

Środa, 26 października 2011 r.

Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia

P7_TA(2011)0466

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 26 października 2011 r. w sprawie Programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia (2011/2067(INI))

(2013/C 131 E/10)

Parlament Europejski,

- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 23 listopada 2010 r. pt. „Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia: europejski wkład w pełne zatrudnienie” (COM(2010)0682),
- uwzględniając swoje stanowisko legislacyjną z dnia 8 września 2010 r. w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Rady w sprawie wytycznych na rzecz polityk zatrudnienia w państwach członkowskich: zintegrowane wytyczne dotyczące strategii Europa 2020 – część druga ⁽¹⁾,
- uwzględniając decyzję Rady 2010/707/UE z dnia 21 października 2010 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich ⁽²⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 6 lipca 2010 r. w sprawie wspierania dostępu młodzieży do rynków pracy, poprawy statusu osób odbywających staże i praktyki zawodowe ⁽³⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 6 lipca 2010 r. w sprawie nietypowych umów o pracę, pewnej ścieżki kariery, flexicurity oraz nowych form dialogu socjalnego ⁽⁴⁾,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 7 września 2010 r. w sprawie rozwoju potencjału nowej zrównoważonej gospodarki w zakresie miejsc pracy ⁽⁵⁾,
- uwzględniając konkluzje Rady z dnia 6 grudnia 2010 r. w sprawie polityki zatrudnienia na rzecz konkurencyjnej, niskoemisyjnej, efektywnie korzystającej z zasobów i ekologicznej gospodarki,
- uwzględniając badanie Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (CEDEFOP) pt. „Umiejętności potrzebne w ekologicznych miejscach pracy” z 2010 r.,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 25 października 2011 r. w sprawie promowania mobilności pracowników w Unii Europejskiej ⁽⁶⁾,
- uwzględniając Komunikat brujijski o ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2011–2020, który został wydany w dniu 7 grudnia 2010 r. ⁽⁷⁾,
- uwzględniając prognozę średnioterminową do 2020 r.: „Podaż i popyt w zakresie umiejętności w Europie”, Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego, 2010 ⁽⁸⁾,
- uwzględniając badanie CEDEFOP z maja 2009 r. pt. „Umiejętności dla przyszłości Europy: przewidywanie potrzeb w zakresie umiejętności zawodowych”,
- uwzględniając umowę ramową z dnia 25 marca 2010 r. w sprawie rynków pracy sprzyjających integracji społecznej podpisaną przez ETUC, BusinessEurope, UEAPME oraz CEEP,

⁽¹⁾ Dz.U. C 308 E z 20.10.2011, s. 116.

⁽²⁾ Dz.U. L 308 z 24.11.2010, s. 46.

⁽³⁾ Teksty przyjęte, P7_TA(2010)0262.

⁽⁴⁾ Teksty przyjęte, P7_TA(2010)0263.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 308 E z 20.10.2011, s. 6.

⁽⁶⁾ Teksty przyjęte, P7_TA(2011)0455.

⁽⁷⁾ Komunikat prasowy Komisji IP/10/1673.

⁽⁸⁾ Publikacje Cedefop, ISBN 978-92-896-0536-6.

Środa, 26 października 2011 r.

- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 3 marca 2010 r. pt. „Europa 2020 – strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” (COM(2010)2020),
 - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 12 stycznia 2011 r. w sprawie rocznego sprawozdania gospodarczego: wsparcia całościowej odpowiedzi UE na kryzys (COM(2011)0011) oraz załączony do niego projekt wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu,
 - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 23 lutego 2011 r. pt. „Przegląd programu Small Business Act dla Europy” (COM(2011)0078),
 - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 9 listopada 2010 r. w sprawie wniosków z piątego sprawozdania w sprawie spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej: przyszłość polityki spójności (COM(2010)0642),
 - uwzględniając dokument roboczy służb Komisji w sprawie postępów w zakresie realizacji wspólnych europejskich celów dotyczących kształcenia i szkolenia (SEC(2011)0526),
 - uwzględniając Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych oraz jej wejście w życie w Unii w dniu 21 stycznia 2011 r. na mocy decyzji Rady 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie zawarcia przez Wspólnotę Europejską Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych ⁽¹⁾,
 - uwzględniając raport Europejskiego Stowarzyszenia Świadczeniodawców Usług dla Osób Niepełnosprawnych (EASPD), w którym wskazuje się, że wraz ze wzrostem stopy bezrobocia w Europie osobom niepełnosprawnym coraz trudniej znaleźć pracę i ją zachować, a także uwzględniając to, że wielu państwach stopa bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych jest wyższa niż wśród osób pełnosprawnych,
 - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 21 września 2010 r. pt. „Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015” (COM(2010)0491),
 - uwzględniając konkluzje Rady z dnia 7 marca 2011 r. – Europejski pakt na rzecz równości płci (2011–2020),
 - uwzględniając komunikat Komisji z dnia 3 października 2008 r. w sprawie zalecenia Komisji dotyczącego aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy (COM(2008)0639) i swoją rezolucję w tej sprawie z dnia 6 maja 2009 r. ⁽²⁾,
 - uwzględniając art. 48 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oraz opinie Komisji Przemysłu, Badań Naukowych i Energii, Komisji Rozwoju Regionalnego, Komisji Kultury i Edukacji oraz Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A7-0320/2011),
- A. mając na uwadze, że światowy kryzys gospodarczy przyczynił się do wzrostu stopy bezrobocia w Unii Europejskiej, która wynosi obecnie 9,5 %, co daje łączną liczbę 22,828 mln osób, z czego 19,4 % to długotrwale bezrobotni, zgodnie z ostatnimi danymi zebranymi przez Eurostat; mając na uwadze, że bezrobocie wśród ludzi młodych wynosi 20,4 %, a w niektórych państwach członkowskich sięga nawet 40 %,

⁽¹⁾ Dz.U. L 23 z 27.1.2010, s. 35.

⁽²⁾ Dz.U. C 212E, z 5.8.2010, s. 23.

Środa, 26 października 2011 r.

- B. mając na uwadze, że małe i średnie przedsiębiorstwa, które są siłą napędową wzrostu gospodarczego, powstawania miejsc pracy i realizacji celów strategii 2020, w wyniku kryzysu gospodarczego zlikwidowały ponad 3,5 mln miejsc pracy;
- C. mając na uwadze, że w następstwie kryzysu gospodarczego z 2008 r. w sektorach podstawowych i wytwórczych zredukowano więcej miejsc pracy niż oczekiwano i że spodziewana jest utrata jeszcze ok. 2,5 mln miejsc pracy do 2020 r.,
- D. mając na uwadze, że recesja gospodarcza z 2008 r. negatywnie wpłynęła zarówno na popyt, jak i podaż w zakresie umiejętności w sektorze zatrudnienia, a tym samym radykalnie zwiększyła niepewność w zakresie szans na zatrudnienie i zwiększyła potrzebę lepszego informowania obywateli o perspektywach zatrudnienia istniejących na rynku pracy,
- E. mając na uwadze, że środki oszczędnościowe wdrażane w kilku państwach członkowskich zbiegły się w czasie ze znacznym wzrostem stopy bezrobocia i że częściowo spowodowały ten wzrost,
- F. mając na uwadze, że decydenci muszą chronić obywateli przed ryzykiem bezrobocia poprzez dopilnowanie, aby siła robocza dysponowała umiejętnościami gwarantującymi maksymalne zwiększenie jej zdolności do zatrudnienia,
- G. mając na uwadze, że rozwój nowych technologii i zmiany w strukturze europejskich gospodarek sprawiły, że pracownicy muszą doskonalić i rozszerzać swoje umiejętności przez całe życie zawodowe,
- H. mając na uwadze, że wspieranie gospodarki społecznej, efektywnie korzystającej z zasobów, ekologicznej i konkurencyjnej jest jednym z założeń strategii „Europa 2020”,
- I. mając na uwadze, że w sektorze usług, takich jak sprzedaż, ochrona, sprzątanie, gastronomia, opieka i usługi osobiste, spodziewany jest wysoki wzrost liczby miejsc pracy do 2020 r. i że może on być najszybciej rozwijającą się branżą,
- J. mając na uwadze, że sektor rolno-spożywczy ponownie nabiera światowego znaczenia i wymaga innych i wyższych kwalifikacji, przy czym jednocześnie w jego ramach znacząco ogranicza się liczbę miejsc pracy wymagających niskich kwalifikacji,
- K. mając na uwadze, że osiągnięcie zrównoważonego wzrostu, przejście na gospodarkę opartą na technologiach niskoemisyjnych, ochrona środowiska naturalnego i rozwój nowych ekologicznych technologii będą wymagały dostępności odpowiednich umiejętności,
- L. mając na uwadze, że rozwój technologiczny i nowe wzorce organizacji pracy w sektorach wywierają oczywisty wpływ na wzorce zatrudnienia pod względem niezbędnych umiejętności dla zawodów i poziomów kwalifikacji,
- M. mając na uwadze, że gospodarki w coraz większym stopniu wymagają w miejscu pracy kreatywnych i interaktywnych umiejętności komunikacyjnych oraz umiejętności rozwiązywania problemów, a pracownicy o niskich kwalifikacjach lub wykonujący rutynowe zadania są w pierwszej kolejności zagrożeni utratą zatrudnienia,
- N. mając na uwadze, że pracownicy o niskim poziomie wykształcenia i umiejętności oraz pracownicy należący do innych grup mniej uprzywilejowanych są bardziej narażeni na utratę pracy, gorsze warunki i ubóstwo, jeżeli nie mają dostępu do odpowiednich szkoleń i możliwości przekwalifikowania zawodowego, które umożliwiają im dalsze spełnianie wymogów rynku pracy,

Środa, 26 października 2011 r.

