uważane za oczywiste, a kształcenie na szczeblu szkolnictwa wyższego nie było postrzegane jako przywilej. Aktualne badania OECD pokazują słabości systemów szkolnictwa w wielu państwach członkowskich⁽¹⁰⁾. Braki kadrowe wśród pracowników naukowych i specjalistów okazują się gospodarczym wąskim gardłem, a jednocześnie odzwierciedleniem trudnego dostępu do kształcenia. Potrzeba działania w polityce kształcenia i kształcenia ustawicznego jest spóźniona. Gdzie na przykład są niezbędne inwestycje:

- na rzecz znacznego zredukowania liczby osób rezygnujących z kształcenia, zwiększenia i zagwarantowania praktycznie każdemu absolwentowi szkoły wyższej możliwości kształcenia się przez całe życie;
- na rzecz ułatwienia przejścia od studiów wyższych do pracy zawodowej, zwłaszcza w małych i średnich przedsiębiorstwach;

⁽⁷⁾ Patrz opinia EKES z dnia 30 czerwca 2004 r. w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Parlamentu Europejskiego oraz Rady zmieniającej decyzję 2000/819/WE w sprawie wieloletniego programu na rzecz przedsiębiorstw i przedsiębiorczości, w szczególności małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) (2001-2005) (sprawozdawca: Dimitrios N. Dimitriadis - Dz.U. C 302 z 7.12.2004); opinia EKES z dnia 31 marca 2004 r. w sprawie komunikatu Komisji dla Rady, Parlamentu, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów dotyczącego aktualizacji i uproszczenia *acquis communautaire* (sprawozdawca: Daniel Retureau - Dz.U. C 112 z 30.4.2004) oraz opinia EKES z inicjatywy własnej z dnia 18 czerwca 2003 r. w sprawie roli małych i mikroprzedsiębiorstw w życiu gospodarczym i europejskich strukturach produkcji (sprawozdawca: Antonello Pezzini - Dz.U. C 220 z 16.9.2003).

⁽⁸⁾ Patrz przede wszystkim: opinia EKES z dnia 24 września 2003 r. w sprawie Zielonej księgi na temat przedsiębiorczości w Europie (sprawozdawca: Ben Butters - Dz.U. C 10 z 14.1.2004).

⁽⁹⁾ Patrz np. opinia rozpoznawcza EKES z dnia 28 października 2004 r. w sprawie: Kształcenie a wydajność (sprawozdawca: Christoforos Koryfidis) (CESE 1435/2004).

⁽¹⁰⁾ Patrz PISA 2003: OECD Programme for International Assessment (PISA).

- na rzecz zapewnienia młodym ludziom wysokiej jakości kształcenia podstawowego i zawodowego jako istotnego działania zapobiegawczego polityki zatrudnienia, co ułatwiłoby młodzieży bezproblemowe wejście na rynek pracy i możliwie trwale na nim pozostanie;
- na rzecz udostępnienia szkoleń możliwie największej ilości pracowników poprzez np. przyznanie im corocznego tygodniowego urlopu na szkolenie?

4.4 EKES niejednokrotnie wskazywał w związku z tym na duże znaczenie przejęcia wspólnej odpowiedzialności w dziedzinie edukacji i dalszego kształcenia oraz stwierdził, że inwestycje w podnoszenie kwalifikacji dotyczą nie tylko sektora publicznego, ale również przedsiębiorstw i każdego zainteresowanego, gdyż z kształcenia się przez całe życie korzystają zatrudnieni, przedsiębiorstwa i całe społeczeństwo⁽¹⁾. Nie można postrzegać kształcenia zawodowego w oddzieleniu od kształcenia i szkolenia się przez całe życie, lecz traktować je jako podstawowe elementy planowania kariery pracowników. Niezależnie od grupy wiekowej czy też wykształcenia powinna istnieć wystarczająca doza motywacji i możliwości uczestnictwa w działaniach dokształcających. Rozwój kompetencji i gotowości do innowacji zakłada więc również na płaszczyźnie zawodowej odpowiednie inwestycje w edukację i dalsze kształcenie, jak również rozwój kultury organizacyjnej promującej innowacje.

