

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Rady dotyczącej wytycznych w sprawie polityki zatrudnienia państw członkowskich (zgodnie z art. 128 Traktatu WE)

COM(2007) 803 wersja ostateczna/2 (Część V) — 2007/0300 (CNS)

(2008/C 162/24)

Dnia 17 stycznia 2008 r. Rada działając na podstawie art. 262. Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, postanowiła zasięgnąć opinii Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Rady dotyczącej wytycznych w sprawie polityki zatrudnienia państw członkowskich (zgodnie z art. 128 Traktatu WE)

Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię 29 stycznia 2008 r. Sprawozdawcą był Wolfgang GREIF.

Na 442. sesji plenarnej w dniach 13-14 lutego 2008 r. (posiedzenie z 13 lutego 2008 r.) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny stosunkiem głosów 147 do 5 — 7 osób wstrzymało się od głosu — przyjął następującą opinię:

1. Wnioski i zalecenia

1.1 Komitet z zadowoleniem przyjął nowe zintegrowane podejście oraz wieloletni cykl zarówno w swojej opinii dotyczącej przyjęcia wytycznych na lata 2005-2008 ⁽¹⁾, jak też w wielu innych opiniach, oraz zwrócił uwagę m.in. na to, że parlamenty krajowe, partnerzy społeczni oraz społeczeństwo obywatelskie muszą rzeczywiście być angażowane i wysłuchiwanie na wszystkich etapach koordynacji polityki.

1.2 Komitet zauważył, że jednym z czynników o kluczowym znaczeniu dla powodzenia krajowych programów reform jest możliwe najszersze uczestnictwo wszystkich istotnych podmiotów społecznych — zwłaszcza partnerów społecznych — w każdym etapie tego procesu. W związku z tym Komitet wyraził ubolewanie nad faktem, że w ostatnich latach ilość konsultacji z partnerami społecznymi oraz debat ze społeczeństwem obywatelskim nie była zadowalająca. Komitet za istotne uznaje zatem wzmocnienie systemu stosunków pracy na szczeblu krajowym i unijnym.

1.3 Na tym tle Komitet po raz kolejny z żalem odnotowuje, że niezwykle napięty kalendarz prac dzielący publikację wniosku dotyczącego decyzji od wydania samej decyzji nie zapewnia wystarczającego czasu na dogłębne dyskusje i konsultacje. Komitet zastrzega sobie w związku z tym prawo do ponownego przyjrzenia się strategii w świetle wiosennego posiedzenia Rady w 2008 r.

1.4 Komitet w różnych opiniach poczynił liczne propozycje dotyczące poprzedniego zestawu wytycznych w sprawie polityki zatrudnienia w ramach europejskiej strategii zatrudnienia. Przewidując, że jak wspomniano powyżej kalendarz prac będzie napięty, Komitet zebrał wszystkie te propozycje w jednym dokumencie, który został przesłany odpowiednim służbom Komisji i dobrze przez nie przyjęty ⁽²⁾.

1.5 Choć wytyczne w żadnym wypadku nie straciły swojej zasadniczej ważności, Komitet zauważa, że nowy zestaw wytycznych jest identyczny z poprzednim. Towarzyszący im tekst został

jednak nieznacznie zaktualizowany i niektóre z propozycji Komitetu znalazły w nim odzwierciedlenie.

1.6 Komitet sugeruje, by Komisja opracowała załącznik zawierający listę wszystkich wymiernych celów z wytycznych w ramach standardowej procedury, aby uczynić je bardziej przejrzystymi.

1.7 Biorąc po uwagę dostępne ramy czasowe, Komitet powtarza swoje najważniejsze poglądy na pewne aspekty, które powinny zostać uwzględnione w decyzji, wynikające z ogólnej potrzeby dostosowania wytycznych w sprawie polityki zatrudnienia. Zostały one przedstawione w poniższym streszczeniu propozycji ⁽³⁾.