- O. mając na uwadze, że długoterminowa skuteczność szkolenia zawodowego i szkolnictwa wyższego zależy od różnych czynników, takich jak zagwarantowanie wysokiej jakości edukacji i szkoleń, równe szanse i dostęp bez barier dla wszystkich, dostępność usług opiekuńczych, publiczne i skuteczne zarządzanie finansami publicznymi oraz konkretniejsze określanie potrzeb osobistych i potrzeb rynku pracy,
- P. mając na uwadze, że UE podjęła się podniesienia poziomu wykształcenia, ograniczenia odsetka osób przedwcześnie kończących naukę do poziomu poniżej 10 % do roku 2020 oraz podwyższenia odsetka osób kończących studia wyższe lub ich odpowiedniki do poziomu co najmniej 40 %,
- Q. mając na uwadze, że zgodnie z oczekiwaniami wzrośnie liczba miejsc pracy wymagających wyższych kwalifikacji w dziedzinie techniki i nauki, a około połowa wszystkich miejsc pracy w 2020 r. będzie przeznaczona dla pracowników o kwalifikacjach średniego szczebla, podczas gdy 35 % miejsc pracy wymagało będzie wysokich kwalifikacji, w porównaniu do 29 % obecnie, a także mając na uwadze, że we wszystkich segmentach zatrudnienia i umiejętności wymagane będą dodatkowe kwalifikacje z myślą o zrównoważonej gospodarce,
- R. mając na uwadze, że migracja w obrębie UE oraz do i z UE, a także zmiany demograficzne będą w coraz większym stopniu wpływać na przyszłą wielkość i skład czynnej zawodowo ludności w państwach członkowskich i że pociąga to za sobą istotne skutki dla popytu i podaży w zakresie umiejętności, zwłaszcza w tych państwach członkowskich, w których liczba ludności gwałtownie się zmniejsza, lub które narażone są na „drenaż mózgow” na dużą skalę,
- S. mając na uwadze, że kompetencje i umiejętności pracowników migrujących są często niedostatecznie uznawane lub nie wykorzystuje się ich w najwłaściwszy sposób oraz mając na uwadze fakt, że pracownicy migrujący często napotykają trudności w dostępie do rynku pracy, edukacji i szkoleń, również ze względu na niezajomość przysługujących im praw pracy i praw socjalnych oraz brak przynależności do związków zawodowych; mając na uwadze, że polityka integracyjna sprzyjająca dostępowi do edukacji, szkoleń i zatrudnienia dla migrantów może znacząco przyczynić się do sprostania wymogom rynku pracy w przyszłości,
- T. mając na uwadze, że pomimo tego, iż mikrokredyty stanowią niezbędne narzędzie zwiększania przedsiębiorczości kobiet i tworzenia przedsiębiorstw rodzinnych, kobiety wciąż nie są należycie reprezentowane w sektorze działalności gospodarczej w Unii Europejskiej i stanowią średnio 30 % wszystkich przedsiębiorców,
- U. mając na uwadze, że ponad 60 % osób kończących uniwersytety to kobiety, a także mając na uwadze, że zbyt mała liczba kobiet i dziewcząt wybiera zawody naukowe, co prowadzi do nasilonej segregacji ze względu na płeć w poszczególnych sektorach, a także mając na uwadze, że różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn pod względem zatrudnienia w sektorze informatycznym raczej nie maleją, a z upływem czasu się zwiększają,
- V. mając na uwadze, że kobiety znajdują się na rynku pracy w niekorzystnej sytuacji i że są nieproporcjonalnie reprezentowane w sektorze pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz w nowych, często niepewnych, formach rozwiązań w zakresie pracy, a także borykają się z trudnościami w dostępie do wszystkich praw socjalnych, ochrony socjalnej i świadczeń socjalnych,
- W. mając na uwadze, że zrównoważony wzrost gospodarczy może przyczynić się do wzrostu liczby godnych miejsc pracy oraz do ożywienia gospodarek w całej UE,
- X. mając na uwadze, że UE nadal inwestuje mniej niż jej światowi partnerzy i konkurenci gospodarczy w badania, innowacje i edukację, które stanowią podstawę dla wzrostu i poprawy standardów życia; mając na uwadze, że konieczne są poważne inwestycje w gospodarkę opartą na wiedzy specjalistycznej, szkolenie techniczne oraz szkolenie zawodowe,

Środa, 26 października 2011 r.

- Y. mając na uwadze, że ukierunkowane i odpowiednio dostosowane podwyższanie umiejętności ma podstawowe znaczenie pod względem zdobywania przez pracowników nowych kwalifikacji, aby mogli oni czerpać korzyści z przejścia na bardziej zrównoważoną gospodarkę; mając na uwadze, że istnieją przekonujące argumenty ekonomiczne przemawiające za podwyższaniem umiejętności, integracją rynku pracy i włączeniem społecznym; mając na uwadze, że ograniczanie inwestycji w zakresie podwyższania umiejętności będzie miało długoterminowe negatywne skutki,

Wyzwania dla polityki zatrudnienia

1. przypomina, że w ramach strategii „Europa 2020” państwa członkowskie uzgodniły cel, zgodnie z którym do roku 2020 należy osiągnąć 75 % poziom zatrudnienia wśród osób w wieku 20-64 lata i który jest nierozdzielnie związany ze wzrostem gospodarczym i rentownością systemów zabezpieczenia społecznego i finansów publicznych w Europie; przypomina, że poziom zatrudnienia kobiet wynosi w chwili obecnej 58,2 %; podkreśla, że radykalne ograniczenie bezrobocia wśród młodzieży, zwiększony udział kobiet w rynku pracy oraz skuteczne wdrażanie zapisanego w strategii priorytetu związanego z włączeniem są podstawowymi warunkami wstępnymi dla osiągnięcia celu w zakresie zatrudnienia; podkreśla, że większość krajowych programów reform nie spełnia celu w zakresie zatrudnienia ani w zakresie ograniczania ubóstwa oraz wzywa wszystkie zainteresowane strony do zwiększenia wysiłków, by zapewnić powodzenie strategii „Europa 2020”;
2. przypomina, że pięcioma głównymi celami Unii są: wspieranie zatrudnienia, poprawa warunków dla innowacji, badań i rozwoju, osiągnięcie celów związanych ze zmianą klimatu i energetyką, poprawa poziomu edukacji i promowanie włączenia społecznego;
3. przypomina o istnieniu poważnych przeszkód na drodze ku zdecydowanemu zwiększeniu poziomu zatrudnienia w UE, przy jednoczesnym zwalczaniu bezrobocia strukturalnego i tworzeniu nowych miejsc pracy, a przez to przy wspieraniu produktywności i zwiększaniu konkurencyjności; uważa, że priorytetowe wyzwania, które należy podjąć – obok zapewnienia sprawnej funkcjonujących rynków pracy – obejmują rozdźwięk i niewystarczający poziom kwalifikacji wielu obecnych pracowników, niskie oceny poziomów edukacji w niektórych europejskich państwach w porównaniu z ocenami międzynarodowymi; uważa, że zintegrowane podejście do rozwijania bazy niezbędnych umiejętności będzie kluczowe dla jak najlepszego wykorzystania potencjału nowej zrównoważonej gospodarki oraz wzywa Komisję do pójścia za wnioskami Parlamentu w tym zakresie przy opracowywaniu komunikatu na temat miejsc pracy w nowej zrównoważonej gospodarce;
4. zauważa, że stopa zatrudnienia i wyniki gospodarcze wzajemnie się umacniają, generując szczególnie wysokie wskaźniki wzrostu gospodarczego i jakości zatrudnienia; zdecydowanie zaleca jednak, aby państwa członkowskie postępowały zgodnie z zapisaną w strategii „Europa 2020” zintegrowaną serią wytycznych dla strategii politycznych w zakresie zatrudnienia i zgodnie z ogólnymi wytycznymi polityki gospodarczej, upewniając się, że wdrażane strategie polityczne odpowiadają krajowym, regionalnym i lokalnym okolicznościom i specyficznym warunkom w poszczególnych państwach członkowskich;
5. podkreśla, że państwa członkowskie wciąż są odpowiedzialne za najważniejsze elementy polityki społecznej, takie jak podatki, programy opieki społecznej, niektóre regulacje dotyczące pracy, opieka zdrowotna i edukacja; jest zdania, że podstawowe znaczenie ma to, aby polityka społeczna była zgodna z krajowymi, regionalnymi i lokalnymi uwarunkowaniami, a w szczególności z uwarunkowaniami panującymi w poszczególnych państwach członkowskich;
6. domaga się lepszej koordynacji gospodarczych strategii politycznych państw członkowskich, aby wspierać trwały rozwój i tworzenie miejsc pracy oraz ułatwiać skuteczną konkurencję, z uwzględnieniem nierówności między regionami w całej Europie pod względem stóp zatrudnienia i bezrobocia; domaga się, by państwa członkowskie przestrzegały zasad dyscypliny budżetowej w celu zmniejszenia ryzyka wystąpienia nadmiernego deficytu i wzywa do prowadzenia skutecznego nadzoru budżetowego, przy jednoczesnym umożliwianiu inwestycji publicznych zgodnych z unijnymi celami wzrostu i zatrudnienia; podkreśla jednak znaczenie oceny wpływu na społeczeństwo, zgodnie z wymogami traktatu, oraz wzywa Komisję i państwa członkowskie do oszacowania społecznych kosztów cięć wydatków, szczególnie wydatków na edukację i aktywną politykę w zakresie rynku pracy, które mogłyby zagrozić postępom w zwalczaniu problemu braku wykwalifikowanej siły roboczej w Europie i w utrzymywaniu konkurencyjności gospodarki;

