


W tych łatwych do wydrukowania arkuszach informacyjnych wyjaśniono, jakie korzyści zapewniają stosowane obecnie instrumenty polityki UE i jakie działania prowadzi UE, aby sprostać przyszłym wyzwaniom w tych obszarach.

Arkusze informacyjne podzielono tematycznie na sześć grup:

- > [Większa liczba lepszych stanowisk pracy](#)
- > [Prawa w pracy](#)
- > [Integracja i równość](#)
- > [Mobilność zawodowa](#)
- > [Europejskie programy finansowania](#)
- > [Polityka w praktyce](#)

Pierwszy arkusz informacyjny dla każdego tematu zawiera wyjaśnienie głównych koncepcji i instrumentów polityki, a każdy arkusz podrzędny — szczegółowe informacje na temat określonych obszarów polityki.

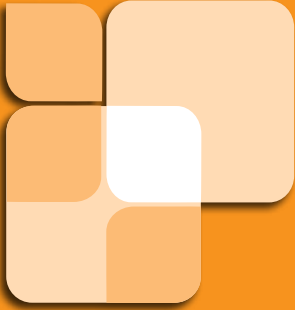
W części Czy wiesz każdego z arkuszy informacyjnych zamieszczono niektóre fakty i liczby związane z danym tematem. Na końcu każdego z arkuszy zamieszczono listę innych arkuszy informacyjnych dotyczących tematów powiązanych, a także łącza do źródeł dalszych informacji.




A Większa liczba lepszych miejsc pracy	3
A1 UE zwalcza społeczne skutki kryzysu gospodarczego i finansowego oraz jego konsekwencje w dziedzinie zatrudnienia	5
A2 Bezrobocie i jakość pracy	7
A3 Model „flexicurity”	9
A4 Restrukturyzacja — przewidywanie zmian i radzenie sobie z nimi	11
A5 Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy	13
A6 Zielone miejsca pracy	15




B Prawa w pracy	17
B1 Bezpieczeństwo i higiena pracy	19
B2 Prawo pracy	21



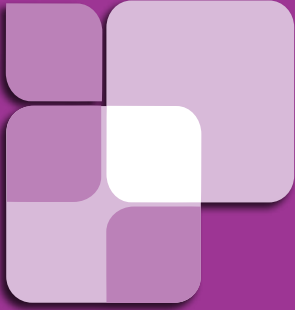
C Integracja i równość	23
C1 Równość płci i równowaga między życiem zawodowym a osobistym	25
C2 Walka z dyskryminacją	27
C3 Zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego	29
C4 Zmiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa	31
C5 Les retraites	33
C6 Opieka zdrowotna i długoterminowa	35



D Mobilność zawodowa	37
D1 Znoszenie barier w mobilności zawodowej	39
D2 Prawa do zabezpieczenia społecznego	41



E Europejskie programy finansowania	43
E1 Europejski Fundusz Społeczny	45
E2 Program PROGRESS	47
E3 Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji	49



F Polityka w praktyce	51
F1 Dialog społeczny	53
F2 Rozszerzenie UE i współpraca międzynarodowa	55

A Większa liczba lepszych miejsc pracy

Zapewnienie większej liczby lepszych miejsc pracy należy do najważniejszych celów europejskich. Osiągnięto w tym zakresie znaczne postępy: wskaźnik zatrudnienia w UE, który w 2008 roku wynosił 66%, jest teraz znacznie bliższy docelowej wartości 70%, ustalonej w Lizbonie na rok 2010. Jednak kryzys finansowy i związana z nim recesja oznaczają, że UE musi dokonać przeglądu swoich działań i wznowić wysiłki, aby ponownie zacząć tworzyć więcej miejsc pracy.

Czy wiesz?

Bezrobocie spadło znacznie z 8,9% w 2005 roku do 8,2% w 2006 roku, w czym udział miały niemal wszystkie państwa członkowskie, jednak w okresie recesji ponownie wzrosło.

Okolo połowa państw członkowskich rozwinęła lub wciąż rozwija wszechstronne podejścia elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa (flexicurity) — wzrost jest zauważalny, biorąc pod uwagę fakt, że w 2006 roku było zaledwie kilka państw stosujących ten model.

Europejski Plan Naprawy Gospodarczej oraz zasoby Europejskiego Funduszu Społecznego i innych funduszy UE odegrały znaczną rolę w ograniczaniu skutków recesji i przygotowaniu do ożywienia koniunktury.

W 2009 roku sytuacja na europejskim rynku pracy nadal się pogarszała, jednak prognozy na rok 2010 są nieco lepsze. Szybkie działania podjęte przez władze europejskie niewątpliwie pomogły w ograniczeniu negatywnego wpływu kryzysu na poziom zatrudnienia. Szczególnie skuteczne okazały się działania rządów i partnerów społecznych mające na celu zachowanie kontroli nad redukcjami zatrudnienia poprzez stosowanie środków takich jak praca w mniejszym wymiarze godzin i ograniczenie wysokości płac. Szybko zmobilizowano też fundusze europejskie, aby rozwiązywać problemy o najwyższym priorytecie, w tym także problem bezrobocia wśród ludzi młodych.

Takie wspólne, skoordynowane działania pokazują, jak może pracować UE — nie tylko poprzez wspieranie długofalowych reform rynku pracy, ale także poprzez szybkie, oparte na współpracy reagowanie na poważne kryzysy. Jednocześnie długofalowym celem UE jest nadal zachęcanie większej liczby ludzi do podjęcia pracy i pozostania w niej oraz udzielanie im pomocy w tym zakresie poprzez Europejską Strategię Zatrudnienia, która odgrywa kluczową rolę w koordynowaniu instrumentów polityki UE mających na celu tworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy. Europejska Strategia Zatrudnienia opiera się na wytycznych dotyczących zatrudnienia, zatwierdzonych na poziomie wspólnotowym i ustanawiających wspólne priorytety dla polityk zatrudnienia państw członkowskich.

Jak radzić sobie ze zmianą

W ostatnich latach UE aktywnie wspierała politykę „flexicurity” propagującą połączenie elastycznych rynków pracy, organizacji pracy, stosunków pracy, wysokiego poziomu zatrudnienia oraz bezpieczeństwa przychodów. Polityka ta miała głównie pomagać w zarządzaniu zmianami strukturalnymi, jednak płynące z niej korzyści uwidaczniają się dziś w sposobie, w jaki państwa członkowskie i partnerzy społecz-

ni współpracują ze sobą w celu łagodzenia skutków recesji.

Instrumenty polityki UE mają pomóc pracownikom, regionom i firmom w radzeniu sobie z zachodzącymi zmianami. Recesja była źródłem dodatkowych wyzwań w tym zakresie, którym udało się sprostać dzięki aktywnej polityce i wsparciu finansowemu ze strony UE.

Korzyści dla obywateli

W latach 1998–2006 Europejska Strategia Zatrudnienia pomogła podnieść stopę zatrudnienia osób w wieku 16–64 lat w Unii Europejskiej z 61% do 66% i obniżyć bezrobocie z 9,3% do 7,2%. Dzięki temu więcej osób znalazło pracę, a tym samym zwiększył się dobrobyt w skali całej Europy.

Instrumenty polityki UE są skonstruowane w sposób ułatwiający znalezienie pracy na każdym etapie życia zawodowego w szybko zmieniającej się rzeczywistości gospodarczej, nawet w okresie recesji. Celem europejskiego modelu „flexicurity” jest udzielenie obywatelom wsparcia, które pozwoli im sprostać takim wyzwaniom poprzez pogłębienie wiedzy i umiejętności.

Celem instrumentów polityki UE jest również umożliwienie lepszego przewidywania i reagowania na restrukturyzację oraz inne „wstrząsy” gospodarcze. Lepsze radzenie sobie ze zmianami oznacza większą zdolność do zachowania i poprawy warunków i jakości życia.

Kolejnym celem długofalowych instrumentów polityki UE zwiększających liczbę lepszych miejsc pracy jest walka z nierównościami oraz utrzymanie naszych systemów ochrony socjalnej. Zatrudnienie większej liczby osób pozwoli społeczeństwu podjąć walkę ze zmianami demograficznymi: należy doprowadzić do zatrudnienia większej liczby osób w różnym wieku, aby móc sfinansować wydatki np. na emerytury, gdyż populacja UE się starzeje.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

W obliczu recesji konieczne są zrównoważone działania i stała współpraca, jeśli chcemy ponownie sformułować cele UE w zakresie zwiększenia liczby miejsc pracy i wspólnie dążyć do ich osiągnięcia. Państwa członkowskie UE wspólnie stawiały czoła wyzwaniom stawianym przez recesję w warunkach rosnącej konkurencyjności gospodarki światowej. Dowodzi to, że integracja europejska dała

nam siłę do rozwiązywania wspólnych problemów za pomocą wspólnych polityk i działań. Obecna sytuacja jest trudna dla wszystkich, zwłaszcza dla osób o słabszej pozycji na rynku pracy. Jednak jest oczywiste, że bez solidarności UE w kategoriach instrumentów i działań w zakresie gospodarki, zatrudnienia i polityki socjalnej sytuacja ta byłaby znacznie gorsza dla każdego.

Łącza do innych arkuszy informacyjnych

Aby uzyskać szczegółowe informacje dotyczące określonych tematów w ramach rozdziału Większa ilość lepszych miejsc pracy, należy zapoznać się ze wszystkimi arkuszami informacyjnymi serii A.

- > [C4](#) Niż demograficzny i starzenie się społeczeństwa

Dalsze informacje

- > DG Emploi
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=81&langId=en>

Słowa kluczowe

- > PROGRESS
- > Program na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej
- > Agenda społeczna

A1 Większa liczba lepszych miejsc pracy

UE zwalcza społeczne skutki kryzysu gospodarczego i finansowego oraz jego konsekwencje w dziedzinie zatrudnienia

Kryzys gospodarczy i finansowy zniwelował wzrost zatrudnienia o 6 mln osób osiągnięty w latach 2007–2008 i spowodował spadek zaufania publicznego. Unia Europejska zareagowała na to pozytywnie, nie tylko poprzez rozwiązywanie problemów finansowych i gospodarczych, ale także poprzez łagodzenie skutków spadku zatrudnienia, który wywiera wpływ na codzienne życie obywateli. Uproszczono i przyspieszono dostęp do Europejskiego Funduszu Społecznego oraz rozszerzono zakres Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji, aby udzielić wsparcia pracownikom, którzy padli ofiarą redukcji bezpośrednio w wyniku ogólnoświatowego kryzysu finansowego i gospodarczego.

Czy wiesz?

Trzy czwarte Europejczyków uważa, że UE ma pozytywny wpływ na tworzenie miejsc pracy i zwalczanie bezrobocia.

Ponad jedna trzecia Europejczyków jest świadoma istnienia Europejskiego Funduszu Społecznego, głównego narzędzia UE służącego do inwestowania w pracowników.

Środki antykryzysowe (współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego), takie jak subsydiowanie umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin, okazały się skuteczne w ochronie miejsc pracy.

W obliczu kryzysu finansowego i załamania gospodarczego Komisja Europejska pod koniec 2008 roku ogłosiła Europejski Plan Naprawy Gospodarczej. Opracowano go w celu zaprezentowania skoordynowanej reakcji UE, ożywienia gospodarki poprzez spowodowanie krótkoterminowego wzrostu siły nabywczej oraz w celu długofalowego wsparcia konkurencyjności. W latach 2007–2008 w UE osiągnięto wzrost zatrudnienia o 6 mln osób. Jednak kryzys spowodował zahamowanie tego postępu i wzrost bezrobocia, prowadząc do spadku zaufania społecznego. Latem 2009 roku ogłoszono wyniki badania Eurobarometr, z których wynikało, że dalszych konsekwencji kryzysu spodziewało się jeszcze ponad 60% Europejczyków, a jedna trzecia osób nadal zatrudnionych „poważnie obawiała się” utraty pracy w jego wyniku.

W tym kontekście działania UE były odbierane bardzo pozytywnie. Około trzech czwartych Europejczyków uważa, że UE odgrywa bardzo pozytywną rolę w tworzeniu nowych możliwości pracy i zwalczaniu bezrobocia. Ponad jedna trzecia Europejczyków jest świadoma istnienia Europejskiego Funduszu Społecznego.

W maju 2009 roku Rada przyjęła rozporządzenie ułatwiające dostęp do subwencji współfinansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny oraz zawarto porozumienie dotyczące nowego pakietu polityki spójności. Państwa członkowskie otrzymały dodatkowe przedpłaty w wysokości 6,25 mld euro z możliwością wykorzystania również niewykorzystanych środków EFS z okresu programowania obejmującego lata 2000–2006 (około 7 mld euro).

W czerwcu 2009 roku UE rozszerzyła zasięg Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji (stworzonego pierwotnie w celu wspierania pracowników zwolnionych w wyniku poważnych zmian strukturalnych), aby udzielić wsparcia osobom, które straciły pracę z powodu ogólnoświatowego kryzysu finansowego i gospodarczego. To wsparcie finansowe będzie dostępne do końca 2011 roku.

Państwa członkowskie wykorzystują Europejski Fundusz Społeczny w celu rozszerzenia planów pracy w krótszym wymiarze godzin i połączenia ich ze szkoleniami, aby zwiększyć zasięg zasilków dla bezrobotnych lub zwiększyć wsparcie dla przedsiębiorczości. Niektóre z państw człon-

kowskich zmodyfikowały swoje programy EFS poprzez przyjęcie krótkoterminowych środków antykrzysowych adresowanych specjalnie do osób bezrobotnych. Stosowano również inne

środki, a tym m.in. udzielano „mikrokredytów” osobom, które chciały rozpocząć własną działalność gospodarczą. Budżet przeznaczony na te działania wynosił 100 mln euro.

Korzyści dla obywateli

Dzięki współpracy między rządami europejskimi w zakresie wypracowywania wspólnych reakcji na kryzys zadbano o to, aby działania podejmowane w jednym z krajów wspierały UE jako całość, bez wywierania negatywnego wpływu na pracowników w innych krajach. To głównie dlatego bezrobocie wzrosło w UE w znacznie mniejszym stopniu niż prognozowało to wielu komentatorów, gdy zaczął się kryzys.

Wsparcie finansowe UE dla pracowników, którzy odczuli skutki kryzysu gospodarczego, pomogło osobom poszkodowanym zarówno poradzić sobie z doraźnymi skutkami kryzysu, jak i zdobyć nowe umiejętności oraz zbadać nowe możliwości pracy w przyszłości.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Szczyt w sprawie zatrudnienia zorganizowany w czerwcu 2009 roku doprowadził do podjęcia przez poszczególne państwa członkowskie, Komisję i partnerów społecznych szeregu konkretnych działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia, tworzenie miejsc pracy, promowanie mobilności, podnoszenie kwalifikacji, dostosowywanie się do potrzeb rynku pracy oraz zwiększenie dostępu do zatrudnienia.

Ministrowie ds. zatrudnienia zobowiązali się również do zorganizowania 5 mln praktyk zawodowych w UE oraz do zdefiniowania celów związanych z zapewnieniem młodemu bezrobotnym możliwości jak najwcześniejszego odbycia szkoleń lub rozpoczęcia pracy.

Łączy do innych arkuszy informacyjnych

- > [A3](#) Model „flexicurity”
- > [E1](#) Europejski Fundusz Społeczny

Dalsze informacje

- > Europejski Plan Naprawy Gospodarczej
http://ec.europa.eu/archives/commission_2004-2009/president/pdf/Comm_20081126.pdf

Słowa kluczowe

- > Globalizacja
- > Redukcja zatrudnienia
- > Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji
- > EGF
- > Szkolenie
- > Wsparcie finansowe

A2 Większa liczba lepszych miejsc pracy

Bezrobocie i jakość pracy

Walka z bezrobociem i podnoszenie jakości pracy są głównymi przedmiotami zainteresowania obywateli UE oraz kluczowymi elementami zachowania i poprawy dobrobytu w Europie. UE poczyniła znaczne postępy na drodze do osiągnięcia celu, jakim jest osiągnięcie stopy zatrudnienia osób w wieku 15–64 lat na poziomie 70%, choć teraz musi walczyć z konsekwencjami kryzysu finansowego oraz spowodowanej przez niego recesji. Dodatkowo poziom zatrudnienia różni się w zależności od państwa członkowskiego — każde z nich ma własną ustaloną i odrębną politykę zatrudnienia.

Czy wiesz?

W latach 2000–2006 prawie 12 milionów ludzi znalazło pracę.

Stopa bezrobocia obniżyła się z 9,0% w 2004 roku do 7,9% w 2006 roku.

Ustanowiona w 1997 roku Europejska Strategia Zatrudnienia odgrywa główną rolę w koordynowaniu instrumentów polityki UE, umożliwiając stworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy. Jakość pracy jest kluczowym elementem konkurencyjnej i zintegrowanej gospodarki. Ta wieloaspektowa koncepcja uwzględnia proporcjonalny rozkład prac oraz kwalifikacji niezbędnych do ich wykonywania, bierze pod uwagę profile pracowników, ich zintegrowanie i dostęp do rynku pracy, umiejętności, rozwój kariery oraz subiektywną satysfakcję z pracy, a także warunki pracy i równość szans.

Europejską Strategię Zatrudnienia stworzono, opierając się na wytycznych dotyczących zatrudnienia zatwierdzonych na poziomie

wspólnotowym, ustalających priorytety dla instrumentów polityki zatrudnienia państw członkowskich. Każde państwo członkowskie formułuje następnie program opisujący sposób wdrożenia wytycznych na poziomie krajowym. Komisja Europejska bada postęp we wdrażaniu krajowych programów.

Wymiana najlepszych praktyk i doświadczeń jest jednym z fundamentalnych celów ESZ. Dlatego też Program Wzajemnego Uczenia się (MLP) ma zachęcać do wzajemnej nauki na wszystkich poziomach i zintensyfikować przekazywanie najbardziej skutecznych instrumentów polityki. Celem MLP jest pełne zaangażowanie krajowych rządów, partnerów społecznych oraz innych zainteresowanych stron w Europejską Strategię Zatrudnienia.

Współpraca

Gospodarki państw członkowskich są współzależne. Aby możliwe było przeprowadzenie reform gospodarczych, musimy współpracować, dzieląc się skutecznymi instrumentami polityki. Współpraca i wymiana doświadczeń na poziomie UE oznacza wspólne, bardziej skuteczne podejście do kwestii zatrudnienia na terenie Unii.

Ponadto ESZ zapewnia silne wsparcie podczas tworzenia i utrzymywania miejsc pracy na po-

ziomie lokalnym. Jest to szczególnie istotne, gdyż lokalne władze i partnerzy socjalni najlepiej rozumieją lokalne warunki, aspiracje i potrzeby — dzięki temu mogą przekładać krajowe i regionalne strategie na praktyczne działania. Dlatego też na poziomie wspólnotowym podejmowane są inicjatywy mające na celu poprawę rozwoju lokalnego zatrudnienia, w szczególności inicjatywy umożliwiające zainteresowanym stronom omówienie i wymianę doświadczeń oraz informacji.

Korzyści dla obywateli

Europejska Strategia Zatrudnienia pomogła podnieść stopę zatrudnienia w UE z nieco ponad 61% w 1998 roku do 66% w 2008 roku oraz obniżyć w tym okresie bezrobocie z 9,3% do 7,2% (dane dla EU25), postęp ten został jednak zniwelowany przez recesję. Im więcej osób znajduje zatrudnienie, tym bardziej rośnie dobrobyt w skali całej Europy. Ponadto udzielenie większej liczbie osób pomocy w zdobyciu pracy pozwoli społeczeństwu podjąć walkę ze zmianami demograficznymi: należy doprowadzić do zatrudnienia większej liczby osób w różnym wieku, aby móc sfinansować wydatki socjalne, gdyż populacja UE starzeje się.

Jest to korzystny czynnik w kwestii walki z ubóstwem związanym z niskimi płacami. Z uwagi na

swoją wieloaspektowość podniesienie jakości pracy ma też wiele zalet z punktu widzenia obywateli: zapewnia ono większą satysfakcję z pracy, pozwala osiągnąć lepszą równowagę między pracą zawodową a życiem osobistym oraz zapewnia bezpieczeństwo i higienę pracy, ułatwia też dostęp do zatrudnienia kobietom i osobom starszym.

Wspólnotowa sieć krajowych publicznych służb zatrudnienia wspiera promowanie współpracy i wymianę informacji w celu lepszego dopasowania ofert pracy do osób szukających pracy. Zadaniem sieci jest usprawnienie wdrażania ESZ oraz integracja europejskiego rynku pracy.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

W kontekście długofalowym UE będzie kontynuować prace nad przewyższeniem skutków recesji oraz osiągnięciem założonych celów w zakresie zatrudnienia, które obejmują uzyskanie ogólnej stopy zatrudnienia na poziomie 70% oraz równoległe stopy zatrudnienia kobiet na poziomie 60% i osób starszych na poziomie 50%.

Szczególnym wyzwaniem w przyszłości będzie obniżenie bezrobocia osób młodych: niewielka, ale licząca się część tych osób wpada w pułapkę okresowych, często nisko płatnych zajęć, z której trudno jest się wydostać. Inną zagrożoną grupą są młodzi ludzie, którzy doświadczają dłuższych przerw w pracy, kształceniu lub szkoleniach. Szczególne wyzwanie w przyszłości będą stanowiły: poprawa zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorstw w związku ze zmianami i globalizacją oraz zwiększenie i polepszenie skuteczności inwestycji przeznaczonych na pogłębianie wiedzy i poszerzenie kwalifikacji obywateli.

