

RYNKI PRACY RYNKI PRACY JUTRA RY

FLEXICURITY DRUGIEJ GENERACJI

– mobilne, dynamiczne i otwarte rynki pracy

Strategia „zielonego”

wzrostu postulowana przez OECD słusznie podkreśla, że polityki rynkowe powinny skupiać się na utrzymaniu poziomu zatrudnienia, a nie poszczególnych miejsc pracy.

► FLEXICURITY ZDAŁO EGZAMIN

Obecnie debata na temat flexicurity odbywa się w okolicznościach odmiennych od tych, które wołały złagodzić oddziaływanie kryzysu na poziom zatrudnienia – a tym samym na sytuację ekonomiczną i społeczną obywateli.

Flexicurity było jednym z głównych czynników, łagodzących skutki kryzysu na rynkach pracy. Z jednej strony zapewniło ochronę zatrudnienia, pozwalając pracodawcom – dzięki elastycznemu układowi godzin i warunków pracy – utrzymać pracowników pomimo spadku produkcji/sprzedaży. Z drugiej strony flexicurity pozwoliło utrzymać wysoki poziom mobilności pracowników, co umożliwiło przetrwanie ich tam, gdzie występowało na nich zapotrzebowanie.

FLEXICURITY OKAZAŁO SIĘ NIEZBĘDNE W OKRESIE KRYZYSU.

Główna idea flexicurity – akceptacji mniejszej pewności miejsca pracy w zamian za większą pewność zatrudnienia, dzięki większym możliwościom na rynku pracy – jest dzisiaj wciąż aktualna. Pozwoliła ona państwom, które ją zastosowały, wyjść z kryzysu gospodarczego szybciej i w lepszej kondycji.

Gospodarka w dalszym ciągu stoi w obliczu niepewności. Kryzys światowego systemu finansowego nie został jeszcze przezwyciężony. Co więcej, poważne ryzyko nadal związane jest z napiętą sytuacją finansową niektórych państw strefy euro. Rynki zaczną nabierać zaufania dopiero wtedy, gdy państwa członkowskie UE (także na szczeblu krajowym) podejmą się stawić czoła długofalowym wyzwaniom strukturalnym, wykazując się przy tym znacznie większą determinacją.

DO DŁUGOFALOWYCH WYZWAŃ STRUKTURALNYCH DLA EUROPY NALEŻĄ W SZCZEGÓLNOŚCI:

- Spadek podaży siły roboczej z powodu starzenia się ludności;
- Niska wydajność pracy;
- Niedopuszczalnie wysoki deficyt finansów publicznych i zbyt wysoki poziom zadłużenia;
- Oddziaływanie zmian klimatu na zatrudnienie.

► WYZWANIA DLA EUROPY – POTRZEBA REFORM

PRZEZWYCIEŻYĆ STARZENIE SIĘ I KURCZENIE EUROPEJSKICH ZASOBÓW SIŁY ROBOCZEJ

Sytuacja demograficzna w Europie spowodowała coraz większe obawy właścicieli przedsiębiorstw, polityków i społeczeństwa. Zmiany demograficzne powodują zmianę struktury ludności, co w nadchodzących latach doprowadzi do fundamentalnych zmian całego naszego społeczeństwa:

- Ludność UE w wieku aktywności zawodowej zmniejszy się do 2050 r. o blisko 10 proc. (25 mln), podczas gdy liczba osób nieaktywnych zawodowo zwiększy się o 20 proc. (50 mln);
- Średni wskaźnik liczby osób starszych pozostających na utrzymaniu podwoi się do 2050 r. Obecnie każda osoba pracująca wspiera jedną osobę starszą. Do 2050 r. będzie musiała wspierać 1,5 osoby.

Tendencje te będą pociągać za sobą negatywne konsekwencje – coraz mniejszą podaż wykwalifikowanych pracowników i brak stabilności systemów zabezpieczenia społecznego, jeżeli decydenci i politycy nie znajdą odpowiednich rozwiązań.