⁽¹⁾ W streszczeniu cytowane są następujące opinie: opinia EKES-u z 25.04.2007 r. w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Rady w sprawie wytycznych dla polityk zatrudnienia w państwach członkowskich, sprawozdawca: Maureen O'NEILL (Dz.U. C 168 z 20.7.2007); opinia EKES-u z 12.07.2007 r. w sprawie: „Zatrudnienie grup priorytetowych (strategia lizbońska)”, sprawozdawca: Wolfgang GREIF (Dz.U. C 256 z 27.10.2007); opinia EKES-u z 26.10.2005 r. 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”, sprawozdawca: Jillian van TURNHOUT (Dz.U. C 28 z 3.2.2006); opinia EKES-u z 13.09.2006 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); opinia EKES-u z 11.07.2007 r. w sprawie: „Zatrudnienie i przedsiębiorczość — rola społeczeństwa obywatelskiego oraz organów lokalnych i regionalnych z uwzględnieniem kwestii płci”, sprawozdawca: Luis Miguel PARIZA CASTAÑOS (Dz.U. C 256 z 27.10.2007); opinia EKES-u z 17.01.2007 r. w sprawie równych szans dla osób niepełnosprawnych, sprawozdawca: Meelis JOOST (Dz.U. C 93 z 27.4.2007); opinia EKES-u z 26.09.2007 r. w sprawie zapewnienia trwałej wydajności pracy w Europie, sprawozdawca: Leila KURKI (Dz.U. C ...); opinia EKES-u z 11.07.2007 r. w sprawie „Flexicurity (wymiar elastyczności wewnętrznej — negocjacje zbiorowe oraz znaczenie dialogu społecznego jako narzędzia regulowania i reformowania rynków pracy)”, sprawozdawca: Thomas JANSON (Dz.U. C 256 z 27.10.2007); opinia EKES-u z 17.05.2006 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); opinia EKES-u z 30.05.2007 r. w sprawie wniosku dotyczącego zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie, sprawozdawca: José Isaias RODRIGUEZ GARCÍA-CARO (Dz.U. C 175 z 27.7.2007); opinia EKES-u z 06.04.2005 r. w sprawie wniosku dotyczącego zalecenia Rady i Parlamentu Europejskiego w sprawie dalszej europejskiej współpracy w zakresie zapewniania jakości kształcenia w szkolnictwie wyższym, sprawozdawca: Mário SOARES (Dz.U. C 255 z 14.10.2005).

⁽²⁾ Opinia EKES-u z 31.05.2005 r. 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).

⁽³⁾ W najbliższym czasie opublikowana zostanie broszura z propozycjami EKES-u. Opinie EKES-u dotyczące zatrudnienia i związanych z nim zagadnień można znaleźć na stronie internetowej: http://eesc.europa.eu/sections/soc/index_en.asp.

2. Streszczenie szczegółowych propozycji EKES-u

2.1 Ambicje i wymierne cele

Komitet podkreśla potrzebę:

- wyznaczenia bardziej ambitnych, skutecznych i wymiernych celów porównywalnych w ramach nowych wytycznych na szczeblu UE i państw członkowskich, jak również zwiększenia uprawnień wykonawczych Komisji; w tym kontekście należy podjąć poważne wysiłki, aby uniknąć rozmywania się celów nowej strategii lizbońskiej, i dlatego też należy skupić się na ilościowych celach europejskich, zwłaszcza w dziedzinie pobudzania do działania, edukacji i uczenia się przez całe życie, zatrudnienia ludzi młodych i równości szans;
- istnienia harmonogramu i procedury, o których można odpowiednio powiadomić wszystkie zainteresowane podmioty, aby zapewnić ich możliwie duży udział oraz wystarczająco dużo czasu na reakcje na szczeblu wspólnotowym i krajowym na początkowym etapie; zaangażowania w tym kontekście przede wszystkim partnerów społecznych, społeczeństwa obywatelskiego i EKES-u na możliwie najwcześniejszym etapie w opracowywanie i wdrażanie wytycznych oraz później w działania następcze;
- lepszego gromadzenia danych, ułatwiającego monitorowanie i ocenę zarówno przez państwa członkowskie, jak i przez Komisję;
- istnienia krajowych programów reform zawierających bardziej konkretne informacje o określonych celach, ramach czasowych, kosztach i postanowieniach budżetowych — które stałyby się dzięki temu bardziej ambitne oraz doszło by do znacznej poprawy jakościowej w zakresie terminów, odpowiedzialności, zaangażowania zasobów i środków finansowych, w tym konkretnych celów w odniesieniu do środków z budżetu przeznaczanych na działania w zakresie aktywnej polityki rynku pracy w poszczególnych państwach członkowskich;
- położenia silniejszego nacisku na integrację osób mających szczególne potrzeby, poprzez określenie konkretnych celów oraz większe uznanie potrzeb polityki społecznej; w tym kontekście należy poczynić znacznie większe wysiłki, aby zapewnić, że pozytywne zmiany w dziedzinie gospodarki i zatrudnienia wzmocnią także integrację społeczną w ramach strategii lizbońskiej; z tego powodu w nowych wytycznych należy położyć znacznie większy nacisk na wspólne cele społeczne państw członkowskich w zakresie propagowania aktywnej integracji społecznej (np. walki z ubóstwem oraz wykluczeniem osób i grup najbardziej zmarginalizowanych).