4.5 Dziś nie wystarcza, by człowiek był twórczy i chętny do zdobywania wiedzy. Samo przedsiębiorstwo musi się uczyć, tzn. uwzględniać najnowszą wiedzę i stosować ją przy tworzeniu nowych usług i produktów. Zdolność do innowacji jest ważnym czynnikiem konkurencyjności. Aby zapewnić grunt dla przyszłych innowacji, nauka i badania muszą odgrywać czołową rolę. Jest to kwestia pełnego wykorzystania i skutecznego zastosowania potencjału zarówno państwowych, jak i prywatnych systemów badawczych. W tym sensie dużego znaczenia nabiera wspieranie innowacji i badań, a tym samym zwiększanie wydatków na badania i rozwój na poziomie 3 % PKB zgodnie z celami strategii lisbońskiej (przy czym dwie trzecie z tego mają pochodzić z sektora prywatnego)⁽²⁾. Należy zwiększyć publiczne wsparcie dla sektora badań i rozwoju na szczeblu krajowym i europejskim, a przede wszystkim wsparcie dla kluczowych technologii napędzających wzrost, by móc rozszerzyć bazę naukową i zwiększyć efekt dźwigni dla inwestycji sektora prywatnego w sferę badań i rozwoju. Jednocześnie państwa członkowskie i Komisja Europejska powinny spróbować wykorzystać możliwości posiadane w zakresie zamówień publicznych na nowe produkty i usługi wymagające badań i technologii.

4.6 Ale również innowacyjna organizacja czasu pracy i zarządzanie inwestycjami to tematy interesujące dla małych i średnich przedsiębiorstw. Wiele z nich rozwinęło specjalne modele rozwiązań i jest „globalnymi graczami”, inne z kolei potrzebują konkretnych ofert doradztwa w dziedzinie innowacji mających na celu, obok zarządzania innowacyjnością, również tworzenie otoczenia pracy sprzyjającego uczeniu się oraz uwzględniających specyficzne potrzeby pracowników. Praca w sieci i zarządzanie wiedzą mogą przy tym wspierać MSP przy wzajemnym wykorzystywaniu potencjałów wiedzy⁽³⁾. Te luki kulturowe należy przezwyciężyć, aby MSP w większym stopniu korzystały z badań podstawowych. By MSP mogły być innowacyjne, potrzebują także solidnego finansowania podstawowego oraz dostępu do kapitału wysokiego ryzyka. Konkretnie oznacza to również konieczność zbadania i ewentualnego poprawienia dyrektyw dotyczących rynku wewnętrznego UE pod kątem ich wpływu na MSP (np. w zakresie liberalizacji rynków finansowych bądź odnośnie Nowej umowy kapitałowej — Bazylea II).

⁽¹⁾ Opinia EKES z inicjatywy własnej z dnia 26 lutego 2004 r. w sprawie działań polityki zatrudnienia (sprawozdawca: Renate Hornung-Draus, współsprawozdawca: Wolfgang Greif - Dz.U. C 110 z 30.04.2004).

⁽²⁾ Patrz opinia EKES z inicjatywy własnej z dnia 15 grudnia 2004 r. w sprawie komunikatu Komisji: Nauka i technologia: Klucz do przyszłości Europy - wytyczne na temat wspierania badań przez Unię Europejską (sprawozdawca: Gerd Wolf) (Dz.U. C 157 z 28.6.2005).

⁽³⁾ Wspólne badanie Uniwersytetu z Cambridge oraz Massachusetts Institute of Technology (USA) wykazało, że ok. 2/3 brytyjskich małych i średnich przedsiębiorstw wykorzystywało wiedzę pochodzącą z instytucji kształcenia wyższego, podczas gdy czyniła to jedynie 1/3 przedsiębiorstw amerykańskich. Jednakże tylko 13 % brytyjskich MSP uważało za istotną współpracę z uczelnią w porównaniu z 30 % MSP w Stanach Zjednoczonych (*Financial Times*, Londyn, wtorek 30 listopada 2004 r.).

4.7 W UE wysoko wydajny trzon przemysłowy stanowi i będzie stanowić podstawę prosperującej gospodarki. Przemysł i sektor usług są wzajemnie od siebie uzależnione. Innowacje to również badania i rozwój skierowane na potrzebę osiągnięcia społeczeństwa opartego na wiedzy i usługach, przy szczególnym akcencie położonym na wykorzystywanie nowych możliwości zatrudnienia nie tylko w tradycyjnych obszarach przemysłu wytwórczego, ale również w innych. Strategia lizbońska, obok promowania najnowszych technologii, wzywa do koncentracji uwagi na społeczeństwie opartym na usługach. Warunkiem tego jest ponowna ocena usług społecznych, zmniejszenie presji na budżety publiczne oraz zwiększenie znaczenia administracji publicznej w rozwoju gospodarczym. Kluczowe słowa, takie jak kształcenie, mobilność, indywidualizacja, wymogi rozwoju demograficznego, higieny i zdrowia, godzenie życia rodzinnego z zawodowym, jak również zmienione przyzwyczajenia dotyczące komunikacji i spędzania czasu wolnego są dowodem na to, że istnieje potrzeba usług społecznych, zarówno dla poszczególnych osób, jak i dla firm. Często są one potrzebne dopiero na początku rozwoju zawodowego⁽¹⁴⁾. W związku z tym EKES już wielokrotnie także zwracał uwagę na znaczącą rolę gospodarki społecznej oraz trzeciego sektora dla innowacji i zatrudnienia⁽¹⁵⁾.

