



JAK SKŁONIĆ
EUROPE DO

PRACY

STUDIUM DOTYCZĄCE REFORM NA RYNKU PRACY

SŁOWO WSTĘPNE

- W kontekście kryzysu gospodarczo-finansowego, jasnym staje się fakt, że trudności, z którymi borykają się europejskie rynki pracy nie mają charakteru tymczasowego. Są one odbiciem zasadniczych słabości strukturalnych. Objawia się to nie tylko w niepowodzeniach, jakie napotyka Europa w radzeniu sobie z chronicznie wysokim bezrobociem długoterminowym.
- Aby uzdrowić pacjenta, najpierw musi zostać postawiona właściwa diagnoza. W niniejszym dokumencie, BUSINESSEUROPE stawia sobie za cel postawienia diagnozy dotyczącej funkcjonowania europejskich rynków pracy, poprzez szczegółową analizę ich słabych punktów.
- Kwestią nagłą jest potrzeba przeprowadzenia reform obejmujących powyższy obszar. Wzmaga się międzynarodowe współzawodnictwo; kraje z grupy państw rozwijających się (BRIC – Brazylia, Rosja, Indie, Chiny) szybciej wyszły z kryzysu gospodarczo-finansowego i stały się silniejsze, również dzięki dynamicznej, zmotywowanej oraz wciąż lepiej wykwalifikowanej sile roboczej. Przeciwnie, populacja Europy starzeje się, jej siła robocza kurczy się, a trwałość systemów emerytalnych narażona jest na ryzyko.

> INNYMI SŁOWY, TO MOMENT PRAWDY DLA PAŃSTW CZŁONKOWSKICH, W KTÓRYM PODEJMĄ ZOBOWIĄZANIE DO PRZEPROWADZENIA REFORM.

- Właściwymi ramami do wprowadzenia tego rozwiązania jest model elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity). W czasie po ustaniu kryzysu, w którym dużą wagę przywiązuje się do oszczędności, rozwinięcie siły sektora prywatnego w celu tworzenia miejsc pracy, będzie ważniejsze, niż kiedykolwiek dotąd. W tym kontekście, wdrażanie polityki typu flexicurity jest bardzo istotne; w celu zapewnienia odpowiednich warunków do rozwoju i zatrudnienia w perspektywie długofalowej.
- Bazując na analizie obecnego stanu dostosowania europejskich rynków pracy, niniejsze studium zawiera konkretne propozycje reform. W oparciu o listę działań znajdującą się na następnej stronie, będziemy monitorować, czy państwa członkowskie będą właściwie stosować się do pierwszych kroków zmierzających w stronę reform podejmowanych w ramach strategii Europe 2020 Strategy oraz Euro Plus Pact.



Jürgen R. Thumann
Prezes
BUSINESSEUROPE



KLUCZOWE DZIAŁANIA

- > Zezwolenie na różne formy porozumień umownych, których celem jest zaspokojenie bieżących i przyszłych potrzeb biznesowych
- > Stworzenia stałych umów o pracę przyjaznych pracodawcom, w celu stymulowania zatrudnienia
- > Poprawa perspektyw w obrębie elastyczności wewnątrz firm
- > Usprawnienie systemu negocjacji płac i systemu ustalania wynagrodzeń
- > Zmiana w kierunku bardziej aktywnej polityki zatrudnienia równoległe z wprowadzeniem reform na polu systemów ubezpieczeń społecznych
- > Otwarcie się na prywatne agencje świadczące usługi zatrudnienia
- > Podwyższenie i uaktualnienie kwalifikacji w celu zaspokojenia żądań ze strony rynku pracy
- > Rozwinięcie narzędzi do weryfikacji pozaformalnego i nieformalnego samokształcenia
- > Poprawa jakości i adekwatności szkoleń edukacyjnych, w tym jakości szkolnictwa skierowanego dla nauczycieli
- > Włączenie umiejętności dostosowania się do rynku pracy jako jednego z kryteriów w rankingach uniwersyteckich
- > Redukcja biurokracji w celu zachęcenia firm do oferowania praktyk
- > Podjęcie wspólnych działań zmierzających do zwiększenia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego i szkoleń

DIAGNOZOWANIE EUROPEJSKICH RYNKÓW PRACY

1 WSKAŹNIKI WZROSTU I RYNKU PRACY

1.1 Wzrost gospodarczy zostaje z tyłu

Zaangażowanie w odbudowę gospodarczą w Europie jest większego, niż się tego spodziewano, a prognozy wzrostu realnego PKB na rok 2011 zostały zaokrąglone w górę do ok. 2%. Niemniej jednak, rozbieżności pomiędzy państwami członkowskimi są znaczne i odzwierciedlają wcześniejszą nierównowagę obecną w Unii Europejskiej. Odbudowa jest szczególnie intensywna w Niemczech, Niemczech, Szwecji, Polsce i Finlandii. W przeciwieństwie do Grecji, Rumunii, Łotwy, Hiszpanii i Irlandii, które zanotowały ujemny wskaźnik wzrostu w 2010 r.

Ponadto, Europa zostaje z tyłu za swoimi głównymi konkurentami, zarówno w kontekście bieżącego wzrostu gospodarczego, jak i w perspektywie długofalowej. Porównując trzeci kwartał 2010 z trzecim kwartałem 2009, PKB w UE wzrósł o 2%, podczas gdy PKB w Stanach Zjednoczonych podniósł się o 3.2%.

Analizując ostatnie 15 lat, model ten się powtarza:

- W tym okresie wzrost realnego PKB w krajach UE 27 wyniósł ok. 31%.
- W Stanach Zjednoczonych, Kanadzie, Korei Południowej i Australii porównywalne wartości to, odpowiednio, 46%, 47%, 93% i 65%.

1.2 Niskie zaangażowanie rynku pracy

A Niskie wskaźniki bezrobocia
W świetle kryzysu gospodarczo-finansowego, wskaźnik zatrudnienia UE 27 kształtował się na poziomie 64.2% w 2010 r. Od III kwartału 2008, zatrudnienie w Europie zmalało, a szczytowy moment załamania przypadł na pierwsze trzy kwartały roku 2009. Wyluczając konsekwencje kryzysu, niskie wskaźniki zatrudnienia to cecha charakterystyczna Europy mierzona w długim okresie. W ciągu ostatniej dekady, zatrudnienie w UE było mniejsze, niż w Stanach Zjednoczonych i Japonii o kilka punktów procentowych. To samo odnosi się do wskaźników aktywności zawodowej.

Szczególnie niski wskaźnik zatrudnienia jest wśród starszych pracowników (55-64 l.) – w 2010 r. wyniósł on 46%. W tej grupie, analiza wskaźników aktywności zawodowej uzupełniona o wskaźniki zatrudnienia wyraźnie pokazuje do jakiego stopnia są możliwe jest podjęcie przez nich pracy w pierwszym oferowanym im miejscu:

- Mimo, że wskaźnik aktywności zawodowej zwiększył się od roku 1995 o ponad 10%, jego wartość w 2008 wyniosła zaledwie 49.2%.
- Jednocześnie, średni rzeczywisty wiek dezaktywacji zawodowej wzrósł nieznacznie, licząc od roku 2001, osiągając w 2008 roku poziom 61.4 lat.

B Wysokie (długoterminowe) wskaźniki bezrobocia

W marcu 2011 r., wskaźnik bezrobocia w UE27 wyniósł 9.5%. Oznacza to, że 22.828 milionów mężczyzn i kobiet pozostawało bez pracy. W zestawieniu ze Stanami Zjednoczonymi, wskaźnik bezrobocia jest obecnie porównywalny. Jednak, w długofalowej perspektywie, wskaźniki bezrobocia w Unii Europejskiej są znacząco wyższe, niż w Stanach Zjednoczonych, co ilustruje **Wykres 1**.

Oczywiste jest, że pewne grupy ucierpiały bardziej, niż inne, a w szczególności dotyczy to ludzi młodych. W niektórych krajach, w okresie załamania gospodarczego, bezrobocie w przedziale wiekowym 15-25 lat, sięgnęło, a nawet przekroczyło 40%.

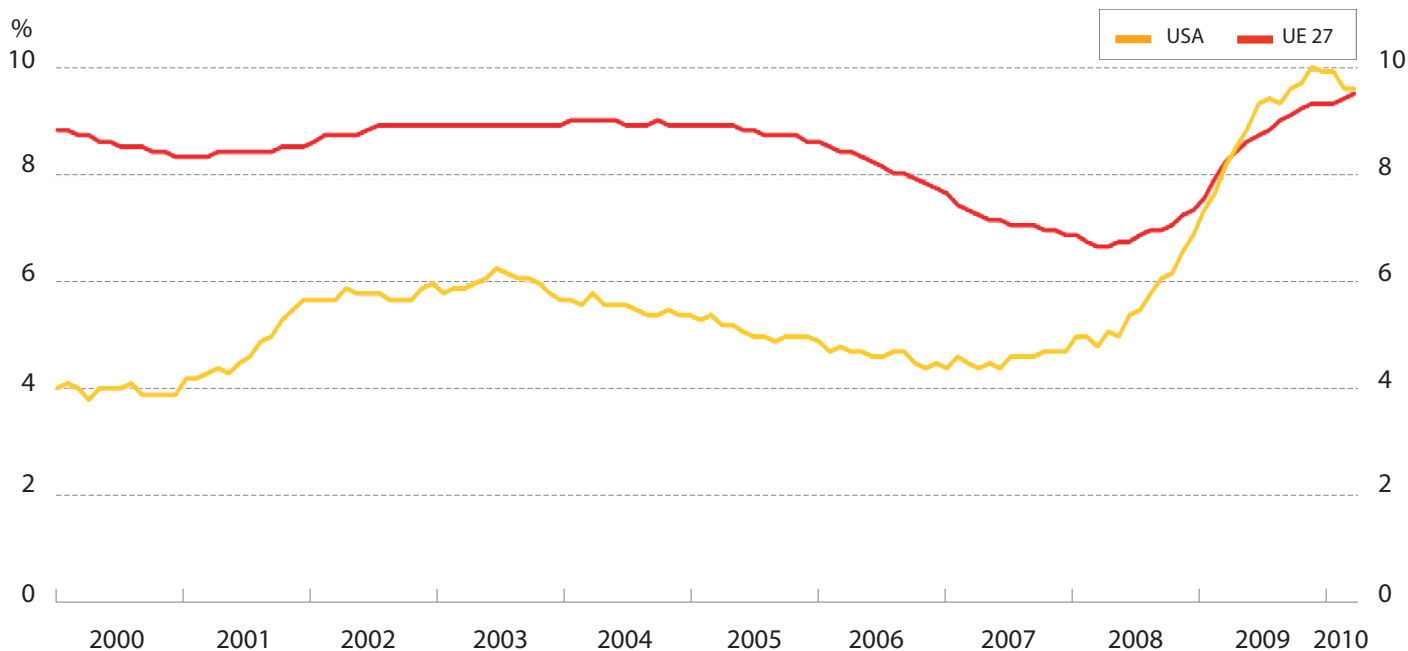
W tej grupie wiekowej, wartości notowane po kryzysie pozostały niezmiennie na wysokim poziomie, a prognozy nie wskazują na istotną poprawę w nadchodzących latach. Na przykład, według OECD spodziewany wskaźnik bezrobocia wśród młodych Hiszpanów przekroczy 40%.