Łączy do innych arkuszy informacyjnych

- > [A1](#) UE zwalcza społeczne skutki kryzysu gospodarczego i finansowego oraz jego konsekwencje w dziedzinie zatrudnienia
- > [A3](#) Model „flexicurity”
- > [C2](#) Walka z dyskryminacją
- > [C4](#) Niż demograficzny i starzenie się społeczeństwa
- > [E](#) Polityka w praktyce

Dalsze informacje

- > Europejska Strategia Zatrudnienia
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=pl>

Słowa kluczowe

- > Bezrobocie
- > Zatrudnienie
- > Miejsca pracy
- > Jakość pracy
- > Europejska Strategia Zatrudnienia
- > Program Wzajemnego Uczenia się
- > Publiczne Służby Zatrudnienia

A3 Większa liczba lepszych miejsc pracy

Model „flexicurity”

Model „flexicurity” to zintegrowana strategia propagująca połączenie elastycznych rynków pracy, organizacji pracy, stosunków pracy oraz wysokiego poziomu pewności zatrudnienia. Jest to integralna część Europejskiej Strategii Zatrudnienia, podnosząca rangę europejskiej agendy na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, której celem jest obniżenie bezrobocia i utworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy. Model „flexicurity” zakłada przeniesienie uwagi z „pewności utrzymania konkretnego miejsca pracy” na „pewność zatrudnienia w ogóle”. Dlatego też UE propaguje tworzenie warunków ułatwiających przystosowywanie się do zmian, wkroczenie lub pozostanie na rynku pracy oraz dalszy rozwój na polu zawodowym.

Czy wiesz?

76% Europejczyków jest zgodnych, że model pracy na tym samym stanowisku dla tego samego pracodawcy przez cały czas aktywności zawodowej należy już do przeszłości.

76% uważa również, że w dzisiejszych czasach atutem jest umiejętność swobodnej zmiany stanowiska pracy.

Mimo że globalizacja i postęp technologiczny mają korzystny wpływ na zatrudnienie i wzrost gospodarczy, zmiany, które niosą one ze sobą, wymagają szybkich reakcji zarówno ze strony pracowników, jak i firm. Firmy muszą nieustannie dostosowywać się do nowych sytuacji, a pracownicy zdobywać nowe kwalifikacje, gdyż restrukturyzacja firm są niejako wpisane w obecną rzeczywistość. Jednocześnie na dzisiejszych rynkach pracy dostrzega się troskę o implikacje podziału na lepiej i gorzej chronionych pracowników.

W odpowiedzi na te wyzwania europejska strategia „flexicurity” skupia się na propagowaniu aktywnych instrumentów polityki rynku pracy, motywowaniu do uczenia się przez całe życie i brania udziału w szkoleniach, intensyfikowaniu pomocy dla osób poszukujących pracy oraz wspieraniu równości szans dla wszystkich, w tym także równouprawnienia płci.

Wspólne zasady

Ponieważ każde państwo członkowskie ma specyficzną sytuację na rynku pracy i kulturę, model „flexicurity” powinien być dostosowany do warunków charakterystycznych dla poszczególnych państw członkowskich. Mimo to wszystkie kraje Unii Europejskiej stoją przed wspólnymi wyzwaniami. Ponadto wewnętrzny rynek UE liczący około pół miliarda pracowników oraz postępująca globalizacja sprawiają, że model „flexicurity” staje się kwestią ważną zarówno na szczeblu międzynarodowym, jak i krajowym.

Na podstawie propozycji przedłożonych przez Komisję państwa członkowskie uzgodniły wspólny zestaw zasad modelu „flexicurity”, który trzeba będzie wdrożyć w poszczególnych krajach niezależnie od panującej w nich sytuacji. Takie wspólne dla całej UE zasady zapewniają jednolitą interpretację modelu „flexicurity” oraz jego założeń na terenie wszystkich państw członkowskich, a także umożliwiają UE koordynowanie i monitorowanie różnych wdrażanych strategii oraz promowanie wymiany najlepszych praktyk.

Korzyści dla obywateli

Celem unijnego modelu „flexicurity” jest udzielanie obywatelom UE pomocy, która pozwoli im sprostać wyzwaniom zglobalizowanego i gwałtownie zmieniającego się świata. Zadaniem tego modelu jest wprowadzenie elastycznego systemu pracy lub elastycznych godzin pracy, co umożliwi pracownikom lepsze połączenie ich obowiązków zawodowych i prywatnych. Ma on również pomóc pracownikom i pracodawcom poprzez stworzenie bardziej przychylnej atmosfery i elastyczniejszych warunków do zmiany pracy.

Model „flexicurity” zapewnia jednocześnie większą pewność zatrudnienia poprzez aktualizowanie i podnoszenie kwalifikacji, a także zagwarantowanie stosownych świadczeń dla

bezrobotnych osobom, które okresowo utraciły pracę. Instrumenty polityki UE mają za zadanie ułatwiać obywatelom znalezienie pracy na każdym etapie życia zawodowego i zwiększać perspektywy rozwoju kariery w szybko zmieniających się warunkach gospodarczych.

Ogólnie badania wykazują, że wdrożenie zasad i praktyk modelu „flexicurity” może prowadzić do podwyższenia poziomów zatrudnienia i obniżenia stóp bezrobocia. Ponadto w wymiarze bezpieczeństwa socjalnego model ten przeciwdziała ubóstwu poprzez promowanie bardziej otwartych, aktywniej reagujących rynków pracy nastawionych na integrację, a także równouprawnienia płci.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Biorąc pod uwagę specyficzne potrzeby i wyzwania, przed którymi stoi każde z państw członkowskich, model „flexicurity” musi zostać odpowiednio przystosowany do specyfiki poszczególnych krajów. Komisja Europejska monitoruje i ocenia zakres, w jakim państwa członkowskie rozwijają wszechstronne strategie wdrażania tej polityki, uwzględniając wspólne zasady modelu.

Należy jednak w dalszym ciągu wzmacniać przekonanie obywateli i firm europejskich o słuszności rozwijania przyszłych możliwości zatrudnienia, inwestowania w podnoszenie kwalifikacji i rozwój zasobów ludzkich, a tak-

że tworzenia przychylnego środowiska biznesowego, które pomaga w rozwoju potencjału firmy.

Uważa się, że kluczowym elementem zapewniającym, że model „flexicurity” przyniesie takie korzyści wszystkim i że wszystkie zainteresowane strony zaangażowane w jego wdrażanie będą przygotowane do wzięcia odpowiedzialności za tę zmianę, jest aktywne zaangażowanie się partnerów społecznych. Dlatego właśnie Komisja zachęca państwa członkowskie do współpracy z partnerami społecznymi z myślą o uwzględnieniu ich koncepcji dotyczących modelu „flexicurity” w politykach krajowych.

Łączy do innych arkuszy informacyjnych

- > [A2](#) Bezrobocie i jakość pracy
- > [B2](#) Prawo pracy
- > [C1](#) Równość płci i równowaga między życiem zawodowym a osobistym
- > [C3](#) Wykluczenie społeczne i ubóstwo
- > [F1](#) Dialog społeczny

Dalsze informacje

- > Model „flexicurity”
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=pl>

Słowa kluczowe

- > Model „flexicurity”
- > Restrukturyzacja
- > Globalizacja
- > Mobilność zawodowa

A4 Większa liczba lepszych miejsc pracy

Restrukturyzacja — przewidywanie zmian i radzenie sobie z nimi

Restrukturyzacja nie jest zjawiskiem nowym, ale obecnie staje się nieodłącznym elementem życia gospodarczego, wywierając wpływ na wszystkie kraje Unii Europejskiej. Jedna trzecia zatrudnionych pracuje w firmie, która istnieje na rynku mniej niż 10 lat, a konieczność restrukturyzacji dotyka wszystkie firmy niezależnie od ich wielkości. Unia Europejska szuka sposobu na przewidywanie zmian i pomoc w przygotowaniu pracowników, regionów i firm do kierowania procesem restrukturyzacji.

Czy wiesz?

Zaobserwowano, że co roku z rynku znika średnio 10% firm i jednocześnie zakładanych jest tyle samo nowych.

Ściśle mówiąc, restrukturyzacja, tzn. dostosowywanie struktury firmy do zmieniających się warunków rynkowych, należy do codziennych działań biznesowych. Gdy jednak termin „restrukturyzacja” pada w debacie publicznej, ludzie

mają na myśli tylko te restrukturyzacje, które powodują zwolnienia grupowe związane z zamykaniem ośrodków, bankructwami lub redukcją zatrudnienia, co może się wiązać ze znacznymi trudnościami dla zwalnianych pracowników.

Wsparcie ze strony UE

Unia Europejska wdrożyła prawodawstwo, którego celem jest zarządzanie restrukturyzacją i ochrona pracowników. Są to np. zasady określające kwestie, o których powinien być poinformowany pracownik i co do których powinien wyrazić swoją opinię. Ponadto UE podejmuje badania, dokonuje oceny wpływu nowych instrumentów polityki, a także inicjuje działania mające na celu pomaganie w przewidywaniu zmian i radzeniu sobie z nimi w obszarach pośrednio powiązanych z zatrudnieniem.

UE wspiera pracowników za pośrednictwem Europejskiego Funduszu Społecznego (łącznie) i Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji (łącznie). Organizuje także regularne fora na rzecz zatrudnienia i restrukturyzacji, które umożliwiają związkom zawodowym, pracownikom i innym zainteresowanym stronom zapoznanie się z udanymi doświadczeniami innych. Ponadto UE wprowadziła zestaw środków (łącznie), które okazały się skuteczne w minimalizowaniu zakłóceń powodowanych przez restrukturyzację.

Korzyści dla obywateli

Pracownicy często czują się zagrożeni restrukturyzacją i potrzebują pomocy w dostosowaniu się do zmian. Niemniej jednak w miarę upływu czasu restrukturyzacja może wywierać również pozytywny wpływ — pomaga zwiększyć produktywność, wdrażać nowe technologie oraz tworzyć więcej nowych i trwałych miejsc pracy.

Celem prawodawstwa UE jest również zapewnienie pracownikom prawa do wyrażania opinii na temat wszystkich wprowadzanych zmian, a także możliwości przewidywania i reagowania na proponowaną restrukturyzację. Od pracodawców wymaga się, aby poinformowali pracowników lub ich przedstawicieli o swoich intencjach na długo przed podjęciem zaplanowanych działań. Również postanowienia UE wymagają, aby w przypadku przejęcia pracownicy nabywanej firmy zostali zatrudnieni przez nowego pracodawcę na mocy poprzedniej umowy o pracę, na warunkach obowiązujących przed przejęciem. Radzenie sobie ze zmianami w taki sposób stwarza podstawy do zrównoważonej poprawy warunków i jakości życia.

Pracownicy odnoszą również korzyści będące efektem finansowania przez UE, wsparcie koncentruje się przy tym na działaniach wyprzedzających i szkoleniach. Na przykład Europejski Fundusz Społeczny finansuje programy pomagające w podnoszeniu poziomu wykształcenia i kwalifikacji, natomiast Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji ma na celu wspieranie pracowników zwolnionych w ramach redukcji koniecznych z uwagi na zmiany w światowych strukturach handlu międzynarodowego.

Dopełniając te instrumenty polityki, UE promuje dialog społeczny, w którym biorą udział pracodawcy, związki zawodowe i instytucje UE. Partnerzy społeczni mogą wspierać UE, a tym samym jej obywateli, poprzez rozwijanie sposobów przewidywania zmian strukturalnych. Dzięki specjalistycznej wiedzy na temat konkretnych sektorów gospodarki są również w stanie informować instytucje UE o istotnych zmianach zachodzących w tych sektorach.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Kluczowe znaczenie ma właściwe przewidywanie restrukturyzacji oraz zarządzanie nią.

Podczas obecnego pogorszenia koniunktury gospodarczej wiele firm działało szczególnie nowatorsko, współpracując w różny sposób z pracownikami lub przedstawicielami związków zawodowych przy wprowadzaniu krótszych tygodni lub dni pracy, zamiast po prostu zwalniać pracowników.

Aby wesprzeć te zmiany, Unia Europejska podejmuje działania w następujących obszarach:

- przewidywanie — ulepszenie prognozowania, aby pomóc w przygotowaniu pracowników, firm i regionów do zmian;
- przygotowanie — inwestowanie w zasoby ludzkie i fizyczne, aby przygotować się do przyszłych wyzwań (zwłaszcza poprzez edukację i szkolenia);
- zarządzanie zmianami — proponowanie rozwiązań, które mogą zminimalizować koszty społeczne i zachęcić do informowania oraz konsultowania się z pracownikami.

Podjęto również następujące inicjatywy:

- analiza wyłaniających się nowych kwalifikacji na poziomie poszczególnych sektorów;
- debata na temat utworzenia europejskich rad ds. kwalifikacji specyficznych dla poszczególnych sektorów;
- analiza polityk i praktyk w zakresie restrukturyzacji w poszczególnych państwach członkowskich.

Łączy do innych arkuszy informacyjnych

- > [A3](#) Model „flexicurity”
- > [E1](#) Europejski Fundusz Społeczny
- > [E3](#) Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji
- > [F1](#) Dialog społeczny

Dalsze informacje

- > Restrukturyzacja
<http://ec.europa.eu/restructuringandjobs>
- > Europejskie Centrum Monitorowania Zmian
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/>
- > Komisja Konsultacyjna ds. Przemian w Przemysle, CCMI, EESC
http://eesc.europa.eu/sections/ccmi/index_en.asp

Słowa kluczowe

- > Restrukturyzacja
- > Redukcja zatrudnienia
- > Zmiany strukturalne
- > Kierowanie zmianami

A5 Większa liczba lepszych miejsc pracy

Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy

Posiadane umiejętności zwiększają szanse pracownika na zatrudnienie oraz jego mobilność społeczną. Są najlepszym zabezpieczeniem przed ryzykiem bezrobocia. Są też ważnym czynnikiem w promowaniu rozwoju osobistego i pełnego udziału w życiu społeczeństwa. Stanowią ważny czynnik warunkujący długofalowe powodzenie naszych gospodarek oraz pomyślną przyszłość europejskiego modelu społecznego. Jaka kombinacja umiejętności i kompetencji będzie najbardziej potrzebna za 10–15 lat?

Czy wiesz?

Mimo kryzysu gospodarczego do 2020 roku może powstać 7 mln dodatkowych miejsc pracy.

Według prognoz prawie 75% wszystkich miejsc pracy w UE będzie w sektorze usługowym.

Przewiduje się wzrost liczby miejsc pracy dla osób o wysokich i średnich kwalifikacjach.

Pracodawcy biorą pod uwagę nie tylko poziom kwalifikacji, ale także kombinację umiejętności i kompetencji ogólnych.

Z badań prowadzonych przez różne instytucje europejskie wynika, że z uwagi na kryzys przez dłuższy czas na rynku będzie dostępna mniejsza liczba wolnych miejsc pracy. Mimo tego można się spodziewać, że do 2020 roku w UE pojawi się 80 mln wolnych stanowisk, z czego 7 mln będą stanowić dodatkowe, nowe miejsca pracy, a 73 mln stanowisk zostanie zwolnionych przez pracowników przechodzących na emeryturę lub z innych powodów odchodzących z rynku pracy.

Do 2020 roku nowe miejsca pracy będą w większości związane ze stanowiskami wymagającymi głębokiej wiedzy i wysokich kwalifikacji, takimi jak wyższe stanowiska kierownicze i stanowiska techniczne. Według prognoz prawie trzy czwarte wszystkich miejsc pracy w UE będzie w usługach, przy czym ich liczba będzie rosła w usługach biznesowych, służbie zdrowia i opiece socjalnej, w branży dystrybucyjnej, w usługach osobistych, hotelowych i

cateringowych oraz do pewnego stopnia również w oświacie.

Przewiduje się też, że nastąpi wzrost odsetka stanowisk wymagających wykształcenia wyższego i średniego. Natomiast udział stanowisk wymagających niskiego poziomu wykształcenia będzie maleć.

Zmienia się również zakres obowiązków na różnych stanowiskach od pracowników wymaga się bogatszego zestawu umiejętności. Rośnie nacisk na posiadanie kompetencji pozadzielinowych (transferable competences), czyli umiejętności ogólnych, takich jak umiejętność rozwiązywania problemów i komunikacji, a także zarządzania własnym czasem pracy oraz obsługi komputera. Specjaliści z kompetencjami w jednej dziedzinie będą musieli zdobyć inne umiejętności, np. w zakresie marketingu, komunikacji lub zarządzania. Przejście na gospodarkę niskoemisyjną również ma wpływ na zestaw wymaganych kwalifikacji.

Wsparcie UE i współpraca

W 2008 roku Komisja Europejska podjęła szereg nowych działań w ramach inicjatywy „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy”. Należy do nich monitorowanie europejskiego rynku pracy w celu sprawdzania informacji na temat krótkoterminowych tendencji na tym rynku, opracowywanie lepszych narzędzi umożliwiających dopasowywanie umiejętności do wakatów na europejskim rynku pracy oraz regularne aktualizowanie prognoz dotyczących perspektyw średnio- i długoterminowych.

Radykalne podwyższenie kwalifikacji i ich dopasowanie do potrzeb rynku pracy w Europie wymaga skoordynowanych działań wszystkich zainteresowanych stron. Kwestie te są szczególnie ważne zwłaszcza w kontekście strategii EUROPA 2020.

W latach 2007–2013 Europejski Fundusz Społeczny przekaże 76 mld euro na wsparcie działań

umożliwiających osiągnięcie lepszych kwalifikacji i zapewniających zwiększenie możliwości zdobycia pracy. Fundusz oferuje różne formy pomocy adresowane zwłaszcza do osób o niższych kwalifikacjach, starszych oraz zagrożonych utratą pracy, a także przeznaczone na doradztwo, pomoc w reorientacji zawodowej i zwiększanie mobilności zawodowej. W sumie Europejski Fundusz Społeczny przeznacza środki na szkolenie i zwiększanie szans na zatrudnienie dla około 9 mln osób rocznie.

Ponadto środki z tego Funduszu mogą pomóc w określaniu przyszłych wymagań zawodowych i kompetencyjnych oraz wspierać projektowanie i wprowadzanie reform w systemach edukacji i szkoleń, które zwiększą szansę pracowników na zdobycie pracy oraz pozwolą lepiej dostosować szkolenia do potrzeb pracowników.

Korzyści dla obywateli

W przyszłości zadania wykonywane przez pracowników będą bardziej zróżnicowane, będą wiązały się z większymi wyzwaniami, ale też będą bardziej satysfakcjonujące. Oznacza to w sumie większe możliwości dla wszystkich, ale duży nacisk kładzie się tu na posiadanie właściwych umiejętności i kompetencji oraz na wsparcie i doradztwo ze strony pośredników, aby ułatwić zmianę miejsca pracy lub zawodu.

Podnoszenie kwalifikacji i nauka przez całe życie dotyczy nie tylko wysoko wykwalifikowanych osób wykonujących zawody zaawansowane technicznie — to konieczność dla wszystkich. Równy dostęp do systemów edukacji i szkoleń w UE oraz ich większa efektywność pomagają wszystkim obywatelom lepiej wykorzystać posiadany potencjał.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Inicjatywa „Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy” wyznacza plan określający, jak skuteczniej przewidywać umiejętności, które będą

potrzebne obywatelom i firmom europejskim, oraz jak zreformować nasze systemy edukacji i szkoleń, aby w pełni przygotować ludzi do zajmowania przyszłych stanowisk.

Działania UE zdeterminują częściowo sposób, w jaki Europa wyjdzie z obecnego kryzysu gospodarczego i stawi czoła długofalowym wyzwaniom, takim jak starzenie się społeczeństwa, globalizacja i zmiany klimatu.

Łącza do innych arkuszy informacyjnych

- > [A3](#) Model „flexicurity”
- > [C4](#) Niż demograficzny i starzenie się społeczeństwa
- > [E](#) Polityka UE w praktyce

Dalsze informacje

- > Europejska Strategia Zatrudnienia
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=pl>

Słowa kluczowe

- > Bezrobocie
- > Zatrudnienie
- > Miejsca pracy
- > Jakość pracy
- > Europejska Strategia Zatrudnienia
- > Program Wzajemnego Uczenia się
- > Publiczne Służby Zatrudnienia

A6 Większa liczba lepszych miejsc pracy

Zielone miejsca pracy

Jedna dziesiąta miejsc pracy w Europie jest powiązana, w ten czy w inny sposób, z jakością środowiska. W coraz szybszym tempie przybywa stanowisk powiązanych z różnymi formami energii odnawialnej (takimi jak energia wiatru, słoneczna, geotermalna, hydroelektryczna oraz energia pływów i pochodząca z biomasy). Jednocześnie zmienia się specyfika wielu zawodów, ponieważ producenci i usługodawcy dostosowują się do mniejszego zużycia energii na świecie.

Czy wiesz?

Około 21 mln miejsc pracy w UE — co stanowi 10% całego rynku pracy istnieje w obszarach gospodarki, które zależą od lub przyczyniają się do zachowania dobrej jakości środowiska.

Państwa członkowskie są zobligowane przepisami do tego, aby do 2020 roku zapewnić pozyskiwanie 20% zużywanej przez nie energii ze źródeł odnawialnych, co spowoduje poważne zmiany w specyfice miejsc pracy i umiejętności.

Mianem „zielonych miejsc pracy” określa się stanowiska, które przyczyniają się do utrzymania lub odtworzenia jakości środowiska oraz pozwalają uniknąć niszczenia ekosystemu Ziemi. „Przemysły środowiskowe” zajmujące się zapobieganiem zanieczyszczeniom oraz usuwaniem tych zanieczyszczeń zatrudniają około 2,3 mln osób. Jednak liczba stanowisk związanych z jakością środowiska jest 10-krotnie większa.

Podczas Zielonego Tygodnia zorganizowanego przez UE w 2009 roku, w ramach prowadzonego przez Komisję Europejską Forum na rzecz Restrukturyzacji, przedstawiono wpływ zmian klimatu na zatrudnienie. Ponad 300 delegatów związków zawodowych, pracodawców i rządów dyskutowało o tym, ile miejsc pracy zostanie utworzonych i zlikwidowanych, jak zmieni się struktura umiejętności i kwalifikacji oraz jak najlepiej zorganizować współpracę partnerów społecznych.

Unia Europejska jest w czołówce podmiotów działających na rzecz rozwoju odnawialnych źródeł energii. Nowa dyrektywa w sprawie energii odnawialnej wyznacza prawnie obowiązujące cele dla wszystkich państw członkowskich — zgodnie z tą dyrektywą państwa członkowskie muszą zadbać o to, aby do 2020 roku 20% zużywanej przez nie energii pochodziło ze źródeł odnawialnych (takich jak energia wiatru, słoneczna, geotermalna, wodna, z biomasy itd.).