4.8 Co do innowacji, zależy ona przede wszystkim od ludzi, ich możliwości twórczego myślenia, rozwoju kwalifikacji, wiedzy, zdolności uczenia się i organizacji pracy. Istotne są tu takie cechy jak samodzielność, samostanowienie i prawo do uczestnictwa. Dlatego właśnie kształtowanie nowych stosunków pracy i struktur współdecydowania ma aż tak duże znaczenie. Stabilne stosunki przemysłowe promują innowacje. Jeżeli ktoś, zamiast wzmacniać, ogranicza reprezentowanie interesów pracowniczych i kształtowanie stosunków pracy, a tym samym ogranicza podstawowe prawa pracownicze, to hamuje innowacje. EKES zwraca zatem uwagę, że niniejszy projekt dyrektywy w sprawie świadczenia usług na rynku wewnętrznym nie może doprowadzić do obniżenia istniejących standardów społecznych, płacowych i bezpieczeństwa.

5. Zmiany wymagają trwale wydolnego państwa socjalnego, aktywnej i prewencyjnej polityki rynku pracy, jak również modernizacji i polepszenia systemów ochrony socjalnej

5.1 Jeżeli ktoś ma odwagę i chce podjąć się innowacji i dokonywania przemian, to potrzebuje nie tylko inicjatywy własnej, ale również wsparcia ze strony społeczeństwa. Gotowość poniesienia ryzyka oraz zabezpieczenie socjalne są ze sobą nierozdzielnie związane. Wiele osób zdanych jest na usługi społeczne, które umożliwiają zastosowanie i wdrożenie nowych rozwiązań. Organizacja spójności społecznej, jako istotna cecha europejskiego modelu społecznego, oraz innowacje są wzajemnie powiązane. Państwo socjalne musi oczywiście zawsze uwzględniać nowe wyzwania. W tym kontekście EKES wyraża przekonanie, że cele strategii lizbońskiej dotyczące zatrudnienia będą osiągalne tylko w przypadku wzmocnienia polityki socjalnej oraz kontynuacji polityki minimalnych przepisów socjalnych na rzecz wyrównywania warunków pracy i życia w Europie. W rozszerzonej Unii sprawą szczególnie pilną jest, by coraz większa liczba osób mogła żyć w dobrobycie.

5.2 Aby przeciwdziałać niebezpieczeństwu konkurencji w zakresie standardów socjalnych, należy skuteczniej wdrażać i rozwijać istniejące przepisy ustawodawstwa socjalnego UE w dziedzinie warunków pracy, ochrony pracy i zdrowia, praw pracowniczych, równouprawnienia płci i ochrony praw osobistych. Dotyczy to również kwestii czasu pracy.

⁽¹⁴⁾ Patrz sprawozdanie grupy wysokiego szczebla w sprawie przyszłości polityki społecznej w rozszerzonej Unii z maja 2004 r.

⁽¹⁵⁾ Patrz także opinia EKES z dnia 10 grudnia 2003 r. w sprawie komunikatu Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów dotyczącego śródkresowej oceny agendy społeczno-politycznej (SOC 148 - sprawozdawca: Luca Jahier - Dz.U. C 80 z 30.3.2004); opinia EKES z inicjatywy własnej z dnia 12 września 2001 r. w sprawie nienastawionych na zys prywatnych usług społecznych w kontekście usług użyteczności publicznej w Europie (SOC 67 - sprawozdawca: Jean-Michel Bloch-Lainé - Dz.U. C 311 z 7.11.2001) oraz opinia EKES z dnia 2 marca 2000 r. w sprawie gospodarki społecznej i jednolitego rynku (INT 29 - sprawozdawca: Jan Olsson - Dz.U. C 155 z 29.05.2001).

5.3 EKES wielokrotnie, również w swojej opinii pt.: Działania polityki zatrudnienia, dotyczącej „Task-force Employment”, poruszał konieczne i możliwe do wykonania innowacje w następujących dziedzinach ⁽¹⁶⁾:

- Bezpieczeństwo socjalne na większą skalę — przeciwdziałanie biedzie;
- Zdolność dostosowania się wymaga prawdziwej równowagi pomiędzy elastycznością a pewnością na rynku pracy; nowe formy organizacji pracy wymagają nowych form zapewniania bezpieczeństwa;
- Wspieranie aktywnych działań prewencyjnych polityki rynku pracy, przede wszystkim dla grup poszkodowanych na rynku pracy, jak również polepszenie integracji imigrantów;
- Pomoc młodzieży w znalezieniu pracy oraz walka z bezrobociem w tej grupie wiekowej;
- Koncentracja na kształceniu — polepszenie kształcenia przedszkolnego — lepszej jakości system całodziennego opieki — pewne oferty kształcenia ustawicznego zagwarantowane w ramach kształcenia się przez całe życie w zbiorowych układach pracy;
- Inwestycje w organizację pracy stosowne do wieku — owocne wykorzystanie wiedzy i doświadczenia starszych pracowników;
- Zwiększenie liczby kobiet pracujących zawodowo — zapewnienie możliwości pogodzenia pracy zawodowej i życia rodzinnego.