2.2 Zatrudnienie młodzieży

Komitet podkreśla potrzebę:

- wyznaczenia dla każdego państwa członkowskiego celów związanych z ograniczeniem liczby bezrobotnych młodych ludzi o co najmniej 50 % w okresie 2006-2010, aby jasno pokazać, że zwalczanie bezrobocia wśród młodzieży wymaga większych wysiłków wszystkich zainteresowanych stron;
- położenia większego nacisku na zagadnienie integracji ludzi młodych na rynku pracy, co oznacza m.in. zapewnienie im pierwszej pracy z perspektywami na przyszłość, oraz na wdrożenie w tym kontekście środków zmniejszających niebezpie-

czeństwo, że młodzi ludzie wpadną w pułapkę umów o pracę na czas określony oraz miejsc pracy o obniżonym poziomie ochrony społecznej;

- przyjęcia bardziej precyzyjnego i lepiej zorientowanego podejścia do szkoleń zawodowych, aby stworzyć młodzieży możliwości znalezienia zatrudnienia, oraz do uczenia się przez całe życie, aby zmniejszyć bezrobocie wśród młodzieży; wśród głównych zagadnień można wymienić niedostatki w szkolnictwie powszechnym szczebla podstawowego i średniego oraz rozbieżność między umiejętnościami i kwalifikacjami a rynkiem pracy;
- opracowania systemów opieki społecznej, które umożliwiają młodym ludziom dokonywanie wyborów w celu określenia swojej własnej przyszłości; wprowadzenia w tym kontekście środków mających na celu integrację społeczną młodzieży, a zwłaszcza rozwiązanie problemu młodych ludzi, którzy nie kształcą się, nie pracują i nie są zarejestrowani jako bezrobotni;
- zmniejszenia o połowę liczby osób przedwcześnie opuszczających szkołę w latach 2006-2010 i propagowania staży zawodowych w przedsiębiorstwach;
- rozszerzenia odpowiednich zachęt i wsparcia dla przedsiębiorstw w celu zwiększenia zatrudnienia młodzieży i starszych pracowników przeżywających szczególne trudności na rynku pracy;
- skrócenia wynoszącego sześć miesięcy okresu wymaganego w celu aktywizacji młodzieży poszukującej pracy lub miejsc kształcenia (należy odnotować, że zgodnie z wytyczną 18 do 2010 r. okres ten zostanie skrócony do 4 miesięcy);
- propagowania równouprawnienia, wspierania osób niepełnosprawnych oraz integracji imigrantów.

2.3 Równouprawnienie płci

Komitet ponownie podkreśla, że:

- do zwiększenia udziału pracujących kobiet niezbędne są wspólne priorytety w kwestii koordynacji polityk zatrudnienia; potrzeba także konkretnych propozycji działań mających na celu zachęcenie rodziców samotnie wychowujących dzieci do zdobywania umiejętności poszukiwanych na rynku, które ułatwią im znalezienie pracy;
- powinno się przeprowadzać konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie kwestii związanych z włączaniem kryteriów płci;
- na rządach państw członkowskich, krajowych organach odpowiedzialnych za zapewnienie równego statusu kobiet i mężczyzn oraz partnerach społecznych we wszystkich państwach członkowskich ciąży obowiązek zagwarantowania, by wprowadzane systemy płac nie powodowały dyskryminacji płacowej ze względu na płeć; w tym kontekście cele w dziedzinie równego wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet powinny zostać wzmocnione zarówno na szczeblu krajowym jak i w przedsiębiorstwach przez wytyczne wspólnotowe, przy użyciu dokładnych wskaźników; w rezultacie należy wytyczyć cele z myślą o zmniejszeniu różnic w dostępie do kształcenia zawodowego i technicznego pomiędzy dziewczętami i chłopcami oraz zmniejszeniu różnic w wysokości uposażenia w chwili przyjęcia do pracy;