Traktując problem z historycznego punktu widzenia, Unia Europejska walczy z bezrobociem długoterminowym. Ponadto, w porównaniu ze Stanami Zjednoczonymi, okresy bezrobocia w UE mają charakter długofalowy.

W trzecim kwartale 2010, udział procentowy bezrobotnych długoterminowych w ogólnej liczbie bezrobotnych w UE 27 wyniósł 19.4%. Co więcej, ten udział zwiększa się wśród wszystkich grup wiekowych w Europie.

Wykres 1 Wskaźnik bezrobocia w ciągu ostatniego 10-lecia w UE i Stanach Zjednoczonych

Źródło: US Bureau of Labor Statistics, Eurostat, Miesięczne statystyki bezrobocia



Wykres 2 pokazuje fluktuację wartości bezwzględnych, począwszy od I kw. 2008 r. Zgodnie z Raportem Zatrudnienia w Europie w 2010 r. sporządzonym przez Komisję Europejską, wzrost dotyczy nie tylko całkowitych wartości bazowych, ale również poszczególnych semgmentów reprezentujących najdłuższe okresy bezrobocia wynoszące 6-11 miesięcy, 12-17 miesięcy, 18-23 miesięcy, które widocznie się rozrosły licząc od roku 2008.

Ostatni kryzys bez wątpienia doprowadził również do wzrostu bezrobocia krótkookresowego. Obecnie Europa staje przed realnym zagrożeniem, że masowy napływ bezrobotnych będący efektem niedawnego kryzysu, przyczyni się do bezrobocia długofalowego.

1.3 Alarmująco niski wzrost wydajności pracy

Wyraźnie widać, że w chwili obecnej wzrost wydajności pracy w UE radykalnie wytraca prędkość:

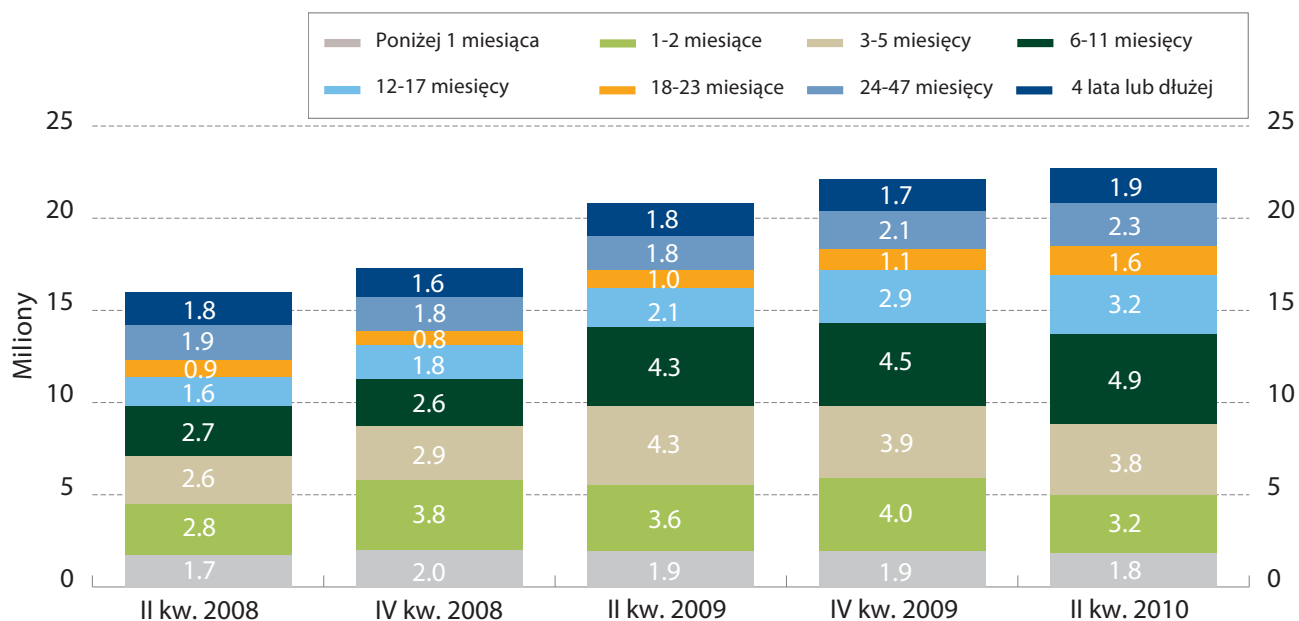
- Roczny spadek z 2.6% w okresie 1970-1995 do 1.6% 1995-2000, a następnie kolejna obniżka po roku 2000.

- Wg. Eurostatu, w okresie 2000-2009, średni wzrost wydajności pracy we wszystkich sektorach szacowany jest na 7.9%, tj. około 0.8% średniorocznie, co jest bardzo niskim wynikiem

Istnieje znacząca rozbieżność pomiędzy państwami członkowskimi UE i Krajami Europy Środkowo-Wschodniej, które od roku 1995, charakteryzują się szybkim wzrostem wydajności pracy, podczas gdy w krajach UE 15 następuje, ogólnie rzecz ujmując, spowolnienie. Z drugiej jednak strony, Finlandia, Szwecja i Wielkiej Brytanii doświadczają relatywnie szybkiego wzrostu.

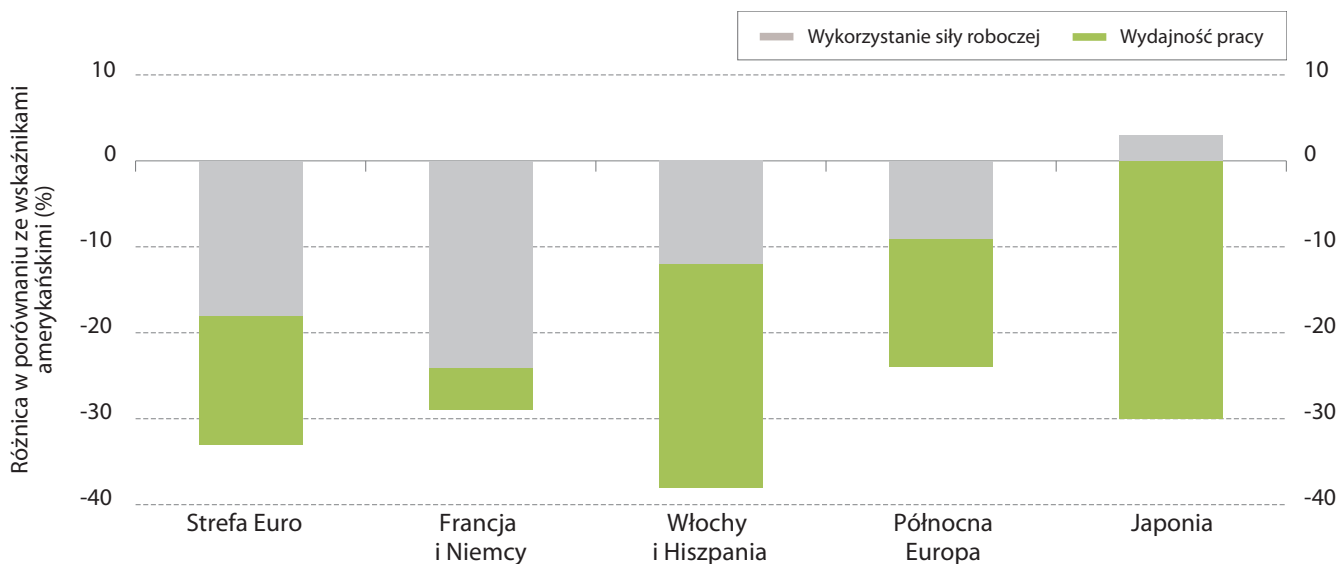
Wykres 2 Wskaźnik bezrobocia w UE w perspektywie czasowej, II kw. 2008 – II kw. 2010

Źródło: Eurostat, EU Labour Force Survey, obliczenia DG Employment



Wykres 3 Wskaźniki wydajności pracy i wskaźniki wykorzystania siły roboczej w UE i Japonii w zestawieniu ze Stanami Zjednoczonymi

Źródło: Mourre (2009), obliczenia pracowników Komisji Europejskiej i Międzynarodowego Funduszu Walutowego



Wzrost wydajności pracy w Europie wyraźnie kontrastuje z tym, który występuje w Stanach Zjednoczonych, gdzie wskaźnik ten znacząco podskoczył od połowy lat 90-tych do 2005 r. **Wykres 3** pokazuje różnicę w zakresie wydajności pracy i wykorzystania siły roboczej mierzoną, z jednej strony w różnych obszarach UE, z drugiej – w Stanach Zjednoczonych w latach 2006-2008. Widać na nim, na przykład, że w badanym okresie, wydajność pracy we Włoszech i Hiszpanii była o ponad 20% wyższa, niż w Stanach Zjednoczonych. Wybiegając w przyszłość można przypuszczać, że konsekwencją demograficznego starzenia się jest sytuacja, w której wydajność będzie musiała zostać istotnie zwiększona, aby zbilansować topniejącą siłę roboczą:

- Jest spodziewane, że wskaźnik wzrostu gospodarczego per capita for w krajach UE 25 spadnie z 2.1% w okolicach roku 2020 do 1.5% w roku 2050.

Oznacza to wciąż malejący poziom wzrostu wydajności w Starej Unii (UE 15) w porównaniu ze Stanami Zjednoczonymi. Jednakże, i tak liczby te będą wyższe, niż w przypadku Japonii, co może mieć swoją przyczynę w tym, że kraj ten borykać się będzie z jeszcze bardziej poważnymi skutkami starzenia się społeczeństwa.

