

Strategia „Europa 2020“



Występujące już od dłuższego czasu masowe bezrobocie w ciągu ostatnich lat jeszcze dodatkowo wzrosło niemal w całej Europie na skutek wpływu kryzysu finansowego i ekonomicznego. W swojej strategii „Europa 2020“ przedstawiającej kontynuację strategii lizbońskiej dotyczącej rozwoju gospodarczego i wzrostu zatrudnienia, Unia Europejska definiuje jako pierwsza pięć kluczowych celów, prowadzących do tego, aby 75% społeczeństwa w wieku od 20 do 64 lat do roku 2020 było czynne zawodowo.

Polityka zatrudnienia w Europie leży w zakresie odpowiedzialności poszczególnych krajów, a te – ze względu na inne struktury rynku pracy oraz różnego rodzaju konsternacje spowodowane kryzysem finansowym i ekonomicznym – są obecnie znacznie jeszcze oddalone od docelowych 75%.

Jakość zawieranych w ciągu ostatnich lat nowych umów o pracę należałoby określić jako problematyczną: coraz więcej umów o pracę jest zawieranych na czas określony, jest umowami krótkoterminowymi, pracami projektowymi lub mikropracami, które jednak – ponieważ w niektórych krajach europejskich osoby pracujące ponad cztery godziny w tygodniu są uważane za osoby zatrudnione – są zaliczane do osiągnięcia celu zatrudnienia 75%.

Dla EZA i jego sieci chrześcijańsko-socjalnych organizacji pracowników ważną sprawą jest, aby nie tylko tworzyć większą ilość stanowisk pracy, ale aby były one lepsze. EZA przeprowadza w tym celu w ramach swojego programu kształcenia „Europejski dialog socjalny“ 2011 szereg seminariów dotyczących tego zagadnienia. Przy współdziałaniu 13 centrów kształcenia z dziewięciu różnych krajów europejskich w dwunastu organizacjach kształcenia poszukuje się odpowiedzi przede wszystkim na następujące pytania:

- Jaki wkład mogą wnieść partnerzy socjalni do wdrożenia strategii „Europa 2020“?
- W jaki sposób partnerzy socjalni mogą współdziałać w rozwoju strategii politycznych dla większego zatrudnienia?
- Jaki wkład mogą wnieść organizacje pracobiorców, aby w ramach celu zatrudnienia 75% stworzyć więcej miejsc pracy z obowiązkiem ubezpieczenia społecznego i dobrych i godnych warunkach pracy i ze sprawiedliwym wynagrodzeniem?
- W jaki sposób w strategię „Europa 2020“ można zintegrować model godnej pracy?
- W jaki sposób organizacje pracobiorców mogą się przyczynić do tego, aby kształcenie, przede wszystkim młodych ludzi bardziej pasowało do wymagań rynku pracy?
- W jaki sposób można poprawić możliwości dostępu do rynku pracy dla najsilniej dotkniętych grup społecznych?
- Za pomocą jakich instrumentów można przeciwdziałać dalszej prekaryzacji pracy?
- W jaki sposób zwalczanie biedy jako element strategii „Europa 2020“ może uzyskać większe znaczenie również w dialogu socjalnym?

- Jak można osiągnąć – bazując na odpowiednich, określonych celach strategii „Europa 2020” – osiągnąć lepsze pogodzenie pracy zawodowej z rodziną?