Środa, 26 października 2011 r.

7. wyraża wsparcie dla przedstawionej w ramach strategii „Europa 2020” inicjatywy przewodniej Komisji, która mogłaby stanowić ramy dla sprzyjania konkurencyjności i zatrudnieniu, dotyczącej przejścia ku zrównoważonej, inteligentniejszej i bardziej ekologicznej gospodarce sprzyjającej włączeniu społecznemu; podkreśla znaczenie regionalnego wymiaru wdrażania programu; wzywa Komisję do prowadzenia działań priorytetowych mających na celu wspieranie zatrudnienia i umiejętności w ramach inicjatywy przewodniej, nadając odpowiednie znaczenie promowaniu podaży i popytu na zatrudnienie w kontekście zrównoważonej gospodarki opartej na wiedzy i sprzyjającej włączeniu społecznemu,

8. uważa, że Program na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia powinien być postrzegany w połączeniu z programem ramowym UE w zakresie badań oraz że osiągnięcie synergii tych dwóch elementów mogłoby przyczynić się do wzrostu gospodarczego i zatrudnienia;

9. podkreśla fakt, że niedawne zmiany gospodarcze i na rynku pracy w połączeniu z przyszłymi wyzwaniami, takimi jak zmiany demograficzne i przejście do zrównoważonej gospodarki, wymagają miejsc pracy lepszej jakości, edukacji i strategii w dziedzinie organizacji pracy, aby zwiększyć konkurencyjność UE i poprawić warunki pracy i życia oraz by tworzyć nowe miejsca pracy, a przez to sprzyjać „inteligentnemu wzrostowi” łączącemu pełne zatrudnienie z zabezpieczeniem społecznym oraz ze zrównoważoną produkcją i stylami życia; podkreśla w związku z tym znaczenie powszechnego dostępu do uczenia się przez całe życie, kwalifikacji i umiejętności dla wszystkich grup wiekowych; podkreśla gospodarcze argumenty przemawiające za podwyższeniem umiejętności, integracją rynku pracy, włączeniem społecznym, skutecznym zwalczaniem dyskryminacji i lepszym wykorzystywaniem atutów wszystkich pracowników; przypomina, że pogodzenie życia zawodowego z życiem prywatnym, edukacja i poprawa kapitału ludzkiego niosą także niegospodarcze korzyści dla jednostki;

10. podkreśla, że należy usprawnić krajowe rozwiązania dotyczące flexicurity w świetle nowych kontekstów społeczno-gospodarczych, utrzymać je, jeżeli zachodzi taka konieczność, umocnić i dostosować do specyficznych potrzeb poszczególnych państw członkowskich w celu zapewnienia elastycznego i aktywnego rynku pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu, efektywnych systemów szkoleń zawodowych dla wszystkich oraz odpowiednich systemów zabezpieczenia społecznego; wzywa państwa członkowskie do dopilnowania, aby przeprowadzonym przez nie reformom rynku pracy towarzyszyło zwiększanie zapobiegającej ubóstwu ochrony socjalnej i ochrony osób bezrobotnych oraz podnoszenie jakości publicznych służb zatrudnienia; podkreśla, że model flexicurity nie powinien być postrzegany jako rozwiązanie uniwersalne;

11. podkreśla znaczenie nieformalnego uczenia się i zdobywania umiejętności poprzez zacieśnianie współpracy międzypokoleniowej, w ramach której młode osoby mogą zdobywać nowe umiejętności, ucząc się od starszych pracowników;

12. ubolewa, że dla wielu pracowników pogodzenie życia zawodowego z rodzinnym nadal pozostaje bardzo trudnym zadaniem; wzywa państwa członkowskie, by stwarzały wszystkim rodzicom, a zwłaszcza kobietom, rodzinom niepełnym, osobom w trudnym położeniu lub niepełnosprawnym, możliwości integracji nie tylko w zakresie działalności zawodowej, lecz również korzystanie z potencjału uczenia się przez całe życie; podkreśla, że podstawowe znaczenie ma fakt, iż organizacja pracy i możliwości szkolenia powinny być spójne z obowiązkami rodzicielskimi, a systemy opieki nad dziećmi wydajniejsze i dostępne, oraz że należy dostarczać odpowiedniego wsparcia rodzicom; ponadto wzywa państwa członkowskie do wprowadzenia strategii politycznych i programów mających na celu wspieranie opiekunów rodzinnych;

13. uważa, że użytecznym działaniem jest propagowanie środowiska zawodowego umożliwiającego telepracę w przypadkach, w których pozwala ona pogodzić obowiązki rodzinne i zawodowe;

Reakcje

Zapewnienie dostępności wykwalifikowanej siły roboczej

14. z zadowoleniem przyjmuje powołanie Europejskiego systemu monitorowania wolnych miejsc pracy i inicjatywę Komisji dotyczącą ustanowienia unijnej panoramy umiejętności oraz zreformowania sieci Europejskich Służb Zatrudnienia EURES w celu poprawy przejrzystości i dostępu dla osób poszukujących pracy i wspierania mobilności zawodowej w UE; podkreśla kluczową rolę EURES w udzielaniu porad pracownikom mobilnym i osobom poszukującym pracy w odniesieniu do przysługujących im praw, a przez to w ułatwianiu urzeczywistniania prawdziwego rynku wewnętrznego, i z zadowoleniem przyjmuje uruchomienie projektu pilotażowego „Twoja pierwsza praca z EURES-em”, skierowanego do młodych osób poszukujących pracy w 27 państwach członkowskich; podkreśla ponadto rolę EURES w regionach transgranicznych i uważa, że partnerstwo transgraniczne wymaga zapewnienia niezbędnych zasobów, aby mogło stawiąć czoła wyzwaniom europejskiego rynku pracy;

Środa, 26 października 2011 r.

15. podkreśla znaczenie zwiększania udziału w procesie uczenia się przez całe życie, a zwłaszcza w kształceniu i szkoleniu zawodowym z myślą o zapewnieniu szans na zatrudnienie, oraz podwyższania umiejętności siły roboczej i zwiększania konkurencyjności; wskazuje na to, że należy także zwiększyć liczbę osób doszkalających się zawodowo, tak aby pracownicy o wysokich kwalifikacjach mogli znaleźć i wykonywać odpowiedni dla siebie zawód aż do wieku podeszłego; w tym kontekście uważa, że należy zapewniać bodźce zarówno pracodawcom, jak i pracownikom, ze szczególnym uwzględnieniem MŚP; uważa również, że należy wdrożyć bardziej kompleksowe strategie z zakresu uczenia się przez całe życie, a systemy kształcenia i szkolenia zawodowego muszą być dostosowywane do szybko zmieniających się potrzeb rynku pracy, postępu technologicznego i nowych podejść do organizacji pracy;

16. wyraża ubolewanie, że w trakcie kryzysu państwa członkowskie zmniejszyły swoje budżety na kształcenie i szkolenie, a ponadto apeluje do Komisji i państw członkowskich o dokonywanie większych inwestycji w systemy kształcenia i szkolenia;

17. domaga się lepszego monitorowania przyszłego zapotrzebowania na umiejętności w Europie z podziałem na sektory zawodowe i poziomy uzyskanych kwalifikacji oraz natychmiastowego włączenia wyników tej kontroli do strategii politycznych państw członkowskich w zakresie edukacji, uczenia się przez całe życie i w innych dziedzinach; podkreśla znaczenie zwiększania atrakcyjności miejsc pracy i karier zawodowych wśród młodych pracowników oraz zaznacza, że o sytuacji na rynku pracy należy na bieżąco informować przede wszystkim ludzi młodych, aby mogli się skupić na rozwoju umiejętności, na które rzeczywiście istnieje zapotrzebowanie; uważa, że „sojusz na rzecz wiedzy” łączący przedsiębiorstwa, partnerów społecznych i placówki edukacyjne byłby użytecznym narzędziem umożliwiającym uzupełnienie braków w dziedzinie innowacji i umiejętności oraz przyczyniającym się w znacznym stopniu do wspierania interesów gospodarczych i ogólnych interesów społecznych, zwłaszcza biorąc pod uwagę najważniejsze wyzwanie, jakim jest osiągnięcie pełnego zatrudnienia, eliminacja ubóstwa, włączenie społeczne i trwały wzrost gospodarczy w ramach gospodarki światowej;