Bezpośredni wpływ tej dyrektywy na zatrudnienie uwidoczni się najwcześniej w branżach będących pod bezpośrednim wpływem zmian klimatu, natomiast efekty pośrednie ujawnią się nieco później, gdy skutki polityki klimatycznej rozprzestrzenią się w gospodarce. Wpływ na za-

trudnienie uwidoczni się na szerszą skalę jeszcze później, gdy technologie osiągną dojrzałość.

„Zielone miejsca pracy” nie zawsze jest jednak stanowiskiem wysokiej jakości. Wiele zależy od organizacji pracy, a także od uwarunkowań prawnych i roli partnerów społecznych. Ostatnie badania przeprowadzone w USA wzbudziły niepokój o niskie płace w zakładach produkcyjnych farm słonecznych i wiatrowych oraz w sektorze budownictwa.

Zaniechanie rozwiązywania problemu zmian klimatu mogłoby mieć poważne skutki dla zatrudnienia w UE, niezależnie od dramatycznych konsekwencji dla całego świata. Susza mogłaby wywołać poważne skutki w branżach rolniczych zależnych od nawadniania, miałyby też duże konsekwencje dla turystyki — od kurortów nadmorskich po tereny narciarskie. Wywarłaby też negatywny wpływ na branżę budownictwa, infrastruktury, finansów i ubezpieczeń.

Inwestycje w odnawialne źródła energii przyczynią się prawdopodobnie do utworzenia większości nowych miejsc pracy, z których wiele powstanie w małych i średnich firmach. W sprzyjających warunkach zatrudnienie w sektorze energii odnawialnej mogłoby się w następnym dziesięcioleciu prawie podwoić.

Ogólny wzrost zatrudnienia netto w całej gospodarce nie będzie jednak duży, gdyż wiele spośród utworzonych miejsc pracy pojawi się w miejsce stanowisk zlikwidowanych. Główny nacisk zostanie położony na zakres obowiązków i lokalizację miejsc pracy, coraz powszechniejsze będzie zjawisko telepracy, wystąpią też zmiany w sposobach dojazdu do pracy i formach transportu, ponadto pojawi się więcej bardziej energooszczędnych miejsc pracy.

Korzyści dla obywateli

Rozwój gospodarki powodujący niekorzystne zmiany klimatu stanowi zagrożenie i wyzwanie dla prawie wszystkich, a właśnie miejsce pracy — gdzie zużywa się dużo energii i zasobów oraz produkuje dużo odpadów — jest jednym z najoczywistszych miejsc, w których wystąpią zmiany.

UE przoduje w sposobach modernizacji swoich gospodarek, a także w zachęcaniu do zmian w firmach i w ich wspieraniu. Pozytywna reakcja w pracy może mieć pozytywny wpływ na nasz sposób życia i pracy.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Zmiany klimatu są problemem ogólnoświatowym wymagającym międzynarodowej reakcji. Jednak wyzwania w zakresie zatrudnienia są podobne do tych powodowanych przez inne zmiany strukturalne. Dlatego właśnie istniejące w UE wytyczne w zakresie zatrudnienia, w tym model „flexicurity”, stwarzają podstawy do skoordynowanej reakcji.

Inicjatywa „zielonych miejsc pracy”, dołączając do działań Programu Narodów Zjednoczonych ds. Ochrony Środowiska, Międzynarodowej Organizacji Pracy, Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych oraz Międzynarodowej Organizacji Pracodawców, stanowi dobry przykład skutecznej współpracy. Również europejscy partnerzy społeczni współdziałają ze sobą w 2010 roku, aby opracować wspólne podejście do społecznych skutków zmian klimatu oraz wpływu tych zmian na zatrudnienie.

Łączy do innych arkuszy informacyjnych

- > [A3](#) Model „flexicurity”
- > [C4](#) Zmiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa
- > [F](#) Polityka w praktyce
- > [A5](#) Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy

Dalsze informacje

- > Europejska Strategia Zatrudnienia
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=pl>

Słowa kluczowe

- > Bezrobocie
- > Zatrudnienie
- > Miejsca pracy
- > Jakość pracy
- > Europejska Strategia Zatrudnienia
- > Program Wzajemnego Uczenia się
- > Publiczne Służby Zatrudnienia

B Prawa w pracy

Minimalne standardy prawne wprowadzone przez UE pomogły zapewnić, że unijne i krajowe rynki pracy są otwarte i konkurencyjne, że pracownicy są informowani i pytani o opinię w kwestii ważnych zmian wpływających na ich życie zawodowe oraz że mają do wyboru różne rodzaje umów o pracę i systemów pracy. Jednocześnie jednym z głównych celów UE było zapewnienie pracownikom bezpiecznych i nieszkodliwych dla zdrowia warunków pracy. Podjęto odpowiednie środki, aby zapewnić przestrzeganie przez państwa członkowskie wspólnych standardów bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP).

Czy wiesz?

Okolo 14% pracowników zatrudnionych w 2008 roku w krajach EU27 miało umowy o pracę na czas określony zamiast na nieokreślony.

Choć liczba wypadków w pracy regularnie maleje, okolo jedna trzecia pracowników stwierdziła, że uważa, iż wykonywane przez nich zadania zagrażają ich zdrowiu.

Prawa pracowników są bardzo istotnym obszarem europejskiej polityki społecznej i jedną ze sfer, w której UE podjęła najwięcej działań i na którą miała największy wpływ. Znacznie poprawiono warunki pracy i zabezpieczono podstawowe prawa pracowników. Należy do nich m.in. ograniczenie godzin pracy, dbałość o informo-

wanie pracowników i wysłuchiwanie ich opinii o poważnych zmianach i redukcjach, poprawa bezpieczeństwa warunków pracy oraz zapewnienie odszkodowania w przypadku urazu. Dzięki prawodawstwu UE pracownicy są ogólnie bezpieczniejsi, a także traktowani bardziej sprawiedliwie niż w przeszłości.

Ustanawianie wspólnych standardów

Państwa członkowskie muszą przestrzegać pewnych wspólnych standardów dotyczących warunków oraz bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) wprowadzonych przez UE. Standardy BHP ustanowiono w celu zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa oraz ograniczenia liczby wypadków i przypadków śmiertelnych spowodowanych wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi. Takie przepisy bezpieczeństwa doprowadziły pośrednio do wzrostu produktywności w gospodarce europejskiej, ponieważ mniej pracowników traci czas w wyniku nieobecności spowodowanej przez wypadki.

Unia ustanowiła również bardziej ogólne standardy dotyczące warunków pracy. Europejski

rynek pracy podlega znacznym zmianom, gdyż gospodarki i społeczeństwa krajów UE zmieniają się, np. w wyniku rosnącej liczby pracowników, którzy nie mają tradycyjnej umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin, oraz w związku z bardziej zróżnicowanymi systemami czasu pracy. Takie rozwiązania mogą mieć swoje zalety — podpisanie umowy o pracę w niepełnym wymiarze godzin lub pracę sezonową zapewnia pracownikom znaczną elastyczność w zakresie spędzania czasu z rodziną lub wypełniania innych zobowiązań. Jednocześnie wiadomo, że znaczna część pracowników mających takie umowy wolałaby jednak pracować w pełnym wymiarze godzin lub mieć umowę podpisaną na czas nieokreślony.

Korzyści dla obywateli

W wyniku działań UE znacząco spadła liczba urazów i wypadków śmiertelnych spowodowanych wypadkami przy pracy. Poprawę ogólnych warunków pracy spowodowało też wprowadzenie standardowych godzin pracy oraz minimalnych praw do przerw, dni wolnych i innych świadczeń. Obecne warunki pracy są znacznie bardziej zadowalające niż kiedyś.

Jednocześnie pracownicy muszą teraz zaakceptować znacznie bardziej niż kiedyś elastyczny sposób pracy, nie tylko w sen-

sie obowiązujących na mocy umowy relacji z pracodawcą, ale również pod względem codziennych praktyk. W wielu przypadkach mają one podnosić jakość pracy i zainteresowanie nią, ale, jak wynika z raportów na temat warunków pracy, nie zawsze tak jest — w niektórych przypadkach wyrażane jest zaniepokojenie kwestiami takimi jak stres i intensywność pracy (patrz raport Europejskiej Fundacji ds. Warunków Życia i Pracy pt. 2005 Working Conditions Survey (Przegląd warunków pracy w 2005 roku)).

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Mimo że UE dołożyła wszelkich starań, aby zabezpieczyć prawa pracowników, europejski rynek pracy staje w obliczu poważnych wyzwań, takich jak starzenie się społeczeństwa Europy jako całości, a co za tym idzie — siły roboczej w Europie. Obserwuje się wzrost liczby osób w starszym wieku wkraczających na rynek pracy lub pozostających na nim.

Obecnie pracownicy muszą mierzyć się z innymi niż w przeszłości zagrożeniami. Znaczenie tradycyjnych fizycznych zagrożeń dla zdrowia zmalało wraz ze spadkiem zapotrzebowania na ciężką pracę fizyczną. Należy jednak podjąć

działania na szczeblu krajowym i europejskim, aby chronić pracowników przed nowymi zagrożeniami dla zdrowia — zwłaszcza tymi związanymi ze stresem, molestowaniem i przemocą w pracy.

We Wspólnotowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007–2012 przedstawiono, co należy zrobić, aby zapewnić pełną ochronę pracowników w każdym państwie członkowskim. UE systematycznie kontroluje przestrzeganie unijnych standardów pracy, aby zapewnić odpowiednią realizację podstawowych celów, dla których je wprowadzono.

Łącza do innych arkuszy informacyjnych

Aby uzyskać szczegółowe informacje dotyczące określonych tematów w ramach rozdziału *Prawa w pracy*, należy zapoznać się ze wszystkimi arkuszami informacyjnymi serii B.

- > [C5](#) Emerytury
- > [C6](#) Opieka zdrowotna i długoterminowa

Dalsze informacje

- > Prawo pracy
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=pl>
- > Bezpieczeństwo i higiena pracy
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=pl>

Märksönad

- > Prawa pracowników
- > Elastyczność
- > Bezpieczeństwo

B1 Prawa w pracy

Bezpieczeństwo i higiena pracy

Bezpieczne i higieniczne środowisko pracy jest zasadniczym elementem warunkującym promowanie jakości pracy i wydajności gospodarczej. Bezpieczeństwo i higiena pracy jest obecnie jednym z najważniejszych i najbardziej rozwiniętych aspektów polityki UE, dotyczącej zatrudnienia i spraw społecznych na podstawie artykułu 137 Traktatu WE. Przyjęcie i wdrożenie obszernego zestawu dyrektyw UE oraz wypracowanie wspólnej kultury zapobiegania ryzyku pomogło poprawić warunki pracy oraz obniżyć częstotliwość występowania wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Czy wiesz?

Liczba wypadków śmiertelnych w miejscu pracy na terenie krajów UE-15 obniżyła się w latach 2000–2005 o 23%.

W tym samym okresie wskaźnik występowania wypadków przy pracy skutkujących nieobecnością dłuższą niż trzy dni (w przeliczeniu na 100 tys. zatrudnionych pracowników) zmniejszył się o 17% (ze 100 do 83).

Istniejący zbiór przepisów UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy powstał z zamiarem uwzględnienia maksymalnej liczby możliwych zagrożeń w jak najmniejszej liczbie dyrektyw. Dyrektywa ramowa ustanawia główne zasady dotyczące zapobiegania zagrożeniom zawodowym. Inne dyrektywy w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy ustanawiają minimalne wymagania dotyczące np. stanowisk pracy, wyposażenia, kontaktu z chemikaliami, substancjami rakotwórczymi oraz czynnikami fizycznymi i biologicznymi, a także dotyczące niektórych grup pracowników itd.

Aby wesprzeć działania UE mające na celu efektywniejsze zapobieganie wypadkom w pracy i chorobom zawodowym, w 2007 roku Komisja Europejska zdefiniowała nową wspólnotową strategię działań w zakresie BHP na lata 2007–2012. Celem tej strategii jest ograniczenie ogólnej częstości występowania wypadków w pracy o 25% do 2012 roku.

W ramach strategii określono szereg konkretnych obszarów działania:

- poprawa, uproszczenie i lepsze wdrożenie przepisów ramowych UE;
- opracowanie spójnych strategii krajowych dostosowanych do specyficznego kontekstu każdego państwa członkowskiego;
- wypracowanie efektu synergii między polityką bezpieczeństwa i higieny pracy a innymi obszarami polityki krajowej i europejskiej;
- lepsza identyfikacja i ocena potencjalnych nowych zagrożeń dla bezpieczeństwa i higieny pracy;
- poszerzenie zakresu współpracy międzynarodowej.

Rola państw członkowskich

Państwa członkowskie mają do odegrania ważną rolę w zapewnieniu zgodności z prawodawstwem Wspólnoty w celu obniżenia liczby wypadków przy pracy oraz chorób zawodowych.

Ważnym aspektem polityki europejskiej w tym obszarze jest zaangażowanie wszystkich głównych podmiotów i zainteresowanych stron w planowanie, opracowywanie i wdrażanie środ-

ków niezbędnych do poprawiania bezpieczeństwa i higieny pracy.

Komitet Doradczy ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy pełni funkcję oficjalnego trójstronnego forum konsultacyjnego na szczeblu europejskim. Jego członkowie są przedstawicielami rządów, pracodawców i związków zawodowych z poszczególnych krajów.

Komitet Starszych Inspektorów Pracy składa się z przedstawicieli krajowych służb nadzoru bezpieczeństwa pracy, a jego rola polega na wspieraniu Komisji Europejskiej w działaniach mających na celu poprawę współpracy między krajowymi organami wykonawczymi.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy utworzona przez Radę w 1994 roku gromadzi i rozpowszechnia informacje na temat zdrowia i bezpieczeństwa w pracy oraz prawodawstwa UE w tej kwestii.

Korzyści dla obywateli

Działania UE na polu BHP przyczyniły się znacznie do poprawy warunków pracy obywateli Unii. Nastąpiła poprawa bezpieczeństwa w pracy, dokładniej ocenia się zagrożenia zawodowe i podejmuje stosowne środki ochrony.

Pracodawcy wiedzą więcej na temat zwiększania bezpieczeństwa stanowiska pracy, a pracownicy

są bardziej świadomi zagrożeń, z jakimi się stykają, i sposobów radzenia sobie z nimi.

Występują też korzyści pośrednie dla każdej ze stron. Im mniej czasu zajmuje obywatelom odzyskanie zdrowia po wypadkach lub chorobach mających związek z pracą, tym większa jest wydajność gospodarki jako całości.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Mimo że UE dokonała znacznych postępów, niezbędne są dalsze działania, które sprawią, że ogólny komfort pracy stanie się dla obywateli europejskich rzeczywistością. We „Wspólnotowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007–2012” przedstawiono wytyczne dotyczące m.in. ściślejszej współpracy między UE a państwami członkowskimi w celu zapewnienia właściwego wdrażania prawodawstwa unijnego.

Przepisy BHP muszą również iść w parze ze zmianami w specyfice zagrożeń zawodowych. Najważniejsze zasady BHP należy uwzględnić w krajowych programach edukacyjnych i szkoleniowych, aby promować w UE kulturę zapobiegania ryzyku. Szczególną uwagę należy poświęcić potrzebom małych i średnich przedsiębiorstw oraz występującym w nich sytuacjach.

Łącza do innych arkuszy informacyjnych

- > [B2](#) Prawo pracy
- > [F1](#) Dialog społeczny

Dalsze informacje

- > Bezpieczeństwo i higiena pracy
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=en>
- > Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy
<http://osha.europa.eu/>

Słowa kluczowe

- > Zdrowie
- > Bezpieczeństwo
- > Stres
- > OSHA
- > Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy

B2 Prawa w pracy

Prawo pracy

W ramach wzmożonych wysiłków mających na celu zagwarantowanie praw pracowników, UE przyjęła przepisy ustanawiające minimalne standardy pracy, które muszą być zachowane we wszystkich państwach członkowskich. Ponadto celem europejskiego prawa pracy jest zapewnienie, aby wolność jednolitego rynku nie pogorszyła standardów pracy i nie była przyczyną nieuczciwej konkurencji.

Czy wiesz?

Około 40% pracowników nie ma dziś tradycyjnej umowy o pracę w pełnym wymiarze godzin na czas nieokreślony.

Około 18% miejsc pracy w UE oferuje zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin.

W sytuacji, gdy UE wychodzi z recesji i okresu zwiększonego bezrobocia, pracownicy mogą czuć się bardziej narażeni na zagrożenia dotyczące ich miejsca pracy i kariery zawodowej, natomiast pracodawcy, zwłaszcza małe i średnie przedsiębiorstwa, mogą żądać większej elastyczności w coraz bardziej konkurencyjnym środowisku biznesowym. Środowisko pracy zmienia się również z uwagi na zmiany

technologiczne, demograficzne i społeczne, w tym na potrzebę lepszego pogodzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi i opiekuńczymi.

W tych warunkach umowy o pracę są coraz bardziej zróżnicowane, a w Europie coraz popularniejsze stają się różne, nietypowe formy zatrudnienia (takie jak praca w niepełnym wymiarze godzin, na czas określony lub praca agencyjna).

Ochrona praw pracowniczych

Unijne prawo pracy zostało uzgodnione przez wszystkie państwa członkowskie i zapewnia minimum wspólnych standardów ochrony pracowników w UE. Dopuszcza jednocześnie pewną elastyczność zapewniającą zaspokojenie specyficznych potrzeb sektorowych lub biznesowych oraz wspiera osiągnięcie stanu równowagi między pracą a potrzebami indywidualnych pracowników.

zapewnienie im podobnych praw niezależnie od miejsca zatrudnienia i typu umowy o pracę. Unijne prawo pracy pomaga również zapewnić pracownikom prawo do informacji i wyrażania opinii w poważniejszych kwestiach związanych z działaniem firmy. Jest to szczególnie ważne w przypadku, gdy miejsca pracy są zagrożone.

Unia Europejska zintensyfikowała działania mające na celu ochronę wszystkich pracowników oraz

UE gwarantuje wdrożenie europejskiego prawa pracy w przepisach krajowych wszystkich państw członkowskich.

Korzyści dla obywateli

Nowa dyrektywa w sprawie zatrudniania przez agencje pracy tymczasowej od 2011 roku zwiększy ochronę pracowników agencyjnych, przyczyniając się jednocześnie do rozwoju tej formy pracy jako elastycznej opcji dla pracodawców i pracowników. Dyrektywa ta wprowadza zasadę równego traktowania pracowników agencyjnych i pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez przedsiębiorstwo w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia.

Dyrektywa w sprawie czasu pracy stanowi, że wszyscy pracownicy w UE są uprawnieni do ochrony przed nadmiernie wydłużonym czasem pracy, do minimalnych okresów odpoczynku w ciągu dnia i tygodnia oraz do co najmniej czterech tygodni płatnego urlopu rocznie.

Od 2002 roku obowiązuje dyrektywa UE, w myśl której pracownicy są uprawnieni do otrzymywania informacji i wypowiedzania swoich opinii na szczeblu firmy w sprawach sytuacji gospodarczej i zatrudnienia, perspektyw firmy oraz decyzji pracodawców, które mogą wywrzeć znaczny wpływ na sytuację pracowników, jak np. w przypadku zmian w organizacji pracy czy w stosunkach umownych, w tym w przypadku restrukturyzacji, zwolnień zbiorowych itd.

Unijne prawo pracy gwarantuje również ochronę praw pracowników w sytuacji, gdy pracodawca nie wywiązuje się ze swoich zobowiązań finansowych, np. w przypadku ogłoszenia upadłości.

Unijne prawo pracy określa również, zasady którego kraju należy stosować względem pracowników oddelegowanych za granicę, którzy zostali czasowo wysłani przez pracodawcę do pracy w innym państwie członkowskim i wobec których mogłyby w związku z tym obowiązywać dwa różne, konkurencyjne zestawy zasad. W takich przypadkach podstawowe elementy ochrony socjalnej, takie jak ochrona zdrowia i bezpieczeństwo, czas pracy i minimalne stawki wynagrodzenia, są regulowane przez zasady kraju przyjmującego, tzn. państwa członkowskiego, w którym jest faktycznie świadczona usługa.

Jeśli pracodawca wysłał pracownika za granicę w celu realizacji projektu, prawodawstwo unijne dotyczące oddelegowywania pracowników zapewnia jasność prawną co do zasad ochrony pracownika obowiązujących w tych podstawowych obszarach: są to albo zasady lokalne, albo zasady obowiązujące w kraju macierzystym, zależnie od tego, które są najkorzystniejsze dla pracownika w danej sytuacji.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Unia Europejska poczyniła znaczące postępy na polu prawa pracy, niemniej jednak wciąż istnieje znaczny obszar wymagający działania.

W obliczu trudności napotykanym w szeregu państw członkowskich i sektorów Komisja pracuje obecnie nad nową rewizją zasad dotyczących czasu pracy, aby zapewnić bardziej efektywną ochro-

nę praw pracowniczych w sposób, który lepiej przystaje do zmieniających się potrzeb pracowników, firm i usług publicznych. Konieczna jest również lepsza ochrona nietypowych miejsc pracy.

Dzięki istnieniu około 900 europejskich rad zakładowych 15 mln osób zatrudnionych w firmach międzynarodowych może obecnie otrzymywać informacje od kierownictwa i może przekazywać kierownictwu swoje opinie na temat wyników biznesowych firmy oraz wszelkich ważnych decyzji, które miałyby wpływ na sytuację tych osób. Od 2011 roku wobec tych organów zaczną obowiązywać nowe zasady, których celem jest zachęcanie do tworzenia nowych europejskich rad zakładowych oraz zwiększanie ich efektywności. Rady te będą wówczas mogły odgrywać bardziej aktywną rolę w prowadzeniu rzetelnego, międzynarodowego dialogu społecznego, w przewidywaniu zmian oraz w zapewnianiu właściwego zarządzania restrukturyzacją przedsiębiorstw.