W globalizowanym świecie, będąc regionem nieposiadającym znaczących rezerw zasobów surowców, a zarazem cechującym się wysokimi kosztami pracy, Europa utrzyma swój dobrobyt tylko wtedy, jeśli zdoła zwiększyć innowacyjność we wszystkich dziedzinach gospodarki. Nie będzie to możliwe bez dostępu do stale odnawianych zasobów wykwalifikowanej siły roboczej.

JEDNAKŻE EUROPA POSIADA ZNACZNY NIEWYKORZYSTANY DOTĄD POTENCJAŁ, NP.:

- Prawie 30 proc. zdolnych do pracy obywateli Europy, głównie kobiet, nie pracuje;
- Ponad 20 proc. młodych Europejczyków w wieku poniżej 25 lat poszukuje pracy;
- Prawie 15 proc. młodych ludzi w Europie kończy szkołę bez uzyskania kwalifikacji bądź tylko z ograniczonymi kwalifikacjami;
- Wskaźnik zatrudnienia starszych wiekiem pracowników (w wieku od 55 do 64 lat) utrzymuje się poniżej 50 proc.

ZWIĘKSZYĆ POTENCJALNIE NISKI WZROST GOSPODARCZY

Według Komisji Europejskiej, bez zmian prowadzonej polityki średnie potencjalne tempo wzrostu gospodarczego w UE w latach 2011-2020 prognozuje się na 1,5 proc. Jest to grubo poniżej tempa wykazywanego przez konkurentów Europy z innych regionów świata.

Kurczenie się populacji w wieku produkcyjnym będzie hamować wzrost gospodarczy i wzrost dochodu *per capita*. Zatem, wraz z presją zmian demograficznych wydajność pracy będzie odgrywać jeszcze ważniejszą rolę jako czynnik umożliwiający przyszły wzrost gospodarczy.

Istnienie mobilnych, dynamicznych i otwartych rynków pracy jest warunkiem wstępnym zapewnienia wzrostu i postępu. Dostęp przedsiębiorstw do odpowiedniej liczby kompetentnych i potrafiących przystosowywać się do zmian pracowników, odpowiadających potrzebom rozwoju technologii w gospodarce opartej na wiedzy, przyczyniać się będzie do zwiększania wydajności pracy, a tym samym do wzmocnienia konkurencyjności europejskich przedsiębiorstw. To z kolei poprawi potencjał zatrudnienia i wzrostu gospodarczego w Europie.

REDUKCJA NADMIERNEGO DŁUGU PUBLICZNEGO

Kryzys doprowadził do dramatycznego wzrostu deficytu w państwach członkowskich UE. Jednocześnie starzenie się społeczeństw będzie znacznie obciążać budżety państw. Komisja Europejska szacuje, że wydatki sektora publicznego związane ze starzeniem się ludności wzrastać będą do 2060 r. średnio o 4,75 punktów procentowych PKB w UE i o ponad 5 punktów procentowych w strefie euro – w związku z wydatkami na emerytury, ochronę zdrowia i długotrwałą opiekę społeczną.

Aby zapewnić w przyszłości finansowe pole manewru, trzeba konsekwentnie redukować olbrzymie długi publiczne. W przeciwnym razie stopy procentowe pochłoną możliwość wyboru działań politycznych. Mobilne, dynamiczne i otwarte rynki pracy są centralnym filarem tej strategii. Pomogą podnieść wskaźniki zatrudnienia i wydajności pracy. Umożliwią także wielu osobom wyzwolenie się z zależności od świadczeń społecznych i uzyskanie samodzielności dzięki zatrudnieniu. Takie działanie wspomże budżet publiczny, zarówno w długiej, jak i krótkiej perspektywie.