18. podkreśla znaczenie wczesnej identyfikacji potrzeb w zakresie umiejętności i proponuje perspektywę co najmniej dziesięciu lat oraz wzywa państwa członkowskie i – w stosownych przypadkach – regiony do stworzenia centrów monitorowania zatrudnienia, koncentrujących się na przewidywaniu przyszłych potrzeb; podkreśla ponadto znaczenie tworzenia bardziej niezawodnych systemów określania zapotrzebowania na przyszłe umiejętności i przewidywania niedoborów w UE i w państwach członkowskich, a także znaczenie stałego inwestowania w umiejętności przez podwyższanie i lepsze łączenie kwalifikacji z miejscami pracy; przypomina o konieczności zapewnienia obywatelom dostępu do jakościowych informacji i wzywa do wymiany doświadczeń i najlepszych praktyk w tym zakresie; aby tak się stało, podkreśla potrzebę prowadzenia ściślejszej i skuteczniejszej współpracy pomiędzy podmiotami świadczącymi usługi z zakresu kształcenia i szkolenia, w tym uniwersytetami i centrami badawczymi z jednej strony oraz publicznymi służbami zatrudnienia, przedsiębiorstwami i pracodawcami z drugiej;

19. podkreśla konieczność poprawy wizerunku i atrakcyjności zawodów i stanowisk pracy, które charakteryzują niedobór siły roboczej na rynku pracy;

20. wzywa Komisję do zwiększenia rozpoznawalności i finansowego wsparcia programu Leonardo da Vinci, który umożliwia zdobywanie nowych umiejętności, wiedzy i kwalifikacji oraz sprawia, że kształcenie zawodowe staje się bardziej atrakcyjne dla wszystkich; zwraca również uwagę na szczególne znaczenie kształcenia w poprzek zawodu i wzywa do wspierania inicjatyw narodowych popularyzujących tę formę rozwoju zawodowego;

21. zauważa, że wskaźnik realizacji programu szczególnego Erasmus wynosi niemal 100 %; powołuje się na dobrze udokumentowane dowody potwierdzające, że Erasmus ułatwia w istotnym stopniu naukę zagranicą i zapewnia studentom większy wachlarz umiejętności, co z kolei znacznie poprawia późniejsze perspektywy zawodowe studentów uczestniczących w programie Erasmus i tym samym przyczynia się do zdecydowania do konkurencyjności Europy;

22. podkreśla znaczenie wysokiej jakości państwowego systemu edukacji, który gwarantuje wolny i równy dostęp dla wszystkich;

Środa, 26 października 2011 r.

23. jest przekonany, że podstawowe znaczenie ma stworzenie warunków sprzyjających ścisłej współpracy instytutów badawczych i sektora przemysłu, a także zachęcanie spółek przemysłowych do inwestowania w badania i rozwój oraz wspieranie ich w tych działaniach; przypomina, że instytucje szkolnictwa wyższego i jednostki szkoleniowe odgrywają kluczową rolę w gospodarkach regionalnych państw członkowskich oraz że są one jedynym w swoim rodzaju miejscem, gdzie innowacje, edukacja i badania zbiegają się i mogą prowadzić do tworzenia miejsc pracy, rozwijania przedsiębiorczości i innych umiejętności oraz do stwarzania większych szans na zatrudnienie; w tym kontekście dostrzega znaczenie inicjatywy dialogu między uniwersytetami a przedsiębiorstwami; wzywa władze lokalne i regionalne, by propagowały wspólnotowy system ekozarządzania i audytu (EMAS) oraz by zachęcały wszystkie sektory gospodarki do starań o rejestrację w systemie EMAS;

24. wzywa Komisję do dalszego promowania tworzenia europejskich sektorowych rad ds. zatrudnienia i umiejętności w kontekście „Programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia”, które powinny być traktowane jako platforma służąca zbieraniu i wymianie informacji z państw członkowskich i regionów, co ułatwi koordynację wysiłków podejmowanych przez wszystkie odnośne strony, a także posłuży jako narzędzie wspierające dialog społeczny;

25. uznaje podniesienie w znaczącym stopniu poziomu inwestycji w dziedzinie edukacji, badań i innowacji za zasadniczą kwestię, dlatego też, aby zachęcić państwa członkowskie do działań w tym zakresie, wyraża opinię, że konieczne jest szczególne uwzględnienie wydatków publicznych na edukację, badania i szkolenie zawodowe w trakcie ustalania średniookresowych celów budżetowych państw członkowskich;

26. w tym celu należy odpowiednio wspierać takie instrumenty jak analizy sektorowe potrzeb w zakresie profili i zawodów;

27. wzywa europejskie komitety dialogu społecznego do wspierania lepszego dostosowywania istniejących systemów szkolenia do obecnego i przyszłego zapotrzebowania za pomocą planu działań zawierającego jasne cele i wskaźniki umożliwiające monitorowanie postępów;

28. podkreśla potrzebę angażowania pracodawców w zarządzanie instytucjami edukacyjnymi oraz opracowywanie kursów, metod nauczania, praktyk, ocen i kwalifikacji; podkreśla znaczenie zapewniania bodźców pracodawcom, którzy oferują szkolenia dla pracowników o niskich kwalifikacjach lub pracowników niewykwalifikowanych, a w rezultacie zapewniają możliwość zdobycia doświadczenia bezpośrednio w miejscu pracy;

29. wyraża ubolewanie z powodu wciąż zbyt wysokiej liczby osób przedwcześnie kończących naukę w UE; wskazuje na to, że zmniejszenie ilości uczniów przedwcześnie kończących naukę jedynie o 1 punkt procentowy mogłoby doprowadzić do wejścia na rynek pracy 500 000 nowych pracowników; wzywa zatem państwa członkowskie do wdrożenia skuteczniejszych strategii politycznych, opartych na wysokiej jakości, nowoczesnej edukacji i szkoleniach zawodowych, zapobiegających przedwczesnemu kończeniu nauki i usuwających bariery uniemożliwiające pozostanie w systemie szkolnym, oferujących alternatywy edukacyjne, szkoleniowe i w zakresie przekwalifikowania uczniom mającym trudności z nauką lub niepełnosprawnym oraz służących opracowaniu skutecznego sposobu przełożenia kształcenia początkowego na życie zawodowe; podkreśla znaczenie wczesnej edukacji dla rozwijania nie tylko przyszłych umiejętności funkcjonalnych osób, lecz także ich zdolności uczenia się, specjalizowania się i dalszego rozwijania się oraz wzywa do rozwijania spójnego, całościowego i długoterminowego podejścia do wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, co zaproponowano w odnośnym komunikacji Komisji;

30. wyraża ubolewanie w związku z tym, że wiele niepełnosprawnych osób, które są w stanie wykonywać pracę, pozostaje poza rynkiem pracy; wzywa państwa członkowskie do wdrożenia strategii politycznych oferujących osobom niepełnosprawnym alternatywne rozwiązania w zakresie kształcenia, szkolenia i zatrudnienia;

31. wzywa państwa członkowskie do wspierania instytucji kształcenia początkowego podlegających odpowiednim przepisom i finansowanych ze środków publicznych, w tym przedszkoli, szkół podstawowych i średnich, ośrodków kształcenia zawodowego i instytucji szkolnictwa wyższego z wysoko wykwalifikowaną i dobrze wyszkoloną kadrą nauczycielską i personelem pomocniczym, pracującymi za korzystną pensję i w dobrych warunkach;

32. podkreśla znaczenie publicznych systemów edukacji dostępnych dla wszystkich i realizujących zasadę wspierania równych szans dla wszystkich;

Środa, 26 października 2011 r.