Seria seminariów dotyczących strategii „Europa 2020” jest wspierana naukowo za pomocą dokumentu badawczego HIVA, Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving

Uniwersytetu Katolickiego Leuven. Prognoza gospodarki społecznej tego, w jaki sposób rozwiną się rynki pracy oraz stopa zatrudnienia w UE do roku 2020 oraz porównanie polityki zatrudnienia krajów członkowskich mówi, że prawdopodobnie te kraje, które jak do tej pory charakteryzują się niższym współczynnikiem zatrudnienia, niż średnia europejska, nie będą mogły sobie z tym poradzić nawet do roku 2020. Powody tego są związane z rzeczywistością panującą w poszczególnych krajach członkowskich oraz z ekonomicznymi i związanymi z polityką zatrudnienia możliwościami poszczególnych krajów. W tym kontekście specyficzny wpływ kryzysu finansowego i ekonomicznego oraz utrudnione przez to warunki tworzenia miejsc pracy odgrywają decydującą rolę. Prognoza szacuje średni współczynnik zatrudnienia w UE 27 do roku 2020 na około 70%.

Równocześnie referat badawczy zajmuje się również aspektem jakościowym pracy na podstawie ogólnie stosowanych kryteriów dla dobrej pracy i ogólnie stosowanych kalkulacji dla konkretnego tworzenia stosunków pracy w UE. Koncept dobrej i jakościowej pracy zostanie objaśniony na podstawie dwóch wskaźników porównawczych odnośnie jakości pracy na płaszczyźnie europejskiej i krajowej i odnosi się do porównania trzech przeprowadzonych w Europie ankiet dotyczących zagadnienia warunków pracy, struktury przychodów i zatrudnienia. Celem jest stworzenie wskaźników pomiaru jakości pracy, które można byłoby zastosować w całej Europie.

Różne wskaźniki, które należy uwzględnić w obszarach pracy i zatrudnienia, są następujące:

- bezpieczeństwo miejsca pracy
- czasy pracy
- podział tygodniowego i miesięcznego czasu pracy
- wynagrodzenia
- usługi socjalne
- autonomia pracy
- fizyczne warunki pracy
- związane z pracą fizyczne i psychiczne problemy zdrowotne
- zagrożenia na stanowisku pracy
- intensywność pracy
- socjalne środowisko pracy
- sensowność pracy
- możliwości kwalifikacji
- uczestnictwo
- szanse awansu
- możliwości i oferty dalszego kształcenia

Równocześnie należy na płaszczyźnie lokalnej – na płaszczyźnie małych i średnich przedsiębiorstw – objaśnić zalety stworzenia jakościowo dobrych miejsc pracy dla pracodawców i pracowników na podstawie różnych przykładów best practice.

Następnie w referacie badawczym stwierdzono, że wysoki współczynnik zatrudnienia można osiągnąć wyłącznie w krajach o dużym udziale jakościowo dobrych miejsc pracy i stosunków pracy.

Rezultaty organizacji szkoleniowych i pracy badawczej zostały przedstawione i podsumowane na konferencji w lutym 2012.



Na podstawie tego, co zostało uwidocznione przez opis projektów centrów członkowskich EZA oraz przez dotychczasowy przebieg całego projektu, można wywnioskować następujące zalecenia odnośnie postępowania dla organizacji pracobiorców, które muszą zostać ponownie sprawdzone po zakończeniu projektu ogólnego w lutym 2012:

- Organizacje pracobiorców powinny rozwijać jednoznaczną dla całej Europy definicję pojęcia „praca”. Z naszej chrześcijańsko-socjalnej perspektywy definicja ta powinna obejmować minimalne standardy dotyczące czasu trwania stosunku pracy, tygodniowego czasu pracy, wynagrodzenia oraz obowiązku ubezpieczenia społecznego. Koncept ten powinien być aktywnie włączany przez organizacje pracobiorców w politykę europejską, z celem europejskiego zapisu, który powinien zostać jeszcze włączony w strategię „Europa 2020”.
- Organizacje pracobiorców powinny opracować jednakową w całej Europie definicję pojęcia „godna i dobra praca”. Z naszej chrześcijańsko-socjalnej perspektywy definicja ta powinna obejmować wynagrodzenie pracownicze, czasy pracy i warunki pracy, promujące pogodzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, oraz ochronę pracy, przeciwdziałającą zagrożeniu dla zdrowia i dobrego samopoczucia zatrudnionych.
- Organizacje pracobiorców powinny wstawiać się za wdrożeniem Europejskiego Współczynnika Pomiaru Jakości Pracy na podstawie jasno zdefiniowanych wskaźników (patrz wyżej) dla celów pomiaru jakości pracy.
- Organizacje pracobiorców powinny przyczynić się do tego, aby promowana była integracja ludzi, którzy mają mniejsze szanse na rynku pracy. Zaliczają się do nich młodzi ludzie, kobiety, starsi ludzie, inwalidzi i migranci. Z naszej chrześcijańsko-socjalnej perspektywy podczas integracji tych grup społecznych na rynku pracy należy zwracać uwagę na to, aby osoby te nie były dyskryminowane poprzez niższe wynagrodzenia lub gorsze warunki pracy, lecz aby byli postrzegani jako pełnoprawni członkowie społeczeństwa, również podczas integracji na rynku pracy.
- Organizacje pracobiorców powinny wstawiać się u osób odpowiedzialnych politycznie za poprawą kształcenia zawodowego, w szczególności z