Niskiemu wzrostowi wydajności produkcji w Europie towarzyszy zwiększenie jednostkowych kosztów pracy.

Wyższy wzrost wydajności produkcji w porównaniu ze średnią kompensacją zatrudnienia będzie miał ujemny wpływ na wzrost jednostkowych kosztów pracy i vice versa. W okresie między 2000 a 2009 r., jednostkowy koszt pracy wzrósł o 13.1%.



2 CZYNNIKI STRUKTURALNE RYNKU PRACY

Wydajne rynki pracy są w przededniu płynnej transformacji, m.in. w obszarze miejsc pracy, od bezrobocia do zatrudnienia oraz w obszarach edukacji i pracy. Jej celem jest osiągnięcie prawidłowego dopasowania umiejętności w zakresie podaży i popytu. Dotyczy to również zachęt dla firm dotyczących zatrudnienia, a przede wszystkim tworzenia nowych miejsc pracy. Niestety, zgodnie z tym, co pokazane zostanie w dalszej części materiału, obecnie, dla większości krajów europejskich, to wciąż jeszcze odległa droga, jako że wciąż cechuje je wysoki poziom sztywności rynku pracy i niski poziom mobilności, jak również niedopasowanie istotnych umiejętności zawodowych.

2.1 Niewydajne europejskie rynki pracy

Spójrzmy na to, w jaki sposób działają nasze rynki pracy. Występują w nich trzy główne mankamenty i wszystkie pozostają w wyraźnej sprzeczności z wydajnymi, elastycznymi rynkami, do których dążymy:

A Rynki pracy UE są zbyt sztywne
Według rankingu sztywności zatrudnienia zdefiniowanej jako trudność zatrudnienia, sztywność czasu pracy i problemy ze zwolnieniami, zawartego w dorocznym raporcie dotyczącym Globalnej Konkurencji w latach 2009-2010, sporządzonym przez Światowe Forum Ekonomiczne, czternaście z 27 państw UE zostało umieszczonych w ostatnich 30% na 136 sklasyfikowanych krajów objętych powyższymi badaniami, co oznacza, że charakteryzują się one najwyższym poziomem sztywności zatrudnienia:

 Luksemburg (127 pozycja),	 Portugalia
 Francja (124 pozycja),	 i Łotwa (110 pozycja),
 Estonia (123 pozycja),	 Niemcy
 Grecja (121 pozycja),	 i Holandia (108 pozycja),
 Hiszpania (119 pozycja),	 Finlandia (104 pozycja),
 Rumunia (114 pozycja),	 Włochy,
	 Litwa
	 i Szwecja (90 pozycja).

W przeciwieństwie, Stany Zjednoczone, Kanada, Australia i Nowa Zelandia należą do krajów o najmniejszym wskaźniku sztywności zatrudnienia.

Są oczywiście wyjątki i one zasługują na zwrócenie uwagi. Dania i Wielka Brytania plasują się wyżej w w/w rankingu. Kraje te znane są z relatywnie liberalnych rynków pracy.

Sztywne rynki pracy mają również ujemny wpływ na dobrowolne ruchy zawodowe, jako że utrudniają one pracownikom zmianę pracy lub skorzystanie z lepszych możliwości zatrudnienia. Wyjaśnia to relatywnie niski poziom mobilności zawodowej w Strefie Euro w porównaniu ze średnią OECD, mierzoną jako procent zatrudnionych o stażu nieprzekraczającym jednego roku w tej samej firmie.

B Brak równowagi pomiędzy podażą a popytem umiejętności zawodowych

Obok opisanych powyżej wskaźników bezrobocia, wskaźnik wykorzystania wolnych miejsc pracy w UE 27 wzrósł z ok. 1.5% w 2003 r. do ponad 2.2% w 2007 r. Nawet podczas kryzysu, wskaźniki wykorzystania wolnych miejsc pracy pozostawały na wysokim poziomie.

Pod koniec 2009 r., tylko w dwóch krajach UE, w Wielkiej Brytanii i Holandii liczba ta wynosiła, odpowiednio, 450,000 i 118,000 wakatów.

- Trudności, z jakimi musieli walczyć pracodawcy w zakresie zapełniania miejsc pracy różnią się znacznie, w zależności od sektorów, a nawet w obrębie poszczególnych sektorów.
- Obecnie, liczba niezapełnionych wakatów w sektorze teleinformatycznym kształtuje się na poziomie 300,000, w tym 10,100 wykwalifikowanych pracowników brakuje we Włoszech, 18,300 w Polsce, 41,800 w Hiszpanii i 87,800 w Niemczech.
- Komisja Europejska szacuje, że do roku 2015, niedobory pracownicze w sektorze teleinformatycznym będą wahaly się pomiędzy 384,000 a 700,000 miejsc pracy.

Ogólnie rzecz ujmując, bieżące i prognozowane niedobory w obrębie nauki, technologii, inżynierii i matematyki to szczególnie istotne kwestie. W czasach kryzysu, brak pracowników posiadających te umiejętności została nieznacznie złagodzony. Najnowsze dane pokazują, że niedobór znowu się powiększa.

C Niewystarczająco wykorzystana mobilność geograficzna w UE

Według najnowszego badania Eurobarometru, 53% młodych ludzi w Europie wyraża chęć lub jest zainteresowanych pracą w innym kraju europejskim. Jednocześnie, aktualny poziom tej mobilności w ramach UE jest wciąż niski. Obecnie, około 2.4% wszystkich Europejczyków mieszka lub pracuje w innym kraju członkowskim. Pośród młodych ludzi, jeden na siedmiu kształcił się lub szkolił zagranicą.

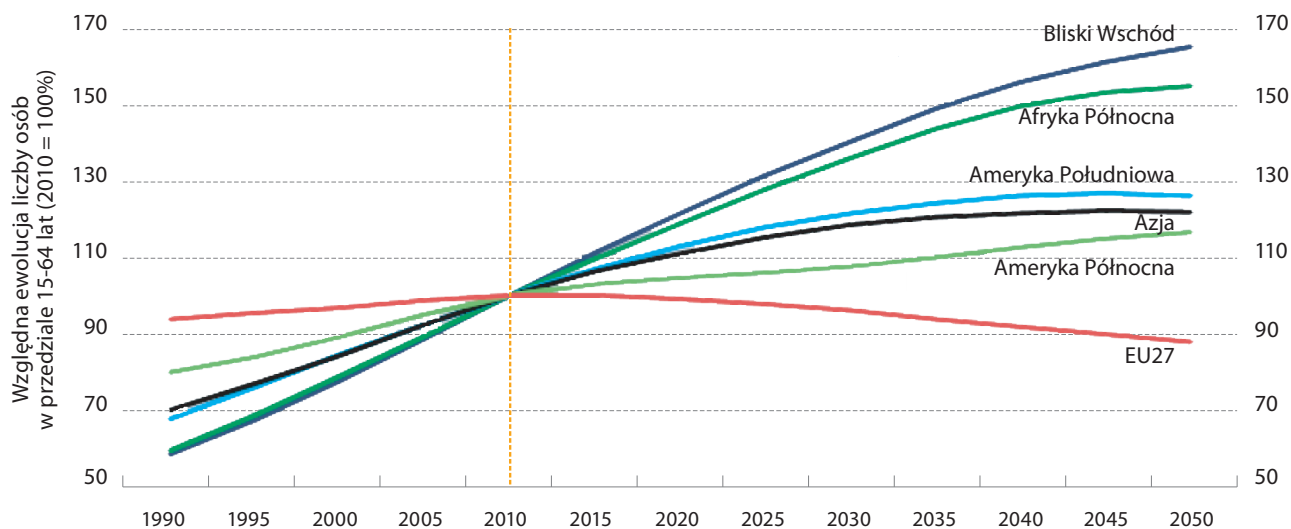
Mobilność geograficzna w UE jest blokowana częściowo z przyczyn związanych z funkcjonowaniem naszych rynków pracy, ale również i z powodu przeszkód innego rodzaju, na przykład, kwestii różnorodności językowych. Niemniej jednak, niski poziom mobilności daje możliwość znacznego pola do poprawy w tym obszarze. W przeciwieństwie, Stany Zjednoczone, Kanada, Australia i Nowa Zelandia należą do krajów o najmniejszym wskaźniku sztywności zatrudnienia.

2.2 Starzenie się siły roboczej

W ciągu następnych kilku lat siła robocza w Europie znacznie się kurczyć. Wynika to z ogromnej zmiany w strukturze wiekowej. W scenariuszu zakładającym zerową migrację, populacja mieszkańców UE w wieku produkcyjnym ulegnie zmniejszeniu o 10% w 2030 r. i o 20% w 2060 r. Nawet jeżeli weźmie się pod uwagę napływ imigracji, rozwój populacji w wieku produkcyjnym w ujęciu relatywnym przebiega w UE wg. innej trajektorii, niż w przypadku innych gospodarek. Zostało to zilustrowane na **Wykresie 4**. Pokazuje on względną ewolucję w zakresie wiekowym 15-64 l., przyjmując rok 2010 jako datę wyjściową. Oznacza to, między innymi, że średni współczynnik osób w wieku emerytalnym podwoi się do roku 2050, tzn. stosunek ludzi powyżej 65 roku życia do tych, z przedziału 15-64 l. Poza UE, populacja osób w wieku produkcyjnym zwiększy się w porównywalnym okresie czasowym.

Wykres 4 Relatywny rozwój populacji w wieku produkcyjnym w UE 27 oraz innych częściach świata

Źródło: Europop2008, Eurostat



3 WYZWANIA W OBRĘBIE UMIEJĘTNOŚCI

A Stworzenie milionów miejsc pracy

Według prognoz gospodarczych BUSINESSEUROPE na rok 2011, w odpowiedzi na popyt ze strony rynku pracy, sektor prywatny UE stworzy w 2011 r. 1 milion nowych miejsc pracy.

Wybiegając nawet dalej w przyszłość, projekcje Cedefop – Europejskiej Agencji ds. Kształcenia Zawodowego i Szkoleń pokazują, że zapotrzebowanie na nową siłę roboczą wynikające z przejść na emeryturę, we wszystkich kategoriach zawodowych, wykreuje 73 miliony nowych możliwości zatrudnienia w okresie 2010-2020. To zapotrzebowanie będzie w szczególności istotne w odniesieniu do konkretnych pól zawodowych takich jak fizyka, matematyka, inżynieria, zdrowie, nauki biologiczne oraz szkolenia nauczycieli, mierzone w kategoriach bezwzględnych. Około 7 milionów nowych miejsc pracy zostanie również wygenerowane w odpowiedzi na popyt, w szczególności, na techników oraz zawody powiązane. Licząc zarówno zastępstwa za emerytów, jak również planowane nowe miejsca pracy, wynik zatrudnienia netto do 2020 r. wyniesie w sumie 80 milionów dodatkowych miejsc pracy.