Decydenci polityczni powinni znacznie bardziej skupić się na wykorzystaniu takich instrumentów rynku pracy, których skuteczność została już dowiedzioną praktyce. Działania podejmowane w ramach kształtowania tego rynku muszą być nastawione na wyniki i efektywność ponoszonych kosztów. Wymóg wydajnego wykorzystania zasobów ludzkich obowiązuje nie tylko na szczeblu krajowym, lecz także funduszy unijnych – a zwłaszcza Europejskiego Funduszu Społecznego.

PRZECIWDZIAŁANIE WPŁYWOWI ZMIAN KLIMATU NA ZATRUDNIENIE

Implikacje zmian klimatu na zatrudnienie powodują wzrost znaczenia problematyki zatrudnienia i ochrony środowiska w programach politycznych. Wprawdzie wiele zagadnień dotyczących wpływu zmian klimatu i ochrony środowiska na zatrudnienie pozostaje otwartych, jednak wydaje się, że przestawienie się na gospodarkę o niskim poziomie emisji związków węgla doprowadzi do głębokich zmian i dostosowań strukturalnych.

Mobilne, dynamiczne i otwarte rynki pracy stanowią warunek wstępny łagodzenia procesów adaptacji. Postulowana przez OECD strategia „zielonego” wzrostu słusznie podkreśla, że polityka rynku pracy powinna skupiać się na utrzymaniu poziomu zatrudnienia, a nie poszczególnych miejsc pracy. Na tym polega sens koncepcji flexicurity – czyli elastycznych, ale bezpiecznych miejsc pracy. Celem musi być pomoc w przenoszeniu zatrudnionych z upadających działów gospodarki do dziedzin rozwi-

Kryzys nie spowodował takich samych skutków na rynkach pracy Europy dzięki złagodzeniu jego ekonomicznych i społecznych skutków za pomocą flexicurity.

30%

zdolnych do pracy obywateli Europy, głównie kobiet, nie pracuje. Ponad 20% młodych Europejczyków (poniżej 25 lat) poszukuje pracy.

14 %

młodych Europejczyków w 2010 r. miało co najwyżej skończone gimnazjum i nie kontynuowało nauki ani nie korzystało ze szkoleń. Wskazuje to na potrzebę reform całego systemu edukacji – od szkolnictwa podstawowego, poprzez średnie, aż po wyższe uczelnie.

jających się oraz wsparcie udzielane pracownikom i przedsiębiorstwom w podczas przemian, tak aby stworzyć nowe możliwości zatrudnienia.

► RYNKI PRACY JUTRA

Aby sprostać tym wyzwaniom, państwa członkowskie UE muszą zaangażować się w realizację ciągłego programu reform, polegających na modernizacji rynków pracy. Muszą stworzyć rynki pracy dopasowane do potrzeb jutra – mobilne, dynamiczne i otwarte.

Mobilnych, dynamicznych i otwartych rynków pracy nie da się stworzyć z dnia na dzień. Tworzy się je krok po kroku dzięki strukturalnym reformom rynku pracy, zgodnym z koncepcją flexicurity.

Oczywiście nie można liczyć na jednakowe rozwiązanie dla wszystkich, a koncepcję flexicurity trzeba rozwijać w sposób dostosowany do specyfiki danego kraju. Flexicurity z powodzeniem wprowadzono w UE jako wzorzec zmian koniecznych w całej Europie, biorący pod uwagę w zmieniającym się otoczeniu gospodarczym zarówno potrzeby pracowników, jak i pracodawców.

Konieczność wprowadzenia flexicurity nie została jednak wystarczająco przeforsowana w poszczególnych państwach. Zarówno pracownicy, jak i przedsiębiorstwa, muszą nabrać impetu, który pomoże zmodernizować europejskie rynki pracy.

Rynki pracy jutra muszą skupiać się na zapewnieniu większego bezpieczeństwa zatrudnienia poprzez generowanie możliwości pracy. Powinny pomagać odnajdywać się na rynku pracy oraz skutecznie wspierać mobilność pracowniczą.