33. z zadowoleniem przyjmuje propozycję Komisji dotyczącą wspierania europejskich centrów doskonałości w ramach nowych akademickich specjalizacji dostosowanych do przyszłych miejsc pracy oraz ułatwienia mobilności młodych ludzi w tym kontekście; podkreśla znaczenie stwarzania warunków niezbędnych dla tworzenia klastrów innowacyjnych przedsiębiorstw, które mogą zdecydowanie przyspieszyć lokalny rozwój gospodarczy i spowodować tworzenie w regionach nowych miejsc pracy; uważa, że w kontekście rosnącego tempa restrukturyzacji gospodarczej warunkiem wstępnym dla zrównoważonego rozwoju są: wykwalifikowana siła robocza, specjalistyczna wiedza w zakresie zarządzania, innowacyjność, nauka, technologia i ekologiczne miejsca pracy;
34. zachęca państwa członkowskie do włączania do wszystkich poziomów systemów kształcenia umiejętności w zakresie TIK, znajomość technologii cyfrowych, przedsiębiorczości i kluczowych kompetencji przekrojowych, takich jak komunikowanie się w językach obcych i zdolności spełnienia osobistego i rozwoju osobistego, aktywne obywatelstwo, kreatywność, świadomość kulturowa i rozumienie różnych kultur, a także kluczowych kompetencji związanych z ochroną środowiska, zmianami klimatu i zrównoważonym rozwojem; podkreśla w tym względzie znaczenie wspierania uznawania zarówno „twardych”, jak i „miękkich” umiejętności w celu zwiększania możliwości zatrudnienia poszczególnych osób; wskazuje na użyteczność zdolności komunikowania się w językach obcych oraz popiera naukę języków i rozwój nauczania języków;
35. podkreśla potrzebę prowadzenia kształcenia ukierunkowanego na innowacje; podkreśla, że należy wspierać zarówno myślenie nieschematyczne, jak i myślenie abstrakcyjne, a także zdobywanie wykształcenia technicznego, aby móc zaspokajać potrzeby pojawiające się w przyszłości;
36. podkreśla to, że należy podjąć wysiłki mające na celu dopilnowanie, by wszystkie dzieci nabywały podstawowe umiejętności informatyczne we wczesnym wieku, aby informatyka była w związku z tym włączana w programy nauczania szkół podstawowych oraz by wszyscy Europejczycy mieli tani i łatwy dostęp do internetu;
37. biorąc pod uwagę fakt, że szacuje się, iż w 2015 r. nastąpi niedobór informatyków wynoszący od 384 000 do 700 000, szacowany deficyt pracowników służby zdrowia wyniesie około jednego miliona, a deficyt naukowców – kolejny milion, wzywa Komisję i państwa członkowskie do przedsięwzięcia środków mających na celu zapewnienie niezbędnego poziomu wykwalifikowanych zasobów ludzkich w tych obszarach;
38. zauważa, że internalizacja edukacji ma znaczenie społeczne, kulturalne i gospodarcze, w związku z czym apeluje do Komisji, aby ułatwiła międzynarodową mobilność badaczy, studentów, naukowców i wykładowców zarówno w UE, jak i poza jej terytorium;
39. jest zaniepokojony faktem, że wysoko wykwalifikowane osoby podejmują zatrudnienie poniżej swoich umiejętności lub przyjmują stanowiska niewymagające kwalifikacji, co prowadzi do marnowania potencjału w UE;
40. apeluje do państw członkowskich o opracowanie programów szkoleniowych dla nauczycieli, które zapewnią im podstawę, dzięki której będą mogli oni lepiej dostosowywać się do zmian na rynku pracy i rozwijać odpowiednie umiejętności na wszystkich szczeblach edukacji;
41. zachęca państwa członkowskie do promowania systemu szkoleń odbywającego się w miejscu pracy, w tym dualnego systemu kształcenia/szkolenia zawodowego w celu przygotowania młodych ludzi do wejścia na rynek pracy na jak najwcześniejszym etapie oraz do wspierania jakościowych ram w zakresie staży i przyuczania się do zawodu, w jak największym stopniu prowadzących do stabilnego zatrudnienia; ponadto wzywa odnośnie zainteresowane strony do zagwarantowania, że staże i przyuczanie się do zawodu będą prowadzone pod opieką zawodowych opiekunów, będą prowadziły do rzeczywistego nabycia umiejętności i doświadczenia odpowiadających potrzebom rynku pracy oraz do znalezienia nowych miejsc pracy; zwraca się do państw członkowskich o ustalenie podstawowych standardów praktyk zawodowych w odniesieniu do płac i praw socjalnych oraz wzywa do wprowadzenia europejskich ram jakości odnoszących się do praktyk, określających godne warunki pracy i zasady zapobiegające zatrudnianiu praktykantów do zastępowania stałego stosunku pracy;

Środa, 26 października 2011 r.

42. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zwiększenia opartej na dowodach współpracy w zakresie polityki dotyczącej przejścia od edukacji i szkolenia do zatrudnienia oraz mobilności edukacyjnej, która przyczynia się do rozwijania umiejętności i zwiększania zdolności do zatrudnienia wśród młodzieży;

43. apeluje do Komisji o wzmocnienie – w ramach najbliższej inicjatywy ustawodawczej dotyczącej kwalifikacji zawodowych – wzajemnego uznawania dyplomów i kwalifikacji zawodowych oraz o stworzenie mechanizmu zapewniającego większy poziom wzajemnego uznawania kompetencji i umiejętności, w tym umiejętności nabytych w ramach szkolenia nieformalnego i pozaformalnego, oraz włączenia do tego mechanizmu pracowników z krajów trzecich; uważa, że mechanizm ten powinien opierać się na odpowiednich ramach europejskich, takich jak europejskie ramy kwalifikacji (EQF) i europejski system transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET);

44. wzywa krajowe urzędy statystyczne do opracowania odpowiednich wskaźników służących określeniu stopnia nabycia umiejętności i jakości różnych poziomów systemów edukacyjnych funkcjonujących w poszczególnych państwach;

45. jest zdania, że Europejska Służba Działań Zewnętrznych (ESDZ), a w szczególności delegacje UE do państw trzecich, mogłyby odegrać ważną rolę poprzez udzielanie informacji dotyczących umiejętności wymaganych w Europie i dostępnych miejsc pracy, a także poprzez wspieranie realizacji procedur niezbędnych do przyjazdu do Europy;

46. zauważa, że w wyniku zmian demograficznych istnieje wielu starszych potencjalnych wolontariuszy, którzy stanowią ogromny niewykorzystany zasób w ramach naszych społeczności; wzywa Komisję do wspierania możliwości dla starszych wolontariuszy oraz do rozwijania programu „Seniorzy w działaniu” na rzecz zwiększenia liczby bardzo doświadczonych seniorów pragnących stać się wolontariuszami, który byłby prowadzony równoległe do programu „Młodzież w działaniu”, który uzupełnia program dla seniorów, a ponadto do wspierania szczególnych programów mających na celu promowanie międzypokoleniowej działalności wolontariackiej i mentorstwa;

47. jest przekonany, że w kontekście strategii na rzecz wydłużania życia zawodowego nie podejmuje się wystarczających działań w celu wspierania osób starszych w nabywaniu umiejętności informatycznych; apeluje ponadto do Komisji i państw członkowskich o tworzenie szeroko zakrojonych programów edukacyjnych dla tej grupy społeczeństwa;

48. podkreśla konieczność zachowania tradycji rzemieślniczych i związanych z nimi umiejętności oraz konieczność ustanowienia strategii na rzecz przedsiębiorców prowadzących sprzedaż detaliczną wyrobów rzemieślniczych, aby zachować tożsamość kulturową rzemiosła; przypomina w związku z tym znaczenie wspierania szkolenia zawodowego połączonego z pracą oraz mobilności młodych rzemieślników; zauważa, że propagowanie praktyk zawodowych służących włączeniu osób młodych do tego sektora może być godnym polecenia środkiem aktywnej polityki i wzywa państwa członkowskie do podjęcia odpowiednich kroków w tym zakresie; podkreśla znaczenie nauk humanistycznych jako dziedziny zajmującej się badaniem przeszłości i lepszym zachowaniem tożsamości kulturowej;

Wspieranie popytu na pracę i tworzenia miejsc pracy

49. mając na uwadze rolę małych i średnich przedsiębiorstw w strukturze gospodarki europejskiej, zarówno ze względu na ich liczbę, jak i znaczenie strategiczne w walce z bezrobociem, przypomina, że MŚP zapewniają 85 % miejsc pracy w UE; przypomina, że MŚP zapewniają 85 % miejsc pracy w UE i odpowiadają za 58 % łącznej wartości dodanej wytwarzanej w Unii; wzywa wszystkie odnośne zainteresowane strony do usuwania wszystkich środków mogących utrudniać zakładanie firm i ich swobodne przemieszczanie się; wzywa państwa członkowskie i Komisję, by ułatwiały tworzenie i zachęcały do zakładania małych i średnich przedsiębiorstw, przy zwróceniu szczególnej uwagi na przedsiębiorczość kobiet, by tworzyły dla nich przyjazne otoczenie regulacyjne i fiskalne, ułatwiały dostęp do rynku, opracowały wykaz przeszkód w zatrudnianiu pracowników, ograniczały poziom biurokracji do minimum oraz poprawiły ich dostęp do środków finansowych;

Środa, 26 października 2011 r.