5.4 W związku z tym Komitet przywiązuje szczególną wagę m.in. do następujących twierdzeń:

- Wspieranie aktywnych i prewencyjnych działań w stosunku do osób bezrobotnych i niezatrudnionych musi zostać uznane za ważny cel, a instrumenty polityki rynku pracy konsekwentnie dopasowane do tego, by ponownie włączyć bezrobotnych w rynek pracy.
- Przede wszystkim należy wspierać młodych ludzi, by ułatwić im możliwie bezproblemowe wejście na rynek pracy. Obok powiększającego się wzrostu gospodarczego przede wszystkim od jakości wykształcenia zawodowego i od zagwarantowania kształcenia jak najwyższej jakości aż do zakończenia studiów, będzie zależało, czy młodzi mężczyźni i kobiety utrzymają się i awansują na rynku pracy. W tym przypadku od wszystkich uczestników rynku pracy wymaga się, by zweryfikowali swój obecny wkład w ten proces i politykę działania przeciwko bezrobociu wśród młodzieży ⁽¹⁷⁾.
- W stosunku do konkretnych grup, takich jak osoby niepełnosprawne lub z mniejszymi kwalifikacjami, które mają dodatkowe trudności z wejściem na rynek pracy, należy tworzyć niezbędne warunki, zwłaszcza w zakresie doksztalcania, ułatwiające dostęp do rynku pracy, pozostanie na nim oraz rozwój.
- Ze względu na prognozy spadkowe w stosunku do ludności pracującej w Europie, imigranci mogą odegrać ważną rolę w zapewnieniu wystarczającego potencjału wykwalifikowanej siły roboczej na rynku pracy, co zakłada odpowiednie działania ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁶⁾ Opinia z własnej inicjatywy EKES z dnia 26 lutego 2004 r. w sprawie działań polityki zatrudnienia (sprawozdawca: Renate Hornung-Draus, współsprawozdawca: Wolfgang Greif - Dz. U. C 110 z 30.4.2004).

⁽¹⁷⁾ Patrz także Europejski pakt na rzecz młodzieży, dotyczący bezrobocia wśród młodzieży oraz wykluczenia społecznego, przyjęty w czasie posiedzenia Rady Europejskiej w dniu 5 listopada 2004 r. przez m.in. Francję, Niemcy, Hiszpanię i Szwecję.

⁽¹⁸⁾ Opinia EKES z dnia 10 grudnia 2003 r. w sprawie komunikatu Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów dotyczącego imigracji, integracji i zatrudnienia (sprawozdawca: Luis Miguel Pariza Castanos - Dz. U. C 80 z 30.03.2003).

- Aby w obliczu problemu zmniejszania się i starzenia ludności pracującej faktycznie wspierać aktywne starzenie się, należałoby stworzyć warunki gospodarcze i polityczne, które wzmocniłyby motywację do dłuższej pracy, a także ułatwiłyby przedsiębiorstwom zatrudnianie osób starszych.

5.5 EKES podkreślił przy tym konieczność podjęcia większej ilości działań w celu podniesienia wskaźnika zatrudnienia kobiet i usunięcia wszelkich przeszkód, jak i nierówności (przede wszystkim dotyczących wynagrodzenia), które powstrzymują kobiety przed podejmowaniem pracy. W obliczu faktu, że podjęcie pracy przez więcej kobiet zależy od możliwości pogodzenia zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn życia zawodowego z rodzinnym, realizację tego celu strategii lizbońskiej należy konsekwentnie przyspieszyć. EKES przyjmuje z zadowoleniem apel państw członkowskich o zapewnienie wystarczającej liczby miejsc w wysokiej jakości placówkach opiekuńczych dla dzieci oraz dla osób wymagających opieki (np. starsi i chorzy członkowie rodziny) na wszystkich szczeblach, a także w sektorze publicznym. Państwa członkowskie powinny wypełniać zalecenia aktualnych wytycznych polityki zatrudnienia poprzez postawienie sobie konkretnych celów i rozwijanie odnośnych planów działania dotyczących ich osiągnięcia.

5.6. W ramach procesu strategii lizbońskiej szczególną uwagę należy poświęcić zwalczaniu dyskryminacji i wspieraniu równości szans dla wszystkich grup ludności dotkniętych wyłączeniem społecznym i gorzej sytuowanych. W dziedzinie zatrudnienia i integracji społecznej należy odpowiednio uwzględnić potrzebę zwalczania wszelkich form dyskryminacji.