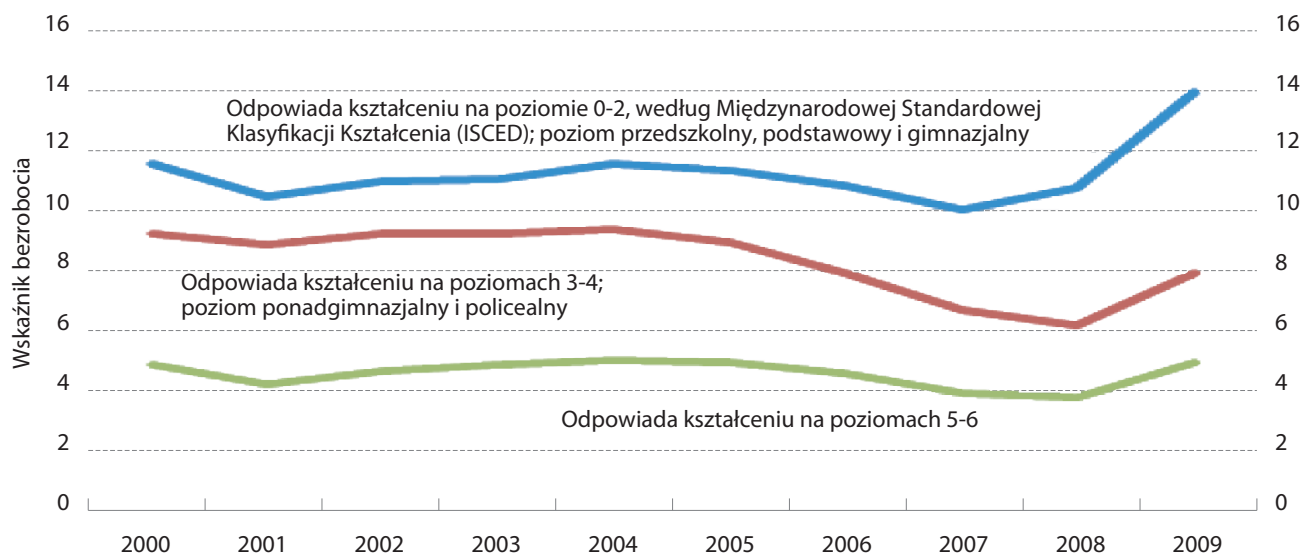
B Zawody wymagające wyższych umiejętności

W ciągu kolejnego dziesięciolecia, rozwijać się będzie trend zmierzający w kierunku zwiększenia zapotrzebowania na osoby posiadające wysokie kwalifikacje. Szacuje się, że popyt na wysoko wykwalifikowanych pracowników wzrośnie o 16 milionów do roku 2020, a liczba pracowników dysponujących średnimi kwalifikacjami - o 3.5 miliona. Jednocześnie, zapotrzebowanie na niskokwalifikowaną siłę roboczą spadnie o 12 milionów.

Jednak, w obszarze usług, w odniesieniu do prac prostych, spodziewany jest wzrost, będący konsekwencją strukturalnego przesunięcia w kierunku powiększenia udziału siły roboczej na stanowiskach wysokoopłacanych wymagających wysokich kwalifikacji, a związane z tym podwyższenie standardu życia prowadzić będzie do nasilenia konsumpcji w dziedzinie usług.

Wykres 5 Wskaźnik bezrobocia pod względem najwyższego poziomu wykształcenia zdobytego w UE 27

Źródło: EUROSTAT



Pomimo, faktu, że podaż osób mających średnie kwalifikacje prawdopodobnie zwiększy się w mniejszym stopniu, niż zapotrzebowanie na personel wysokowzkształcony, wciąż będzie on stanowił 50% siły roboczej. W nadchodzących latach, przedmiotem większego zainteresowania będą w szczególności techniczne umiejętności zawodowe. Jak to pokazuje **Wykres 5**, poziom wysokich kwalifikacji stanowi wyraźny atut w perspektywie poszukiwania zatrudnienia:

- Wskaźniki bezrobocia w odniesieniu do ludzi legitymujących się zaledwie wykształceniem przedszkolnym, podstawowym lub gimnazjalnym wahały się pomiędzy 10 a 12% w latach 2000-2008 i poszybowały ostro w górę do 14% w 2009 r.
- W przeciwieństwie do powyższego, poziom bezrobocia wśród osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym i policealnym zmniejszył się w tym samym okresie, osiągając niewiele więcej niż 6% w 2008 r.
- Stosując się do tego samego wzoru, wskaźniki bezrobocia w latach 2000-2009 w odniesieniu do osób z wykształceniem wyższym kształtują się pomiędzy 4 a 5%.

Mimo, że wykształcenie wyższe zwiększa szanse na rynku pracy, warto zauważyć, że studenci europejscy nieustannie wydłużają okres studiów i moment wejścia na rynek pracy. Minimalny wiek najstarszych studentów studiów wyższych zwiększył się w prawie wszystkich krajach członkowskich UE 27 od roku 1998.

Badanie PISA 2010 przeprowadzone przez OECD wskazało na mierne wyniki unijnych 15-latków w zakresie przedmiotów ścisłych, czytania i matematyki, w porównaniu z przedstawicielami gospodarek Południowo-Wschodniej Azji, takich jak Korea Południowa i Japonia, a Stany Zjednoczone, którzy okazali się lepsi, niż przeważająca większość krajów członkowskich UE. W Unii Europejskiej Finlandia wyróżnia się jako wyjątek stojący obok gospodarek Południowo-Wschodniej Azji na szczycie rankingu.



REFORMY STRUKTURALNE W ZAKRESIE WZROSTU I ZATRUDNIENIA

“Przyspieszenie reform strukturalnych w nadchodzących latach nie tylko poprawi długookresowe perspektywy wzrostu, lecz również pomoże zmniejszyć prawdopodobieństwo wystąpienia podobnych kryzysów finansowych i rozwinąć zdolność radzenia sobie ze wstrząsami gospodarczymi. (OECD, 2008)”

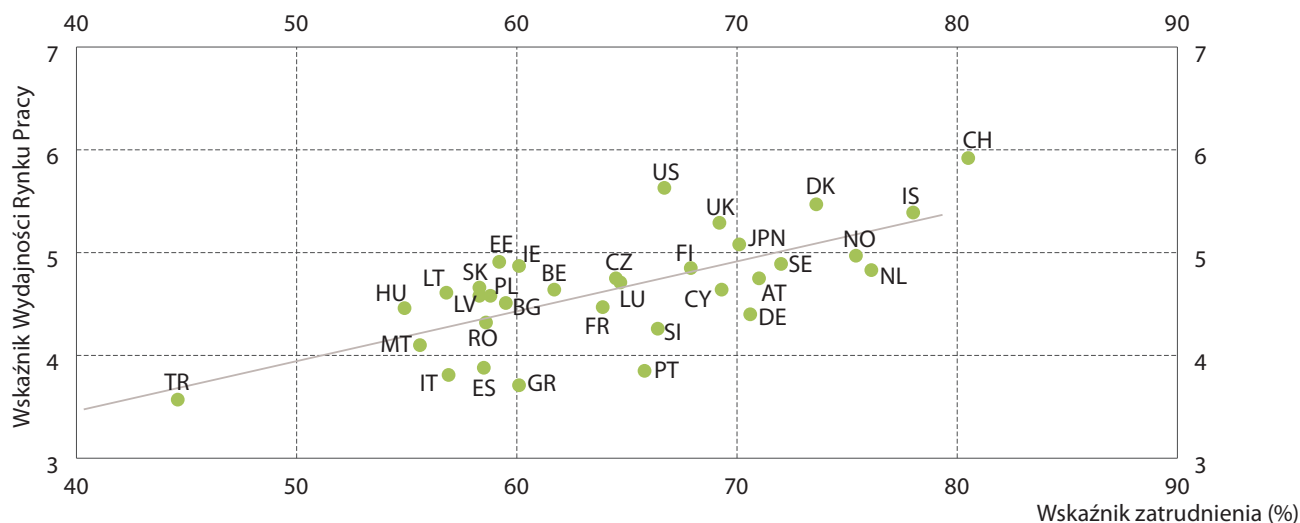
Liczby odnoszące się do poziomu zatrudnienia oraz niezbędne dowody na istnienie sztywnych reguł na europejskich rynkach pracy, o których była mowa w poprzednim rozdziale, mówią same za siebie. Jasnym jest, że należy coś zrobić, jeżeli Unia Europejska stawia sobie za realny cel osiągnięcie 75% wskaźnika zatrudnienia, zgodnie z ustaleniami Strategii Europejskiej 2020. Konieczne jest zwiększenie elastyczności na rynkach pracy, stymulującej firmy do zatrudniania nowych pracowników. Ponadto, reformy obejmujące m.in. przesunięcie w stronę efektywnej kosztowo aktywnej polityki w obrębie rynku pracy, zapewnienie możliwości kształcenia ustawicznego oraz wprowadzanie nowoczesnych systemów zabezpieczeń społecznych są niezbędne do usprawnienia funkcjonowania naszych rynków pracy.

Podeście typu flexicurity stanowi właściwą drogę rozwoju w realizacji koniecznych reform. W analizie wspólnego rynku pracy z 2007 r., a także we wspólnym oświadczeniu wydanym w ramach Strategii Europejskiej 2020, europejscy partnerzy społeczni wyrazili swoje poparcie dla modelu typu flexicurity. W kolejnych częściach niniejszego studium opisana została waga niezwłocznego wprowadzenia zasad powyższego modelu w celu osiągnięcia żądanego wskaźnika zatrudnienia na poziomie 75%, równoległe z reformami w zakresie wymaganego opodatkowania zatrudnienia.

1 ELASTYCZNOŚĆ RYNKU PRACY

Jak to zostało zilustrowane na Wykresie 6, występuje pozytywna korelacja pomiędzy współczynnikiem wydajności rynku pracy, a wskaźnikiem zatrudnienia.