50. uważa, że w celu zwiększenia zatrudnienia konieczne jest bardziej ukierunkowane wykorzystanie innowacji i bardziej konkurencyjna baza przemysłowa; uważa, że konieczne jest wspieranie zatrudnienia młodzieży, modeli biznesowych opierających się na badaniach i rozwoju oraz konkretnych bodźców na rzecz zatrudniania większej liczby osób szukających pracy;

51. z zadowoleniem przyjmuje starania Komisji o wprowadzenie w przyszłości uproszczonego systemu wydawania zezwolenia na ograniczony czasowo pobyt w całej UE pracowników danego koncernu pochodzących z państw trzecich;

52. wzywa Komisję i państwa członkowskie do większego inwestowania w tworzenie miejsc pracy i promowanie przedsiębiorczości, tworzenie instrumentów dla przedsiębiorstw rozpoczynających działalność i osób samozatrudnionych, aby stwarzać szanse na zatrudnienie i ograniczać wykluczenie społeczne; jest zdania, że odpowiednie otoczenie i bodźce dla rozwoju przedsiębiorstw, a także wsparcie dla wprowadzania nowych technologii są ważne, lecz nie są wystarczające dla rozwoju europejskich gospodarek; podkreśla zatem, że należy bardziej koncentrować się na wspieraniu ducha przedsiębiorczości i umiejętności na różnych szczeblach edukacji, zapewniając szkolenia dla nowych przedsiębiorców i skuteczne rozwijanie umiejętności przez pracowników MŚP; podkreśla rolę Europejskiego Instytutu Innowacji i Technologii oraz EBI, a w szczególności programów takich jak JASMINE i JEREMIE, we wspieraniu tworzenia i rozwoju przedsiębiorstw oraz w dostarczaniu wsparcia dla potrzeb MŚP;

53. wzywa Komisję do przestrzegania zasady „najpierw myśl na małą skalę” oraz do uwzględniania potrzeb MŚP w trakcie opracowywania prawodawstwa w zakresie zatrudnienia;

54. podkreśla znaczenie darmowego i rozsądnie regulowanego internetu dla nowych przedsiębiorców i podmiotów tworzących miejsca pracy; uważa, że zaufanie użytkowników internetu do systemu oraz przekonanie o nienaruszalności jego integralności ma podstawowe znaczenie dla nowych internetowych modeli biznesowych;

55. wskazuje, że w Unii Europejskiej jest za mało innowacyjnych firm w sektorze badań i rozwoju oraz że poważny niedobór umiejętności w zakresie innowacji i znajomości technologii cyfrowych oznacza, iż MŚP nie mogą wdrażać nowych innowacyjnych modeli biznesowych ani nowych technologii;

56. apeluje do Komisji i państw członkowskich o kontynuowanie współpracy mającej na celu utworzenie zintegrowanego i konkurencyjnego rynku kapitału podwyższonego ryzyka, który ma podstawowe znaczenie dla tworzenia i rozwoju innowacyjnych MŚP;

57. uważa, że należy zakończyć tworzenie konkurencyjnego jednolitego rynku bez barier w celu ułatwienia swobodnego przemieszczania się pracowników; uważa ponadto, że utworzenie jednolitego rynku powinno iść w parze z prawodawstwem dotyczącym pracy, które będzie zapewniało równe szanse, zdecydowaną koordynację systemów zabezpieczenia społecznego oraz możliwość zachowania, utrzymania bądź przenoszenia przez pracowników nabytych praw, szczególnie w przypadku transgranicznego przenoszenia praw emerytalnych; w związku z tym wzywa Komisję i państwa członkowskie do ścisłej współpracy z partnerami społecznymi na rzecz usuwania przeszkód utrudniających mobilność studentów i pracowników oraz do wspierania dzielenia się najlepszymi praktykami i doświadczeniami w tej dziedzinie, aby móc ocenić, w jaki sposób rynek wewnętrzny rozwija się pod względem zabezpieczenia społecznego pracowników i w świetle warunków wynagradzania i pracy w kraju przyjmującym; podkreśla w związku z tym, że należy zapobiegać dumpingowi płacowemu;

58. stanowczo potępia pracę nierejestrowaną, która stanowi zagrożenie zarówno dla społeczeństwa, jak i dla pracowników; wzywa państwa członkowskie do prowadzenia regularnych i częstszych kontroli, do nakładania odpowiednich kar oraz do organizowania kampanii informacyjnych w celu zwiększenia wiedzy na temat praw przysługujących pracownikom i długofalowych strat dla pracowników zatrudnionych w szarej strefie; zachęca ponadto państwa członkowskie do łączenia działań zapobiegawczych i kar z zachętami zorientowanymi na zapobieganie stosowaniu pracy nierejestrowanej oraz na przekształcanie pracy nierejestrowanej w stały stosunek pracy;

Środa, 26 października 2011 r.

59. uważa, że sektor opieki zdrowotnej ma do odegrania kluczową rolę w realizacji celów strategii „Europa 2020”; uważa ponadto, że w związku ze zmianami demograficznymi sektor opieki zdrowotnej i społecznej jest ważnym źródłem zatrudnienia, którego znaczenie jeszcze wzrośnie, oraz że w największym stopniu przyczynia się on do włączenia społecznego; wzywa do stworzenia gospodarki opiekuńczej w celu zaspokajania rzeczywistych potrzeb i zapewniania wysokiej jakości usług opieki dostępnych dla wszystkich oraz dobrych warunków pracy i płacy, aby zapobiegać stosowaniu pracy nierejestrowanej; wzywa Komisję do wsparcia konwencji MOP uzupełnionej zaleceniem dotyczącym pracowników domowych w celu polepszenia warunków pracy pracowników w tym sektorze; wzywa Komisję do przeprowadzenia badania dotyczącego opiekunów pracujących w domach klientów – oprócz innych odpowiednich i zrównoważonych rozwiązań wspierających niezależne życie – w celu ustalenia, czy przepisy UE zapewniają dostateczną ochronę socjalną tej kategorii pracowników, którymi często są kobiety;

60. podkreśla potencjał usług socjalnych, zdrowotnych, opiekuńczych i edukacyjnych w zakresie tworzenia miejsc pracy i domaga się zdecydowanych i trwałych inwestycji w te kluczowe usługi i infrastruktury, a także domaga się godnych warunków pracy w celu wsparcia świadczenia usług o wysokiej jakości; oczekuje planu działania Komisji mającego rozwiązać problem niedoboru pracowników sektora zdrowia;

61. wzywa Komisję, państwa członkowskie, partnerów społecznych oraz inne zainteresowane strony do zapewnienia efektywnego, uproszczonego i synergicznego wykorzystywania funduszy UE, takich jak EFS, EFRR i Fundusz Spójności, oraz instrumentów, takich jak instrument mikrofinansowy, do tworzenia miejsc pracy i wspierania gospodarki społecznej; podkreśla korzyści wynikające z ukierunkowania inwestycji w ramach funduszy strukturalnych na kształcenie i szkolenie w sektorach oferujących dużą wartość dodaną pod względem technologicznym oraz w sektorach, które są szczególnie ważne pod względem zachęcania do przechodzenia na bardziej zrównoważone modele rozwoju; wzywa do zwrócenia szczególnej uwagi na te państwa członkowskie, w których występuje wysoka stopa bezrobocia, a średni miesięczny dochód nie przekracza poziomu stanowiącego granicę ubóstwa;

62. podkreśla znaczenie synergii między poszczególnymi funduszami europejskimi, a także zdecentralizowanego podejścia przy wykorzystywaniu tych funduszy tak, by zaspokoić wymogi rynku pracy; uważa, że należy również dać pojedynczym osobom i przedsiębiorstwom odpowiednie zachęty do inwestowania w szkolenie; w związku z tym podkreśla wkład polityki spójności w inicjatywę przewodnią „Europa efektywnie korzystająca z zasobów” oraz wzywa do uwzględnienia jej potencjału w zakresie zrównoważonego wzrostu;

63. zgadza się z potrzebą zwiększenia wpływu instrumentów polityki spójności, w tym EFS, przez skoncentrowanie środków finansowych na mniejszej liczbie priorytetów, poprawę warunków niezbędnych do przeprowadzenia reform instytucjonalnych, bardziej zdecydowane stosowanie zasady partnerstwa, podkreślanie jasnych i mierzalnych celów oraz wprowadzenie umów inwestycyjnych na rzecz rozwoju i partnerstwa między Komisją a państwami członkowskimi;

64. wzywa Komisję do przeglądu istniejących unijnych ram bezpośredniego wsparcia przedsiębiorczości oraz do zbadania możliwości przyznania znakomitej części tego wsparcia na tworzenie miejsc pracy w przedsiębiorstwach, rozwijanie umiejętności pracowników i wdrażanie kolejnych programów szkoleniowych;

Poprawa funkcjonowania rynku pracy

65. odnotowuje, że polityka w zakresie flexicurity jest centralnym elementem Programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia i podziela opinię Komisji, że kryzys wystawił krajowe rozwiązania dotyczące flexicurity na poważną próbę, w szczególności w przypadkach, w których zostały wprowadzone środki mające na celu zapewnienie elastyczności zewnętrznej rynku pracy bez odpowiedniego wzmocnienia systemów zabezpieczenia społecznego; podkreśla jednak potrzebę przeprowadzenia reform na rynku pracy bez osłabiania skutecznych strategii politycznych, porozumienia i wzajemnego zaufania między rządami krajowymi i partnerami społecznymi; podkreśla, że środki dotyczące flexicurity powinny być dostosowane do warunków społecznych i specyficznej struktury krajowego rynku pracy oraz interesów pracodawców i pracowników;

Środa, 26 października 2011 r.