- Na mobilnym rynku pracy pracownik może bez przeszkód zmieniać miejsce pracy zarówno wewnątrz przedsiębiorstwa, jak i zmieniając zawody, przedsiębiorstwa, branże i miejsca zamieszkania.
- Na dynamicznym rynku pracy doksztalcanie i szkolenie, jak również ułatwianie uzyskiwania kwalifikacji zawodowych odpowiadających potrzebom danej działalności gospodarczej, jest priorytetem dla pracodawców, pracowników i podmiotów państwowych.
- Na otwartym rynku pracy przystąpienie i powrót do pracy osób ostatnio niezatrudnionych są łatwe i możliwe.

MOBILNE RYNKI PRACY

Mobilne rynki pracy ułatwiają bezpieczną zmianę pracy wewnątrz przedsiębiorstwa lub pomiędzy firmami. Zapewniają pracownikom możliwość swobodnego poruszania się w poszukiwaniu pracy i ułatwiają przedsiębiorstwom dostosowanie stawianych im wymagań do rodzaju działalności.

Aby to osiągnąć, trzeba upraszczać rekrutację pracowników poprzez ograniczenie biurokracji i rozwój umiejętności zatrudnionych oraz kształtować aktywną politykę rynku pracy i programy świadczeń społecznych, tak aby stawały się bardziej sprawne i skuteczne.

Ponadto należy zwiększać wewnętrzną i zewnętrzną elastyczność poprzez indywidualne dopasowywanie czasu i organizacji pracy, stosowanie takich rozwiązań jak praca tymczasowa i umowy o pracę na czas określony. Pracownikom potrzebna jest przejrzysta informacja o możliwości korzystania z dobrowolnej mobilności zawodowej.

W UNII EUROPEJSKIEJ MOŻNA ZNALEŹĆ PRZYKŁADY ROZWIĄZAŃ, WPROWADZONYCH W CELU WZMOCNIENIA MOBILNYCH RYNKÓW PRACY:

- W Danii w latach 90. ub.w. wprowadzono możliwość przenoszenia pracowniczych zakładowych uprawnień emerytalnych. W myśl zobowiązań, wynikających z umów o pracę, pracodawca i pracownik wpłacają miesięczną składkę na indywidualne pracownicze konto emerytalne, prowadzone w ramach grupowych pracowniczych funduszy emerytalnych lub w komercyjnych towarzystwach ubezpieczeń na życie. Pozwala to pracownikowi przenosić emeryturę z jednego funduszu emerytalnego do drugiego, bez ponoszenia strat w razie zmiany miejsca pracy.

- W Finlandii w 2008 r., w wyniku rozmów trzech stron dialogu społecznego, utworzono elektroniczny rejestr uprawnień emerytalnych. Dzięki niemu pracownicy mogą śledzić i sprawdzać stan swojego konta emerytalnego w Internecie. Mogą też żądać wyliczenia aktualnej wysokości swojej emerytury, informacji dotyczących uprawnień emerytalnych w przypadku zmiany pracy lub zmiany wymiaru czasu pracy itp. Na stronie internetowej podawane są także informacje o obowiązujących w Finlandii przepisach, dotyczących świadczeń emerytalnych.
- Współpracujące ze sobą publiczne służby zatrudnienia w Niemczech, Francji i Szwajcarii stworzyły system monitorowania rynku zatrudnienia. Jego celem jest ułatwienie poszukującym zatrudnienia znalezienia pracy w tych trzech krajach członkowskich.

Rynki pracy jutra muszą być mobilne, dynamiczne i otwarte.

ZALECENIA:

- Należy dopuścić różne formy umów o pracę, spełniające aktualne i przyszłe potrzeby gospodarki.
- Należy doskonalić możliwości wewnętrznej i zewnętrznej elastyczności.
- Należy budować systemy informacji, pozwalające pracownikom sprawdzać uprawnienia, które nabyli, pracując przez całe życie w kraju i za granicą.