5.7 W raporcie ekspertów w sprawie przyszłości polityki socjalnej zostało niedawno ustalone, że obiegowa opinia, według której bezpieczeństwo socjalne działa na niekorzyść konkurencyjności, wzrostu gospodarczego i poziomu zatrudnienia, jest trudna do udowodnienia, a w krajach takich jak Szwecja, Dania, Austria, Luksemburg, i Holandia, wysoki poziom gospodarczy idealnie współgra z wysokim stopniem bezpieczeństwa socjalnego⁽¹⁹⁾. Wszystkie kraje, które zajmują czołowe pozycje pod względem konkurencyjności, dokonują względnie dużych inwestycji w politykę społeczną i systemy bezpieczeństwa socjalnego, a jednocześnie wykazują wysokie wskaźniki zatrudnienia i niskie wskaźniki biedy po wprowadzeniu zmian w polityce społecznej. Dziś chodzi o rozsądne połączenie modernizacji i ulepszania systemów bezpieczeństwa socjalnego, tak by przy zachowaniu ich funkcji ochronnych, dopasować je do aktualnych okoliczności (np. rozwoju demograficznego). Zabezpieczenie długotrwałej możliwości finansowania musi uwzględniać kryteria społecznej adekwatności, ogólnej dostępności i wysokiej jakości usług.

5.8. W większości krajów europejskich finansowanie bezpieczeństwa socjalnego następuje w dużej mierze dzięki składkom socjalnym pracowników i pracodawców. Składki te urosły częściowo do takiego poziomu, że mogą mieć negatywny wpływ na tworzenie nowych miejsc pracy.

- W tym kontekście EKES zgadza się z zaleceniami grupy wysokiego szczebla w kwestii przyszłości polityki społecznej w rozszerzonej Unii, by poszerzyć systemy bezpieczeństwa socjalnego i odciążać czynnik pracy⁽²⁰⁾.

- Jednocześnie należy podjąć kroki zapobiegające osłabieniu systemu podatkowego i systemu wydatków. Również w tej kwestii EKES zwracał już uwagę, że jednolita podstawa wymiaru podatku dla przedsiębiorstw mogłaby być ważnym krokiem w tym kierunku. W przypadku podatków opartych na czynnikach zmiennych, a także w dziedzinie środowiska powinno się również rozważyć najniższe stawki podatkowe.

⁽¹⁹⁾ Patrz European Policy Centre (Centrum Polityki Europejskiej) (2004): *Lisbon revisited – Finding a new path to European growth* (praca cytowana w raporcie grupy wysokiego szczebla w sprawie przyszłości polityki społecznej w rozszerzonej Europie z maja 2004 r., str. 42).

⁽²⁰⁾ Patrz raport grupy wysokiego szczebla w sprawie przyszłości polityki społecznej w rozszerzonej Unii z maja 2004 r.

- Poza tym EKES wielokrotnie wzywał państwa członkowskie do zintensyfikowania wysiłków w kierunku modernizowania i ulepszania swoich systemów zabezpieczenia społecznego, tak by uczynić je bardziej przyjaznymi dla zatrudnienia ⁽²¹⁾.

5.9 Jednym z zadań strategii lizbońskiej jest również podniesienie wskaźnika zatrudnienia starszych osób. Według Komisji należy stworzyć 7 milionów miejsc pracy, aby osiągnąć pułap 50 %. EKES już wskazywał, że w odpowiednich warunkach gospodarczych i politycznych w ramach strategii aktywnego starzenia się za rozsądny cel uważa podniesienie wieku odejścia z rynku pracy. Wiele państw członkowskich w swoich reformach systemu emerytalnego jako najważniejszy czynnik potraktowało tylko zaostrożenie ustawowego wieku emerytalnego, a przy tym ograniczyło bądź też zupełnie zablokowało możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę. Stoi za tym jednostronne założenie, że to, dlaczego starsze kobiety nie pozostają dłużej w stosunku pracy, zależy przede wszystkim od ich indywidualnej woli i od braku bodźców ze strony prawa ubezpieczeń emerytalnych. Inne ważne aspekty nie zostały poruszone. Wzywa się niniejszym państwa członkowskie do stworzenia warunków politycznych i ekonomicznych zachęcających tych pracowników do dobrowolnego przedłużania okresu aktywności zawodowej aż po granicę wieku emerytalnego, a zarazem popiera się przedsięwzięcia w realizacji nowych, odpowiednich miejsc pracy i warunków pracy.