66. podkreśla jednak, że sam model flexicurity nie może zaradzić kryzysowi, i wzywa Komisję, państwa członkowskie oraz partnerów społecznych do kontynuowania koniecznych reform rynku pracy, przy zwróceniu szczególnej uwagi na integrację na rynku pracy pracowników z grup najsłabszych i najmniej uprzywilejowanych; zaleca w tym kontekście przyjęcie podejścia oddolnego, ułatwiającego dialog i zaangażowanie przedstawicieli środowiska politycznego i społecznego wszystkich szczebli;

67. uważa, że w kontekście nowego impetu zmian społeczno-gospodarczych należy dokonać przeglądu i wzmocnienia czterech filarów modelu flexicurity (którymi są: elastyczne i wiarygodne warunki umowne, aktywna polityka dotycząca rynku pracy, uczenie się przez całe życie oraz nowoczesne systemy zabezpieczeń społecznych) oraz równowagi między nimi, aby odpowiedzieć na potrzeby pracowników i przedsiębiorstw na nowoczesnym rynku pracy, tworzyć godne miejsca pracy i zapewnić pracownikom szanse na zatrudnienie, odpowiednią ochronę socjalną oraz poszanowanie zasady „taka sama płaca za taką samą pracę” w połączeniu z równouprawnieniem płci; uważa, że podstawowe znaczenie w ramach tego procesu ma wzmocnianie instytucji rynku pracy, co ma na celu dopilnowanie, aby pracownicy czerpali korzyści ze zmiany pracy, zawodu, sektora i statusu zatrudnienia; uważa ponadto, że partnerzy społeczni powinni aktywnie uczestniczyć w tym przeglądzie w ramach dialogu społecznego;

68. wzywa Komisję – zgodnie z art. 152 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej – do większego wspierania roli partnerów społecznych w poszczególnych sektorach przemysłu w całej Europie przy jednoczesnym poszanowaniu ich autonomii;

69. popiera – zgodnie z art. 155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej – prowadzenie dialogu między partnerami społecznymi i zachęca ich do nawiązywania stosunków umownych, w tym umów zbiorowych; zaleca, aby wykonywanie umów zawartych na szczeblu unijnym przez partnerów społecznych w poszczególnych sektorach przemysłu odbywało się zgodnie z procedurą określoną w art. 155 ust. 2 TFUE w dziedzinach podlegających art. 153 TFUE;

70. zachęca państwa członkowskie do opracowania systemu telepracy, tzn. wszelkich form pracy zdalnej, wszelkich form organizacji lub wykonywania pracy poza klasycznie rozumianymi czasem pracy i lokalizacją, możliwych dzięki środkom telekomunikacyjnym i Internetowi w ramach świadczenia usługi lub pozostawania w stosunku pracy;

Wspieranie rynków pracy sprzyjających integracji społecznej

71. podkreśla, że jeżeli Europa chce wyjść silniejsza z kryzysu gospodarczego, stać się bardziej konkurencyjna i spójna, mieć wyższy poziom wzrostu i zatrudnienia oraz zabezpieczyć systemy bezpieczeństwa socjalnego w perspektywie długoterminowej, musi lepiej wykorzystywać potencjał swojej siły roboczej we wszystkich grupach wiekowych, poprawić funkcjonowanie swojego rynku pracy i poziom włączenia społecznego i ochrony socjalnej, a także rozszerzyć zakres kwalifikacje i umiejętności siły roboczej;

72. w tym kontekście podkreśla, że zmniejszenie segmentacji rynku pracy należy osiągnąć poprzez zapewnienie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa pracownikom i zwiększenie włączenia do rynku pracy, aby poprawić szanse wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie różnych form zatrudnienia, a zwłaszcza grup w najtrudniejszej sytuacji i najsłabszych, na wejście na rynek pracy i na rozwój kariery zawodowej;

73. podkreśla znaczenie poszanowania praw osób niepełnosprawnych podczas realizacji Programu, a także ich uwzględnienia we wszystkich aspektach strategii „Europa 2020”; wzywa Komisję do podjęcia odpowiednich działań w celu wspierania rozwoju uniwersalnie zaprojektowanych towarów i usług oraz dostępu do nich, jak określono w art. 29 Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, w tym do wymiany najlepszych praktyk;

74. podkreśla, że w wielu państwach członkowskich wzrost płac był niższy od wzrostu produktywności oraz odnotowuje z dużym niepokojem rosnącą liczbę „ubogich pracowników”, którzy mimo pobierania wynagrodzenia nie są w stanie przekroczyć progu ubóstwa, i uznaje przy tym podjęcie konkretnych działań w celu zmiany powyższej sytuacji za kwestię priorytetową;

Środa, 26 października 2011 r.

75. podkreśla priorytetowe znaczenie zajęcia się problemem bezrobocia wśród młodzieży; wzywa Komisję i państwa członkowskie do kontynuacji wysiłków na rzecz wspierania integracji młodzieży na rynku pracy, w tym do tworzenia zachęt dla młodych ludzi i pracodawców oraz do rozwijania koncepcji staży i przyuczania do zawodu; w tym kontekście podkreśla kluczowe znaczenie ułatwiania przejścia ze szkoły na rynek pracy, doradztwa i monitorowania dostosowanego do potrzeb, a także określenia możliwości zdobycia konkretnych umiejętności i podnoszenia ich zgodnie z wymogami rynku pracy; podkreśla, że ten projekt przewodni powinien być ściśle powiązany z projektem przewodnim „Mobilna młodzież”;

76. podkreśla znaczenie stwarzania odpowiednich warunków dla zagwarantowania, że starsi pracownicy mogą dłużej pozostać na rynku pracy oraz dla zapewnienia włączenia solidarności i współpracy międzypokoleniowej w główny nurt polityki zatrudnienia, a także wdrażania inicjatyw na rzecz wspierania dłuższej aktywności zawodowej, takich jak dzielenie pracy, ponowne ocenianie umiejętności i doświadczenia, wolontariat pracowniczy i stopniowe przechodzenie na emeryturę, również wśród pracowników niezależnych;

77. ze względu na starzenie się społeczeństwa w Europie wzywa państwa członkowskie do utworzenia zestawu instrumentów ułatwiających osobom starszym dostęp do rynku pracy, a także apeluje o propagowanie i szeroko zakrojone wsparcie w dziedzinie orientacji zawodowej i aktywowania osób starszych w kontekście innowacyjnego partnerstwa na rzecz aktywnego starzenia się w dobrym zdrowiu, a także o zachęty dla pracodawców, gdyż przedsiębiorcy są mniej zainteresowani osobami starszymi; podkreśla, jak ważne jest dalsze kształcenie tych osób oraz zdobywanie przez nie nowych kwalifikacji, które umożliwią im powrót na rynek pracy; podkreśla w tym kontekście znaczenie korzystania z wiedzy i doświadczenia osób starszych, np. w projektach szkoleniowych;

78. w świetle rosnącej stopy bezrobocia wzywa państwa członkowskie do zmodernizowania i umocnienia publicznych służb zatrudnienia, aby odgrywały większą rolę jako świadczący usługi w dziedzinie uczenia się przez całe życie na rzecz pracowników i pracodawców; jest przekonany, że publiczne służby zatrudnienia mogą oferować instrumenty oceny umiejętności, tworzenia profili i zapewniania indywidualnych porad zawodowych i usług konsultacyjnych w ścisłej współpracy z lokalnymi pracodawcami, a także dostarczać informacji na temat możliwości w dziedzinie przedsiębiorczości oraz szeregu szkoleń i programów przekwalifikowania zawodowego;

79. apeluje do Komisji i państw członkowskich o oficjalne uznanie wkładu gospodarki społecznej, która odpowiada za 10 % miejsc pracy w UE i odgrywa kluczową rolę w zapewnianiu spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej UE; uważa, że konieczne jest wspieranie jej rozwoju, aby przyczynić się do tworzenia dobrobytu sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz pomagać w tworzeniu rynków sprzyjających włączeniu społecznemu, aby utrzymywać miejsca pracy w sektorach i przedsiębiorstwach znajdujących się w kryzysie lub zagrożonych likwidacją, aby zwiększać poziom stabilności miejsc pracy, by ciągle wykorzystywać umiejętności oraz odkrywać nowe zawody i opracowywać nowe drogi do zatrudnienia dla grup w szczególnie trudnej sytuacji;

80. podkreśla, że lepsze i solidniejsze strategie polityczne propagujące równość płci oraz godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego powinny przyczynić się do zwiększenia na rynku pracy liczby kobiet i mężczyzn należących do grupy czynnej zawodowo; podkreśla znaczenie wspierania kobiet przy wchodzeniu, powrocie i rozwoju na rynku pracy, szczególnie w przypadku kobiet, które napotykały trudności przy powrocie do pracy po okresie urlopu macierzyńskiego bądź wychowawczego;

81. jest zdania, że należy dołożyć starań, aby promować wśród dziewcząt techniczne i inżynierskie kierunki studiów (takie jak matematyka, informatyka, nauki przyrodnicze i technologia) oraz by zwalczać stereotypy związane z płcią i segregację zawodową kobiet w zakresie kształcenia i na rynku pracy; wzywa państwa członkowskie do przedsięwzięcia środków ukierunkowanych na wspieranie obecności kobiet na stanowiskach kierowniczych i innych wysokich stanowiskach;

Środa, 26 października 2011 r.