- potrzebne są środki mające na celu likwidację dyskryminacji istniejącej na rynku pracy oraz zależnych od płci strukturalnych przyczyn występowania różnic w dochodach, w szczególności poprzez wspieranie 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 dla rodziców z zachowaniem prawa do późniejszego powrotu do zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin, poprawa uczestnictwa w wewnętrznych programach szkoleniowych przedsiębiorstw);
 - potrzebne są nowe cele szczegółowe dotyczące równości płci w polityce zatrudnienia, wykorzystujące wskaźniki jakościowe i ilościowe, z myślą o wyeliminowaniu stereotypów dotyczących płci oraz ograniczeń dotyczących rozpoczynania kariery przez kobiety w pewnych zawodach oraz podejmowania przez nie działalności gospodarczej (*);
 - krajowe programy nauczania powinny obejmować naukę przedsiębiorczości na poziomie średnim i wyższym, zwłaszcza wśród kobiet; należy podejmować kroki na rzecz zwiększenia liczby kobiet wśród absolwentów kierunków naukowo-technicznych w celu zwalczania różnic w zatrudnieniu pomiędzy płciami, obecnych w takich technicznych dziedzinach jak inżynieria i usługi związane z technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi;
 - więcej uwagi należy poświęcić problematyce równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz potrzebie osiągnięcia równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym; w tym kontekście konieczna jest eliminacja segmentacji rynku pracy ze względu na płeć, w szczególności za pomocą skutecznych działań na rzecz godzenia życia zawodowego i rodzinnego (w szczególności powszechna rozbudowa szeroko dostępnych, wysokiej jakości i przystępnych cenowo instytucji opieki nad dziećmi oraz form wsparcia dla osób wymagających opieki i ich rodzin, w tym całodobowych placówek dla tych osób);
 - istnieje potrzeba efektywnego propagowania partnerskiego podziału obowiązków rodzicielskich (przede wszystkim poprzez zachęty służące zwiększeniu udziału ojców) oraz eliminacji środków w zakresie polityki rodzinnej zachęcających rodziców do rezygnacji z aktywności zawodowej lub do powstrzymania się od niej przez dłuższy czas; rodzice powinni mieć możliwość powrotu na rynek pracy; zasiłki wypłacane w okresie urlopu rodzicielskiego nie mogą w sposób negatywny wpływać na dochód, nie mogą stanowić zachęty do rezygnacji przez kobietę z pracy zawodowej ani tworzyć nowych barier dla partnerskiego podziału obowiązków związanych z opieką nad dziećmi.
- aktywnej zawodowo; zwiększania inwestycji w jakość miejsc pracy i dostosowanie warunków pracy do potrzeb starszych pracowników; umożliwiania dłuższej aktywności zawodowej zarówno w aspekcie fizycznym, jak i psychicznym, przede wszystkim poprzez zachęcanie starszych pracowników do większego udziału w szkoleniach oraz poprzez zmniejszanie stresu w pracy i dostosowywanie warunków pracy (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 programów ochrony pracowników);
- działań mających na celu podnoszenie świadomości znaczenia starszych pracowników (uznanie wartości doświadczenia i przekazywanie kompetencji zdobytych w życiu zawodowym młodszym pracownikom) oraz zapewnienie doradztwa i wsparcia dla przedsiębiorstw, szczególnie MŚP, w długoterminowym planowaniu personelu i rozwijaniu form organizacji pracy uwzględniających aspekt wieku;
 - zwiększenia priorytetu zagadnień dotyczących niepełnosprawności w krajowych planach reform oraz aktywniejsze angażowanie krajowych organizacji osób niepełnosprawnych w opracowanie planów reform; w tym kontekście poproszono Komisję o przeanalizowanie wpływu elastycznych zasad pracy i środków je wspierających na poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz do zbadania możliwości wykorzystania wynikających z tego ewentualnych synergii do zwiększenia tego poziomu;
 - wzmocnienia i monitorowania wdrażania polityki imigracyjnej i jej wpływu na krajowe plany dotyczące siły roboczej; szczególną uwagę trzeba zwracać na indywidualne wsparcie (przed) szkolne oraz wczesne inwestowanie w kwalifikacje językowe i zawodowe, a także na likwidację barier instytucjonalnych oraz dyskryminacji w dostępie do rynków pracy państw członkowskich, a także przeciwdziałanie dumpingowi płacowemu;
 - monitorowania oraz podejmowania działań mających na celu utrzymanie równowagi wykwalifikowanej siły roboczej, tak aby zapewnić zrównoważony rozwój; choć Komitet popiera mobilność pracowników pomiędzy państwami członkowskimi, jest zarazem zaniepokojony konsekwencjami, jakie przepływ wykwalifikowanych pracowników i ich kompetencji pomiędzy krajami UE powoduje w krajach pochodzenia.