Wykres 6 Korelacja pomiędzy współczynnikiem wydajności rynku pracy a wskaźnikiem zatrudnienia w UE 27
Źródło: EUROSTAT



Na współczynnik ten w 50% składają się wskaźniki efektywnego wykorzystania talentu, a w 50% wskaźniki elastyczności rynków pracy, włączając w to elastyczność określania wynagrodzenia, zasad zatrudnienia oraz zwolnienia, zakresu oraz efektów opodatkowania, itp.

W odpowiedzi na kryzys oraz spadający poziom zamówień dla firm, kilka krajów udoskonaliło wewnętrzną elastyczność poprzez wprowadzenie rozliczenia systemu czasu pracy oraz rozwiązania niepełnoetatowe, jako sposoby na uniknięcie masowych zwolnień.

Jednym z tych krajów była Belgia, która przy pomocy Ustawy „antykryzysowej” z 19 czerwca 2009 r. umożliwiła pracodawcom ograniczenie godzin pracy i tym samym obniżenie kosztów wynagrodzeń. Belgia jest również jednym z kilku krajów członkowskich, w których naprawa systemu zatrudnienia już wróciła do poziomu z połowy 2008 r. Według Wspólnego Raportu nt. Zatrudnienia 2010 wydanego przez Komisję Europejską, wynika to w głównej mierze z wykorzystania na szeroką skalę wewnętrznej elastyczności belgijskiego rynku pracy oraz wysokiej prężności zatrudnienia w porównaniu do załamania działalności gospodarczej.

Być może najbardziej znaczącym przykładem korzyści zastosowania większej elastyczności wewnętrznej jest przykład Niemiec i ich krótkoterminowe zobowiązania w zakresie zatrudnienia oraz wcześniejsze reformy Hartza. Szczegółowy opis znajduje się w **Oknie 1**. W świetle strukturalnych słabości europejskich rynków pracy zaprezentowanych w poprzednim rozdziale, wprowadzenie rozliczenia systemu czasu pracy nie może być postrzegane jako tymczasowy zastrzyk zwiększający dostosowanie się wydajności rynków pracy jedynie w czasach kryzysu. W trakcie naprawy oraz w okresie późniejszym, kwestią kluczową dla firm pozostanie niezakłócona adaptacja do zmian w poziomach zamówień.

➔ **Poprawa możliwości w zakresie elastyczności wewnętrznej**

OKNO 1 WPLYW POPRAWIONIEJ ELASTYCZNOŚCI NA WYNIK W PRACY W NIEMCZACH



W Niemczech, reformy na rynku pracy, które weszły w życie w latach 2003-2005 zwiększyły wewnętrzną elastyczność firm na mocy porozumień ogólnych zawartych na poziomie firm oraz klauzul otwartych w ramach zbiorowych układów pracy, dotyczących głównie modyfikacji w czasie pracy oraz wynagrodzeniach. Ponadto, rosła liczba firm wprowadziła systemy rozliczenia czasu pracy, których celem było umożliwienie dostosowania czasu pracy to szybkich zmian w zapotrzebowaniu. Co więcej, reformy te położyły kamień węgielny pod usprawnienia w zakresie elastyczności zewnętrznej na rynku pracy. Kluczowe elementy powyższych reform objęły ułatwienia w zatrudnieniu tymczasowym, łatwiejsze zarządzanie zatrudnieniem w niewielkim wymiarze godzin (tzw. „Mini-Jobs”) lub reorganizację federalnej agencji ds. zatrudnienia.

Już podczas kryzysu, Niemcy zebrali plony wynikające ze zwiększenia elastyczności swojego rynku pracy w latach poprzednich. Badania naukowe przeprowadzone przez Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) dowodzą, że około 1.2 miliona miejsc pracy zostało uratowanych w samym 2009 roku, a to dzięki wykorzystaniu porozumień dotyczących elastycznego czasu pracy oraz krótkookresowych zasiłków związanych z zatrudnieniem. Pomimo faktu, iż niemieckie PKB otrzymało jeden z najcięższych ciosów w całej Europie, liczba bezrobotnych wzrosła w Niemczech jedynie o 160.000 w 2009 r. W istocie, obecny poziom bezrobocia wynoszący około 3 miliony osób, nie był tak niski od roku 1992. Bez zastosowania na rynku pracy wewnętrznej i zewnętrznej elastyczności, kraj ten nie przetrwałby kryzysu w tak łagodny sposób.



Równie ważna dla poprawy funkcjonowania naszych rynków pracy co wewnętrzna elastyczność okazała się elastyczność zewnętrzna.

➔ **Do realizacji bieżących i przyszłych potrzeb biznesowych, niezbędne jest zezwolenie na różne formy porozumień umownych, włączając w to umowy na czas określony**

W przeciwieństwie do najczęściej pojawiających się obaw, elastyczność zewnętrzna nie jest realizowana kosztem zatrudnienia stałego. Na przykład, według Eurociett, 80% miejsc pracy tworzonych przez agencję pracy nie zostałoby wygenerowanych, gdyby agencja nie stanowiła alternatywy, co pokazuje, że elastyczność zewnętrzna prowadzi do powstawania miejsc pracy, a nie do oferowania zastępstw w pracy. Dane OECD również udowadniają, że prace tymczasowe nie wpływają negatywnie na zatrudnienie pełnoetatowe.

W rzeczywistości, badania OECD oraz inne źródła pokazują, że w większości przypadków zatrudnienie tymczasowe działa jako punkt wyjściowy do zatrudnienia na pełen etat w przypadku ludzi zaczynających swoją karierę

zawodową. Co więcej, prace tymczasowe funkcjonują jako komponent wejścia na rynek pracy dla bezrobotnych, jak pokazuje to fakt, iż współczynnik przejścia ze stanu bezrobocia do zatrudnienia na bazie umowy tymczasowej jest wyższy w porównaniu z przejściem do zatrudnienia w pełnym wymiarze.

Taki scenariusz jest spodziewany, jako że kontrakty na czas określony to dla pracodawców wydajny i bezpieczny sposób rekrutacji młodych ludzi, a dla osób, które po raz pierwszy wchodzi na rynek pracy możliwość sprawdzenia swoich umiejętności i kwalifikacji.

Odnosząc się do potrzeby zabezpieczenia pracodawcom szerokiej gamy rozwiązań umownych, ważne jest zapewnienie, że ochrona zatrudnienia, w szczególności w zakresie umów stałych, odpowiada zapotrzebowaniu ze strony rynków pracy.

➔ **Umowy stałe powinny być przyjazne pracodawcom, stymulując zatrudnienie zakładając pewność w wymiarze prawnym oraz przewidywalność co do zawierania i rozwiązywania umów o pracę.**

OKNO 2 BARDZIEJ ELASTYCZNE POROZUMIENIA UMOWNE ZWIĘKSYŁY WSKAŹNIKI ZATRUDNIENIA WE WŁOSZACH



Reformy zainicjowane przez Treu i Biagi pod koniec lat 90-tych i na początku lat 2000 spowodowały znaczny wzrost zatrudnienia we Włoszech w dziesięciolecie poprzedzającym załamanie gospodarcze, zmniejszając o połowę wskaźnik bezrobocia z 11.8% w 1997 r. do 6.1% w 2007 r. W tym samym okresie współczynnik zatrudnienia wzrósł 51.3% do 58.7%, a współczynnik aktywności zawodowej skoczył z 58.2% do 62.5%.

Reformy te w znacznym stopniu pomogły w rozwoju zatrudnienia poprzez zapewnienie większej elastyczności w organizacji pracy, dostarczając szeroką gamę kompromisowych porozumień umownych.

W szczególności, nowe elastyczne umowy umożliwiły zatrudnienie kobiet i młodych ludzi, którzy mieli większe trudności w wejściu na rynek pracy. W okresie między 1997 r. a 2007 r. współczynnik zatrudnienia kobiet we Włoszech zwiększył się z 36.4% do 46.6%, podczas gdy w tym samym czasie bezrobocie wśród kobiet uległo widocznemu obniżeniu (z 15.1% do 7.9%).

Co do kwestii bezrobocia wśród młodych, mimo, że wciąż plasuje się ona na wysokim poziomie, w ciągu dekady, spadła ona o 1/3, z 30.2% do 20.3%.

Stąd też niepokojący jest fakt, że w ostatnich latach tak mało zostało zrobione w zakresie reform na polu ustawodawstwa zabezpieczającego zatrudnienie. Kraje, na przykład Hiszpania, w których tego typu ustawodawstwo charakteryzuje się bardzo ostrymi przepisami, są w jedynie fazie dyskusji. Pewna doza elastyczności została wprowadzona w stosunku do ludzi wchodzących na rynek pracy po raz pierwszy, jednakże tak czy inaczej ustawodawstwo regulujące umowy na czas określony pozostało niezmiennym.

W tym kontekście, należy wspomnieć o obawach Komisji Europejskiej co do zwiększenia segmentacji rynku pracy, jako że trwająca wciąż przesadna ochrona stałych umów o pracę stwarza ryzyko zatrzymania tego rozwoju. Ten wątek zostanie poruszony bardziej szczegółowo w rozdziale poświęconym młodym.

Istotnym wsparciem dla tworzenia nowych miejsc pracy oraz konkurencyjności jest większa elastyczność w zakresie wynagrodzeń, dająca lepszy obraz rynku pracy i warunków wydajności, a także ograniczająca bezwład w obszarze wynagrodzeń i cen.

➔ Federacje członkowskie BUSINESSEUROPE, w Barometrze Reform 2011 określiły polepszenie systemów negocjacji i ustalania wynagrodzeń jako jedno z najbardziej pilnych priorytetów.

Z perspektywy pracownika, zwiększona elastyczność wraz z towarzyszącymi jej sprawnie funkcjonującymi systemami zabezpieczeń społecznych, efektywną polityką aktywnego rynku pracy, systemami kształcenia oraz szkoleń, itp. usprawnią przejście z jednej pracy do drugiej. Poprzez stworzenie zabezpieczenia zatrudnienia, a nie ochrony w konkretnym miejscu pracy, nowoczesne podejście typu flexicurity stymuluje mobilność na rynku pracy. To z kolei umocni możliwości rozwoju zawodowego indywidualnych pracowników, pozwalając zarówno na dobrowolną zmianę pracy, jak znalezienie nowego zajęcia w momencie zwolnienia.

2 WŁAŚCIWE INICJATYWY NA RYNKU PRACY

A Zwrócenie się w stronę polityki aktywnego rynku pracy

B Zreformowanie systemów świadczeń społecznych

C Zredukowanie obciążeń podatkowych w obrębie rynku pracy

D Inwestowanie w kształcenie ustawiczne

W odpowiedzi na krytyczną sytuację niskiego zaangażowania w rynek pracy, opisaną w rozdziale poświęconym strukturalnemu obrazowi Europy, spodziewano się serii reform przedsięwziętych w celu podniesienia tego poziomu. Jednakże jest to jedynie jedna strona medalu.