Łączy do innych arkuszy informacyjnych

- > [A4](#) Restrukturyzacja
- > [B1](#) Bezpieczeństwo i higiena pracy
- > [D1](#) Mobilność zawodowa
- > [F1](#) Dialog społeczny

Dalsze informacje

- > Prawo pracy
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=pl>

Słowa kluczowe

- > Mobilność
- > Rynek pracy

C Integracja i równość

Unia Europejska pracuje nad rozwiązaniem problemu wykluczenia społecznego, zapewnieniem właściwej ochrony socjalnej oraz promowaniem zintegrowanego społeczeństwa opartego na zasadzie równości szans. Osiągnięto postępy w zakresie poprawy dobrobytu społecznego, niemniej jednak konieczne jest podjęcie dalszych działań. Nie jest to wyłącznie kwestia ustanowienia prawodawstwa, ale również zagwarantowania równości szans w praktyce.

Czy wiesz?

Zarobki kobiet są średnio o 17% niższe od wynagrodzenia mężczyzn.

Ponad 80 milionów Europejczyków jest zagrożonych ubóstwem, z czego jedna czwarta to dzieci.

Prawie dwie trzecie Europejczyków uważa, że w ich kraju ubóstwo jest problemem szeroko rozpowszechnionym.

Prawie 90% obywateli oczekuje od swoich rządów podjęcia szybkich działań w celu rozwiązania tego problemu.

Promowanie równości i integracji społecznej należy rozumieć jako sprawdzenie, czy każdy obywatel, z uwzględnieniem grup narażonych na szczególne ryzyko, może odgrywać aktywną rolę w pracy i w społeczeństwie i czy ma równe szanse w każdym z tych obszarów.

Jest to zdecydowanie wieloaspektowe zadanie. Jedną z kwestii jest zabezpieczenie równości kobiet i mężczyzn podczas ustalania stosownej równowagi między życiem zawodowym i osobistym. Istotna jest także walka z dyskryminacją, tak aby żadna osoba lub grupa osób nie była traktowana mniej przychylnie z powodu swojej płci, pochodzenia rasowego lub etnicznego, religii lub przekonania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej.

Innym priorytetem jest walka z wykluczeniem społecznym i ubóstwem, z uwzględnieniem ubóstwa dzieci. Wymaga to na przykład zapewnienia godziwych i przystępnych cenowo warunków mieszkaniowych, rozwiązania problemu bezdomności i kwestii nadmiernego zadłużenia oraz realizacji strategii aktywnej integracji ma to pomóc w aktywizacji osób zdolnych do pracy z jednoczesnym zapewnieniem odpowiedniego standardu życia osobom, które prawdopodobnie pozostaną poza rynkiem pracy.

Kolejnym celem jest przewidywanie i łagodzenie skutków zmian demograficznych szczególnie kwestii starzenia się populacji Europy przy zachowaniu efektywnych systemów ochrony socjalnej, takich jak adekwatne emerytury oraz opieka zdrowotna i długoterminowa.

Nikt nie jest wykluczony

UE podejmuje działania na rzecz równości na różnych płaszczyznach — za pomocą prawodawstwa, programów równości szans oraz poprzez prace nad uwzględnieniem problemów płci i dyskryminacji we wszystkich aspektach kształtowania polityki. Jest to proces znany jako włączanie w główny nurt działań (mainstreaming).

Unia Europejska pragnie zintensyfikować współpracę między państwami członkowskimi w kwestii wykluczenia społecznego i ochrony socjalnej. Wspiera również programy podnoszące świadomość społeczną, takie jak „2007 — Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich” oraz „2010 — Europejski Rok Zwalczania Ubóstwa i Wykluczenia Społecznego”.

Korzyści dla obywateli

Obywatele UE mają prawo do równego traktowania i życia bez dyskryminacji: jest to obwarowane przepisami, a instrumenty polityki UE mają na celu zapewnienie stosowania tych przepisów w praktyce. Na przykład w świetle prawa UE nielegalne jest odmówienie komuś zatrudnienia lub dostępu do szkolenia z uwagi na jego płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

UE pomaga zadbać o to, aby osoby upośledzone społecznie nie były ignorowane i pozostawione same sobie. Jednocześnie przynoszą owoce inne europejskie reformy ochrony socjalnej oraz strategię integracji społecznej. Przykładowo coraz więk-

sza liczba osób starszych pozostaje ekonomicznie aktywna, tzn. pracuje w późniejszym okresie życia. UE zachęca do takiego aktywnego starzenia się, uważając je za skuteczny sposób walki z problemami spowodowanymi przez zmiany demograficzne.

Obywatele UE mogą na różne sposoby czerpać korzyści płynące z działań Unii w kwestii równości i integracji społecznej — bardziej szczegółowe przykłady przedstawiono w innych arkuszach informacyjnych z tej serii poświęconej tematowi integracji i równości. Jednym z nich są działania Unii Europejskiej nad poprawą integracji osób niepełnosprawnych.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Pomimo osiągniętych postępów nie wszystkie problemy udało się rozwiązać, a Europa wciąż stoi przed nowymi wyzwaniami społecznymi. Na przykład zarobki kobiet w krajach Unii wciąż wynoszą 17% mniej niż zarobki mężczyzn mimo praw gwarantujących równość wynagrodzeń. Podobnie wciąż zbyt często zdarzają się przypadki dyskryminacji na tle pochodzenia etnicznego, niepełnosprawności lub orientacji seksualnej. Poważnym pro-

blemem w Europie wciąż pozostaje też ubóstwo.

UE podejmuje coraz szerzej zakrojone działania na rzecz propagowania integracji i równości, będzie też kontynuować walkę z ubóstwem dzieci. Zamierza również w dalszym ciągu promować otwarty rynek pracy dla wszystkich, a także wspierać zapewnianie odpowiedniej opieki zdrowotnej i długoterminowej.

Łącza do innych arkuszy informacyjnych

Aby uzyskać szczegółowe informacje dotyczące określonych tematów w ramach rozdziału Integracja i równość, należy zapoznać się ze wszystkimi arkuszami informacyjnymi serii C.

- > [E](#) Polityka w praktyce

Dalsze informacje

- > DG ds. zatrudnienia
<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=pl>
- > 2007 — Europejski Rok Równych Szans dla Wszystkich
www.equality2007.europa.eu

Słowa kluczowe

- > Integracja
- > Równe szanse
- > Równość
- > Ubóstwo
- > Wykluczenie społeczne
- > Równowaga między życiem zawodowym i osobistym
- > Ochrona socjalna
- > Dyskryminacja

C1 Integracja i równość

Równość płci i równowaga między życiem zawodowym a osobistym

Kobiety i mężczyźni mają w zasadzie równe prawa, jednak w praktyce istnieje wiele różnic, szczególnie na rynku pracy oraz w zakresie wynagrodzeń i emerytur. Sytuacja się poprawia, aby jednak status kobiet i mężczyzn był naprawdę równy, potrzebne są dalsze wysiłki. Tymczasem łączenie życia zawodowego z osobistym może być trudne dla każdego, a szczególnie dla kobiet. EU uznaje równość płci za wartość podstawową i od dawna ją promuje, podejmując jednocześnie inicjatywy ułatwiające zarówno kobietom, jak i mężczyznom łączenie życia zawodowego z osobistym.

Czy wiesz?

Wskaźnik zatrudnienia kobiet wynosił w 2008 roku 59% — tj. o 14 punktów procentowych mniej niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn (prawie 73%).

Stawki godzinowe kobiet są średnio o 17% niższe niż stawki mężczyzn; na ryzyko ubóstwa powyżej 65 roku życia jest narażonych więcej kobiet niż mężczyzn — odpowiednio 22% i 16%.

Kobiety pod wieloma względami nie cieszą się takimi samymi prawami jak mężczyźni. Widać to na przykładzie różnic w poziomie zatrudnienia i płac. Kobiety nadal rzadziej zajmują stanowiska kierownicze oraz stanowiska w pewnych zawodach czy sektorach gospodarki, takich jak inżynieria czy nauka. Nieproporcjonalnie wiele z nich pracuje na niepełny etat w 2008 roku wskaźnik ten wynosił ponad 30%, podczas gdy dla mężczyzn niecałe 8%. Niższe składki emerytalne kumulują się, oznaczając niższe uprawnienia emerytalne, co powoduje większe zagrożenie ubóstwem wśród kobiet niż

mężczyzn w wieku powyżej 65 lat. Dzieje się tak mimo tego, że kobiety są na ogół lepiej wykształcone niż mężczyźni (w 2009 roku 59% absolwentów wyższych uczelni w UE stanowiły kobiety).

Jednym z czynników wyjaśniających brak równości między kobietami i mężczyznami na rynku pracy jest nierównomierny podział obowiązków rodzinnych: to kobiety są nadal głównie odpowiedzialne za prace domowe oraz za opiekę nad dziećmi i innymi osobami wymagającymi takiej opieki.

Promowanie równości płci

UE chroni prawa do równego traktowania kobiet i mężczyzn i wspiera inicjatywy promujące równość płci. Zasady równego traktowania i równości płci zostały zapisane w traktacie UE, co pozwoliło na opracowanie konkretnych przepisów i instrumentów polityki dla tego obszaru.

UE finansuje także inicjatywy i projekty promujące równość płci oraz dokłada starań, aby kwestie płci obecne były we wszelkich aspektach kształtowania polityki — jest to tak zwane uwzględnianie problematyki płci (ang. „gender mainstreaming”). Równość płci jest częścią europejskiej agendy na rzecz wzrostu i zatrudnienia

oraz strategii zatrudnienia. Ważną rolę w zakresie promowania równouprawnienia w pracy odgrywają partnerzy społeczni.

W każdym z państw członkowskich UE zostały ustanowione organy odpowiedzialne za zapewnienie równego statusu kobiet i mężczyzn. Zajmują się one udzielaniem obywatelom informacji i porad prawnych w zakresie równości płci. Ponadto w Wilnie na Litwie powołano Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, którego zadaniem jest szerzenie i pogłębianie wiedzy oraz podnoszenie świadomości społecznej na temat równości płci.

Znaczenie osiągnięcia większej równowagi między życiem zawodowym a osobistym kobiet i mężczyzn podkreślono, ustalając priorytety Planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn opracowanego przez Komisję Europejską, w którym wyszczególniono działania na lata 2006–2010. Priorytety te zajmują też wysoką pozycję w Europejskim pakcie na rzecz równości płci, w którym państwa członkowskie UE zobowiązały się do realizacji polityki służącej zapewnieniu równości płci. Ustanowiono także Europejski sojusz

na rzecz rodzin, którego zadaniem jest wspieranie przyjaznych rodzinie polityk kierujących się zasadami równości płci.

W 2009 roku Komisja Europejska przeprowadziła z okazji Międzynarodowego Dnia Kobiet ogólnoeuropejską kampanię, która miała pomóc w wyeliminowaniu różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn poprzez podniesienie świadomości istnienia tej różnicy oraz sposobów jej zwalczania.

Korzyści dla obywateli

UE jest prawdziwym motorem zmian w zakresie równości płci. Dzięki temu sytuacja kobiet, w tym ich sytuacja na rynku pracy, poprawiła się. Przykładowo wzrost zatrudnienia wśród kobiet w znacznym stopniu odpowiada za wzrost zatrudnienia w UE w ostatnich latach.

Dzięki obszernemu europejskiemu prawodawstwu dotyczącemu równości płci obywatele mają prawo do równego traktowania we wszystkich obszarach związanych z zatrudnieniem i pracą, takich jak płace, dostęp do zatrudnienia, szkolenia, urlopy rodzicielskie i ubezpieczenie społeczne. Ponadto prawodawstwo UE zabrania nierównego traktowania kobiet

i mężczyzn w zakresie dostarczania towarów i świadczenia usług.

UE wspiera instrumenty przyczyniające się do lepszej równowagi między życiem zawodowym a osobistym: należy do nich na przykład odpowiednia infrastruktura opieki nad dziećmi, a także odpowiedni wymiar urlopów rodzicielskich i elastyczny czas pracy, korzystny zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn. Korzyści, jakie przynoszą te działania, to m.in. współdzielenie obowiązków rodzinnych, dostęp do zatrudnienia, aktywność obywatelska i polityczna, większe szanse na rozwój kariery, zadowolenie z wykonywanej pracy czy możliwość założenia rodziny.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Łączy do innych arkuszy informacyjnych

- > [B2](#) Prawo pracy
- > [C2](#) Walka z dyskryminacją
- > [C4](#) Zmiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa

Dalsze informacje

- > Równość kobiet i mężczyzn
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=418>
- > Kobiety i mężczyźni w procesie podejmowania decyzji
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=pl>
- > Kampania poświęcona wyeliminowaniu różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=681>
- > Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=en>
- > Europejski sojusz na rzecz rodzin
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm

Słowa kluczowe

- > Włączanie problematyki płci w główny nurt działań
- > Rodziny
- > Równość kobiet i mężczyzn
- > Dyskryminacja
- > Równowaga między życiem zawodowym a osobistym
- > Dialog społeczny
- > Zatrudnienie
- > Różnica w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn

UE dokłada wszelkich starań, aby promować równość płci i pomagać ludziom pogodzić ich pracę z życiem osobistym. Jednym z zadań będzie zapewnienie odpowiedniego wprowadzenia i egzekwowania prawodawstwa w zakresie równości płci. W ujęciu bardziej ogólnym osiągnięcie równouprawnienia kobiet i mężczyzn będzie musiało obejmować walkę ze społecznymi i kulturowymi stereotypami oraz podniesienie świadomości mężczyzn i motywowanie ich do przejścia większej części obowiązków rodzinnych. Szczególnie ważne jest utworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy dla kobiet: oznacza to na przykład rozwiązanie problemu różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn, dalsze prace nad uelastycznieniem czasu pracy kobiet i mężczyzn, stworzenie warunków umożliwiających korzystanie z różnego rodzaju urlopów rodzinnych oraz zapewnienie lepszej opieki nad dziećmi i innych powiązanych z tym usług.

C2 Integracja i równość

Walka z dyskryminacją

Jedną z podstawowych wartości UE jest zasada, że wszyscy jej obywatele powinni cieszyć się życiem wolnym od dyskryminacji. Mimo to dyskryminacja nadal występuje w wielu formach i w wielu obszarach naszego życia. Prawodawstwo chroni obywateli przed dyskryminacją, ale same przepisy nie wystarczą: dlatego UE dąży do stworzenia takich warunków, w których każdy w praktyce byłby traktowany jednakowo.

Czy wiesz?

Wielu Europejczyków uważa, że dyskryminacja jest zjawiskiem powszechnym:

Prawie dwie trzecie z nich (61%) uważa, że rozpowszechniona jest dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne;

Ponad połowa uważa, że rozpowszechniona jest dyskryminacja ze względu na wiek (58%) i niepełnosprawność (53%).

Co to jest dyskryminacja?

Dyskryminacja ma miejsce, gdy osoba lub grupa osób jest traktowana mniej przychylnie z uwagi na płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Przykładem dyskryminacji byłoby, gdyby właściciel sklepu odmówił zatrudnienia odpowiednio wykwalifikowanych osób tylko z powodu ich określonego pochodzenia rasowego lub

etnicznego lub gdyby pracodawca stwierdził w ogłoszeniu o pracę, że mogą się o nią starać tylko osoby młode, nawet jeśli na danym stanowisku doskonale poradziłyby sobie również osoba starsza.

Dyskryminacja może być również bardziej subtelna i pośrednia. Pozornie neutralne praktyki mogą także prowadzić do dyskryminowania różnych grup ludzi.

Zwalczanie dyskryminacji — dlaczego i jak?

Dyskryminacja narusza prawa podstawowe obowiązujące w Unii Europejskiej. Powoduje to znaczne koszty zarówno dla społeczeństwa, jak i dla gospodarki, ponieważ wyklucza z rynku pracy oraz ze społeczeństwa użyteczne i utalentowane osoby. UE przeciwdziała dyskryminacji na różne sposoby: poprzez prawodawstwo, finansowanie, zachęcanie do wymiany myśli i dobrych praktyk oraz poprzez podniesienie poziomu świadomości.

W świetle prawa UE nielegalne jest odmówienie komuś zatrudnienia lub dostępu do szkoleń z uwagi na jego płeć, pochodzenie rasowe lub etniczne, wyznanie lub przekonania religijne, niepełnosprawność, wiek bądź orientację seksualną. Niedozwolone jest na przykład zamieszczenie w treści ogłoszenia następującego stwierdzenia: „o pracę tę nie mogą się ubiegać

osoby starsza ani kobiety”. Prawo UE chroni także obywateli przed nękaniami i prześladowaniami z wyżej wymienionych powodów.

Zasady dotyczące dyskryminacji za względu na płeć lub na tle rasowym obejmują dodatkowo dostęp do opieki zdrowotnej, towarów i usług oraz zasobów mieszkaniowych, tak aby obywatelom nie można było na przykład odmówić pomocy medycznej w uwagi na jego pochodzenie rasowe. Komisja Europejska zaproponowała ostatnio rozszerzenie zakresu ochrony prawnej na inne możliwe powody dyskryminacji (wiek, niepełnosprawność, wyznanie lub przekonania religijne oraz orientację seksualną).

UE wspiera również władze krajowe w definiowaniu i wdrażaniu polityk krajowych, głównie poprzez projekty i wymianę dobrych praktyk,

a także finansuje sieć krajowych organów ds. równości. UE ściśle współpracuje z organizacjami pozarządowymi działającymi na tym polu, a także ze związkami zawodowymi.

Ponadto UE zachęca przedsiębiorstwa do „aktywnych działań przeciw dyskryminacji” na rynku pracy, jako że zróżnicowana siła robocza może wzbogacić firmę jako źródło różnych umiejętności, doświadczeń, pomysłów i punktów widzenia, a także poprzez otwarcie nowych możliwości rynkowych.

Wylimitowanie dyskryminacji wymaga zmiany zachowania i postaw, zwalczania

stereotypów oraz podniesienia poziomu świadomości w kwestii tej problematyki. Dotyczy to szczególnie ludności romskiej, która należy do najliczniejszych mniejszości etnicznych w Europie i która często jest dyskryminowana.

Z tego powodu Komisja prowadzi dużą kampanię informacyjną „Za różnorodnością. Przeciw dyskryminacji”, której celem jest podniesienie poziomu świadomości w kwestii dyskryminacji, informowanie ludzi o ich prawach i obowiązkach, a także korzyściach wynikających z życia w zróżnicowanym społeczeństwie.

Korzyści dla obywateli

Obywatele UE, którzy uważają, że padli ofiarą dyskryminacji, mają wiele możliwości, aby dochodzić swoich praw. Jednym z wyjść jest skierowanie sprawy do sądu krajowego. Czasem dostępne są również alternatywne środki rozstrzygnięcia sporów, takie jak procedury administracyjne przed organami odpowiedzialnymi za zapewnienie równości i postę-

powania rozjemcze. Oprócz tego pomocą służą krajowe organy powołane w celu promowania równego traktowania ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Stowarzyszenia i organizacje zajmujące się walką z dyskryminacją muszą mieć możliwość udzielenia pomocy ofiarom podczas postępowania sądowego.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Działania na poziomie europejskim, wspierające wysiłki poszczególnych krajów, w znacznym stopniu przyczyniły się do zwalczania dyskryminacji. Mimo to jednak konieczne są dalsze starania. Należy między innymi zadbać o prawidłowe wdrażanie przepisów antydyskryminacyjnych.

Łączy do innych arkuszy informacyjnych

- > [B2](#) Prawo pracy
- > [C1](#) Równość płci i równowaga między życiem zawodowym a osobistym
- > [E](#) Polityka w praktyce

Dalsze informacje

- > Działania przeciw dyskryminacji
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=pl>
- > Kampania „Za różnorodnością. Przeciw dyskryminacji”
www.stop-discrimination.info
- > Działania UE na rzecz Romów
<http://ec.europa.eu/roma>

Słowa kluczowe

- > Dyskryminacja
- > Zatrudnienie
- > Równe szanse
- > Integracja społeczna
- > Wyznanie i przekonania religijne
- > Dialog społeczny
- > Niepełnosprawność
- > Wiek
- > Pochodzenie rasowe i etniczne
- > Orientacja seksualna

C3 Integracja i równość

Zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego

Zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego to jeden z najważniejszych celów Unii Europejskiej i jej państw członkowskich. Nasze systemy ochrony socjalnej należą do najlepiej rozwiniętych na świecie, jednak wciąż zbyt wielu Europejczyków nie jest w stanie w pełni uczestniczyć w życiu społecznym i gospodarce z uwagi na niemożliwość zaakceptowania, zbyt niskie standardy życia, a dziesiątki milionów osób żyje w ubóstwie. Rok 2010 został obwołany Europejskim Rokiem Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym, a seria zaplanowanych w trakcie tego Roku działań powinna przynieść decydujące skutki w tym zakresie.

Czy wiesz?

Prawie 80 mln Europejczyków żyje poniżej granicy ubóstwa (wyznaczonej na poziomie 60% średniej mediany dochodów w danym kraju) i choć posiadanie pracy jest ważnym elementem obrony przed ubóstwem, w przypadku co dwunastego zatrudnionego Europejczyka to nie wystarcza.

Ponad 80% Europejczyków uważa, że poziom ubóstwa w ich kraju wzrósł w ciągu ostatnich trzech lat, a prawie 90% sądzi, że konieczne są szybkie działania.

Dzieci z gospodarstw domowych dotkniętych ubóstwem mają mniejsze niż ich rówieśnicy będący w lepszej sytuacji materialnej szanse na powodzenie w szkole i cieszenie się dobrym zdrowiem, większe jest też prawdopodobieństwo, że w późniejszym okresie życia będą mieć trudności z zaistnieniem na rynku pracy i znalezieniem swojego miejsca w społeczeństwie.

W agencji społecznej na lata 2005–2010 Komisja Europejska ogłosiła rok 2010 Europejskim Rokiem Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym, potwierdzając i wzmacniając dążenie Unii do wywarcia decydującego wpływu na wykorzenienie ubóstwa. Rozprzestrzenianie się kryzysu finansowego ma negatywne konsekwencje dla wszystkich, jednak najbardziej odczuwają je zapewne najbiedniejsi członkowie społeczeństwa.