2.4 Starsi pracownicy, pracownicy niepełnosprawni oraz pracownicy-imiigranci

Komitet wzywa do:

- większych wysiłków na rzecz zwalczania 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; należy odpowiednio monitorować obowiązujące prawodawstwo UE i jego wdrażanie;
- poświęcania większej uwagi wpływowi zmian demograficznych oraz wyzwaniom wynikającym ze starzenia się ludności

(*) Na ten temat zobacz także następujące opinie: opinia EKES-u z 06.07.2006 r. w sprawie rozbudzenia ducha przedsiębiorczości poprzez edukację i kształcenie, sprawozdawca: Ingrid JERNECK (Dz.U. C 309 z 16.12.2006) i opinia EKES-u z 25.10.2007 r. w sprawie: „Postawy przedsiębiorcze a strategia lizbońska”, sprawozdawca: Madi SHARMA, współsprawozdawca: Jan OLSSON (SOC/267) (jeszcze nie opublikowana).

2.5 Dobre miejsca pracy i przejściowe rynki pracy

Komitet podkreśla potrzebę:

- podejmowania działań mających na celu poprawę jakości miejsc pracy oraz opracowania w związku z tym europejskiego wskaźnika opisującego jakość życia zawodowego, który wywodziłby się z opartych na badaniach kryteriów „dobrej pracy” i byłby systematycznie obliczany i ogłaszany oraz który pomógłby ustalić, jak zmieniła się jakość życia zawodowego i jakich dokonano na tym polu usprawnień oraz jaki ma to wpływ na wydajność;
- zwiększania bezpieczeństwa na rynku pracy i zapobiegania „pułapką niepewnego zatrudnienia”, m.in. poprzez zagwarantowanie, że bezrobotni nie będą zmuszani do przyjmowania ofert pracy bez zabezpieczenia społecznego, zwalczanie zatrudnienia nierejestrowanego i przeciwdziałanie wykorzystywaniu pracowników zatrudnionych na podstawie krótkoterminowych kontraktów;

- ochrony pracowników przed dyskryminacją;
- podejmowania wielu dodatkowych działań służących usprawnieniu funkcjonujących systemów ochrony zdrowia, aby cele w zakresie zatrudnienia sprzyjały zapobieganiu chorobom i promowaniu zdrowego trybu życia z myślą o zmniejszeniu obciążeń związanych z chorobami, zwiększeniu wydajności pracy oraz wydłużeniu okresu aktywności zawodowej;
- wprowadzania tam, gdzie jest to niezbędne, środków na rzecz modernizacji i poprawy zabezpieczenia społecznego w przypadku niestandardowych form zatrudnienia;
- likwidacji — w wypadku osób sprawujących opiekę — barier utrudniających (ponowne) wejście na rynek pracy i pozostanie na nim (oraz zachęt mających na celu zwiększenie udziału ojców w obowiązkach związanych z opieką nad dziećmi);
- tworzenia przejściowych rynków pracy dla grup wykluczonych społecznie oraz wykorzystania odpowiednich zachęt dla przedsiębiorstw w celu zwiększenia zatrudnienia, a jednocześnie wspierania zainteresowanych osób w przewyżnianiu problemów, które są przyczyną ich wykluczenia społecznego (przy czym konieczne jest wyeliminowanie niepożądanego ryzyka nadużycia zaufania, jak również zakłóceń konkurencji);
- podejmowania inicjatyw w zakresie zatrudnienia w sektorze „non profit”, zwłaszcza w gospodarce społecznej, odgrywających tu istotną rolę; należy zapewnić odpowiednie wsparcie w ramach budżetu przeznaczanego na politykę rynku pracy.