► DYNAMICZNE RYNKI PRACY

Dynamiczny rynek pracy cechuje się mobilnością pionową i nagradza za dobre wyniki w pracy ustawicznym kształceniem i szkoleniem. Zapewnia każdemu szansę na wykorzystanie w życiu zawodowym w optymalny sposób posiadanych talentów i zdolności.

Jedną z podstaw dynamicznego rynku pracy jest dostęp pracowników do ustawicznego doksztalcania się i szkoleń, mających zwiększyć ich możliwości zatrudnienia.

Pracodawcy są świadomi spoczywającej na nich odpowiedzialności i od dawna angażują się w różne inicjatywy podnoszenia kwalifikacji podczas wszelkich możliwych szkoleń. Według EUROFOUND poziom płatności za szkolenia przez pracodawców w latach 2005–2010 systematycznie wzrastał.

Dynamiczny rynek pracy powstaje na wcześniejszym etapie. Dobra szkoła podstawowa musi zapewniać podstawy i odpowiednie narzędzia dla szkolenia zawodowego. Fakt, że w 2010 r. aż 14 proc. młodych Europejczyków miało co najwyżej skończone gimnazjum i nie kontynuowało nauki ani nie korzystało ze szkoleń, wskazuje na potrzebę reform całego systemu edukacji – od szkolnictwa podstawowego, poprzez ogólne szkolnictwo średnie, po wyższe uczelnie.

System edukacji musi zapewniać po skończeniu szkoły nowe ścieżki kariery zawodowej. Doksztalcanie powinno być dopasowywane do zainteresowań, celów i uwarunkowań pracownika oraz zakładu pracy. Wszelkie szkolenia muszą odpowiadać potrzebom rynku pracy.

W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ MOŻNA ZNALEŹĆ PRZYKŁADY DZIAŁAŃ UKIERUNKOWANYCH NA TWORZENIE DYNAMICZNYCH RYNKÓW PRACY:

- W Belgii Urząd Zatrudnienia i Szkolenia Zawodowego we Flandrii (VDAB) wprowadził nową strategię. Ma ona zwiększać kompetencje zawodowe i bezpieczeństwo zatrudnienia zainteresowanych osób, a nie tylko pomagać im w znalezieniu pracy. Grupami docelowymi są osoby poszukujące pracy oraz już zatrudnione. Dzięki szkoleniom, mającym zwiększać ich przydatność do pracy, określającym plany rozwoju osobistego i portfel umiejętności oraz pomagającym w uznaniu dotychczasowego wykształcenia itp., VDAB stara się oferować indywidualne, skrojone na miarę potrzeb danej osoby rozwiązania. Uwzględnia przy tym zapotrzebowanie rynku.

50+

to program polskiego rządu, mający podnieść wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 lata z obecnych 28 do 40 proc. w 2013 r.

Dynamiczny rynek pracy zapewnia mobilność pionową i nagradza za dobre wyniki.

- Polski rząd wprowadził w 2008 r. program 50+. Umożliwia on pracownikom w wieku powyżej 50 roku życia uczestniczenie w kursach zwiększających ich kwalifikacje, umiejętności i sprawności. Celem jest podniesienie wskaźnika zatrudnienia osób w wieku od 55 do 64 lat z 28 do 40 proc. w 2013 r.
- Na Węgrzech utworzono Fundusz Kształcenia Zawodowego. Jego celem jest rozwijanie systemu kształcenia zawodowego, tak aby zwiększyć zdolność reagowania pracowników na zmiany zapotrzebowania na rynku pracy.

ZALECENIA:

- Doskonalić i aktualizować umiejętności, tak aby spełniać zapotrzebowanie rynku pracy.
- Doskonalić jakość systemów edukacji i ich adekwatność do potrzeb (w tym jakość kształcenia nauczycieli).
- Tworzyć narzędzia weryfikacji wyników uczenia się w sposób niesformalizowany i nieformalny.