uwzględnieniem dostosowania planów nauczania z uwzględnieniem nowych wymagań nowych zawodów. Powinny one przyczynić się do tego, aby dobre praktyki w niektórych krajach europejskich były sprawdzane pod kątem możliwości ich stosowania również w innych krajach europejskich.

- Organizacje pracobiorców powinny wstawiać się w instytucjach rządowych za rozszerzeniem ustawowych warunków ramowych przeciwko dalszej prekaryzacji pracy oraz powiększaniu się grupy „Working Poor“. Powinny one promować w negocjacjach taryfowych oraz u organizacji rządowych politykę minimalnego zatrudnienia, która będzie zapobiegać przed tym, że coraz więcej ludzi w Europie, pomimo że mają pracę, są równocześnie zdane na wsparcie państwa. Z naszej chrześcijańsko-socjalnej perspektywy należy w związku z tym stworzyć społeczną świadomość dla wartości pracy ludzkiej.

Bezrobocie młodzieży w Europie



Bezrobocie młodzieży w Europie, które w roku 2010 wynosiło 20%, będąc w ten sposób dwa razy większe, niż ogólny wskaźnik bezrobocia, stanowi jedno z największych wyzwań, przed którym stoi europejska polityka socjalna oraz europejski dialog socjalny.

Unia Europejska stawia w swojej strategii „Europa 2020“ kształcenie młodzieży w punkcie centralnym. Czwarty z pięciu głównych celów jest taki, że udział uczniów przerywających edukację do roku 2020 musi zostać zmniejszony do 10%, oraz że co najmniej 40% młodych ludzi musi posiadać dyplom ukończenia wyższej uczelni. W ramach inicjatywy przewodniej „Młodzież w ruchu“ Unia Europejska chciałaby pobudzić swoich członków do przyjęcia „Planu gwarancyjnego dla młodzieży“, którego celem byłoby zagwarantowanie, że młodzi ludzie w ciągu sześciu miesięcy po zakończeniu nauczania otrzymaliby ofertę pracy, możliwości dalszego kształcenia lub praktyki.

Dla EZA i jego sieci chrześcijańsko-socjalnych organizacji pracobiorców ważnym aspektem jest zwalczanie bezrobocia wśród młodzieży. EZA przeprowadzi w związku z tym w ramach swojego programu kształcenia „Europejski dialog socjalny“ 2011 koordynację projektu w związku z tym tematem. Przy współudziale platformy EZA dla młodych pracowników w Europie oraz przy współpracy trzech centrów członkowskich z trzech różnych krajów europejskich będą prowadzone poszukiwania odpowiedzi na następujące pytania związane z organizacjami kształcenia:

- W jaki sposób można wzmocnić udział młodych pracowników na rynku pracy, w związkach zawodowych oraz w procesie kształcenia?
- W jaki sposób można poprawić możliwości dostępu do rynku pracy dla różnych grup młodzieży (uczniowie przerywający naukę, absolwenci szkół, studenci szkół wyższych i uniwersytetów)?
- Jakie są problemy, na które napotykają młodzi ludzie – w szczególności młode kobiety – wchodząc obecnie na rynek pracy i jakie programy i działania mogłyby im pomóc w szybszym znalezieniu pracy?