82. uważa, że unijne prawodawstwo antidyskryminacyjne znacząco zwiększyło poziom ochrony w całej UE; sądzi jednak, że należy uczynić więcej, aby przeciwdziałać dyskryminacji (w tym dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie) różnych grup osób w zakresie zatrudnienia, szkoleń i zawodu z myślą o wprowadzeniu w życie zasady równego traktowania; sądzi, że większe zaangażowanie kobiet na rynku pracy należy wspierać również poprzez ukierunkowane strategie polityczne w zakresie zabezpieczenia społecznego, mające na celu zapewnienie opieki dzieciom i rodzinie, poprzez wprowadzanie programów dotyczących uwzględniania aspektu płci oraz poprzez środki wspierające dobrowolne zatrudnienie kobiet i mężczyzn w nietradycyjnych zawodach, ze szczególnym uwzględnieniem sektorów tradycyjnie zdominowanych przez mężczyzn;

83. podkreśla – oprócz wymiaru praw człowieka – gospodarcze argumenty przemawiające za środkami antidyskryminacyjnymi; wzywa państwa członkowskie do poczynienia kroków niezbędnych do szybkiego osiągnięcia porozumienia i przyjęcia wniosku dotyczącego dyrektywy Rady w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania osób bez względu na religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną; wzywa Komisję do dalszego wspierania przewyższania technicznych trudności istniejących w Radzie w celu osiągnięcia takiego porozumienia, ponieważ solidna polityka antidyskryminacyjna UE wzmocni strategię „Europa 2020”;

84. utrzymuje, że jeśli kwalifikacje i umiejętności pracujących kobiet mają zostać zachowane w zmieniającym się otoczeniu gospodarczym i jeśli te z nich, które pragną powrócić do pracy, mają uzyskać wsparcie, podstawowe znaczenie ma to, aby pracownicy przebywający na urlopie wychowawczym również byli uwzględniani w działaniach z zakresu szkolenia, podejmowanych przez ich pracodawców;

85. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby wspierały środki mające na celu godzenie życia zawodowego z rodzinnym oraz aby inwestowały w udział kobiet w rynku pracy poprzez propagowanie zarządzania różnorodnością, zachęcanie kobiet do podejmowania pracy zawodowej, a także wspieranie tworzenia nowych stanowisk oferujących bardziej elastyczne warunki pracy;

86. podkreśla, że tworzeniu miejsc pracy powinny towarzyszyć nowe formy rozwiązań w zakresie pracy, które będą umożliwiać pracownikom z dziećmi pozostającymi na ich utrzymaniu pracę w innych godzinach, ograniczanie czasu pracy takich pracowników lub podejmowanie przez nich telepracy;

87. zwraca uwagę, że możliwości podniesienia poziomu zatrudnienia kobiet powstają nie tylko w sektorze opieki zdrowotnej i sektorze społecznym, ale także w sektorze obrony narodowej, sektorze logistyki (w tym transportu), sektorze usług dla przedsiębiorstw, przykładowo w sektorze ubezpieczeń i konsultingu, a ponadto w sektorze ekologii i trwałych miejsc pracy;

88. apeluje do Komisji i państw członkowskich o wspieranie i rozwijanie konkretnych programów ukierunkowanych na zatrudnianie kobiet w zawodach technicznych poprzez udzielanie dotacji dla młodych kobiet ze środowisk akademickich, zgodnie z najlepszymi praktykami stosowanymi w niektórych państwach członkowskich, takimi jak program „Excellentia” w Austrii, który pozwolił na podwojenie liczby kobiet uzyskujących tytuł profesora na politechnikach i przyczynił się do stworzenia centrów badawczych o wysokiej jakości, którymi kierują kobiety;

89. wzywa Komisję i państwa członkowskie, by zachęcały sektor prywatny i publiczny do podejmowania wszelkich możliwych i koniecznych działań zmierzających do zniesienia różnic płacowych uwarunkowanych płcią pracownika oraz największych różnic pod względem dostępu, wynagrodzenia, rozwoju kariery, udziału i zarządzania w celu zwiększenia udziału kobiet w rynku pracy; podkreśla w związku z tym znaczenie przejrzystości mającej formę precyzyjniejszych danych statystycznych, a także znaczenie użytecznej definicji „pracy o równej wartości”; z zadowoleniem przyjmuje zapowiedź Komisji dotyczącą dokonania przeglądu systemu emerytalnego w odniesieniu do tych osób – a dotyczy to przede wszystkim kobiet – które w związku z bezrobociem, chorobą lub obowiązkami opiekuńczymi nieregularnie opłacały składki emerytalne.

Poprawa jakości miejsc pracy i warunków pracy

90. uważa, że dążeniu do realizacji celu pełnego zatrudnienia muszą towarzyszyć intensywniejsze działania na rzecz poprawy jakości miejsc pracy oraz warunków pracy i życia wszystkich pracowników, w tym w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz równouprawnienia płci;

Środa, 26 października 2011 r.

91. uważa, że należy propagować jakość miejsc pracy jako wielowymiarową koncepcję obejmującą zarówno stosunki pracy, jak i samą pracę; wzywa Komisję do intensyfikacji działań na rzecz przeglądu definicji UE i wspólnych wskaźników dotyczących jakości miejsc pracy, aby poprawić ich przydatność dla oceny i porównywania strategii politycznych państw członkowskich; uważa, że dialog społeczny odgrywa ważną rolę we wspieraniu godnej pracy, zatrudnienia o wysokiej jakości i odpowiedniej ochrony socjalnej, i w związku z tym wzywa najważniejsze zainteresowane strony w obszarze stosunków pracy na szczeblu UE do działania na rzecz opracowania wspólnego podejścia europejskiego w tym zakresie oraz do wzięcia aktywnego udziału w przeglądzie definicji i wskaźników jakości miejsc pracy;

92. uważa, że dostępność miejsca pracy, zwłaszcza w kontekście budynków i technologii informatycznych, jest podstawowym warunkiem pracy i jednym z najważniejszych warunków w odniesieniu do zawodowej integracji osób niepełnosprawnych;

93. z zadowoleniem przyjmuje zaproponowane przez Komisję dokonanie przeglądu prawodawstwa z zakresu zdrowia i bezpieczeństwa oraz ostrzega, że niebezpieczne warunki pracy, ciągłe zmiany stanowisk pracy oraz zwiększający się poziom stresu negatywnie wpływają na zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników; zwraca się do Komisji o rozwiązanie problemu związanego z nieuznawaniem zagrożeń związanych z pracą i chorob zawodowych;

94. podkreśla znaczenie uwzględnienia działań zainteresowanych podmiotów na rzecz poprawy jakości miejsc pracy oraz wykorzystywania odpowiednich instrumentów politycznych, w tym przepisów, koordynacji polityki, wymiany najlepszych praktyk oraz niezależnych umów partnerów społecznych;

95. jest zdania, że rosnąca liczba i zwiększający się odsetek chorób zawodowych, a zwłaszcza rozpowszechnianie się zaburzeń mięśniowo-szkieletowych, mają znaczny wpływ na jakość miejsc pracy, w związku z czym należy podjąć dodatkowe wysiłki w celu ich ograniczenia, jeśli starzejące się społeczeństwo ma mieć charakter zrównoważony;

96. uważa, że prawa pracowników, dialog między partnerami społecznymi, tj. pracownikami i pracodawcami, oraz odpowiednia ochrona socjalna mająca na celu zapobieganie ubóstwu osób pracujących powinny stanowić podstawę jakości zatrudnienia, a zatem również koncepcji jakości pracy;

97. zachęca Komisję do zakończenia wstępnych działań legislacyjnych i do przedłożenia wniosków ustawodawczych zapowiadanych w Programie przy pełnym uwzględnieniu wyników przeprowadzonej przez nią oceny skutków gospodarczo-społecznych oraz poszanowaniu niezależności partnerów społecznych; z zadowoleniem przyjmuje plany Komisji dotyczące przeglądu skuteczności przepisów w zakresie jakości miejsc pracy oraz warunków pracy przy należyтым uwzględnieniu aktualnych wydarzeń;

98. podkreśla, że cele określone w obszarze zatrudnienia oraz strategię mające na celu ich osiągnięcie powinny być monitorowane i skoordynowane z celami istniejącymi w innych ważnych obszarach, takich jak sektor finansów publicznych, i odnośnymi strategiami politycznymi w zakresie innowacji;

*

* *

99. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Komisji oraz rządóm i parlamentóm państw członkowskich.