OTWARTE RYNKI PRACY

Otwarte rynki pracy zapewniają możliwości zatrudnienia osobom z zewnątrz, zwanym outsiderami. Na otwartym rynku pracy dostęp do miejsc pracy jest ułatwiony, a bariery utrudniające zatrudnianie osób spoza rynku pracy są eliminowane.

Dzięki temu stwarza się więcej możliwości zatrudnienia – także osobom, które na ogół są najbardziej narażone na trudności przy wchodzeniu lub powrocie na rynek pracy, np. młodzieży, osobom starszym czy imigrantom.

Zrozumiałe i przyjazne dla zatrudnienia prawo pracy, które gwarantuje niezmiennosc przepisów oraz przewidywalność przy zawieraniu i rozwiązywaniu umów o pracę, sprzyja gotowości przedsiębiorstw do tworzenia nowych miejsc pracy – możliwie wcześnie i w najszerszym, jak to możliwe, zakresie.

Aby stworzyć bodźce dla przedsiębiorstw, skłaniające je do zatrudniania osób spoza rynku pracy, firmy i szkoły powinny współdziałać, organizując praktyki w zakładach pracy. Absolwenci zyskają dzięki temu doświadczenie i będą mieć ułatwiony wstęp na rynek pracy. Zwiększy to także gotowość przedsiębiorstw do ich doszkalania, jako ewentualnych przyszłych pracowników.

W EUROPIE STOSOWANO ROZMAITE STRATEGIE SŁUŻĄCE POPRAWIE OTWARTOŚCI KRAJOWYCH RYNKÓW PRACY:

- W Holandii w 2007 r. przyjęto uproszczoną Ustawę o czasie pracy, w celu deregulacji i pozostawienia większego pola manewru pracodawcom i pracownikom przy negocjowaniu na szczeblu zakładowym czasu pracy (w ramach ustawowych zasad, regulujących czas pracy). Miało to sprzyjać równowadze pomiędzy pracą i życiem osobistym pracowników, a tym samym ułatwiać zatrudnienie osób pozostających dotąd poza rynkiem pracy.
- W Niemczech podejmowanie pracy tymczasowej umożliwiły tak zwane Reformy Hartz z 2003 r. Praca tymczasowa odegrała znaczną rolę w działaniach, mających zredukować długotrwałe bezrobocie i ułatwić wejście na rynek pracy osobom o niskich kwalifikacjach zawodowych. Do połowy 2010 r. dwóch na trzech pracowników zatrudnionych tymczasowo to bezrobotni. Znaczna ich część pozostawała wcześniej bez pracy przez ponad 12 miesięcy.
- W Danii zatrudnianiu młodych ludzi sprzyja system kształcenia zawodowego, kojarzący naukę w szkole z praktykami w przedsiębiorstwach. Dzięki temu zyskują oni umiejętności poszukiwane w zakładach pracy. Ponad 70 proc. z nich znajduje pracę w ciągu roku od uzyskania dyplomu.

ZALECENIA:

- Uczynić umowy o pracę na czas nieokreślony przyjaznymi dla zatrudniania, tak aby sprzyjały przyjmowaniu do pracy.
- Tworzyć bodźce sprzyjające zatrudnianiu poprzez bardziej aktywną politykę zatrudnienia, połączoną z reformami systemów zabezpieczenia społecznego.
- Eliminować biurokrację, aby zachęcać przedsiębiorstwa do stwarzania możliwości praktyk zawodowych i przyjmowania uczniów do pracy.

► WKŁAD PARTNERÓW SPOŁECZNYCH

Współpraca partnerów społecznych na wszystkich szczeblach przyczyniła się do łagodzenia społecznych następstw kryzysu gospodarczego. Dzięki układom zbiorowym i wspólnym inicjatywom partnerzy społeczni starali się zapewnić możliwości zatrudnienia dzięki rozsądnym negocjacjom płacowym, elastycznym rozwiązaniom dotyczącym czasu pracy, przeszkalaniu pracowników itp.