Wyniki działań związanych z kształceniem zostaną opublikowane wiosną 2012 roku w serii pism EZA „Wkład w dialog socjalny“.



Na bazie postawionych pytań wyjściowych centrum członkowskich EZA sformułowanych w poszczególnych opisach projektów, można wywnioskować następujące zalecenia odnośnie postępowania dla organizacji pracobiorców, które muszą zostać ponownie sprawdzone po zakończeniu projektu ogólnego w lutym 2012:

- Organizacje pracobiorców powinny wzmacniać wśród pracodawców i organizacji rządowych świadomość tego, że młodym ludziom wraz z jakościowo dobrą pracą stwarza się również perspektywy życia oraz poczucie bycia częścią społeczeństwa. Z naszej chrześcijańsko-socjalnej perspektywy ważne jest, aby stworzyć młodym ludziom materialną podstawę do założenia rodziny poprzez dobrą pracę.
- Organizacje pracobiorców powinni u osób politycznie odpowiedzialnych wstawiać się za poprawą systemów kształcenia w Europie oraz o łatwiejsze uznawanie kwalifikacji uzyskanych w innym kraju. Z naszej chrześcijańsko-socjalnej perspektywy należy przy tym zwracać uwagę, aby również młodzi ludzie z rodzin o gorszym statusie socjalnym oraz dzieci migrantów posiadały takie same szanse dostępu do wykształcenia o dobrej jakości.
- Organizacje pracobiorców powinni w Ministerstwach Pracy i w przedstawicielstwach pracodawców silnie wstawiać się za tym, aby więcej absolwentów po zakończonym sukcesem kształceniu zawodowym otrzymywali od przedsiębiorców oferty – umowy przejęcia.
- Organizacje pracobiorców powinny wzywać rządy do przeprowadzania programów aktywnej integracji młodych ludzi na rynku pracy. Z naszej chrześcijańsko-socjalnej perspektywy należy zwracać uwagę na to, aby programy te nie prowadziły od jednej nieodpłatnej praktyki do drugiej, lecz do szybkiego podjęcia dobrej pracy.
- Organizacje pracobiorców powinny wstawiać się u pracodawców i w organizacjach rządowych za wspieraniem zatrudnienia młodych matek, dla których niełatwy wstęp na rynek pracy oraz podjęcie stałego zatrudnienia jest dodatkowo utrudnione.
- Organizacje pracobiorców powinny czynić swoją własną pracę dla młodych ludzi bardziej atrakcyjną i starać się o zwiększone zaangażowanie młodych ludzi. Ze względu na szczególnie trudną sytuację młodych ludzi na rynku pracy ważne jest przekazanie wrażenia, że również oni, pomimo, że zatrudnieni na niekorzystnych warunkach lub bezrobotni są potrzebni w organizacjach pracobiorców.

Pogodzenie życia rodzinnego z życiem zawodowym



Zapewnienie lepszego połączenia rodziny z życiem zawodowym jest istotnym warunkiem dla zwiększenia uczestnictwa kobiet na rynku pracy, bez których nie będzie możliwe osiągnięcia celu zatrudnienia wynoszącego 75% zgodnie ze strategią „Europa 2020“.

Promowanie integracji rodziny i życia zawodowego jest celem wymagającym uczestnictwa wielu aktorów: partnerów socjalnych, zakładów, miast i gmin, osób odpowiedzialnych za politykę rodzinną oraz wreszcie samych rodzin, w których zapadają decyzje o podziale obowiązków pomiędzy kobiety i mężczyzn. Konieczny jest pakiet działań skupiający uwagę na całej rzeczywistości życia pracownic i pracowników.