Strategie aktywnej integracji obejmują zapewnienie wsparcia w uzyskiwaniu adekwatnych dochodów, rynków pracy nastawionych na in-

tegrację oraz dostępu do usług wysokiej jakości. Działania te mają ułatwić osobom zdolnym do pracy wejście i utrzymanie się na rynku pracy, a jednocześnie zapewnić godziwy standard życia osobom, które znajdują się poza tym rynkiem.

Jednocześnie potrzebna jest odpowiednia ochrona socjalna i usługi wsparcia, aby można było rozwiązać problemy bezdomności i nadmiernego zadłużenia oraz problemy zdrowotne. Wykorzenienie ubóstwa oznacza przerwanie błędnego koła, w którym ubóstwo przekazywane jest często z pokolenia na pokolenie.

Europejski Rok 2010

U podstaw koncepcji Europejskiego Roku leżą cztery cele:

- dostrzeżenie podstawowego prawa ludzi do godnego życia i aktywnego uczestniczenia w życiu społecznym;
- publiczne wsparcie dla strategii integracji społecznej oparte na obowiązkach zbiorowych i indywidualnych;

- promowanie bardziej spójnego społeczeństwa łącznie ze zmniejszaniem ubóstwa;
- wzmocnienie zaangażowania UE i państw członkowskich w realizację tych celów.

Podjęmowane są m.in. działania takie jak kampanie podnoszące poziom świadomości, konkursy dla dziennikarzy oraz inne inicjatywy informujące o udanych przedsięwzięciach. Zaangażowane

są w nie różne grupy, w tym środowiska broniące interesów osób żyjących w ubóstwie, a także partnerzy społeczni, władze lokalne i regionalne oraz inne organizacje społeczne. Na szczeblu krajowym opracowuje się programy mające na celu dostosowanie celów Europejskiego Roku do priorytetów danego kraju. Towarzyszy im ogólnoeuropejska kampania informacyjna promująca większą świadomość społeczną i lepsze rozumienie tej problematyki.

Działania te wspierają długofalowy proces ochrony socjalnej i integracji społecznej w UE, w ramach którego koordynuje się i stymuluje wysiłki państw członkowskich prowadzące do zreformowania i rozwoju ich systemów ochrony socjalnej.

Działania te wspierają długofalowy proces ochrony socjalnej i integracji społecznej w UE, w ramach którego koordynuje się i stymuluje wysiłki państw członkowskich prowadzące do zreformowania i rozwoju ich systemów ochrony socjalnej.

Korzyści dla obywateli

Działania na poziomie UE pomogły podnieść świadomość dotyczącą problemu i sprawiły, że wykluczenie społeczne i ubóstwo zostały uwzględnione w planach politycznych. Zmotywowały one państwa członkowskie do poprawy skuteczności w wielu dziedzinach i pomogły im skorzystać z pozytywnych doświadczeń innych krajów.

Osobom wykluczonym z życia społecznego lub dotkniętym ubóstwem UE oferuje pomoc w poprawieniu obecnych warunków socjalnych oraz szans życiowych. Do ludzi tych należą osoby zatrudnione na niskopłatnych stanowiskach i bezrobotne, osoby niepełnosprawne lub należące do mniejszości etnicznych, osoby walczące o szansę na poszerzenie posiadanych kwalifikacji oraz dzieci, których rodziców nie stać na zakup tego, co jest potrzebne do normalnego życia.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Europejski Rok Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym podniesie w społeczeństwie świadomość tego, że ubóstwo kładzie się cieniem na życiu bardzo wielu Europejczyków. Dzięki temu zostanie podkreślona potrzeba tworzenia w Europie strategii spo-

łecznych, które pozwolą przewidywać i rozwiązywać nowe problemy, takie jak starzenie się społeczeństwa Europy, efekty globalizacji oraz konieczność zapewnienia powszechnego dostępu do nowoczesnych technologii informatycznych.

Łączy do innych arkuszy informacyjnych

- > [C2](#) Walka z dyskryminacją

Dalsze informacje

- > Ochrona socjalna i integracja społeczna
<http://europa.eu/social/socialinclusion>
- > Europejski Rok Walki z Ubóstwem i Wykluczeniem Społecznym
<http://2010againstopoverty.europa.eu>

Słowa kluczowe

- > Wykluczenie społeczne
- > Dyskryminacja
- > Ubóstwo
- > Zatrudnienie
- > Ochrona socjalna
- > Integracja społeczna

C4 Integracja i równość

Zmiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa

Spółeczeństwo UE starzeje się, a liczba ludności rośnie coraz wolniej lub w pewnych regionach nawet maleje. Sytuacja ta ma poważne skutki dla zatrudnienia, opieki zdrowotnej i długoterminowej oraz ochrony socjalnej, w tym emerytur. UE współpracuje z państwami członkowskimi w celu zwalczania problemu demograficznego w ramach strategii na rzecz wzrostu gospodarczego, zatrudnienia i dobrobytu społecznego. Obecnie tylko dobre planowanie może zapewnić stały dobrobyt w przyszłości oraz zachowanie solidarności między pokoleniami.

Czy wiesz?

Przewiduje się, że stosunek liczby osób powyżej 65 roku życia do populacji w wieku produkcyjnym wzrośnie do roku 2060 dwukrotnie: dziś na każdą osobę w wieku powyżej 65 lat przypadają cztery osoby w wieku produkcyjnym, w roku 2060 będą to tylko dwie osoby w wieku produkcyjnym.

Według prognoz do roku 2060 populacja państw członkowskich UE nieco wzrośnie z obecnych 495 milionów do około 507 milionów mieszkańców.

Gdyby jednak w nadchodzących dekadach nie było imigracji, liczba ludności spadłaby do 417 milionów.

Starzenie się społeczeństwa jest wynikiem niskiego wskaźnika urodzeń w połączeniu z rosnącą długością życia. Tendencję tę obserwuje się wszędzie, ale szczególnie widoczna jest ona w Europie. Liczne pokolenie wyżu demograficznego zbliża się obecnie do wieku emerytalnego, przyspieszając starzenie się społeczeństwa. Rosnąca długość życia oznacza, że do roku 2060 udział osób w wieku powyżej 80 lat w całej populacji będzie prawie trzykrotnie większy niż obecnie, ponieważ wzrośnie z 4% do 11%.

Nasze społeczeństwo będzie musiało dostosować się do tych zmian demograficznych w wielu dziedzinach, w tym m.in. na rynkach pracy, w systemach ochrony socjalnej, systemach emerytalnych, systemach opieki zdrowotnej i socjalnej, w zakresie równowagi pomiędzy życiem

zawodowym a osobistym, polityce migracyjnej i edukacji.

Szczególnie istotne jest zachęcanie do aktywnego starzenia się, co ułatwi osobom starszym dłuższe pozostanie w pracy oraz zachowanie aktywności i zaangażowania w życie społeczne. Aktywne starzenie się jest ogólną strategią opartą na podejściu zakładającym aktywność zawodową przez całe życie, co wpływa na takie dziedziny jak zatrudnienie, sprawy społeczne, zdrowy tryb życia i nauka przez całe życie.

Nie chodzi tu tylko o zatrudnienie i rynek pracy, ale także działania obywatelskie i wolontariat — uczestnicząc w tych dziedzinach, osoby starsze mogą wnieść ważny wkład w funkcjonowanie społeczeństwa i odnosić z tego korzyści w postaci poprawy poziomu życia i lepszego zdrowia.

Adaptacja do zmian

Unia Europejska pomaga państwom członkowskim w opracowywaniu strategii reagowania na wyzwania związane ze zmianami demograficznymi. W tym celu promuje wymianę doświadczeń i wyników badań oraz monitoruje tendencje demograficzne i związane z nimi strategie w państwach członkowskich. UE opracowuje strategie, które pomagają pracow-

nikom w osiągnięciu równowagi między życiem zawodowym a osobistym oraz zwiększają możliwość osób starszych.

Inne ważne obszary strategii dotyczą zwiększenia produktywności kurczącej się siły roboczej Europy poprzez edukację i badania, a także uniknięcie wąskich gardeł na rynku

pracy poprzez imigrację i integrację. Ponadto UE wspiera rządy państw członkowskich w konsolidacji ich finansów publicznych, tak aby w nadchodzących latach mogły zaspokoić potrzeby swoich starzejących się społeczeństw.

Działania te są wspierane przez różne narzędzia i inicjatywy UE, a w tym przez Europejskie Forum Demograficzne i Grupę specjalistów ds. problemów demograficznych, sporządzany co dwa lata raport demograficzny oraz Europejski sojusz na rzecz rodzin.

Korzyści dla obywateli

Zmiany demograficzne mają wpływ na czynniki ważne dla nas w ciągu całego naszego życia. Dzieci, które opuszczają dom rodzinny, chcą mieć dostęp do przyzwoitych i przystępnych cenowo mieszkań. Młode osoby dorosłe, które planują założyć rodzinę, chcą mieć pewność, że będą mogli liczyć na dobrą opiekę nad dziećmi i infrastrukturę ochrony zdrowia, a także na elastyczny czas pracy, który pozwoli im pogodzić życie zawodowe z osobistym.

Dzięki właściwym strategiom osoby dorosłe będą mogły znaleźć dobrą pracę przez całe życie zawodowe, również w okresie przedemerytalnym, oraz będą mieć pewność, że ich

działalność wolontaryjna będzie doceniana przez społeczeństwo. Aby zapewnić integrację osób starszych ze społeczeństwem, trzeba im zapewnić adekwatne dochody oraz odpowiedni dostęp do transportu i innych usług. Ludzie w słabszej kondycji będą chcieli móc liczyć na dobrą opiekę zdrowotną i usługi socjalne.

Niektóre z państw członkowskich osiągają już znaczne sukcesy w zapewnianiu takich warunków swoim obywatelom. UE stara się ułatwić innym państwom pójście w jej ślady, tak aby ludzie z całego terytorium Unii niezależnie od swojego wieku mogli spokojnie patrzeć w przyszłość.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Recesja spowodowana przez kryzys finansowy z 2008 roku utrudnia państwom członkowskim zwiększenie możliwości zatrudniania osób starszych, inwestowanie w zapewnienie lepszych warunków życia dla rodzin, a także w lepszą edukację oraz w integrację imigrantów. Recesja przeszkadza również w zachowaniu dobrego stanu finansów publicznych.

W 2010 roku Komisja bada wpływ recesji na zdolność państw członkowskich do rozwiązywania problemu zmian demograficznych. Wyniki tych badań zostaną podsumowane w raporcie demograficznym oraz przedstawione podczas listopadowego forum demograficznego. W obliczu szybkiego wzrostu liczby osób w wieku powyżej 60 lat kluczowym problemem będzie określenie sposobu promowania aktywnego i zdrowego starzenia się. Stworzenie możliwości, które pozwolą osobom starszym w pełni wykorzystać posiadany potencjał, będzie decydować o tym, czy uda im się utrzymać poziom życia oraz wzmocnić solidarność między pokoleniami.

Łączy do innych arkuszy informacyjnych

- > [C3](#) Wykluczenie społeczne i ubóstwo
- > [E](#) Polityka w praktyce

Dalsze informacje

- > Rozwiązywanie problemu zmian demograficznych w UE
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=502&langId=en>
- > Europejski sojusz na rzecz rodzin
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families

Słowa kluczowe

- > Demografia
- > Uczenie się przez całe życie
- > Starzenie się
- > Rodziny
- > Równe szanse
- > Równość płci
- > Zatrudnienie
- > Ochrona socjalna

C5 Integracja i równość

Emerytury

Emerytury są przedmiotem poważnej troski UE i jej obywateli. Zagrożenie ubóstwem wśród emerytów staje się coraz bardziej powszechne, dlatego UE stara się pomóc w zadaniu o to, aby emerytury były odpowiednio wysokie i zapewniały osobom starszym dochód i bezpieczeństwo finansowe. Zrównoważenie świadczeń emerytalnych staje się jednak coraz trudniejsze z uwagi na rosnącą długość życia — jeśli ludzie żyją dłużej i odchodzą na emeryturę w „normalnym” wieku, czas spędzony w pracy jest proporcjonalnie krótszy, co sprawia, że trudno jest zapewnić każdemu adekwatne świadczenia. Dlatego UE stara się, aby dłuższe pozostanie na rynku pracy było bardziej atrakcyjne i aby zmiana pracy lub przeprowadzka do innego państwa członkowskiego nie oznaczały utraty uprawnień emerytalnych.

Czy wiesz?

W latach 1998–2008 wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 lat wzrósł z 36% do ponad 45%.

Gdyby nie wdrażane reformy, odsetek osób w wieku powyżej 75 lat zagrożonych ubóstwem mógłby osiągnąć do 2050 roku 30% lub więcej.

UE współpracuje z państwami członkowskimi w celu zapewnienia długofalowego zrównoważenia systemów emerytalnych. Elementem tych działań jest zachęcanie obywateli do dłuższej pracy. Im dłużej pracownicy są aktywni na rynku pracy, tym większy jest ich wkład w system ochrony socjalnej i tym wyższe są ich świad-

czenia emerytalne. UE zachęca także państwa członkowskie do wymiany informacji na temat systemów emerytalnych. Dzielenie się dobrymi praktykami może pomóc w zbudowaniu zrównoważonych finansowo systemów i sprzyjać mobilności pracowników, którzy nie będą musieli martwić się o przyszłe emerytury.

Przenoszenie uprawnień emerytalnych

UE przedstawiła dyrektywę w sprawie przenoszenia uprawnień emerytalnych, która ma na celu zagwarantowanie, że emeryci nie utracą żadnej części swoich świadczeń emerytalnych, zwłaszcza świadczeń dodatkowych, jeśli zmienią pracę lub przeprowadzą się do innego kraju. Przenoszenie uprawnień emerytalnych oznacza, że obywatele o większej mobilności po przejściu na emeryturę nie będą zagrożeni ubóstwem.

Przenoszenie uprawnień emerytalnych jest kluczowym elementem promowania mobilności pracowników. Pracownicy, którzy mają pewność, że wysokość ich emerytury nie ulegnie zmianie po zmianie pracy lub przeniesieniu się do innego kraju, z większym prawdopodobieństwem staną się mobilni. Promowanie mobilności pracowników jest jednym z najważniejszych celów UE w ramach jej działań wspierających integrację społeczną i walkę z bezrobociem.

Korzyści dla obywateli

Możliwość przenoszenia uprawnień emerytalnych oraz reformy emerytalne w ogóle zapewnią obywatelom wiele korzyści. Po przyjęciu dyrektywy dotyczącej przenoszenia uprawnień emerytalnych obywatele będą mogli zmieniać pracę i przeprowadzać się za granicę bez obaw o stabilność swoich dodatkowych świadczeń emerytalnych. Celem dyrektywy jest zagwarantowanie emerytury każdemu pracownikowi, niezależnie od tego, czy zmieniał on pracę lub kraj zamieszkania.

Reforma systemów emerytalnych powinna zapewnić obywatelom stabilne i godne emerytury bez względu na zmiany demograficzne i

mobilność emerytów. Zmiany demograficzne oznaczają, że mniej osób wnosi wkład w systemy ochrony socjalnej, a więcej korzysta ze świadczeń. Reformy powinny doprowadzić do tego, aby ludzie pracowali dłużej i aby w starszym wieku każdy mógł otrzymać adekwatne świadczenia i uniknąć ubóstwa.

Reformy emerytur pomagają też zwiększyć wskaźnik zatrudnienia osób starszych. Reformy te należą do środków zapewniających aktywną integrację, pomagającym osobom wykluczonym wejść na rynek pracy i motywujących do dłuższej pracy.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Jest jeszcze wiele do zrobienia w celu zapewnienia adekwatności i zrównoważenia systemów emerytalnych. W odpowiedzi na zmiany demograficzne UE i państwa członkowskie powinny dołożyć więcej starań, aby zachęcić osoby starsze do dłuższego pozostawania na rynku pracy.

Z powodu zmian demograficznych obciążenie publicznych programów emerytalnych będzie

raczej rosnąć niż maleć. W celu zapewnienia ogólnego zrównoważenia i adekwatności emerytur trzeba będzie w większym stopniu korzystać z programów prywatnych. Potrzebne jest określenie właściwej równowagi między funduszami publicznymi i prywatnymi, tak aby żaden z systemów nie został przeciążony i nie stracił możliwości wypłacania adekwatnych emerytur.

Łącza do innych arkuszy informacyjnych

- > [D1](#) Mobilność zawodowa
- > [D2](#) Prawa do zabezpieczenia społecznego
- > [C4](#) Zmiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa

Dalsze informacje

- > Zapewnianie odpowiednich emerytur i przenoszenie uprawnień emerytalnych
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=752>

Słowa kluczowe

- > Emerytury
- > Mobilność
- > Zmiany demograficzne
- > Przenoszenie uprawnień

C6 Integracja i równość

Opieka zdrowotna i długoterminowa

Dostęp do opieki medycznej i socjalnej jest jednym z podstawowych praw każdego obywatela. Na dostępność opieki nie powinny mieć wpływu poziom dochodu i zamożność. Co więcej, koszty opieki medycznej nie mogą powodować zubożenia korzystających z niej osób. UE pracuje nad ulepszeniem opieki zdrowotnej i długoterminowej oraz stara się zniwelować nierówności w poziomie opieki w poszczególnych państwach członkowskich i w różnych grupach społecznych. Jednak w miarę starzenia się społeczeństwa europejskiego rośnie zapotrzebowanie na opiekę długoterminową. Aby można było zaspokoić to rosnące zapotrzebowanie, konieczne jest opracowanie planów długoterminowych i ich aktualizowanie.

Czy wiesz?

Średnio 26% europejskiego PKB wydawane jest na wszelkie formy ochrony socjalnej — zasiłki dla bezrobotnych, pomoc socjalną i wsparcie w uzyskaniu odpowiednich dochodów, emerytury, opiekę zdrowotną i długoterminową.

Szacuje się, że liczba osób w wieku powyżej 80 lat w UE wzrośnie w latach 2010–2030 o ponad 50%, powodując wzrost zapotrzebowania na opiekę długoterminową.

Zapewnienie opieki zdrowotnej i długoterminowej wchodzi w zakres kompetencji państw członkowskich i UE nie jest zaangażowana w projektowanie krajowych systemów tego typu. Niemniej jednak UE zapewnia korzyści w dziedzinie opieki zdrowotnej wszystkim swoim obywatelom, ponieważ umożliwia traktowanie ich w odwiedzanym kraju w taki sam sposób, jak traktowane są osoby mieszkające w tym kraju. Na wzrost jakości systemów krajowych wpływają również kontakty i współpraca z instytucjami świadczącymi takie usługi w innych krajach.

Zdrowie ma wpływ na każdy aspekt naszego życia. Może mieć kluczowe znaczenie dla szans życiowych — wyników w nauce, pozyskania dobrej posady, rozwoju kariery. Ochrona socjalna może zapewnić powszechny dostęp do opieki zdrowot-

nej, obejmujący nawet osoby, którym najtrudniej jest z niej korzystać — np. osoby znajdujące się w trudnej sytuacji życiowej, które potrzebują pomocy, ale jej nie szukają. Pragnąc zapewnić dostęp do odpowiedniej opieki każdemu obywatelowi, UE współpracuje z państwami członkowskimi i koordynuje reformy, które mogą zmodernizować krajowe systemy opieki zdrowotnej.

Zwiększone zapotrzebowanie na opiekę długoterminową jest źródłem obciążeń dla istniejących systemów opieki zdrowotnej. Coraz częściej sięga się po prywatne systemy ubezpieczeń. UE pracuje nad ustaleniem odpowiednich proporcji pomiędzy publicznym i prywatnym finansowaniem opieki długoterminowej, tak aby żaden z systemów nie został przeciążony i aby nikt z potrzebujących nie został bez opieki.

Europejska karta ubezpieczenia zdrowotnego

Wprowadzona 5 lat temu europejska karta ubezpieczenia zdrowotnego znacznie ułatwia korzystanie z opieki podczas podróży do innych państw członkowskich (a także do Liechtensteinu, Norwegii, Islandii i Szwajcarii). Karta uprawnia do korzystania z opieki lekarskiej za granicą i pozwala uprościć procedury konieczne do rozpoczęcia leczenia. Dzięki tej karcie pacjent otrzyma zwrot wszelkich opłat poniesionych z góry w związku z leczeniem.

Do korzystania z europejskiej karty ubezpieczenia zdrowotnego uprawnieni są wszyscy obywatele, którzy zostali ubezpieczeni lub są objęci państwowym systemem zabezpieczenia społecznego. Obecnie kartę taką posiada już jedna trzecia ludności UE (180 mln osób). Kartę taką można otrzymać bezpłatnie w lokalnej instytucji oferującej ubezpieczenia zdrowotne.

Korzyści dla obywateli

Dzięki współpracy między państwami członkowskimi i wymianie dobrych praktyk obywatele mają szansę na lepszy dostęp do opieki zdrowotnej i długoterminowej.

Głównym celem tej współpracy jest zniwelowanie nierówności w opiece zdrowotnej w różnych grupach społeczno-ekonomicznych i w różnych krajach, tak aby każdy obywatel mógł

korzystać z opieki zdrowotnej i długoterminowej wyższej jakości. Doświadczenia z kartą ubezpieczenia zdrowotnego są dowodem korzyści płynących z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, dzięki której ludzie, przemieszczając się w obrębie Europy, nie tracą praw do ochrony socjalnej. System koordynacji w Europie będzie w roku 2010 nadal modernizowany i aktualizowany.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

UE nadal będzie pomagać państwom członkowskim w kształtowaniu przyszłych systemów opieki zdrowotnej. W szczególności konieczne będzie starsze zarządzanie zasobami opieki zdrowotnej. W miarę wzrostu zapotrzebowania na opiekę związanego ze starzeniem się społeczeństwa europejskiego rośnie także zapotrzebowanie na pracowników opieki. Dużą uwagę przywiązuje się też do tego, aby specjaliści ze służby zdrowia pracowali w sposób umożliwiający pomoc jak największej liczbie osób bez obniżania poziomu opieki.