5.10 EKES zgadza się z grupami wysokiego szczebla „Zatrudnienie”, „Przyszłość polityki społecznej w rozszerzonej Unii” oraz „Strategia lizbońska na rzecz wzrostu i zatrudnienia” i popiera koncepcje rozwiązań praktykowanych przykładowo w niektórych państwach członkowskich (Finlandia i Szwecja), które koncentrują się na jakości pracy i kształcenia ustawicznego. Aby w roku 2010 grupa wiekowa 55-64, obejmująca również kobiety, mogła nadal pozostawać aktywna zawodowo, konieczne jest przede wszystkim stworzenie rynku pracy, który dopuści zatrudnianie starszych pracowników; wymaga to od wszystkich podmiotów aktywnego planowania, którego częścią jest również poprawa kwalifikacji zawodowych. Do tego konieczne są inwestycje w kształcenie ustawiczne, jak również środki zapobiegawcze w dziedzinie ochrony i promowania zdrowia, w celu utrzymania zdolności do pracy. Polityka mająca na celu zmianę sytuacji starszych zatrudnionych będzie jednak polityką spóźnioną, jeżeli będzie się zajmować dopiero grupą wiekową 40-50 lat. W związku z tym niezbędne jest zarządzanie zasobami ludzkimi uwzględniające wiek od początku okresu zatrudnienia, jak również adekwatne modele tworzenia miejsc pracy dla starszych pracowników, które redukują obciążenia fizyczne i psychiczne ⁽²²⁾.

6. Polityczne zalecenia EKES

6.1 Merytoryczne zazębianie się koordynacji polityki gospodarczej i zatrudnienia

- Od czasu strategii lizbońskiej miały miejsce pozytywne starania synchronizacji koordynacji polityki zatrudnienia z polityką gospodarczą. Jednak nadal problem pozostaje brak merytorycznego zazębiania się, przy czym należy zagwarantować, że wytyczne dotyczące polityki zatrudnienia i polityki gospodarczej dają się ze sobą pogodzić w sposób spójny i zrównoważony.

- Skuteczna koordynacja pomiędzy podmiotami (rządy, EBC, partnerzy społeczni) będzie mogła mieć miejsce tylko wówczas, kiedy polityka finansowa i budżetowa przejmie odpowiedzialność za wzrost gospodarczy i zatrudnienie i kiedy znajdzie się to w głównych zarysach polityki gospodarczej.

⁽²¹⁾ Opinia EKES z 1 lipca 2004 r. w sprawie komunikatu Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów: Usprawnienie ochrony socjalnej w celu uzyskania większej ilości i lepszych miejsc pracy - kompleksowe podejście z myślą o opłacalności pracy (sprawozdawca: Donna St. Hill - Dz.U. C 302 z 7.12.2004).

⁽²²⁾ Patrz opinia EKES z 16 grudnia 2004 r. w sprawie komunikatu Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt.: Zwiększenie odsetka pracowników w starszym wieku i opóźnianie odchodzenia z rynku pracy (sprawozdawca: Gerard Dantin - Dz.U. C 157 z 28.6.2005).

- W tym kontekście, należy również uwzględnić projekty reform Komisji dotyczące zwiększonego ukierunkowania na wzrost gospodarczy Paktu na rzecz stabilności i rozwoju, odpowiadające zaleceniom grupy ekspertów wysokiego szczebla ds. strategii lizbońskiej, polegające między innymi na nieuwzględnianiu strategicznych inwestycji na rzecz rozwoju i zatrudnienia w kalkulacjach deficytu. Rada, w porozumieniu z Komisją, powinna ustalić, co stanowi wydatki uznawane jako inwestycje strategiczne w interesie europejskim.

6.2 *Lepsza współpraca partnerów społecznych i podniesienie znaczenia dialogu makroekonomicznego*

- Musi się to wydarzyć na płaszczyźnie krajowej i europejskiej. Politycznie wzmocniony dialog makroekonomiczny będzie mógł znacznie przyczynić się do lepszych „rządów” dzięki uwzględnieniu opinii partnerów społecznych, a tym samym do ogólnego sukcesu całego procesu. Jest to jedyne miejsce, w którym zbierają się wszystkie podmioty odpowiedzialne za politykę gospodarczą i społeczną, by prowadzić otwarty dialog na temat tego, w jaki sposób osiągnąć najlepsze połączenie polityki zatrudnienia i polityki gospodarczej w UE.
- Należy zadbać o odpowiednie współuczestnictwo partnerów społecznych na szczeblu państw członkowskich w debatach krajowych (przy zachowaniu ich autonomii), szczególnie jeśli chodzi o reformy strukturalne oraz kwalifikacje i innowacje, ale także w innych fazach realizacji europejskiej strategii zatrudnienia (opracowanie, wdrożenie, ocena krajowych planów działania) ⁽²³⁾.