Partnerzy społeczni okazali się lepiej przygotowani, niż ktokolwiek inny, do oceny sytuacji gospodarczej w danej branży lub w danym przedsiębiorstwie i uzgodnienia koniecznych działań.

Partnerzy społeczni w ostatnich latach pracowali także nad modernizacją układów zbiorowych pracy, opierając się na długofalowej wizji stworzenia mobilnych, dynamicznych i otwartych rynków pracy:

- W poszczególnych krajach, na szczeblu zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych, partnerzy społeczni podejmowali problemy flexicurity, takie jak czas pracy, warunki przyjmowania do pracy, szkolenia itp. Umożliwiło to przedsiębiorstwom szybkie reagowanie na zmiany rynkowe, z pożytkiem zarówno dla nich, jak i dla pracowników.
- Europejski dialog społeczny – horyzontalny i sektorowy – także przyczynił się do wdrożenia zasad flexicurity. Poprzez ten dialog partnerzy społeczni aktywnie kształtują europejską politykę społeczną i zatrudnienia oraz współdziałają w pracach na rzecz reform. Dzięki porozumieniom i przyjmowanym dokumentom, wymianie doświadczeń, analiz i projektów obejmujących całą Unię Europejską, przyczyniają się do wzmocnienia społecznego wymiaru integracji europejskiej.

CZAS NA DZIAŁANIE

Mobilne, dynamiczne i otwarte rynki pracy otworzą nowe możliwości dla pracowników i przedsiębiorstw. Umożliwią kariery zawodowe, w ramach których pracownicy połączą zmiany pracy i stanowisk z indywidualnymi zdolnościami, możliwościami i sytuacją życiową. Uruchomią niewykorzystany potencjał zasobów pracy, podniosą poziom zatrudnienia i zredukują bezrobocie, jak również stawią czoła wyzwaniom demograficznym, tym samym przyczyniając się do redukcji zadłużenia państwa.

Sprzyjać będą także zdolności przedsiębiorstw do identyfikowania i wykorzystywania szans oraz możliwości rynkowych. Pierwszorzędnym czynnikiem jest tu szybkość działania. Elastyczność to warunek konieczny, by wykorzystać pojawiające się na rynku możliwości, z pożytkiem przedsiębiorstwa i jego pracowników. W 2007 r. opublikowanie komunikatu Komisji Europejskiej spowodowało debatę na temat flexicurity. Działania, które nastąpiły w ślad za tym (jak misja flexicurity), przyczyniły się do zwiększenia świadomości flexicurity i zrozumienia jego koncepcji w państwach członkowskich UE.

W Europie występuje ogromne zróżnicowanie stopnia mobilności, otwartości i dynamiki rynków pracy. Dlatego też przedsiębiorcy doceniają ogłoszenie przez Komisję Europejską zamiaru ponownego ożywienia dyskusji dotyczących flexicurity i ponownego uruchomienia ogólnoeuropejskiego dialogu na temat współczesnej polityki rynku pracy. Uczestnicy tego dialogu w interesie europejskich pracowników, pracodawców i ogółu społeczeństwa, nie powinni wpadać w pułapkę powtarzania starych tez i zrezygnować z ideologicznego nastawienia. W zamian otrzymają możliwość określenia szans na upowanie się przez europejskie rynki pracy z wyzwaniami, jakie otwierają się dzięki koncepcji flexicurity.

2

na trzech pracowników, zatrudnionych tymczasowo w Niemczech w 2010 r., to bezrobotni. Znaczna ich część pozostawała wcześniej bez pracy przez ponad sześć miesięcy.

Otwarte rynki pracy zapewniają możliwości zatrudnienia osobom z zewnątrz, outsiderom.