Mimo znacznego zmniejszenia nierówności w zakresie dostępu do opieki zdrowotnej pozostaje jeszcze wiele do zrobienia. Nierówności te można zniwelować w jeszcze większym stopniu, podejmu-

jąc walkę z kluczowymi czynnikami ryzyka poprzez promocję zdrowia i ograniczenie występowania przypadków tych chorób, które dotyczą uboższe grupy społeczne. Należy także wzmocnić działania profilaktyczne w celu zmniejszenia zapotrzebowania na opiekę w przyszłości.

Oprócz tego należy kontynuować walkę z nierównościami społecznymi, które są często główną przyczyną nierówności w zakresie opieki zdrowotnej. Konieczne jest dalsze stosowanie i wzmocnienie instrumentów ograniczających ubóstwo i promujących integrację społeczną. Zmniejszenie nierówności społecznych bezpośrednio prowadzi do ograniczenia dysproporcji w zakresie opieki zdrowotnej.

Łączy do innych arkuszy informacyjnych

- > [D2](#) Prawa do zabezpieczenia społecznego
- > [C4](#) Zmiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa

Dalsze informacje

- > Opieka zdrowotna
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=754>
- > Opieka długoterminowa
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=792>
- > Europejska karta ubezpieczenia zdrowotnego
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=509&langId=pl>

Słowa kluczowe

- > Opieka zdrowotna
- > Równość społeczna

D Mobilność zawodowa

W powiększonej, zglobalizowanej Europie mobilność staje się coraz ważniejszym problemem, z którym ludzie muszą sobie poradzić zarówno jako obywatele, jak i pracownicy. W ramach procesu rozwijania nowoczesnej i postępowej gospodarki europejskiej oraz społeczeństwa europejskiego UE stara się ułatwić swoim obywatelom zmianę pracy i przeprowadzkę do innego kraju, gdy są w wieku produkcyjnym, a także zapewnić im otrzymywanie świadczeń i emerytur w latach późniejszych.

Czy wiesz?

Co roku 1 na 14 Europejczyków zmienia miejsce zamieszkania.

Co roku prawie jedna piąta pracowników europejskich zmienia pracę.

Portal mobilności zawodowej EURES oferuje każdego dnia dostęp do 700 000 wolnych stanowisk w całej Europie.

Mobilność zawodowa jest w Europie tradycyjnie na bardzo niskim poziomie zarówno pod względem zmian pracy, jak i zmian miejsca pobytu w celu podjęcia pracy w innym regionie lub kraju. Jednak dzięki rosnącej integracji gospodarczej i coraz częstszym podróżom prywatnym obywatele są coraz bardziej świadomi możliwości mieszkania i pracy za granicą oraz coraz bardziej oswojeni z taką koncepcją.

Większość młodych ludzi w UE bierze teraz pod uwagę fakt, że z powodu pracy będą najprawdopodobniej zmuszeni przeprowadzić się za granicę, nawet jeżeli będzie to krótkotermino-

wa przeprowadzka. Dlatego właśnie UE i państwa członkowskie współpracują ze sobą, aby ułatwić obywatelom otwartym na koncepcję wyjazdu do pracy za granicę zrealizowanie tego zamiaru.

Aby w tym pomóc, Unia Europejska wydała przepisy koordynujące systemy zabezpieczeń społecznych w państwach członkowskich. Pracownicy, którzy wiedzą, że ich emerytury i prawa do zabezpieczenia społecznego nie będą narażone na ryzyko w wyniku zmiany pracy lub podjęcia pracy w innym kraju, prawdopodobnie będą mniej obawiali się mobilności.

Promowanie mobilności

Mobilna siła robocza zapewnia Europie wiele korzyści. Mobilność służy obniżeniu bezrobocia, ponieważ pracownicy mogą łatwiej zmieniać region lub kraj w ramach ogólnoeuropejskiego rynku pracy. Przynosi ona również korzyści gospodarce, jako że łatwiej jest obsadzić wakaty, a pracownicy mogą zdobywać nowe umiejętności.

Celem UE jest przedstawienie obywatelom możliwie dużej ilości informacji na temat mobilności.

Europejski portal dotyczący mobilności zawodowej EURES udostępnia obywatelom oferty pracy ze wszystkich państw członkowskich i umożliwia zamieszczenie życiorysu w internecie, tak aby był on bezpośrednio dostępny dla pracodawców. Sieć doradców ds. mobilności EURES oferuje również praktyczne informacje dotyczące pracy za granicą, np. na temat praw do emerytury oraz systemów zabezpieczenia społecznego.

Korzyści dla obywateli

Obywatel ma prawo pracować w dowolnym miejscu w Europie i wciąż korzystać ze świadczeń, takich jak emerytury, ubezpieczenie społeczne oraz opieka zdrowotna. Mobilność zwiększa również szanse znalezienia odpowiedniego zatrudnienia. Pracownik ma prawo pracować w każdym państwie członkowskim UE, może więc szukać pracy również poza granicami swojego kraju. Praca za granicą może także okazać się przydatna w perspektywie przyszłego zatrudnienia, ponieważ pomaga zdobywać nowe umiejętności i doświadczenia, takie jak znajomość języków obcych lub kompetencje międzykulturowe.

W wyniku działań podjętych przez UE pracownicy mogą obecnie przenosić się za granicę znacznie łatwiej niż w przeszłości. Procedury administracyjne zostały zracjonalizowane, a proces pobierania emerytur lub uzyskiwania opieki zdrowotnej stał się znacznie prostszy. Ponadto zmiana pracy czy wyjazd z kraju są łatwiejsze. Inicjatywy takie jak EURES lub Europejskie Dni Pracy zapewniają bezpośredni dostęp do informacji na temat pracy za granicą, a także wakatów na terenie całej Europy.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

W ostatnim czasie zaobserwowano wzrost mobilności pracowników, ale UE i państwa członkowskie muszą nadal kontynuować promowanie mobilności. Państwa członkowskie powinny w dalszym ciągu upraszczać procedury administracyjne, tak aby przeprowadzka za granicę stała się mniej skomplikowana. Europejski plan działań na rzecz mobilności w zatrudnieniu na rok 2007 wzywał państwa członkowskie do podjęcia działań we wszystkich tych obszarach, a także do uwzględnienia mobilności między miejscami pracy i mobilności geograficznej w krajowych strategiach zatrudnienia.

Państwa członkowskie powinny kontynuować koordynowanie instrumentów polityki i dzielić się

najlepszymi praktykami. Aby wesprzeć koordynację i udostępnianie informacji na temat mobilności i ulepszyć strategie w tym zakresie, można wykorzystywać programy wzajemnego uczenia się od siebie sposobów działania na rzecz mobilności.

Informacje na temat mobilności na obszarze Europy są wciąż niewystarczające. W celu lepszego poznania czynników wpływających na mobilność pracowników w Europie konieczne jest przeprowadzenie większej ilości badań i ankiet. Informacje takie można wykorzystać w celu lepszego ukierunkowania strategii mobilności i zwiększenia ich skuteczności.

Łącza do innych arkuszy informacyjnych

Aby uzyskać szczegółowe informacje dotyczące określonych tematów w ramach rozdziału *Mobilność*, należy zapoznać się ze wszystkimi arkuszami informacyjnymi serii D.

- > [A3](#) Model „flexicurity”

Dalsze informacje

- > Swobodny przepływ pracowników
<http://ec.europa.eu/social/free-movement-of-workers>
- > Europejski Portal Mobilności Zawodowej
<http://eures.europa.eu>

Słowa kluczowe

- > Mobilność
- > Emerytury
- > Zabezpieczenia społeczne
- > EURES

D1 Mobilność zawodowa

Znoszenie barier w mobilności zawodowej

Swobodny przepływ pracowników jest jedną z podstawowych wolności gwarantowanych przez Unię Europejską. Zostało to zapisane w artykule 45 Traktatu o funkcjonowaniu UE (dawny artykuł 39 WE), przepisy szczegółowe zamieszczono w rozporządzeniu 1612/68 i dyrektywie 2004/38/WE (dyrektywa w sprawie miejsca zamieszkania), ale zagadnienia te uregulowano również w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości. Przepisy te zapewniają obywatelom UE indywidualne prawo swobodnego przemieszczania się w obrębie Unii w celu podjęcia pracy i mieszkania w innym państwie członkowskim, bez bycia narażonym na dyskryminację ze względu na narodowość.

Czy wiesz?

Ponad 70% młodych pracowników uważa, że ich praca zawodowa wymaga pewnych form mobilności.

2% obywateli w wieku produkcyjnym mieszka i pracuje w innym państwie członkowskim.

Większa mobilność pracowników jest uważana za zjawisko niezmiernie korzystne dla UE i jej gospodarki. Powiększa to pulę uzdolnionych pracowników, którymi dysponują firmy podczas procesu rekrutacji, oraz ułatwia integrację europejską poprzez zbliżanie ludzi z różnych państw członkowskich.

Swobodny przepływ pracowników w UE oznacza, że każdy obywatel może:

- szukać pracy w innym kraju;
- pracować tam bez pozwolenia na pracę;
- mieszkać tam w tym celu;
- pozostać tam nawet po zakończeniu pracy;

- liczyć na równe traktowanie identyczne z tym, jakie przysługuje obywatelom danego kraju, w zakresie dostępu do zatrudnienia, warunków pracy oraz wszystkich innych korzyści socjalnych i podatkowych.

Mobilność jest jednak wciąż ograniczana przez szereg barier, takich jak koszty, procedury administracyjne, brak informacji oraz mimo postępu w tym obszarze uznawanie kwalifikacji zdobytych w jednym kraju przez inne kraje.

W związku z ostatnimi rozszerzeniami UE w odniesieniu do obywateli Bułgarii, Czech, Estonii, Litwy, Łotwy, Polski, Rumunii, Słowacji, Słowenii i Węgier obowiązują pewne ograniczenia w dostępie do zatrudnienia. Obowiązują one do 7 lat od chwili wejścia danego kraju do UE (w przypadku Bułgarii i Rumunii nastąpiło to 1 stycznia 2007 roku, w przypadku pozostałych wymienionych krajów 1 maja 2004 roku).

Większa mobilność

Europejski Portal Mobilności Zawodowej (EURES) ułatwia swobodny przepływ pracowników na terenie UE. Ten dostępny w 25 językach, wszechstronny serwis dostarcza informacji dotyczących mobilności zawodowej: na ogół można w nim

znaleźć online ponad 1,5 miliona ogłoszeń o pracę na stanowiskach oferowanych we wszystkich krajach Europy. Sieć ponad 800 doradców zapewnia indywidualną pomoc osobom zainteresowanym mobilnością zawodową.

Korzyści dla obywateli

Przepisy UE w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników ułatwiają obywatelom Unii zarówno zmianę kraju zamieszkania, jak i miejsca pracy. Chcąc pracować w jednym z państw członkowskich UE, osoby spoza Unii muszą na ogół uzyskać zezwolenie na pracę.

UE koordynuje krajowe systemy zabezpieczenia społecznego w celu zagwarantowania praw obywateli zmieniających miejsce zamieszkania, dzięki czemu swobodny przepływ pracowników staje się realną opcją.

Dzięki serwisom takim jak EURES obywatele UE mogą teraz łatwiej znaleźć zatrudnienie, we własnym państwie członkowskim lub poza jego granicami. Przed podjęciem decyzji mogą też sprawdzić, jakie możliwości istnieją w ramach UE.

Znalezienie zatrudnienia za granicą stało się łatwiejsze dzięki długofalowym wysiłkom UE mającym na celu zapewnienie wzajemnego uznawania kwalifikacji, tak aby świadectwo ważne w jednym kraju było również akceptowane w pozostałych krajach Unii.

W przypadku gdy po przeniesieniu się do innego państwa członkowskiego w celach zarobkowych pracownik ma wrażenie, że jego prawa nie są respektowane przez władze danego kraju, może: domagać się rekompensaty od władz krajowych, złożyć skargę w Komisji Europejskiej albo szukać pomocy poprzez system SOLVIT lub w Biurze Porad dla Obywatela (Citizens Signpost Service).

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Mimo poczynionych do tej pory postępów wciąż istnieją przeszkody utrudniające zwiększenie mobilności pracowników europejskich, a wielu obywateli nie zdaje sobie sprawy z dostępnych możliwości w zakresie mobilności.

Komisja w 2010 roku zamierza opublikować komunikat w sprawie przepisów prawnych dotyczących swobodnego przepływu pracowników. W komunikacie tym zostaną przedstawione najnowsze ustalenia w zakresie swobodnego przepływu osób, w tym najnowsze postępowania sądowe.

W bardziej ogólnym kontekście Komisja przewiduje opublikowanie w 2011 roku komunikatu w sprawie „Europejskiego obszaru uprawnień dla wszystkich obywateli”. W dokumencie tym zostaną przedstawione konkretne środki ułatwiające obywatelom dostęp do uprawnień w zakresie niedyskryminacji, równości i swobodnego przemieszczania się.

UE oraz państwa członkowskie pracują również wspólnie nad informowaniem obywateli oraz zachęcaniem pracowników do większej mobilności. Serwis EURES przeprowadza bardziej konkretne działania, takie jak Europejskie Dni Pracy, łącząc się z innymi sieciami zatrudnienia i wspomagając wymianę najlepszych praktyk.

Należy wspierać programy uczenia się przez całe życie, szczególnie te związane z nauką oraz technologią informacyjną i komunikacyjną, które umożliwią pracownikom uzyskanie niezbędnych kwalifikacji i wiedzy potrzebnej podczas poszukiwania pracy lub przekraczania granic. Jednym z wyzwań jest wspieranie pełnej integracji nowych państw członkowskich w celu utworzenia szerszego europejskiego rynku pracy.

Łącza do innych arkuszy informacyjnych

- > [B2](#) Prawo pracy
- > [D2](#) Prawa do zabezpieczenia społecznego

Dalsze informacje

- > Swobodny przepływ pracowników
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=pl>
- > Europejski Portal Mobilności Zawodowej
<http://eures.europa.eu>
- > SOLVIT
http://ec.europa.eu/solvit/site/index_pl.htm
- > Biuro Porad dla Obywatela
http://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/index_pl.htm

Słowa kluczowe

- > Mobilność
- > EURES
- > Swobodny przepływ pracowników
- > Europejski Portal Mobilności Zawodowej

D2 Mobilność zawodowa

Prawa do zabezpieczenia społecznego

Zachowanie przez obywateli praw do zabezpieczenia społecznego w przypadku przemieszczania się w ramach UE jest jednym z kluczowych przedmiotów zainteresowania UE. Postanowienia UE dotyczące koordynacji zabezpieczeń społecznych nie zastępują systemów krajowych, ale je koordynują. UE tworzy pomosty pomiędzy tymi systemami, aby chronić prawa obywateli przemieszczających się do ochrony socjalnej.

Postanowienia UE dotyczące zabezpieczenia społecznego obowiązują we wszystkich państwach członkowskich UE i Europejskiego Obszaru Gospodarczego (UE + Norwegia, Islandia i Liechtenstein) oraz w Szwajcarii. Zawarto też pewne porozumienia pomiędzy UE i innymi krajami.

Czy wiesz?

W 2007 roku 10,5 mln Europejczyków mieszkało w państwie członkowskim UE innym od tego, w którym się urodziło. Stanowi to 2,1% populacji.

Codziennie ponad milion osób przekracza granicę, udając się do pracy.

Co roku około 250 tys. osób może wyeksportować część swoich uprawnień emerytalnych w chwili przejścia na emeryturę z uwagi na pracę w więcej niż jednym kraju UE.

Koordynowanie systemów zabezpieczeń społecznych

Systemy zabezpieczeń społecznych na terenie UE są koordynowane od ponad 50 lat. 1 maja 2010 roku wejdą w życie nowe rozporządzenia 883/2004 i 987/2009 pod nazwą „Zmodernizowana koordynacja zabezpieczeń społecznych w UE”. Przepisy te rozwiązują szereg problemów pojawiających się w momencie, gdy pracownik przenosi się do innego państwa członkowskiego — który kraj jest odpowiedzialny za świadczenia z tytułu zabezpieczenia społecznego, kto ponosi koszty niezbędnej opieki zdrowotnej podczas podróży do innego państwa UE, kto będzie wypłacać emeryturę obywatelowi, który pracował za granicą, itd.

Każde państwo członkowskie może swobodnie decydować, kto podlega ubezpieczeniu na mocy jego przepisów oraz jakie świadczenia są przyznawane i pod jakimi warunkami. Jednak koordynacja oznacza wprowadzenie wspólnych zasad, dzięki którym obowiązywanie różnych przepisów krajowych nie będzie mieć negatywnych konsekwencji dla osób korzystających z prawa do swobodnego przemieszczania się.

Zasady te są następujące:

- Zasada jedności obowiązującego prawodawstwa: obywatel podlega w danej chwili przepisom tylko jednego kraju. Na ogół pracownicy są ubezpieczeni w kraju, w którym pracują.
- Zasada równego traktowania: jeśli wobec danej osoby obowiązuje prawodawstwo określonego państwa członkowskiego, osoba ta będzie mieć takie same prawa i obowiązki jak obywatele tego kraju.
- Zasada agregacji: jeśli uzyskanie uprawnień do świadczeń wymaga spełnienia pewnych warunków wstępnych, należy wziąć pod uwagę okresy ubezpieczenia, zamieszkania lub zatrudnienia zaliczone w czasie podlegania przepisom innych państw członkowskich.
- Zasada eksportu pewnych świadczeń: jeśli dana osoba jest uprawniona do pewnych świadczeń w jednym państwie członkowskim, może je nadal otrzymywać również po przeprowadzeniu się do innego kraju.

Faktyczne wdrożenie zasad swobodnego przemieszczania się i równego traktowania obywateli UE w ich codziennym życiu należy do stałych priorytetów Komisji. W 2009 roku Komisja przeprowadziła udaną kampanię informacyjną

na temat Europejskiej karty ubezpieczenia zdrowotnego. W 2010 roku jej działania informacyjne będą dotyczyły bardziej kompleksowego problemu koordynacji wszystkich praw do zabezpieczenia społecznego.

Modernizacja wymiany danych

Unia Europejska pracuje nad poprawą wymiany informacji między państwami członkowskimi. Zmodernizowana koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego stwarza podstawy praw-

ne do elektronicznej wymiany danych między instytucjami krajowymi. Powinno to uprościć procedury między państwami członkowskimi oraz zwiększyć ich efektywność.

Korzyści dla obywateli

W ramach zmodernizowanej koordynacji państwa członkowskie mają obowiązek zapewniania aktywnej pomocy i informacji oraz spełniania konkretnych wymogów co do efektywności, szybkiego dostarczania i dostępności. Ułatwi to obywatelom wnioskowanie o świadczenia z zabezpieczenia społecznego.

Dzięki koordynacji UE zapewnia na przykład możliwość eksportu ustawowych emerytur obywateli. Oznacza to, że jeśli dana osoba pracowała w kilku państwach członkowskich, każde z nich wypłaci jej emeryturę na podstawie czasu ubezpieczenia w danym kraju. Pod pewnymi warunkami

można też okresowo zlecić eksport zasiłków dla bezrobotnych podczas szukania pracy w innym państwie członkowskim.

Do chwili obecnej wydano 180 milionów Europejskich kart ubezpieczenia zdrowotnego (posiada je więc 36% populacji UE). Karta ta stanowi dowód uprawnień jej posiadacza do leczenia rozpoznawalny dla instytucji służby zdrowia w całej Europie. Zapewnia ona posiadaczowi taki sam dostęp do publicznego sektora opieki zdrowotnej (np. do lekarza, apteki, szpitala lub ośrodka służby zdrowia), jaki przysługuje obywatelom odwiedzanego kraju.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Mimo że w zakresie koordynacji udało się osiągnąć znaczne postępy, wciąż jeszcze istnieje pole do dalszych usprawnień. Należy na przykład ocenić obowiązujące przepisy pod kątem ich dostosowania do nowych wzorców mobilności pracy pod kątem krótszych lub częstszych okresów mobilności.

Należy ułatwić dostęp do informacji, aby umożliwić promowanie mobilności oraz zapewnić zrozumienie przez obywateli ich praw do zabezpieczenia społecznego.

Łącza do innych arkuszy informacyjnych

- > [C5](#) Emerytury
- > [D1](#) Znoszenie barier w mobilności zawodowej

Dalsze informacje

- > Koordynacja systemów zabezpieczeń społecznych
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=26&langId=pl>
- > Opieka zdrowotna za granicą
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=509&langId=pl>

Słowa kluczowe

- > Zabezpieczenia społeczne
- > Emerytura
- > Europejska karta ubezpieczenia zdrowotnego (EKUZ)
- > Opieka zdrowotna

E Europejskie programy finansowania

Polityka zatrudnienia i polityka społeczna UE są zasadniczo finansowane z trzech źródeł: z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), z programu na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej PROGRESS oraz z Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji (EGF). Każdy z nich ma odrębne kompetencje i warunki. Za politykę społeczną i zatrudnienia odpowiedzialne są głównie państwa członkowskie. Finansowanie przez UE w tych obszarach ma więc na celu raczej wsparcie i uzupełnienie wysiłków na szczeblu krajowym.

Czy wiesz?

Każdego roku EFS pomaga zdobyć zatrudnienie prawie 3,5 milionom osób, w tym około 2 milionom osób bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo, 200 tysiącom osób wykluczonych społecznie lub znajdujących się w niekorzystnej sytuacji oraz 1,2 milionom bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo kobiet. Ponadto w ramach funduszu przeprowadzane są szkolenia dla 4 milionów osób.

Od czasu swojego powstania w 2007 roku fundusz EGF zaoferował wsparcie około 46 tysiącom pracowników, którzy zostali zwolnieni w wyniku zmian strukturalnych w handlu światowym oraz kryzysu gospodarczego. W 2008 roku nową pracę znalazło 69% pracowników, którzy skorzystali z pomocy funduszu EGF.