6.3 *Skuteczna współpraca właściwych sektorowych Rad Ministrów*

- Aby skutecznie wypełniać ogólną strategię polityki zatrudnienia w UE, należałoby zintensyfikować współpracę tych formacji Rady Ministrów UE, które są istotne z punktu widzenia strategii lizbońskiej. Konieczna jest zwłaszcza współpraca rady ds. gospodarki i finansów z radą ds. konkurencji, zatrudnienia, polityki socjalnej, zdrowia i ochrony konsumentów.
- Taka właśnie ulepszona koordynacja jest również szczególnie pożądana w przypadku przygotowań do szczytu, który odbędzie się wiosną; strategia lizbońska jest procesem horyzontalnym i nie można pozwolić, by odpowiedzialny za nią był tylko ECOFIN.

6.4 *Makropolityka i reformy strukturalne muszą się nawzajem uzupełniać*

- Podczas gdy UE-15 w roku 2000 osiągnęła jeszcze stopę wzrostu na poziomie 3 %, to w ostatnich latach mamy do czynienia z osłabieniem wzrostu, za co odpowiedzialne są przede wszystkim czynniki makroekonomiczne, a nie względy związane z polityką strukturalną. Główne zarysy polityki gospodarczej powinny uwzględniać ten fakt w swoich zaleceniach.
- Powinno dojść do odczuwalnego ożywienia najważniejszych elementów popytu: konsumpcji oraz inwestycji (zarówno państwowych jak i prywatnych), aby wyrównać słabości siły nabywczej w Europie. Powinno być to podstawą do mądrego planowania reform strukturalnych, które nie będą już bardziej osłabiały popytu wewnętrznego i dzięki którym powstaną impulsy do tworzenia nowych miejsc pracy.
- W tym sensie należy nadać szczególne znaczenie wspieraniu zdolności do zwiększania zatrudnienia, usuwaniu braków kwalifikacji, jak również włączenia grup poszkodowanych do rynku pracy.

⁽²³⁾ Patrz: Raport w sprawie inicjatyw partnerów społecznych w państwach członkowskich w zakresie realizacji wytycznych w sprawie zatrudnienia, ETUC, UNICE, UEAPME, 2004

- Obecnie UE jako całość jest w stanie sprostać światowej konkurencji z korzystnym bilansem handlowym pomimo niezadowalających wyników wzrostu. W konkurencji światowej Europa musi pamiętać o swoich silnych stronach. Nie może konkurować z państwami Afryki i Azji pod względem niskich kosztów pracy. Zamiast tego powinna kontynuować szeroko zakrojoną politykę innowacji i położyć nacisk na produkcję wysokiej jakości towarów i usług o dużej wartości dodanej.
- Aby wolny handel przyniósł korzyści, polityka walutowa nie powinna prowadzić do jakichkolwiek zniekształceń cen towarów, a podział pracy pomiędzy wszystkie państwa uczestniczące w wymianie powinien pozwalać na wzrost płac wraz ze wzrostem wydajności. Żaden z powyższych warunków nie został jeszcze spełniony, a politycy w UE winni potraktować je w sposób priorytetowy.
- EKES wzywa do przypisania większego znaczenia jakości pracy podczas realizacji strategii lizbońskiej, zwłaszcza podczas wdrażania działań reform strukturalnych.

6.5 Wsparcie roli MSP w zakresie tworzenia miejsc pracy

- To właśnie małe i średnie przedsiębiorstwa wnoszą wkład we wzrost gospodarczy i tworzenie nowych miejsc pracy na europejskim rynku wewnętrznym. Dlatego też należy wspierać przedsiębiorczość i rozwijać w pełni potencjał przedsiębiorczości, przede wszystkim poprzez udostępnienie tym przedsiębiorstwom finansowania, ułatwienie administracyjnych aspektów zarządzania przedsiębiorstwem, jak również wzmocnienie działań podwyższających kwalifikacje⁽²⁴⁾.
- Korzystać ze wsparcia powinny wszystkie przedsiębiorstwa, które przyczyniają się do rozwoju i wzrostu zatrudnienia poprzez innowacje. Jest to o wiele ważniejsze niż zwyczajne zwiększanie ilości przedsiębiorstw.