Reformy rynku pracy są wciąż potrzebne, w szczególności w czterech obszarach polityki wymienionych poniżej:

A Zwrócenie się w stronę aktywnej polityki rynku pracy

Niezgodność na europejskich rynkach pracy nie jest sprawą o charakterze tymczasowym. To proces długofalowy, rozumiany jako kombinacja wysokiego wskaźnika bezrobocia i rosnącej liczby nieobsadzonych miejsc pracy. Ma on swoje odzwierciedlenie w gwałtownym zapotrzebowaniu firm na siłę roboczą posiadającą określone umiejętności, w szczególności z zakresu nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki. Odczuwają to miliony Europejczyków, którzy ugrzęźli w długookresowym bezrobociu, stanowiącym kolejny znak firmowy europejskich rynków pracy.

Ta sytuacja jest nie do wytrzymania tak dla firm, jak i dla pracowników. Droga do znalezienia rozwiązania tych niezgodności wiedzie przez aktywną politykę rynku pracy.



W ciągu ostatniej dekady, w kilku państwach członkowskich dokonano progresywnej zmiany kierunku, przedstawiając się z działań polityki pasywnej na aktywną politykę rynku pracy, w której nacisk kładziony jest na dopasowanie procesów w zakresie podaży i popytu siły roboczej. Podjęto wysiłki zmierzające do poprawy efektywności w poszukiwaniu pracy, którym towarzyszyło rozszerzenie środków wsparcia potrzebnych w początkowej fazie, takich jak szkolenia. Najbardziej rozpowszechnione działania prowadzone w tym zakresie objęły restrukturyzację publicznych agencji pracy, w tym racjonalizację i modernizację świadczonych przez nich usług.

Wysiłki te już zostały wynagrodzone w krajach, które przekierowały potencjał z środków pasywnych w stronę aktywnych. Kluczowym elementem udanej zmiany było również zapewnienie efektywności kosztowej. W kontekście ograniczeń w finansach publicznych, inwestowanie zasobów w efektywne kosztowo środki, które okazało się rentowne, jest szczególnie istotne z punktu widzenia konkretnych państw, jak i funduszy UE, takich jak Europejski Fundusz Społeczny.

Co do konkretnych reform, miały one na celu nadanie agencjom bardziej aktywnej roli jako doradcy, pośrednika w znalezieniu pracy oraz dostawcy usług pomocy w doborze miejsca pracy, a nie jedynie instytucji, która wydaje zasiłek dla bezrobotnych. To z kolei doprowadziło do przedsięwzięcia bardziej ukierunkowanych i zindywidualizowanych aktywnych środków.

Ostatecznie, efektem wspomnianych zmian w świadczeniu usług w zakresie pracy jest wyższy poziom zatrudnienia. Literatura nieustannie dowodzi pozytywnych rezultatów przesunięcia w stronę aktywnej polityki rynku pracy (OECD, Komisja Europejska, CESIf). To czynniki, które leżą u podłoża usprawnionych działań kilku europejskich rynków pracy w ciągu ostatnich piętnastu lat, aż do momentu pojawienia się kryzysu.

Przeciwnie, dalsza część materiału pokazuje, że pasywne środki, takie jak subsydiowane przez sektor publiczny programy zatrudnienia mają najmniej korzystny wpływ.

W dobie kryzysu, a w szczególności w okresie po jego zakończeniu, kiedy nastąpiło wiele cięć w sektorze publicznym, rządowe usługi wsparcia zatrudnienia w wielu krajach cechowały się brakiem wydajności w zakresie utrzymania lub wdrożenia wspomnianych środków ukierunkowanych.

Z drugiej strony, prywatne agencje pośrednictwa pracy są często wyspecjalizowane w dopasowywaniu bezrobotnych o określonym profilu umiejętności do zawodów w konkretnych branżach, bądź w zapewnieniu szkoleń, które szybko pozwolą zwolnionemu pracownikowi podjąć pracę w innym sektorze.

➔ **W celu zapewnienia efektywności w świadczeniu usług z zakresu pośrednictwa pracy, konieczne jest otwarcie się na możliwości oferowane w tej branży przez sektor prywatny.**

To nie tylko wiąże się z wytorzeniem tak bardzo pożądanej konkurencji dla graczy z sektora publicznego, ale również umożliwia lepsze zaspokojenie różnorodnych potrzeb pochodzących od szerokiej i zróżnicowanej grupy osób poszukujących pracy.

Jeżeli chodzi o zezwolenie prywatnym agencjom zatrudnienia na wejście do gry, niezwykle ważna jest intensywne promocja współpracy pomiędzy nimi a agencjami rządowymi, której celem jest jak najlepsze wykorzystanie skąpych zasobów.

B Reformowanie systemów świadczeń społecznych

W sytuacji, w której występuje wysoki poziom zasiłków dla bezrobotnych, płaca progowa, czyli najniższe wynagrodzenia, za jakie osoba bezrobotna jest w stanie zrezygnować z takiego zasiłku na rzecz świadczenia z tytułu pracy, będzie kształtowała się na wysokim poziomie. Tak dzieje się w szczególności w przypadku, kiedy podatki z tytułu zatrudnienia są również wysokie, jako że różnica w poziomie wynagrodzeń jest przeważnie „oddawana urzędowi skarbowemu” w związku z wyższymi obciążeniami fiskalnymi i ZUS. Przykładowo, dane Eurostat pokazują, że w jednoosobowym, niskodochodowym gospodarstwie domowym, w momencie, kiedy osoba bezrobotna znajdzie pracę, 75% dodatkowego dochodu „spływa do urzędu skarbowego”, poprzez wyższe obciążenia fiskalne i ZUS, połączone z zaprzestaniem wypłacania zasiłku dla bezrobotnych oraz innych świadczeń. Dla takiej osoby, oznacza to, że zostaje ona złapana w pułapkę bezrobocia. Innymi słowy, podejmowane przez nią próby wejścia na rynek pracy zmniejszają się, im dłużej utrzymywane są poziomy wynagrodzeń.

➔ **Przesunięcie w kierunku bardziej aktywnej polityki rynku pracy powinno się dokonać równoległe z reformami systemu ubezpieczeń społecznych i tym samym wzmocnić zachęty skierowane do beneficjentów szukających pracy.**

Taki cel został ustawiony w niektórych państwach członkowskich. W Danii, na przykład, stopniowej intensyfikacji środków aktywizacji towarzyszyły zachęty finansowe przeznaczone dla osób korzystających z zasiłku, ukierunkowane na znalezienie zatrudnienia. Wprowadzono ograniczenie dodatków socjalnych, które ustaliło górną granicę całkowitego zasiłku, jaki może otrzymywać dany beneficjent. Ograniczenie zaczyna działać po upływie 6 miesięcy.

Ma to kluczowy wpływ na wprowadzenie ściślejszych kryteriów kwalifikacji do uczestniczenia w środkach aktywizujących i zgodności z wymogami odnośnie poszukiwania pracy, jako coś w rodzaju „wzajemnych zobowiązań”. Jest to szczególnie ważne w krajach, w o dłuższym okresie obowiązywania zasiłków dla bezrobotnych.

Efekty tych reform objęły zmniejszenie zakresu bezrobocia do odrzuconych ofert pracy na podstawie lokalizacji miejsca wykonywania zajęcia, niekompatybilność z poprzednim profilem zawodowym, itp. Takie środki są bardzo obiecujące, jako instrumenty ograniczające efekty odstraszające (patrz: przykład Wielkiej Brytanii w **Oknie 3**).

Systemy ochrony społecznej potrzebują dalszej modernizacji w celu zwiększenia ich wydajności i zapewnienie efektywności kosztowej.

Jest to szczególnie istotne z punktu widzenia zwiększonej presji na finanse publiczne, głównie w związku ze starzeniem się społeczeństw.

W przyszłości, istnieje prawdopodobieństwo szerszego wykorzystania usług publicznych, na przykład, w obszarze opieki zdrowotnej i usług społecznych, w związku ze zmianami w strukturze wiekowej populacji.

Systemy ochrony społecznej nie powinny być jedynie sterowane w kierunku wspierania dochodów, ale również i w stronę motywowania ludzi do powrotu na rynek pracy. Wyższe wskaźniki zatrudnienia to również unikanie niedoborów finansowych w tych systemach.

OKNO 3 REFORMY ZASIŁKÓW W WIELKIEJ BRYTANII: „ZASIŁEK UNIWERSALNY (UNIVERSAL CREDIT)”



Rząd Wielkiej Brytanii planuje wprowadzenie programu “Universal Credit”, aby zastąpić pozapłacowe świadczenia pracownicze oraz zasiłki dla osób bezrobotnych przeznaczone dla ludzi w wieku produkcyjnym. Jego zamiarem jest wprowadzenie Universal Credit w stosunku do nowych roszczeń od października 2013, w celu ukończenia przeniesienia wszystkich obecnie uprawnionych do korzystania z nowego systemu do października 2017.

Główną cechą programu Universal Credit jest wspólny „lejek” służący wycofaniu z programu wszystkich tych, którzy mają zatrudnienie. W miarę wzrostu zarobków, Universal Credit ma zostać wycofany, w momencie, kiedy dana osoba osiągnie stałą proporcję 65 pensów za każdego funta dochodu netto.

Wsparcie finansowe dostarczane za pomocą Universal Credit opiera się na nowych ramach „uwarunkowań”, określających odpowiedzialność wymaganą wobec uprawnionych do pobierania zasiłków. Poziom wymagań zależy będzie od okoliczności, w których znajduje się świadczeniobiorca. Ramy „uwarunkowań” są wspierane przez nowy reżim sankcji za naruszenie, które zakłada zmniejszenie płatności z tytułu Universal Credit w okresach trwających do trzech lat.



Europa w szczególności potrzebuje reform systemu emerytalnego. Jeden z tego typu przykładów z ostatnich czasów jest Hiszpania, gdzie rząd oraz partnerzy społeczni zgodzili się na reformy, które wzmocnią równowagę systemu emerytalnego oraz zakładają zachęty i mechanizmy promocji późniejszego przejścia na emeryturę.