EFS powstał w celu zmniejszenia różnic w dobrobycie i standardzie życia na obszarze UE, dlatego też wspiera dobrobyt społeczny i gospodarczy. EFS wspiera projekty propagujące zatrudnienie i pomaga obywatelom pogłębiać wiedzę oraz podnosić kwalifikacje, zwiększając tym samym ich perspektywy na zdobycie pracy.

Europejski program PROGRESS na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej na lata 2007–2013 ma na celu intensyfikację wsparcia udzielanego państwom członkowskim przez UE w kwestii wypełnienia agendy społecznej — większa liczba lepszych miejsc pracy i bardziej spójne społeczeństwo.

Celem Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji (EGF) jest zwalczanie potencjalnych

negatywnych skutków globalizacji i pogodzenie celów wzrostu gospodarczego ze spójnością społeczną. Fundusz ten jest również jednym z elementów reakcji UE na skutki kryzysu gospodarczego w zakresie zatrudnienia.

Dla każdego projektu finansowanego przez UE musi istnieć krajowy fundusz będący lokalnym odpowiednikiem wsparcia ze strony UE, który może być zasilany ze źródeł publicznych lub prywatnych. W większości przypadków państwa członkowskie i UE wspólnie zarządzają funduszami — działania są planowane na szczeblu europejskim, natomiast ich wdrażaniem zajmują się władze krajowe lub regionalne. W pozostałych sytuacjach programy są bezpośrednio zarządzane na szczeblu europejskim.

Czym się różnią?

Mimo że fundusze działają w jednym obszarze, różnią się między sobą. EFS inwestuje środki we wdrażanie instrumentów polityki integracji społecznej i zatrudnienia w państwach członkowskich poprzez wspieranie działań, które mogłyby nie zostać zrealizowane bez pomocy tego funduszu. Ponadto pozytywnym aspektem działań EFS od dłuższego czasu jest współpraca międzynarodowa i międzyregionalna.

Program PROGRESS znajduje raczej zastosowanie na szczeblu polityki. Jego działania zaprojektowano w celu informowania o analizie polityk i

rozwoju. Zarówno EFS, jak i PROGRESS składają się z wieloletnich programów wspierających strategiczne i długofalowe cele.

Fundusz EGF jest natomiast ukierunkowany na konkretne działania praktyczne, które będą korzystne dla pracowników i firm. Stanowi reakcją na konkretny kryzys ogólnoeuropejski. Oferuje jednorazowe, ograniczone w czasie wsparcie, ukierunkowane bezpośrednio na udzielanie pomocy pracownikom zwolnionym z pracy w wyniku zmian w handlu lub dotkniętym kryzysem.

Korzyści dla obywateli

Osoby pracujące w Europie korzystają ze wsparcia UE udzielanego na trzy sposoby: poprzez finansowanie szkoleń i innych programów, poprzez ulepszone instrumenty polityki państw członkowskich i poprzez wdrażanie prawodawstwa UE.

Z finansowania z EFS można korzystać bezpośrednio na różne sposoby: poprzez korzystanie ze szkoleń lub poradnictwa podnoszącego kwalifikacje i poprawiającego perspektywy zawodowe, poprzez korzystanie ze wsparcia podczas zakładania firmy lub z pomocy w osiągnięciu lepszej równowagi między życiem zawodowym i osobistym, a także poprzez korzystanie z doradztwa dla kobiet, osób starszych i innych grup w sprawie dostępu do rynku pracy.

Korzyści z programu PROGRESS są bardziej ogólne i długoterminowe, ponieważ państwa członkowskie stopniowo promują przepisy, instrumenty polityki i praktyki zgodne z unijnymi i krajowymi celami społecznymi, a unijni i krajowi twórcy strategii i decydenci oraz inne zainteresowane strony wzmacniają swoje zdolności do sprostania wyzwaniom w postaci utrzymania i rozwoju Europy socjalnej w zglobalizowanym świecie.

Celem funduszu EGF jest zatrzymanie pracowników na rynku pracy lub ich ponowna z nim integracja. W razie potrzeby można skorzystać z pomocy przy poszukiwaniu pracy, doradztwa zawodowego, pomocy w reorientacji zawodowej, dostosowanych do potrzeb szkoleń i kursów umożliwiających przekwalifikowanie oraz pomocy przy promowaniu przedsiębiorczości.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Unia Europejska jest zobowiązana do dbałości o to, aby środki finansowe były wykorzystywane do realizacji założeń strategii lizbońskiej w zakresie wzrostu gospodarczego i zatrudnienia szczególnie do osiągnięcia w roku 2010 stopy zatrudnienia na poziomie 70%. Ponadto finansowanie

powinno przynieść obywatelom UE realne korzyści.

Przedsięwzięto więc środki mające na celu monitorowanie i ocenę działań oraz zapewnienie realizacji założonych celów.

Łącza do innych arkuszy informacyjnych

Aby uzyskać szczegółowe informacje dotyczące określonych tematów w ramach rozdziału Europejskie programy finansowania, należy zapoznać się ze wszystkimi arkuszami informacyjnymi serii E.

- > [E](#) Polityka w praktyce

Dalsze informacje

- > Finansowanie
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=86&langId=pl>

Słowa kluczowe

- > Zatrudnienie
- > Finansowanie
- > Fundusz strukturalny
- > EFS
- > Europejski Fundusz Społeczny
- > PROGRESS

E1 Europejskie programy finansowania

Europejski Fundusz Społeczny

Europejski Fundusz Społeczny (EFS) jest podstawowym unijnym instrumentem finansowym wykorzystywanym do promowania zatrudnienia oraz wspierania ludzi w podnoszeniu swoich kwalifikacji i zdobywaniu wykształcenia, a tym samym zwiększaniu ich perspektyw na zdobycie pracy. Fundusz ten jest kluczowym elementem unijnej agendy na rzecz wzrostu gospodarczego, wspierania konkurencyjności i tworzenia miejsc pracy. W latach 2007–2013 EFS zainwestuje w państwa członkowskie UE ponad 75 miliardów euro.

Czy wiesz?

EFS stanowi blisko 10% budżetu UE. Z pomocy funduszu co roku korzysta około 9 milionów osób.

Ponad połowę beneficjentów korzystających ze środków z EFS stanowią kobiety.

30% osób korzystających ze środków EFS stanowią ludzie młodzi (w wieku do 25 lat).

Grupy, które mają szczególne trudności z wejściem na rynek pracy i z pozostaniem na nim (np. imigranci i osoby niepełnosprawne), stanowią 13% beneficjentów tego funduszu.

EFS został utworzony w 1957 roku i jest najstarszym funduszem strukturalnym UE.

Poziom dofinansowania z EFS różni się w zależności od regionu i zależy od względnej zamożności regionów.

Zachęcając do wysokiego poziomu zatrudnienia oraz zapewniając większą liczbę lepszych miejsc pracy poprzez stosowanie różnego typu ukierunkowanych form wsparcia finansowego, EFS promuje gospodarczy i społeczny dobrobyt w państwach członkowskich UE.

Ten działający na skalę całej UE fundusz dostarcza środki finansowe przeznaczone na wsparcie szeregu instrumentów polityki państw członkowskich, których celem jest osiągnięcie pełnego zatrudnienia i jak najwyższej jakości oraz wydajności pracy, promowanie integracji społecznej, w tym dostępu osób w niekorzystnej sytuacji do zatrudnienia, oraz zmniejszanie krajowych, regionalnych i lokalnych nierówności w zakresie zatrudnienia.

EFS przyczynia się do realizacji priorytetów i celów Wspólnoty w dziedzinie edukacji i szkoleń, powodując wzrost udziału osób nieaktywnych gospodarczo w rynku pracy oraz zwalczając wykluczenie społeczne zwłaszcza wykluczenie grup w niekorzystnej sytuacji, takich jak osoby niepełnosprawne a także promując równość kobiet i mężczyzn oraz niedyskryminację.

Ponadto w najslabiej rozwiniętych regionach i państwach członkowskich, w stosunku do których zastosowanie ma cel zbieżności, EFS wspiera wysiłki zwiększające i poprawiające inwestowanie w kształcenie i kwalifikacje pracowników, a także działania rozwijające zdolności instytucjonalne oraz wydajność administracji publicznej na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym.

EFS w praktyce

EFS kieruje się zasadami Europejskiej Strategii Zatrudnienia, która odgrywa główną rolę w koordynowaniu instrumentów polityki UE, aby możliwe było stworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy. Finansowanie z EFS jest dostępne za pośrednictwem państw członkowskich i regionów, które uzgadniają programy operacyjne z Komisją Europejską. Programy te wyznaczają priorytety i cele finansowania z EFS na okres 7 lat. Obecnie trwa okres obejmujący lata 2007–2013.

Dla wsparcia finansowego ze strony UE zawsze musi istnieć krajowy odpowiednik, środki do którego mogą służyć ze źródeł publicznych lub prywatnych, w myśl tzw. zasady współfinansowania. Państwa członkowskie i UE wspólnie zarządzają środkami z EFS — priorytety EFS są określane na szczeblu UE, natomiast za ich wdrażanie odpowiadają władze krajowe lub regionalne.

Korzyści dla obywateli

Każdy obywatel czerpie korzyści ze wsparcia EFS. Dysponowanie funduszami na poziomie europejskim umożliwia skierowanie środków do najbardziej potrzebujących regionów z korzyścią dla wszystkich. Co roku wsparcie otrzymuje około 9 milionów osób, z czego 4 miliony przechodzą na szkolenie, a 2 miliony znajdują zatrudnienie.

Finansowanie w ramach EFS niesie za sobą szereg korzyści: szkolenia lub poradnictwo poprawiające kwalifikacje i perspektywy zawodowe, wsparcie podczas zakładania firmy lub pomoc w uzyskaniu lepszej równowagi między życiem zawodowym i osobistym, a także doradztwo dla kobiet, starszych pracowników i młodych ludzi w kwestii dostępu do rynku pracy.

Na przykład, w ramach holenderskiej inicjatywy Daily Routine Project (Projekt: codzienne obowiązki) sfinansowano 140 eksperymentów, które służyły znalezieniu rozwiązań umożliwiających pogodzenie życia zawodowego i rodzinnego.

W ramach duńskiego projektu Network for Flexible Teaching and Courses (Sieć elastycznego nauczania i kursów) sieć organizacji zaoferowała możliwości indywidualnego szkolenia dla bezrobotnych. Z propozycji skorzystało do tej pory ok. 350 osób, zwiększając tym samym swoje szanse na znalezienie pracy i poprawę jakości życia.

Ostatnio wiele projektów koncentruje się na łagodzeniu skutków kryzysu i na udzielaniu osobom bezrobotnym pomocy w powrocie do pracy. Jednym z przykładów jest projekt Skills Centre South West (Centrum Umiejętności Południowy Zachód) realizowany w Wielkiej Brytanii. Ośrodek ten zapewnia firmom bezpłatne wsparcie specjalistów i pomaga lokalnym mieszkańcom w zdobywaniu umiejętności potrzebnych pracodawcom, koncentrując się na sektorach sprzedaży detalicznej, turystyki, hotelarstwa, transportu i bezpieczeństwa. Przykład ten pokazuje, jak różne organizacje mogą współpracować ze sobą dla dobra mieszkańców i przyczynić się do ponownego ożywienia gospodarczego w regionie.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Dla Unii Europejskiej EFS jest kluczowym elementem w walce z przyszłymi wyzwaniami w zakresie polityki społecznej i zatrudnienia. Największy nacisk jest kładziony na sposoby podnoszenia poziomu zatrudnienia i wydajności w celu poprawy standardu życia poprzez udzielanie pracownikom z UE pomocy w uzyskaniu wysokich kwalifikacji i w poprawie zdolności przystosowawczych. Dzięki temu UE może zachować konkurencyjność w zglobalizowanym

świecie oraz tworzyć bardziej zintegrowane społeczeństwo, opierając się na zasadzie równości szans dla wszystkich.

Jednocześnie wyzwanie w postaci starzenia się społeczeństwa Europy oznacza, że EFS musi zapewnić wspieranie możliwości zatrudnienia ludzi w różnym wieku w celu zmniejszenia zależności oraz zbilansowania wydatków socjalnych z przychodami kraju.

Łącza do innych arkuszy informacyjnych

- > [A](#) Większa liczba lepszych miejsc pracy
- > [A2](#) Bezrobocie i jakość pracy
- > [C](#) Integracja i równość

Dalsze informacje

- > Europejski Fundusz Społeczny
<http://ec.europa.eu/esf>

Słowa kluczowe

- > EFS
- > Europejski Fundusz Społeczny
- > Fundusz strukturalny
- > Zatrudnienie
- > Spójność

E2 Europejskie programy finansowania

Program PROGRESS

Europejski program PROGRESS na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej na lata 2007–2013 ma na celu intensyfikację wsparcia udzielanego państwom członkowskim przez UE w kwestii wypełnienia agendy społecznej „większa liczba lepszych miejsc pracy i bardziej spójne społeczeństwo”. Program PROGRESS wspiera rozwój polityki w pięciu obszarach: zatrudnienie, integracja i ochrona socjalna, warunki pracy, niedyskryminacja i równość płci. Zaplanowany na siedem lat budżet na ten cel wynosi prawie 750 milionów euro.

Czy wiesz?

Przyszłe instrumenty polityki zatrudnienia i polityki społecznej UE są kształtowane przez zróżnicowany zestaw sił — globalizację, zmiany technologiczne w społeczeństwie opartym na wiedzy, zmiany demograficzne oraz zmiany w standardzie i jakości życia. UE powinna stworzyć warunki, które pozwolą obywatelom skorzystać z możliwości oferowanych przez te siły i sprostać wyzwaniom.

UE ma wiele wspólnych celów w zakresie zatrudnienia i spraw społecznych, natomiast państwa członkowskie odpowiadają głównie za rozwiązywanie problemów w tym zakresie oraz za opracowywanie instrumentów polityki. UE wspiera przy tym państwa członkowskie w ich wysiłkach skierowanych na promowanie zmian i modernizacji. Celem programu PROGRESS jest zainicjowanie i wspieranie reform w państwach członkowskich oraz wzmocnienie ich wysiłków w kierunku tworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy i gwarantowania wszystkim równych szans.

Program PROGRESS wykorzystuje swoje fundusze na różne sposoby: na przeprowadzanie analiz i doradztwo w różnych kwestiach z zakresu ob-

szarów polityki programu, monitorowanie procesu wdrażania prawodawstwa UE i instrumentów politycznych na szczeblu krajowym oraz przygotowywanie raportów na ten temat, na promowanie transferu polityki, uczenia się i udzielania wzajemnego wsparcia między państwami członkowskimi w zakresie celów i priorytetów UE, a także na przekazywanie opinii zainteresowanych stron i ogółu społeczeństwa poprzez wysokiej jakości debatę na temat tej polityki.

Ponadto, co niemniej ważne, program ten wspiera najważniejsze sieci szczebla unijnego działające na polu integracji społecznej, niedyskryminacji i różnorodności, niepełnosprawności oraz równości płci.

PROGRESS w praktyce

Programem PROGRESS zarządza bezpośrednio Komisja Europejska, której pomocą służy komitet złożony z przedstawicieli państw członkowskich. Opiera się on również na sieci partnerstw między władzami krajowymi, pracodawcami, organizacjami pracowniczymi i pozarządowymi.

Zarówno program PROGRESS, jak i Europejski Fundusz Społeczny (EFS) działają w jednym ob-

szarze. Podczas gdy EFS inwestuje we wdrażanie instrumentów polityki zatrudnienia i integracji społecznej w państwach członkowskich oraz w kontaktach między nimi, program PROGRESS odnosi się do szczebla polityki. Jego działania zostały zaprojektowane w celu informowania o analizie i rozwoju instrumentów polityki. Program koncentruje się przy tym na działaniach o silnym wymiarze europejskim z „wartością dodaną”.

Korzyści dla obywateli

Przede wszystkim program PROGRESS ma na celu usprawnienie wdrażania prawa UE. Obywatele UE mogą czerpać korzyści z równych warunków wprowadzonych w wyniku skutecznego stosowania prawa UE oraz z jednolitego poziomu ochrony prawnej w obszarach takich jak bezpieczeństwo i ochrona zdrowia, niedyskryminacja i równość płci.

Ponadto program PROGRESS ma na celu zachęcanie kluczowych unijnych i krajowych twórców polityki i decydentów oraz zainteresowanych stron do lepszego zrozumienia celów i priorytetów UE oraz wzięcia za nie odpowiedzialności. Pozytywna zmiana w nastawieniu tych stron przyniesie korzyści w postaci zapewnienia lepszej zbieżności krajowych instrumentów polityki z unijnymi. Ści-

ślejsza współpraca między UE i zainteresowanymi stronami ze szczebla krajowego pomoże również w osiągnięciu konsensusu, a także w motywowaniu do wprowadzenia zmian wspierających cele i priorytety UE.

Obywatele skorzystają z programu PROGRESS w dłuższej perspektywie, ponieważ państwa członkowskie wprowadzają prawa, instrumenty polityki oraz praktyki zgodne z celami unijnej ogólnej agendy społecznej „więcej lepszych miejsc pracy i bardziej spójne społeczeństwo”. Unia Europejska oraz krajowi twórcy polityki i decydenci, a także inne zainteresowane strony mogą dzięki temu łatwiej sprostać wyzwaniom związanym z rozwojem Europy socjalnej w zglobalizowanym świecie.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Program PROGRESS wzmocni udział UE we wspieraniu wysiłków państw członkowskich na rzecz promowania idei tworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy i równych szans dla wszystkich. Nadal będzie też koncentrować się na zapewnianiu korzyści obywatelom UE.

Monitorowanie osiągnięć programu za pomocą rocznych sprawozdań z działalności pomaga w jego realizacji zgodnie z założeniami. Przedmiotem oceny dokonywanej na półmetku programu PROGRESS (obejmującej lata 2008–2010) będzie stopień realizacji celów programu, efektywność wykorzystania jego zasobów oraz ogólnie „tworzenie wartości dodanej”. Wyniki oceny posłużą za podstawę do przygotowania programu na kolejne lata.

Łączy do innych arkuszy informacyjnych

- > **A** Większa liczba lepszych miejsc pracy
- > **B** Prawa w pracy
- > **C** Integracja i równość
- > **E1** Europejski Fundusz Społeczny

Dalsze informacje

- > PROGRESS
<http://ec.europa.eu/progress>

Słowa kluczowe

- > PROGRESS
- > Program na rzecz zatrudnienia i solidarności społecznej

E3 Europejskie programy finansowania

Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji

Celem Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji (EGF) jest przeciwdziałanie negatywnym skutkom globalizacji i pogodzenie wzrostu gospodarczego ze spójnością społeczną. W szczególności wspiera on osoby, które straciły pracę w wyniku zmian strukturalnych w handlu światowym lub w efekcie globalnego kryzysu finansowego i gospodarczego, umożliwiając im utrzymanie pracy lub szybkie znalezienie nowego stanowiska. Przewidziany na lata 2007–2013 fundusz EGF może przeznaczyć na pomoc do 500 mln euro rocznie.

Czy wiesz?

37% Europejczyków uważa, że globalizacja stanowi szansę dla firm, ponieważ otwiera przed nimi nowe rynki.

Jednak poszczególne firmy i indywidualni pracownicy mogą odczuć negatywne skutki zmian w strukturach handlu i dlatego właśnie utworzono Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji (EGF).

Globalizacja daje szansę osiągnięcia wzrostu gospodarczego i zwiększenia liczby lepszych miejsc pracy. Może mieć jednak także negatywne skutki, a niektórzy pracownicy mogą stracić pracę. Dzięki EGF UE może okazać solidarność osobom, które utraciły pracę w wyniku przemian globalizacyjnych. Zmiany te dotyczą wszystkich państw członkowskich, zarówno dużych i małych, nowych i starych, dlatego wszystkie te państwa są potencjalnie uprawnione do otrzymania pomocy z EGF.

Fundusz EGF zapewnia jednorazowe i ograniczone w czasie wsparcie służące jako pomoc dla pracowników osobiście i w znacznym stopniu dotkniętych redukcją zatrudnienia w wyniku zmian strukturalnych w handlu lub w efekcie ogólnoświatowego kryzysu finansowego i gospodarczego. Jego działaniami nie jest objęta restrukturyzacja firm ani sektorów przemysłowych.

EGF różni się od innych funduszy europejskich, takich jak Europejski Fundusz Społeczny (EFS). EFS wspiera wieloletnie programy służące realizacji strategicznych celów długoterminowych w szczególności zwiększeniu zdolności dostosowawczej pracowników i przedsiębiorstw, poprawie dostępu do zatrudnienia i zrównoważonej integracji na rynku pracy, wzmocnieniu integracji społecznej osób w niekorzystnej sytuacji, podniesieniu poziomu kapitału ludzkiego oraz promowaniu współpracy i inicjatyw poprzez sieci zainteresowanych stron. Natomiast fundusz EGF obejmuje tylko przypadki, w których redukcje zatrudnienia mają znaczący wpływ na region lub sektor gospodarki i gdy skala i oddziaływanie danego przypadku ma wymiar europejski. Poza tym z tego funduszu finansowane są tylko aktywne środki pomocne przy szukaniu nowych miejsc pracy, a nie pasywne środki ochrony socjalnej, takie jak emerytury czy zasiłki dla bezrobotnych, które leżą wyłącznie w gestii państw członkowskich.

Od UE do poziomu krajowego, regionalnego i lokalnego

Osoby zwolnione w wyniku przemian globalizacyjnych mogą otrzymać wsparcie z EGF na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. Jest ono uzupełnieniem pomocy udzielanej przez byłego pracodawcę lub instytucje publiczne w zakresie środków sprzyjających aktywnemu zatrudnieniu.

Państwa członkowskie mogą ubiegać się o pomoc z EGF w imieniu pracowników i są odpowiedzialne

za przeprowadzenie finansowanych działań. Działania te muszą zostać ukończone w ciągu 24 miesięcy od złożenia wniosku o wsparcie.

Do końca 2009 roku fundusz EGF sfinansował wsparcie dla ponad 18 000 pracowników. Ponadto na rozpatrzenie oczekują wnioski o pomoc dla kolejnych 7000 osób. Komisja ocenia też szereg przypadków dodatkowych.