KONFEDERACJA NIEMIECKICH ZWIĄZKÓW PRACODAWCÓW (BDA)

jest wiodącą organizacją, zajmującą się polityką społeczną na rzecz niemieckiego sektora prywatnego biznesu. Reprezentuje ona interesy małych, średnich i dużych firm we wszystkich kwestiach związanych z negocjacjami społecznymi, prawem pracy, polityką rynku pracy oraz edukacją. BDA działa na szczeblu krajowym, europejskim i międzynarodowym w imieniu miliona przedsiębiorstw, które zatrudniają 20 mln pracowników i są związane z BDA poprzez członkostwo w 6500 konfederacjach pracodawców. Konfederacje pracodawców zrzeszone są w 52 krajowych organizacjach sektorowych i 14 stowarzyszeniach regionalnych, które są bezpośrednimi członkami BDA.



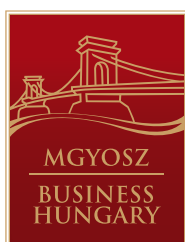
BUSINESSEUROPE jest największą organizacją przedsiębiorców w UE. Zrzeszając 41 federacji, BUSINESSEUROPE reprezentuje interesy 20 mln firm z 35 krajów. Jej głównym zadaniem jest ochrona i reprezentowanie interesów firm przed instytucjami europejskimi, przede wszystkim zachowanie i wzmocnienie konkurencyjności przedsiębiorstw. BUSINESSEUROPE aktywnie działa w europejskim dialogu społecznym na rzecz sprawnego funkcjonowania rynków pracy.



DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

DUŃSKA KONFEDERACJA PRACODAWCÓW (DA)

jest organizacją non-profit. DA reprezentuje 14 organizacji pracodawców, zrzeszających ponad 28 000 duńskich firm prywatnych zajmujących się produkcją, sprzedażą detaliczną, transportem, usługami i budownictwem. Główne działania DA ogniskują się wokół polityki zatrudnienia, bezpieczeństwa i higieny pracy, koordynacji układów zbiorowych, prawa pracy, stosunków międzynarodowych i analizy rynku pracy. DA działa zarówno na krajowym, regionalnym, jak i międzynarodowym szczeblu, wpływa na decydentów w celu zwiększenia konkurencyjności duńskich firm i zapewnienia im dostępu do wykwalifikowanej siły roboczej. DA jest członkiem BUSINESSEUROPE, największej organizacji biznesowej w Europie.



KONFEDERACJA PRACODAWCÓW I PRZEMYSŁOWCÓW WĘGIERSKICH (MGYOSZ)

opiera się na zasadach dobrowolności decyzji i swobody zrzeszania się. Jest niezależna od rządu. Konfederacja składa się z około 50 stowarzyszeń branżowych oraz 16 regionalnych stowarzyszeń pracodawców prywatnych.

Poprzez funkcje mediacyjne i reprezentowanie interesów członków, Konfederacja wpływa na politykę pracowniczą i gospodarczą kraju. Reprezentuje interesy pracodawców na poziomie makro i przekazuje wnioski wypracowane przez swoich członków. Konfederacja jest obecna w następujących forach konsultacyjnych: Radzie Pojednania Narodowego (OET), Radzie Krajowej ILO oraz Radzie Społecznej. Współdziała z federacją pracodawców z upoważnienia Rady Narodowej. Organizacja jest członkiem BUSINESSEUROPE oraz Międzynarodowej Organizacji Pracodawców (IOE). Reprezentuje biznes w Komitecie Doradczym Handlu i Przemysłu oraz OECD (BIAC).



POLSKA KONFEDERACJA PRACODAWCÓW PRYWATNYCH LEWIATAN (PKPP LEWIATAN)

skupia w związkach regionalnych i branżowych ponad 3500 firm, zatrudniających w sumie ponad 600 tys. osób. Jest członkiem Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych. Należy do organizacji BUSINESSEUROPE, będącej reprezentantem interesów przedsiębiorców i pracodawców wobec Komisji Europejskiej, Parlamentu Europejskiego i innych instytucji UE. Skutecznie zabiega o lepsze prawo dla polskich przedsiębiorców, dba o ich wizerunek. Monitoruje bariery dla przedsiębiorczości i przygotowuje własną ekspertyzę makroekonomiczną.