Wraz z malejącą liczbą ludzi na rynku pracy i rosnącą rzeszą emerytów, zagrożona jest równowaga naszych systemów emerytalnych. Stąd też, potrzeba więcej ludzi do pracy i wydłużenia jej okresu. Jest to najbardziej efektywny sposób spłacenia wydatków emerytalnych. W tym kontekście, istotne jest wydłużenie ustawowego wieku emerytalnego, co uczyniło ostatnio wiele państw członkowskich.

C Zmniejszenie obciążeń fiskalnych wobec siły roboczej

W celu pobudzenia zarówno strony podażowej, jak i popytowej, obciążenie podatkowe wobec siły roboczej powinno zostać zmniejszone. Jest to szczególnie ważne, żeby sprawić, aby praca była dla zarabiających o niskim dochodzie bardziej atrakcyjną opcją z ekonomicznego punktu widzenia, w porównaniu z zasiłkiem społecznym. Równie istotne jest stymulowanie strony popytowej, na przykład poprzez ukierunkowane cięcia składek na ubezpieczenie społeczne wymaganych od pracodawców.

W ostatnim dziesięcioleciu, w kilku krajach wprowadzono uproszczenie istniejących systemów polegających na zmniejszeniu tego typu składek.

Z pewnością, cięcia w opodatkowaniu w obszarze zatrudnienia wiążą się z natychmiastowymi kosztami, które dla wielu rządów mogą być obecnie utrudnieniem, biorąc pod uwagę problemy w zakresie finansów publicznych. Niemniej jednak, należy zauważyć, że rozważając to w dłuższym przedziale czasowym, koszty te zostaną pokryte, w związku z pozytywnymi efektami, jakie ograniczenia wydatków będą miały na zatrudnienie. Szacunki OECD pokazują, że 1% obniżka w składkach na ubezpieczenie społeczne płacone przez pracodawców prowadzi do 0,6% wzrostu zatrudnienia. W chwili obecnej, reforma obciążeń fiskalnych wobec siły roboczej jest wprowadzana w Szwecji. Dotychczasowe doświadczenia z kolejnych etapów reformy zostały opisane w **Oknie 4**.

OKNO 4 ULGI PODATKOWE W ZAKRESIE SIŁY ROBOCZEJ ZWIĘKSZAJĄ ILOŚĆ CZASU PRACY W SZWECJI



W Szwecji stopniowo wprowadzono ulgi podatkowe w zakresie opodatkowania siły roboczej i działalności gospodarczej, z czego pierwsze weszły w życie w 2007 r. Największym beneficjentem relatywnego zmniejszenia fiskalizmu są najniżej zarabiający, a towarzyszy temu zwiększenie zachęt dla potencjalnych pracowników, w celu pobudzenia ich do poszukiwania zajęcia zarobkowego. Szwedzkie Centrum Biznesu i Badań Politycznych szacuje, że efekt netto tej reformy to zwiększenie ilości czasu pracy o 2%.

Pomimo faktu, że koniec końców ulgi podatkowe uszczuplą szwedzki skarb państwa o ponad 6.5 miliona koron szwedzkich, ocenia się, że reforma wciąż będzie mechanizmem samofinansującym się, jako, że jej wpływ na zatrudnienie doprowadzi do wyższych wpływów z opodatkowania do budżetu publicznego. To z kolei skompensuje początkowe straty podatkowe. Reforma została ostatnio wyróżniona na Forum Ekonomicznym w Davos jako najlepsze rozwiązanie w tej dziedzinie.

D Inwestowanie w kształcenie ustawiczne
W świetle prognoz co do przyszłości wymagań w zakresie umiejętności, opisanych w rozdziale „Obraz strukturalny”, nie ma wątpliwości, że Europa musi zmierzyć się z konkretnym wyzwaniem w tym obszarze. Oprócz trudności jakich już teraz doświadczają firmy w trakcie rekrutacji wysokowykwalifikowanego personelu, niski wzrost wydajności w Europie w ostatnim dziesięcioleciu również wskazuje na konieczność podniesienia umiejętności wśród siły roboczej na każdym poziomie.

Jako że efekty reform systemu edukacyjnego i szkoleniowego nie będą widoczne z dnia na dzień, najwyższy czas, żeby grupy interesu rozpoczęły działania zmierzające do uniknięcia negatywnego wpływu na wzrost ekonomiczny prognozowany w kolejnych dekadach. Pracodawcy są w pełni odpowiedzialni za zapewnienie swoim pracownikom możliwości kształcenia ustawicznego. Ostatnie dane z Eurofound, unijnej agencji ds. analizowania warunków życiowych i pracy, pokazują, że płatne szkolenia przeprowadzane przez pracodawców w krajach UE 15 są na najwyższym poziomie od roku 1995. Co więcej, ilość szkoleń zawodowych również zwiększyła się w tym okresie. W samej Wielkiej Brytanii, jedynie w roku 2008 firmy zainwestowały 39 milionów funtów w szkolenia umiejętności zawodowych.

Reformy, o których mowa w poprzednich rozdziałach, w kontekście zwiększenia elastyczności europejskich rynków pracy, poprawy działania naszych systemów ochrony społecznej lub przekierowania zasobów w stronę aktywnych środków na rynku pracy, nie powinny być rozpatrywane osobno, bez związku z inwestycjami w kształcenie ustawiczne.

Przeciwnie, wszystkie one winny być wspierane środkami, które umożliwią rozwój umiejętności i kompetencji pracowników.

➔ **Poprawa i zaktualizowanie umiejętności to istotne elementy całościowego pakietu politycznego.**

W tym celu, ważne jest zapewnienie, aby drzwi instytucji zajmujących się edukacją i szkoleniami były otwarte przez całą karierę zawodową.

➔ **Poprzez rozwinięcie narzędzi do weryfikacji pozaformalnego i nieformalnego samokształcenia, na przykład takiego, które jest oferowane w miejscu pracy, rozszerzy się dostęp do kształcenia ustawicznego dla pracowników.**

Jednym z przykładów reformy budowanej w oparciu o możliwości wynikające z kształcenia ustawicznego jest program 50+ wprowadzony w Polsce. Szczegóły tej reformy zostały opisane w **Oknie 5**.

Co do kwestii otwarcia możliwości w zakresie uczenia się i ponownego przeszkolenia w trakcie całej kariery zawodowej, istotnym elementem jest również modernizacja edukacji początkowej. Ten wątek zostanie rozwinięty w rozdziale poświęconym młodym.

OKNO 5 Kształcenie ustawiczne pomaga Polsce w radzeniu sobie z wyzwaniami natury demograficznej



W ramach szerszej akcji mającej na celu utrzymanie zatrudnienia dla starszych pracowników, w 2008 r. polski rząd wprowadził program 50+. Program ten zapewnia osobom powyżej 50 roku życia możliwość kształcenia ustawicznego, które ma na celu poszerzenie kwalifikacji, umiejętności i wydajności w tej grupie wiekowej. Wynika to z ambicji zmniejszenia kosztów pracy w przypadku obniżonej wydajności. Celem programu jest podniesienie wskaźnika zatrudnienia w przedziale wiekowym 55-64 lata z obecnych 28% do 40% w roku 2013.



PARADOKS MŁODOŚCI

W dzisiejszych czasach młodzi ludzie są bardziej wykształceni, niż kiedykolwiek. Widoczna jest ciągle zwiększanie się udziału kształcenia wyższego w porównaniu z poprzednimi dekadami. Co więcej, młodzi wzrastają w świecie cyfrowym i dla nich Internet istniał „od zawsze”. To daje im narzędzia i nawyki otwierające dostęp do informacji i komunikowania się z innymi w ciągu milisekund.

Innymi słowy, ta generacja powinna stanowić mocno pożądaną napływ kreatywności i nowoczesnych umiejętności na europejskie rynki pracy.

Jednakże, wysokie bezrobocie w wielu państwach członkowskich UE silnie kontrastuje z potencjałem młodego pokolenia. Pokazuje to, że istnieje jakiś poważny błąd zarówno w funkcjonowaniu naszych systemów edukacyjnych, jak i naszych rynków pracy.

Pozostawanie poza rynkiem pracy zniechęca każdego człowieka, który chciałby znaleźć zajęcie. Jednak, doświadczanie bezrobocia na początku czyjeś drogi zawodowej, być może po zainwestowaniu wielu lat w kształcenie wyższe, jest w szczególności zniechęcające. Nie jest to jedynie poważny problem dla konkretnej osoby, lecz również dla całej naszej gospodarki. W świetle zmian demograficznych i niedoboru w zakresie umiejętności, z którymi firmy europejskie już walczą, nie skorzystanie z tego potencjału jest zwyczajnie nieopłacalne. W związku z tym, dla BUSINESSSEUROPE, sytuacja młodych Europejczyków na rynkach pracy jest sprawą wagi kluczowej.

W celu ułatwienia łagodnego przejścia młodych ludzi w stan zatrudnienia, podjęto akcję, w której wyróżnić można dwa główne działania:

A Zmniejszenie niedopasowania pomiędzy podażą a popytem na umiejętności

Strukturalne niedopasowania pomiędzy podażą a popytem na umiejętności opisane w poprzednim rozdziale nie dotyczą jedynie ludzi z niskimi lub nieaktualnymi kwalifikacjami. Ten problem ma swoje źródło już w nieefektywnej korelacji pomiędzy kształceniem i szkoleniami początkowymi, a potrzebami rynku pracy. Ponadto, europejskie instytucje edukacyjne mają słabe wyniki na wszystkich poziomach, w porównaniu ze sceną międzynarodową. Jest to w szczególności widoczne w obrębie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki.

➔ **Istotne jest zatem poprawienie zarówno jakości jak i trafności kursów szkoleniowych, włączając w to jakość edukacji nauczycieli.**

➔ **Rankingi uniwersyteckie powinny zawierać umiejętności dostosowania się do rynku pracy jako jednego z kryteriów oceny ich działania.**

Należy kontynuować oraz promować na poziomie narodowym projekt Komisji Europejskiej o nazwie Multirank stawiający sobie za cel rozwinięcie wielowymiarowego rankingu uniwersyteckiego. Ranking ten zawiera wskaźniki umiejętności dostosowania się do rynku pracy obejmujące studentów oraz współdziałanie pomiędzy uczelniami wyższymi a biznesem, sklasyfikowane wśród wielu innych wskaźników, biorących pod uwagę różne wymiary roli, jaką pełnią te uczelnie.

Biznes zobowiązuje się do zapewnienia swoim pracownikom możliwości ciągłego szkolenia się oraz zaangażowania w początkowe kształcenie i szkolenia, co pokazuje, że jego inwestycje w edukację i szkolenia zwiększyły się w ostatnich latach.