Korzyści dla obywateli

EGF pomaga obywatelom korzystać z dobrych stron globalizacji — takich jak otwarcie nowych rynków i lepsze szanse dla europejskich firm — jednocześnie oferując wsparcie dla tych, których dotknęły jej negatywne skutki. Ma on na celu pomoc osobom w uporaniu się z krótkotrwałym szokiem wynikającym z masowych zwolnień i dlatego ograniczony jest do stosunkowo krótkiego czasu. To dodatkowe wsparcie powinno pomóc w zapewnieniu zatrudnienia i usprawnieniu funkcjonowania rynków pracy.

Celem EGF jest zatrzymanie pracowników na rynku pracy lub ponowne ich z nim zintegrowanie. W razie konieczności można więc skorzystać ze spersonalizowanych usług pomocniczych, takich jak pomoc w poszukiwaniu

pracy, pomoc przy planowaniu kariery, pomoc w reorientacji zawodowej, dostosowane szkolenia i przekwalifikowanie oraz promowanie przedsiębiorczości. EGF może zapewnić także specjalne, ograniczone w czasie środki, takie jak zasiłek na poszukiwanie pracy, dodatek na koszty przeniesienia lub dodatki dla osób uczestniczących w szkoleniach lub w uczeniu się przez całe życie.

Wszystkie te środki zarządzane są przez poszczególne państwa członkowskie. Pomoc nie jest ograniczona do pracowników firm czy sektorów, które popadły w trudności — środkami EGF objęci są także pracownicy dostawców takich firm, którzy zostali zwolnieni w związku z ich działaniami.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

W miarę przyspieszania i rozprzestrzeniania się procesów globalizacyjnych EGF będzie nadal zapewniał wsparcie obywatelom UE, którzy padli ofiarą jej negatywnych skutków.

EGF jest monitorowany za pomocą corocznych sprawozdań opisujących jego działania i wyniki,

tak aby zapewnić funkcjonowanie tego funduszu zgodnie z założeniami. Oprócz tego Komisja Europejska we współpracy z państwami członkowskimi przeprowadzi w 2011 roku śródkresową ocenę korzyści i skutków działania funduszu, natomiast w roku 2014 zostanie dokonana ocena końcowa.

Łącza do innych arkuszy informacyjnych

- > [A3](#) Model „flexicurity”
- > [E1](#) Europejski Fundusz Społeczny

Dalsze informacje

- > Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji
<http://ec.europa.eu/egf>

Słowa kluczowe

- > Globalizacja
- > Redukcja zatrudnienia
- > Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji
- > EGF
- > Szkolenie
- > Wsparcie finansowe

F Polityka w praktyce

UE realizuje zakrojoną na szeroką skalę agendę społeczną, mając na celu stworzenie nowoczesnego, innowacyjnego i zrównoważonego europejskiego modelu społecznego. Ten i inne arkusze informacyjne z tej serii zawierają opis różnych instrumentów polityki wykorzystywanych w ramach polityki społecznej UE oraz w ramach wdrażania agendy społecznej. Instrumenty te obejmują w szczególności finansowanie, prawodawstwo i dialog społeczny między pracodawcami a związkami zawodowymi. UE współpracuje także z innymi krajami czy to pomagając państwom kandydującym (lub potencjalnie kandydującym) do członkowska w UE na polu społecznym, czy to podejmując międzynarodową pracę nad problemami społecznymi..

Czy wiesz?

UE realizuje ambitną agendę społeczną mającą na celu modernizację europejskiego modelu społecznego w ramach strategii promującej wzrost gospodarczy i zatrudnienie.

Na mocy traktatu UE przedstawienie dowolnego projektu legislacyjnego z zakresu polityki społecznej musi być poprzedzone konsultacjami z partnerami społecznymi — pracownikami i pracodawcami. Konsultacje te stanowią element zakrojonego na szeroką skalę dialogu społecznego na szczeblu europejskim.

Działanie w zakresie polityki społecznej na poziomie UE nie może zastąpić już istniejących krajowych działań w różnych obszarach polityki — jego celem jest uzupełnienie, koordynowanie i wspieranie działań podejmowanych przez państwa członkowskie, działanie to ma też stanowić wartość dodaną dla nich. Podejście UE do polityki społecznej jest oparte na otwartej metodzie koordynacji (OMC): mechanizmie koordynują-

cym polityki państw członkowskich w zakresie gospodarki, zatrudnienia i spraw społecznych. Chodzi o to, aby krajowe polityki skupiały się na wspólnych celach europejskich, a jednocześnie aby poszczególne kraje mogły decydować, w jaki sposób osiągnąć te cele. W ramach OMC państwa członkowskie nakreślają krajowe plany działania wraz z celami i harmonogramami, a Komisja Europejska monitoruje ich postępy.

Narzędzia polityki

UE dysponuje szeregiem instrumentów i narzędzi polityki. Obejmują one prawodawstwo w zakresie różnych kwestii społecznych i związanych z zatrudnieniem. Innym ważnym elementem jest dialog społeczny między pracodawcami a związkami zawodowymi (partnerzy społeczni), a także pomiędzy partnerami społecznymi a instytucjami europejskimi. Dostępne jest znaczne finansowanie ze środków UE dla odpowiednich programów i inicjatyw (więcej informacji można znaleźć w arkuszach informacyjnych poświęconych programom

finansowania UE). Oprócz agendy społecznej — której główne priorytety to zwiększenie zatrudnienia, walka z ubóstwem i promowanie równych szans — istnieje także Europejska Strategia Zatrudnienia kierująca działaniami krajowymi w celu utworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy. UE dokłada wszelkich starań, aby problemy społeczne obecne były we wszystkich jej politykach — jest to proces określany w języku angielskim jako mainstreaming, czyli wpisywanie problematyki w główny nurt działań.

Korzyści dla obywateli

UE dąży do utworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy i stworzenia społeczeństwa opartego na równych szansach. Znajduje to odzwierciedlenie w prawodawstwie UE określającym minimalne standardy, które muszą być przestrzegane w całej Unii w takich obszarach jak równość, dyskryminacja, zdrowie i bezpieczeństwo pracowników, prawo pracy, warunki pracy oraz informacje i konsultacje. Prawodawstwo UE zapewnia swoim obywatelom m.in. prawo do wolności od dyskryminacji w pracy oraz pomaga zmniejszyć liczbę wypadków i zachorowań w miejscu zatrudnienia.

Europejskie minimalne standardy socjalne w połączeniu z ochroną praw i swobodnym przepływem pracowników pomagają tworzyć spójne społeczeństwo i równe warunki dla przedsiębiorstw. OMC jest też katalizatorem reform

polityki i pomaga we wprowadzaniu zmian na rynku pracy i w tworzeniu miejsc pracy.

Dialog ze społeczeństwem obywatelskim jest kluczowym elementem łączącym UE i jej obywateli. Dialog społeczny na poziomie UE przyniósł konkretne rezultaty — partnerzy społeczni osiągnęli na przykład porozumienie w kwestiach takich jak „telepraca” (regularna praca poza siedzibą pracodawcy), zmniejszenie narażenia pracowników na krzem krystaliczny (substancja mogąca powodować krzemicę — potencjalnie śmiertelną chorobę płuc powiązaną z innymi niebezpiecznymi chorobami, takimi jak rozedma płuc czy rak płuc) oraz ochrona przed przemocą i prześladowaniem w miejscu pracy. Wdrożenie takich porozumień — które mogą mieć moc prawną — sprawia, że dla milionów ludzi praca jest bezpieczniejsza, zdrowsza i bardziej elastyczna.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

UE będzie realizowała bieżącą agendę społeczną na lata 2005–2010 do roku 2010, przygotowując się na wprowadzenie nowej po 2010 roku. Jednym z wyzwań będzie utrzymanie pozytywnej interakcji pomiędzy instrumentami polityki w zakresie gospodarki, zagadnień społecznych i zatrudnienia a reformami. Ważną kwestią pozo-

stanie wdrażanie i egzekwowanie europejskiego prawodawstwa socjalnego. Prawodawstwo już teraz stanowi silną podstawę dla działań. Jednocześnie UE stara się przewidywać i reagować na zmiany w takich dziedzinach jak demografia czy struktura zatrudnienia — narzędzia polityki będą nadal dostosowywane do rodzących się potrzeb.

Łącza do innych arkuszy informacyjnych

Aby uzyskać szczegółowe informacje dotyczące określonych tematów poruszonych w arkuszu Polityka w praktyce, należy zapoznać się ze wszystkimi arkuszami informacyjnymi serii F.

> [E](#) Finansowanie UE

Dalsze informacje

> DG ds. zatrudnienia
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=547&langId=pl>

Słowa kluczowe

> Polityka społeczna	> Prawodawstwo
> Agenda społeczna	> Finansowanie
> Dialog społeczny	> Strategia zatrudnienia
> Partnerzy społeczni	> Mainstreaming
> Otwarta metoda koordynacji	> Porozumienia

F1 Polityka w praktyce

Dialog społeczny

Dialog społeczny obejmuje rozmowy, konsultacje, negocjacje i wspólne działania podejmowane przez pracodawców i związki zawodowe, a także przez nich i instytucje europejskie. Dialog społeczny na poziomie UE pomaga w modernizacji europejskiej polityki społecznej i jest uzupełnieniem dialogu społecznego oraz stosunków pomiędzy pracownikami a pracodawcami na poziomie krajowym. Partnerzy społeczni — przedstawiciele pracodawców i pracowników — odgrywają kluczową rolę w tworzeniu europejskich standardów socjalnych, dostosowywaniu organizacji pracy do zmieniających się okoliczności oraz stymulowaniu wzrostu gospodarczego, zatrudnienia i spójności społecznej. Ich rola w kształtowaniu prawodawstwa społecznego znajduje odzwierciedlenie w traktacie UE.

Czy wiesz?

Na mocy traktatu UE przedstawienie dowolnego projektu legislacyjnego z zakresu polityki społecznej musi być poprzedzone konsultacjami z europejskimi partnerami społecznymi — pracownikami i pracodawcami.

Co najmniej raz w roku, przed wiosennym posiedzeniem Rady Europy, zwoływany jest Trójstronny Szczyt Społeczny, którego celem jest wymiana poglądów na wysokim szczeblu między partnerami społecznymi i przedstawicielami UE.

W ramach dwustronnego dialogu społecznego na szczeblu europejskim organizacje pracodawców i związki zawodowe omawiają wspólne problemy dotyczące przemysłu jako całości, a także kwestie związane z określonymi sektorami gospodarki. Dialog odbywa się w komitetach i grupach roboczych i może być przyczynkiem do negocjacji w różnych kwestiach z Komisją Europejską w charakterze strony wspomagającej i mediatora. Istnieje 38 sektorowych komitetów dialogu społecznego odpowiedzialnych za sektory gospodarki takie jak rolnictwo, handel, lotnictwo cywilne, prze-

mysł chemiczny, szpitale, metalurgia i wiele innych.

W ramach trójstronnego dialogu społecznego przedstawiciele pracodawców i pracowników spotykają się z przedstawicielami instytucji UE (Komisji, Rady Ministrów) na odbywającym się raz do roku Trójstronnym Szczytem Społecznym ds. Wzrostu Gospodarczego i Zatrudnienia, a także na regularnych rozmowach na poziomie technicznym i politycznym, poświęconych makroekonomii, zatrudnieniu, ochronie socjalnej oraz edukacji i szkoleniom.

Partnerzy społeczni

Zanim zostanie stworzone prawodawstwo w zakresie polityki społecznej, należy przeprowadzić konsultacje z partnerami społecznymi na poziomie UE, aby mogli oni negocjować sprawy polityki społecznej, które następnie zostaną wprowadzone do prawa UE lub wdrożone przez nich samych.

Na szczeblu międzybranżowym europejski dialog społeczny toczy się pomiędzy Europejską Konfederacją Związków Zawodowych

(ETUC) po stronie pracowników a organizacją pracodawców prywatnych BUSINESSEUROPE, Europejską Organizacją Pracodawców Sektora Publicznego (CEEP) oraz Europejską Unią Rzemieślników oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw (UEAPME) po stronie pracodawców. Znaczna liczba europejskich organizacji reprezentujących określone sektory gospodarki bierze udział we właściwych swojej branży dialogach sektorowych.

Korzyści dla obywateli

Partnerzy społeczni mają bezpośrednie doświadczenia i gruntowną znajomość miejsca pracy, a także specyfiki warunków lokalnych, regionalnych i krajowych. Ich zaangażowanie w dialog społeczny na szczeblu UE pozwala opracować lepszą politykę oraz zapewnia pełne uwzględnienie zgłoszonych przez nich problemów we wszystkich inicjatywach legislacyjnych UE.

Wkład partnerów społecznych obejmuje wiele dotyczących obywateli i pracowników kwestii z zakresu polityki społecznej, takich jak: modernizacja stosunków pracowniczych i organizacji pracy, szkolenie i nauka przez całe życie, bezpieczeństwo i ochrona zdrowia, integracja z rynkiem pracy grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, równowaga pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym, „telepraca», restrukturyzacja, równość szans oraz mobilność zawodowa.

Dialog społeczny przyniósł pozytywne skutki w wielu dziedzinach, a partnerzy społeczni wpłynęli, niekiedy decydująco, na kształt unijnego prawodawstwa w zakresie polityki społecznej. Umożliwili oni osiągnięcie porozumień ustanawiających minimalne standardy dotyczące polityki społecznej. Przyczynili się również do powstania szeregu innych tekstów szerzących dobre praktyki i będących środkiem wymiany informacji, takich jak kodeksy postępowania, wytyczne i podręczniki.

Na przykład organizacje pracodawców i związki zawodowe z sektora służby zdrowia podpisały w lipcu 2009 roku ogólnoeuropejską umowę dotyczącą zapobiegania zranieniom za pomocą igieł i innych ostrych przedmiotów. Jest to ważne osiągnięcie, ponieważ co roku dochodzi do ponad 1 miliona takich zranień, co sprawia, że stanowią one jedno z najczęstszych zagrożeń z zakresu BHP na europejskim rynku pracy.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

Dialog społeczny pozostaje centralnym elementem polityki społecznej UE i europejskiego modelu społecznego: nowy traktat lizboński UE w sposób jednoznaczny uznaje rolę partnerów społecznych i Trójstronnego Szczytu Społecznego, a stosowne tematy nadal będą przedmiotem dialogu społecznego.

Do tematów tych należą m.in.: równowaga między życiem zawodowym i osobistym, szkolenie

i nauka przez całe życie, aby umożliwić zmianę zawodu, uznawanie kwalifikacji zawodowych w całej Europie, przewidywanie zmian i radzenie sobie z nimi oraz rozwiązywanie problemu zmian klimatu.

Ponadto partnerzy społeczni nadal dążą do jak najpełniejszego zaangażowania w europejski dialog społeczny członków z nowych państw członkowskich.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

> [B2](#) Prawo pracy

Dalsze informacje

- > Dialog społeczny
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=329&langId=pl>
- > Materiały wideo poświęcone dialogowi społecznemu
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=672&langId=pl>

Słowa kluczowe

- | | |
|--------------------------------|---|
| > Dialog społeczny | > Partnerzy społeczni |
| > Pracodawcy | > Zatrudnienie |
| > Pracownicy | > Przemoc |
| > Związki zawodowe | > Prześladowanie |
| > Trójstronny Szczyt Społeczny | > Stosunki pomiędzy pracownikami a pracodawcami |
| > Porozumienia | > Negocjacje |

F2 Polityka w praktyce

Rozszerzenie UE i współpraca międzynarodowa

Postępujące rozszerzanie UE spowodowało powstanie jednego rozległego rynku umożliwiającego swobodny przepływ towarów, osób, usług i kapitału. UE dokłada wszelkich starań, aby rynkowi temu towarzyszyły równe warunki pod względem standardów socjalnych. Jednocześnie globalizacja spowodowała wzrost znaczenia współpracy międzynarodowej z innymi krajami i regionami w zakresie kwestii zatrudnienia i polityki społecznej. Celem tej współpracy jest sprawiedliwa globalizacja dla wszystkich, zarówno dla obywateli, jak i dla partnerów Europy. Celem globalnych działań UE jest promowanie sprawiedliwej globalizacji i objęcie wszystkich ludzi korzyściami z niej płynącymi.

Czy wiesz?

Wszystkie państwa należące do UE lub zainteresowane członkostwem w jej strukturach muszą spełnić unijne standardy społeczne w zakresie m.in. prawa pracy, równego traktowania kobiet i mężczyzn w pracy, przeciwdziałania dyskryminacji oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, a także standardy gospodarcze, środowiskowe i inne.

Ważnym aspektem unijnej agendy społecznej jest nacisk na wzmocnienie społecznego wymiaru globalizacji.

Polityka społeczna i rozszerzenie UE

Rozszerzenia UE w latach 2004 i 2007 spowodowały wzrost liczby państw członkowskich do 27, a liczby ludności do prawie pół miliarda. Zainteresowanych przystąpieniem do UE jest również kilka krajów kandydujących lub potencjalnie kandydujących.

Kraje, które chcą zostać członkami UE, muszą spełnić wiele kryteriów, w tym między innymi wymagania legislacyjne w zakresie polityki społecznej w dziedzinach takich jak prawo pracy, równość płci, bezpieczeństwo i higiena pracy oraz przeciwdziałanie dyskryminacji. UE pomaga im w ulepszaniu polityki zatrudnienia, ochrony socjalnej i integracji społecznej oraz wspiera ich

przygotowania do koordynacji krajowych instrumentów polityki w tych obszarach na poziomie UE. Państwa te muszą także dopilnować wdrożenia odpowiednich struktur, umożliwiających działanie dialogu społecznego.

UE prowadzi negocjacje członkowskie z krajami, które są w wystarczającym stopniu przygotowane do finalizacji procedur akcesyjnych, i jednocześnie pomaga kandydatom lub potencjalnym kandydatom przygotować się do statusu państwa kandydującego, do negocjacji akcesyjnych i członkowskiej, udzielając wsparcia finansowego i technicznego oraz pomagając budować przeszczerzeń dla dialogu społecznego.

Praca na całym świecie: współpraca międzynarodowa

UE aktywnie współpracuje z organizacjami międzynarodowymi oraz z innymi krajami i regionami, w tym z sąsiadami UE, promując unijną agendę polityki społecznej i międzynarodowe standardy pracy oraz wymieniając doświadczenia. Współpraca ta ma na celu m.in.

rozwiązanie problemu społecznego wymiaru globalizacji oraz zapewnienie godnej pracy wszystkim ludziom — w kontekście kwestii takich jak zatrudnienie, prawa pracownicze, ochrona socjalna, dialog społeczny i równość szans.

Korzyści dla obywateli

Udzielenie państwom kandydującym pomocy w przygotowaniach do wstąpienia do UE i ustanowienie określonych kryteriów, które muszą zostać spełnione przed akcesją, gwarantuje zachowanie minimalnego poziomu standardów socjalnych i innych w całej UE. Ponadto UE wspiera projekty w państwach kandydujących, również potencjalnie kandydujących, mające na celu zwiększenie możliwości zatrudnienia i szkolenia, zmniejszenie nierówności społecznych oraz poprawę jakości życia, szczególnie w odniesieniu do mniejszości, kobiet, dzieci i grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji.

Współpraca międzynarodowa pomaga rozwiązywać problemy globalne, szerzyć wartości i standardy UE poza jej granicami oraz wymieniać doświadczenia z partnerami UE. Korzyści te po-

winny dotyczyć wszystkich, nie tylko obywateli UE. Przykładowo, Komisja Europejska rozwija dialog polityczny z państwami sąsiadującymi z UE oraz z gospodarkami wschodzącymi i instytucjami regionalnymi, na przykład w Azji i Ameryce Łacińskiej, dążąc do rozwiązania problemów społecznych i związanych z zatrudnieniem.

Również Komisja Europejska wnosi swój wkład w międzynarodowe działania prowadzone przez ONZ, Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) i inne organizacje międzynarodowe, dążąc do wzrostu znaczenia społecznego wymiaru globalizacji i pomagając w promowaniu agendy „godna praca” realizowanej przez MOP. UE uwzględnia także problemy zatrudnienia i polityki społecznej w swojej polityce handlowej.

Tendencje rozwoju i przyszłe wyzwania

UE będzie nadal dbać o to, by proces rozszerzenia UE przyczyniał się do wzrostu zatrudnienia i sprawiedliwości społecznej, które to kwestie są źródłem obaw obywateli zarówno w państwach będących kandydatami i potencjalnymi kandydatami, jak i w UE. Unia Europejska będzie oferować wsparcie, jednak to kraje kandydujące muszą zmierzyć się z wyzwaniem — to od nich zależy, czy zdołają się przygotować do członkostwa w wymiarze społecznym i na innych obszarach.

UE będzie dalej rozwijać współpracę w zakresie kwestii społecznych wagi globalnej, zarówno w stosunkach dwustronnych z jej partnerami, jak i wielostronnych, na arenie światowej. Do wyzwań związanych ze współpracą międzynarodową będzie należała realizacja celów agendy „godna praca dla wszystkich”. Coraz więcej uwagi będzie poświęcane poszerzeniu ochrony socjalnej i skutkom zmian klimatu. Kolejnym priorytetem w następnych latach będzie walka z problemami z zakresu zatrudnienia i polityki społecznej w krajach sąsiadujących z UE. Celem jest promowanie stabilności i dobrych rządów w krajach i regionach położonych przy granicach UE.

Łącza do innych arkuszy informacyjnych

- > [A](#) Większa liczba lepszych miejsc pracy
- > [D](#) Mobilność zawodowa
- > [C](#) Integracja i równość
- > [E1](#) Dialog społeczny

Dalsze informacje

- > Rozszerzenie
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=320&langId=en>
- > Sprawy międzynarodowe
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=87&langId=pl>
- > Godna praca
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=323&langId=pl>

Słowa kluczowe

- | | |
|-----------------------------|----------------------|
| > Rozszerzenie UE | > Polityka społeczna |
| > Współpraca międzynarodowa | > Agenda społeczna |
| > Globalizacja | > Godna praca |
| > Zatrudnienie | > Sąsiedztwo |