Osiągnięcie lepszej równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym wymaga z tego powodu holistycznego sposobu podejścia. Punktem wyjściowym jest istnienie wspierających przepisów poprzez polityczne decyzje. W ten sposób stworzone zostaną warunki ramowe, umożliwiające rodzinom swobodne podejmowanie indywidualnych decyzji. Wspierające rozwiązania ekonomiczne na podstawie uzgodnień taryfowych, regulacje prawne i indywidualne zakładowe rozwiązania stanowią drugi ważny wymiar dla odpowiedniego reagowania na nieprzewidywalne wąskie gardła dotyczące opieki nad rodziną. Istnienie wspierających społecznych i rodzinnych tradycji, jak również kultury zrozumienia na stanowisku pracy dla indywidualnych decyzji odnośnie opieki nad dziećmi i starszymi ludźmi stanowi tak samo ważne kryterium dla integracji. Usługi wspierające w obszarze opieki nad dziećmi i osobami starszymi stanowią kolejny, ważny wymiar, bez którego obecności zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym nie jest możliwe.

Dla EZA i jej sieci chrześcijańsko-socjalnych organizacji pracobiorców wspieranie integracji rodziny i życia zawodowego jest ważnym problemem. EZA prowadzi w ramach swojego programu kształcenia „Europejski dialog socjalny“ koordynację projektu dla tego zagadnienia. Przy współpracy pięciu centrów członkowskich z trzech różnych krajów europejskich w organizacjach kształcenia poszukuje się odpowiedzi przede wszystkim na następujące pytania:

- Jakie miejsce zajmuje integracja rodziny i życia zawodowego w strategii „Europa 2020“?
- Jaką odpowiedzialność ponosi pracodawca, pracobiorca organizacje pracobiorców i instancje publiczne za integrację rodziny i życia zawodowego?
- Czy lepsza integracja rodziny i życia zawodowego ma wpływ na współczynnik urodzin i czy może w związku z tym stanowić odpowiedź na starzenie się naszych społeczeństw?
- Jak mógłby wyglądać katalog elementów Work-Life-Balance?
- Jaki wpływ wywiera życie rodzinne na życie zawodowe?

- Czy ogólne skrócenie tygodniowego czasu pracy może przyczynić się do zmniejszenia bezrobocia i poprawy integracji rodziny i życia zawodowego?

Wyniki organizacji kształcenia zostaną opublikowane wiosną 2012 roku w serii pism EZA „Wkład w dialog socjalny“.



Na bazie postawionych pytań wyjściowych centrum członkowskich EZA sformułowanych w poszczególnych opisach projektów, można wywnioskować następujące zalecenia odnośnie postępowania dla organizacji pracobiorców, które muszą zostać ponownie sprawdzone po zakończeniu projektu ogólnego w lutym 2012:

- Organizacje pracobiorców powinny podczas negocjacji taryfowych dążyć do dalszych porozumień ramowych odnośnie uelastycznienia czasu pracy kobiet i mężczyzn oraz do wprowadzania telepracy. Przykłady dobrych praktyk powinny zostać przedstawione szerzej upublicznione.
- Organizacje pracobiorców powinny wstawiać się u osób odpowiedzialnych w urzędach miast i gmin w celu wyraźnej poprawy oferty dostępnych, leżących w pobliżu terenów mieszkalnych i wysokiej jakości instytucji opieki nad dziećmi.
- Organizacje pracobiorców podczas negocjacji taryfowych dążyć do tego, aby taka sama praca wykonywana przez kobiety i mężczyzn była tak samo wynagradzana. Fakt, że kobiety otrzymują mniejsze wynagrodzenie za taką samą pracę prowadzi do tego, że nie zawsze mogą one wykonywać pracę w żądanym zakresie, lecz powierzają większe wydatki rodzinne swoim lepiej zarabiającym mężom.