Istnieje możliwość zintensyfikowania działań na polu ułatwiania i zachęcania pracodawców, aby ci włączyli się w początkowe kształcenie i szkolenia. Firmy natrafiają na poważne przeszkody, nie tylko jeżeli chodzi o kwestie biurokracji. Doroczne badanie CBI częstokroć wskazuje na utrudnienia, które napotykają firmy, kiedy próbują przebić się przez gąszcz agencji, przepisów i regulacji.

➔ **W celu zachęcenia firm do oferowania praktyk, należy zredukować biurokrację.**

Zaangażowanie pracodawców nie oznacza przejścia roli nauczycieli. To dostarczenie zaplecza do nauki. Połączenie szkoleń teoretycznych z praktycznymi to korzyść zarówno dla firm, jak i absolwentów, i może się ona przełożyć na bezproblemowe przejście ludzi młodych w stan zatrudnienia na przykład poprzez praktyki zawodowe i staże. Kształcenie zawodowe i system szkoleń prowadzonych w oparciu o działalność zawodową, gdzie studenci łączą szkołę z pracą w firmie winno być promowane w Europie, jako środek prowadzący do zmniejszenia bezrobocia wśród młodych ludzi, dający im umiejętności, których potrzebują firmy.

Jednakże, firmy nie powinny być zobligowane do zastępowania roli rządów w zapewnianiu prawidłowego kształcenia początkowego. Duża liczba młodych ludzi opuszcza szkołę z niewystarczającą wiedzą, nawet w zakresie podstawowych umiejętności, jak czy umiejętność posługiwania się liczbami oraz umiejętność posługiwania się językiem. Ich szanse na rynku pracy są niewielkie, pomimo faktu, iż europejski biznes inwestuje coraz więcej w naukę w miejscu pracy, po części, aby skompensować deficyt w narodowym systemie edukacji. Ponadto, należy niezwłocznie zająć się problemami z osobami, które porzuciły naukę.

W przypadku niezrealizowania celu postawionego w ramach Strategii Europa 2020, rozumianego jako zmniejszenie ich liczby poniżej 10%, alternatywne koszty z tym związane będą znaczne. OECD pokazało, że reformy poprawiające średnią ilość lat edukacji wśród populacji osób dorosłych, jak również środki nastawione na działanie naukowców, istotne z punktu widzenia wzrostu PKB, należą do najbardziej efektywnych mechanizmów politycznych służących zwiększeniu PKB per capita widzianym w długookresowej perspektywie.

Tak czy inaczej, oprócz reform biorących swój początek z procesów bolońskich i kopenhaskich, ukierunkowanych odpowiednio na systemy edukacji zawodowej i wyższej, takich reform w szczególności jak dotąd brakowało.

➔ **Rządy, instytucje edukacyjne i biznes potrzebuje zjednoczenia sił w celu zwiększenia atrakcyjności kształcenia i szkoleń zawodowych, w szczególności w strategicznie ważnych obszarach, takich jak technologia i inżynieria.**



B Zmniejszenie sztywności na rynku pracy i stymulowanie tworzenia nowych miejsc pracy

Nawet kiedy młody człowiek dysponuje odpowiednim wachlarzem umiejętności, wiele mu to nie pomaga, jeżeli brakuje miejsc, w które mógłby złożyć bezpośrednio swoją aplikację. Aby pobudzić firmy do zatrudniania w ogóle, a w szczególności osób młodych z ograniczonym doświadczeniem zawodowym, muszą one dysponować elastycznymi rodzajami umów o pracę. Nie oznacza to jedynie elastyczności odnoszącej się do stosowania elastycznych stałych umów o pracę, lecz również elastyczności w znaczeniu dostępności do szerokiej gamy umów. Jak to zostało już wcześniej powiedziane, umowy na czas określony, umożliwiające zebranie doświadczeń i umiejętności, funkcjonują jako międzylądowanie w drodze do umów na czas nieokreślony.

Jednym z krajów, w którym młodzi ludzie szczególnie ciężko odczuli ostatni kryzys finansowo-ekonomiczny jest Hiszpania. Jedną z głównych jego przyczyn jest nadmierna ochrona osób zatrudnionych na stałą umowę o pracę. W efekcie, zwiększyło się wykorzystanie umów czasowych, mimo, że przepisy hiszpańskie dotyczące tego typu umów należą do najbardziej restrykcyjnych wśród krajów OECD.

Szkodliwy efekt wyjątkowo restrykcyjnych zabezpieczeń legislacyjnych w stosunku do stałych umów o pracę uderza w szczególności w młodych. OECD wielokrotnie zalecała wielu państwom członkowskim UE, w tym, w ostatnim czasie, m.in. Szwecji, Francji i Czechom, zreformowanie ustawodawstwa w rzeczonym zakresie. Rekomendacje te dotyczyły redukcji kosztów związanych z zabezpieczeniami legislacyjnymi zatrudnienia w odniesieniu do regularnych pracowników, zachęcenia regularnego zatrudnienia poprzez poszerzenie definicji sprawiedliwego zwolnienia oraz wydłużenia okresu próbnego w umowach regularnych, a także wprowadzenia mniej obciążających procedur wypowiedzenia pracy.

Biorąc pod uwagę niniejszą diagnozę obecnego stanu europejskich rynków pracy, nie ma wątpliwości, że koniecznie potrzebują one reform. Fakty i liczby dotyczące wzrostu gospodarczego, wzrostu wydajności pracy, uczestnictwa w rynku pracy oraz wydajności europejskich rynków pracy mówią same za siebie. Raport wskazuje, że:

- ⇒ Wzrost realnego PKB w ciągu ostatnich 15 lat w Stanach Zjednoczonych, Kanadzie, Korei Południowej i Australii wyraźnie przekracza wzrost notowany w UE.
- ⇒ Pozostawanie przez długi czas bez pracy oraz niski poziom zatrudnienia to charakterystyczne cechy Europy rozważane w długim okresie. Ten sam stan rzeczy odnosi się do wskaźników aktywności.
- ⇒ Średni wzrost wydajności pracy we wszystkich sektorach w latach 2000-2009 sięgnął zaledwie 0.8%.

W porównaniu z innymi gospodarkami, w Europie już nie mówi się jedynie w kategoriach doświadczania zagrożenia wyprzedzenia w zakresie zapewnienia właściwych warunków ramowych dla konkurencji i tworzenia nowych miejsc pracy. Już została one wyprzedzona. Odnosi się to na przykład do jakości i trafności systemów edukacyjnych, sztywności naszych rynków pracy oraz systemów zachęt w ramach naszych systemów pomocy społecznej.

Nie wolno nam traktować tej alarmującej sytuacji jako prognozy zwalniającego na drodze, którą jedziemy. Ostatni kryzys gospodarczo-finansowy w pełni wyeksponował ukryte słabości strukturalne naszych rynków pracy. Analiza przeprowadzona przez BUSINESSEUROPE pokazała, że na tych słabościach musimy skupić nasze wysiłki reformatorskie, aby znowu rozpędzić nasze auto.

Efekty wadliwego funkcjonowania są odczuwalne przez mieszkańców Europy oraz europejskie firmy. Dane z marca 2011 pokazują, że około 23 milionów mężczyzn i kobiet składa się na 9.5% wskaźnik bezrobocia.

Bądź też młodsze pokolenie Europejczyków, którzy zerkają na prognozy wyjątkowo wysokich wskaźników bezrobocia w swojej grupie wiekowej, przewidywanego na rok 2012.

Jednocześnie Europa dysponuje wykwalifikowaną siłą roboczą i innowacyjnymi społecznościami biznesowymi. Zadaniem do zrealizowania jest lepsze dopasowanie umiejętności w zakresie podaży i popytu oraz zapewnienie odpowiadających im warunków ramowych.

Kompilacja doświadczeń reformatorskich w państwach członkowskich zawarta w niniejszym raporcie prezentuje szeroką gamę wskazówek dotyczących tego, co może być zrobione i co sprawdziło się w przeszłości.

Pokazuje on, że państwa członkowskie UE posiadają potencjał do dokonania niezbędnych zmian na rynkach pracy i w systemach społecznych.

Oto kilka przykładów:

Wewnętrzna jak również zewnętrzna elastyczność zdała egzamin na niemieckim rynku pracy w czasie kryzysu, zapobiegając rozprzestrzenianiu się zwolnień z pracy.

- Cięcia podatkowe w obszarze zatrudnienia wydłużyły czas pracy w Szwecji.
- Przekierowanie w stronę aktywnej polityki rynku pracy usprawniło działanie kilku Europejskich rynków pracy do momentu pojawienia się kryzysu.
- W Polsce kształcenie ustawiczne pomaga zwiększyć wskaźnik zatrudnienia wśród starszych pracowników.

Summa summarum, powyższe doświadczenia oraz 12 kluczowych działań z nich wynikających stanowią kompleksowy plan działania prowadzący w stronę reform, biorący pod uwagę model typu flexicurity, zapieniający instruktaż wskazujący, jak sobie z nim radzić. W oparciu o ten planie, trudną sytuację, w jakiej obecnie znajduje się Europa, można przekuć w sukces.

BUSINESSEUROPE



CZŁONKOWIE NALEŻĄ DO 41 WIODĄCYCH NARODOWYCH FEDERACJI PRZEDSIĘBIORCÓW W 35 KRAJACH EUROPY



Austria



Belgia



Bułgaria



Chorwacja



Cypr



Czechy



Dania



Dania



Estonia



Finlandia



Francja



Niemcy



Niemcy



Grecja



Węgry



Islandia



Islandia



Irlandia



Włochy



Łotwa



Litwa



Luksemburg



Malta



Czarnogóra



Norwegia



Polska



Portugalia



Portugalia



Republika San Marino



Rumunia



Serbia



Słowacja



Słowenia



Hiszpania



Szwecja



Szwajcaria



Szwajcaria



Holandia



Turcja



Turcja



Wielka Brytania

BUSINESSEUROPE AV. DE CORTENBERGH, 168 / BE-1000 BRUSSELS
TEL + 32 (0) 2 237 65 11 / E-MAIL: MAIN@BUSINESSEUROPE.EU
WWW.BUSINESSEUROPE.EU

Aby uzyskać więcej informacji na temat Reform na Rynkach Pracy, prosimy o kontakt z Departamentem ds. Społecznych
Osoby kontaktowe: Steven D'Haeseleer, Dyrektor i Helena Strigard, Doradca