6.6 Optymalizacja wdrażania strategii lizbońskiej w państwach członkowskich

- Idąc z duchem raportu grupy wysokiego szczebla pod przewodnictwem Wima Koka z listopada 2004 r. w sprawie strategii lizbońskiej, EKES wyraża przekonanie, że państwa członkowskie są w większym niż do tej pory stopniu zobligowane do osiągnięcia celów strategii lizbońskiej. Nieosiągnięcie pojedynczych celów nie ma jak do tej pory żadnego wpływu na kształt polityk krajowych. Publiczne „postawienie pod pręgierzem” spełnia swoją funkcję tylko w ograniczonym zakresie.
- Ogólne cele polityki zatrudnienia należy przełożyć na odpowiednio ambitne cele narodowe, wykazywać większą przejrzystość i zagwarantować szerszą debatę na temat sprawozdań z procesu wdrażania strategii lizbońskiej (tudzież planu działania) na szczeblu krajowym.
- „Benchmarking” powinien być ukształtowany w taki sposób, by z jednej strony ukazana została względna pozycja państw członkowskich, a z drugiej tak, by można było wyciągnąć sensowne wnioski polityczne.
- W zależności od swoich wyników wyjściowych z 2000 r., państwa członkowskie niektóre muszą podjąć większe starania niż inne, aby osiągnąć ogólny cel strategii lizbońskiej dotyczący zatrudnienia. Od każdego państwa, którego wskaźnik uczestnictwa wynosi 70 % lub więcej, wymaga się dokładnie tego samego, czego wymaga się od państw o niższym wskaźniku. W tym sensie należy zwracać większą uwagę na rozwój zatrudnienia niż po prostu porównywać wskaźniki.

⁽²⁴⁾ Patrz opinie EKES, o których mowa w przypisach 7 i 8.

- Aby proces mógł odnieść sukces, należy — jak to zaproponowała Rada Europejska na szczycie w marcu 2004 r. — wspierać prawdziwe partnerstwo w zakresie reform, z odpowiednim udziałem partnerów społecznych, jak również parlamenty krajowe muszą wziąć na siebie większą odpowiedzialność.

6.7 Silniejsze uwzględnienie wymiaru rozszerzenia

- UE musi zwrócić szczególną uwagę na potrzeby nowych państw członkowskich podczas tworzenia strategii zatrudnienia, tak by państwa te mogły również osiągnąć dotyczące zatrudnienia cele na skalę wspólnotową.
- Szczególną uwagę należy zwrócić tutaj na właściwą i efektywną współpracę partnerów społecznych we wszystkich fazach strategii zatrudnienia.
- Z uwagi na ewentualne przystąpienie do strefy euro należy tak sformułować kryteria konwergencji, by wspierały, a nie spowalniały wzrost gospodarczy i zatrudnienie.

6.8 „Lizbonizacja” budżetu UE

- Osiągnięcie celów strategii zatrudnienia UE wymaga również europejskich inicjatyw wzrostu, które nie ograniczają się do uprzedzania zamkniętych już projektów EBI. Raport Sapira z 2003 roku przedstawił kilka ważnych propozycji w kwestii budżetu dostosowanego do koniunktury.
- Również przedstawiony przez Komisję projekt perspektywy finansowych na lata 2006-2013 zawiera interesujące propozycje, takie jak utworzenie funduszu wyrównawczego na rzecz wzrostu gospodarczego. Rozważania te muszą być kontynuowane i wszystko powinno się na nich opierać, tak by przyszły budżet UE zrodził skuteczne europejskie inicjatywy dotyczące wzrostu i zatrudnienia.
- Należy przy tym zapewnić, zwłaszcza w nowych państwach członkowskich, efektywne wykorzystanie dostępnych środków w celu umożliwienia konsekwentnego wdrożenia lizbońskich celów rozwoju i wzrostu zatrudnienia.

6.9 Wzmocniony dialog ze społeczeństwem obywatelskim a rola EKES

- Na strategię lizbońską ma również wpływ to, co ludzie w Europie o niej sądzą. EKES jest w ramach europejskiej polityki zatrudnienia gotowy zaoferować swoją wiedzę fachową i wnieść swój wkład w pełne zrozumienie strategii lizbońskiej i niezbędne przekazywanie informacji o niej obywatelom Europy.
- W związku z tym EKES postrzega proces lizboński jako bardzo istotny priorytet swojej pracy i jest zdania, że konieczne są odpowiednie struktury wewnętrzne, by utrzymywać ścisłą współpracę z Komisją i z innymi organami UE oraz intensywny kontakt operacyjny ze społeczeństwem obywatelskim na szczeblu europejskim oraz w państwach członkowskich.
- EKES uważa, że z racji swej wiedzy fachowej i reprezentatywności mógłby odgrywać istotną rolę w opracowywaniu analiz oddziaływania, których systematyczne sporządzanie leży w zamiarach Komisji. Jak wynika z trwających dyskusji, bardzo ważne jest, by propozycje legislacyjne odzwierciedlały pluralizm punktów widzenia i opierały się na solidnych, obiektywnych podstawach. Przekazywanie analiz oddziaływania w pierwszej kolejności EKES-owi i umożliwianie mu zgłoszenia do nich uwag przed ich przesłaniem instytucjom europejskim mogłoby prowadzić do większej akceptacji europejskich inicjatyw prawodawczych, zgodnie z duchem partnerstwa na rzecz odnowy Europy.

Bruksela, 9 lutego 2005 r.

Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-
Społecznego
Anne-Marie SIGMUND