2.6 Model elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity)

Komitet poczynił następujące propozycje:

- partnerzy społeczni powinni być głównymi uczestnikami debaty na temat flexicurity oraz odgrywać uprzywilejowaną rolę w konsultacjach prowadzonych przez Komisję Europejską oraz przy definiowaniu tego pojęcia;
 - koniecznym elementem jest wzmocnienie systemu stosunków pracy na szczeblu europejskim i krajowym; partnerzy społeczni muszą aktywnie uczestniczyć, prowadzić negocjacje, wpływać na decyzje oraz przyjmować odpowiedzialność za definicję i elementy składowe flexicurity; dlatego też przy ocenie krajowych programów reform należy także zastanowić się, jak można wzmocnić dialog społeczny i systemy negocjacji układów zbiorowych;
 - Komisja i państwa członkowskie powinny zwrócić większą uwagę na równość płci oraz na solidarność międzypokoleniową w kontekście flexicurity; sytuacja kobiet, pracowników w starszym wieku oraz młodzieży na rynku pracy jest często mniej korzystna pod względem elastyczności i bezpieczeństwa, a zatem należałoby starać się dla tych kategorii o dostosowanie do wyższych istniejących standardów oraz o określenie najkorzystniejszych środków;
- państwa członkowskie i Komisja powinny przeanalizować możliwości zwiększenia zdolności adaptacyjnych dzięki elastyczności wewnętrznej i uczynienia z tego aspektu praktycznego i uznanego wymiaru flexicurity; wewnętrzna elastyczność może odgrywać kluczową rolę w podnoszeniu wydajności pracy, innowacyjności oraz konkurencyjności, czyli przyczynić się do osiągnięcia celów strategii lizbońskiej;
 - należałoby dążyć do równowagi pomiędzy elastycznym czasem pracy a ochroną pracownika, a to mogą najlepiej zapewnić regulacje wprowadzone w ramach negocjacji zbiorowych zgodnie ze zwyczajem każdego kraju; tego typu negocjacje w sprawie elastycznego czasu pracy wymagają silnego oparcia w postaci praw, dobrze funkcjonujących instytucji społecznych i sprzyjających zatrudnieniu systemów zabezpieczeń społecznych.

2.7 Inwestycje, innowacje i badania naukowe

Komitet wzywa do:

- zapewnienia korzystnych warunków makroekonomicznych, podkreślających ukierunkowaną na wzrost politykę gospodarczą, w celu przewyżnienia długotrwałego osłabienia koniunktury oraz wykorzystania pełnego potencjału aktywnych polityk rynku pracy;
- większej konsekwencji w łączeniu ze sobą inwestycji w badania i rozwój oraz w innowacje, w celu pobudzania wzrostu gospodarczego i tworzenia nowych miejsc pracy; w tym kontekście należy stwierdzić, że wiele programów reform nadal niewystarczająco uwzględnia konieczność prowadzenia, obok strukturalnych reform rynku pracy, polityki popytowej w celu stymulowania wzrostu i zatrudnienia;
- zwiększenia marginesu środków budżetowych przeznaczonych przez państwa członkowskie na inwestycje w infrastrukturę; w tym kontekście krajowe programy reform mogłyby być w miarę możliwości tak konstruowane, aby w sumie tworzyły skoordynowany europejski program ożywienia koniunkturalnego;
- stworzenia odpowiednich warunków sprzyjających zarówno popytowi zewnętrznemu, jak i wewnętrznemu, aby wykorzystać potencjał wzrostu i pełnego zatrudnienia; w związku z tym zauważono, że tylko nieliczne państwa członkowskie wystarczająco uwypukliły bodźce ekonomiczne w swoich programach reform;
- dostrzeżenia wagi dysponowania odpowiednimi środkami finansowymi na szczeblu krajowym i unijnym, niezbędnymi do wdrażania środków polityki zatrudnienia; w tym kontekście zauważono, że w wielu państwach członkowskich zachodzi potrzeba zlikwidowania istniejącej rozbieżności między propozycjami inicjatyw na rynku pracy a brakiem środków budżetowych.

Bruksela, 13 lutego 2008 r.

Przewodniczący
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego
Dimitris DIMITRIADIS