

# Europejska strategia zatrudnienia

W kierunku poprawy sytuacji  
pod względem zatrudnienia  
w Europie

Spółeczna Europa



Komisja Europejska

## Czym jest europejska strategia zatrudnienia?

Każdy potrzebuje pracy. Wszyscy musimy zarabiać na życie. Na poziomie osobistym zatrudnienie zapewnia jednostce samodzielność i poczucie własnej wartości oraz ułatwia jej integrację ze społeczeństwem. Dlatego też podniesienie poziomu zatrudnienia w Europie jest sprawą priorytetową. Zwiększenie liczby osób uzyskujących dochód poprawi spójność społeczną i ograniczy ubóstwo. Dla osiągnięcia tych celów w Unii Europejskiej podstawowe znaczenie ma współpraca wszystkich państw członkowskich i koordynacja prowadzonej przez nie polityki. Rolą europejskiej strategii zatrudnienia jest wspieranie koordynacji polityki zatrudnienia w państwach członkowskich, a także w krajach stowarzyszonych i kandydujących.

Początki tej strategii sięgają 1997 r., kiedy państwa członkowskie UE podjęły się określenia zbioru wspólnych celów i założeń polityki zatrudnienia. Ponadto uzgodniły specjalną procedurę corocznego monitorowania. Państwa członkowskie nadal prowadzą własną politykę w tej dziedzinie. Funkcją Unii Europejskiej jest doradzanie, monitorowanie i koordynowanie procesów kształtowania polityki. W zakresie wdrażania uzgodnionej polityki zatrudnienia państwa członkowskie mogą liczyć na wsparcie Europejskiego Funduszu Społecznego.



## Jak to działa?

Podstawą europejskiej strategii zatrudnienia są wydawane w tej sprawie wytyczne. Proponuje je Komisja Europejska, która przygotowuje je, uwzględniając wspólne priorytety w tej dziedzinie uzgodnione przez państwa członkowskie. Następnie wytyczne przyjmuje Rada, po konsultacjach z Parlamentem Europejskim i innymi instytucjami doradczymi.

Od 2005 r. wytyczne dotyczące zatrudnienia stanowią integralną część ogólnych wytycznych polityki gospodarczej, obejmujących obszary makro- i mikroekonomii. Od 2010 r., kiedy przyjęto strategię Europa 2020, obowiązuje 10 takich zintegrowanych wytycznych, z czego ostatnie cztery (wytyczne 7–10) odnoszą się bezpośrednio do europejskiej strategii zatrudnienia.

Każdego roku w ramach realizacji strategii Komisja Europejska analizuje politykę zatrudnienia przyjętą przez państwa członkowskie zgodnie z powyższymi wytycznymi. Następnie sporządza sprawozdanie roczne zawierające ocenę tej polityki. Przedstawia również zalecenia dla poszczególnych krajów, dotyczące dalszych ukierunkowanych działań mających na celu poprawę sytuacji pod względem zatrudnienia.

W celu monitorowania i oceny postępów europejska strategia zatrudnienia wykorzystuje zbiór uzgodnionych wskaźników (pomiar

ilościowe, cele i poziomy odniesienia), stosowanych także w analizach wykonywanych przez Komisję. Wskaźniki są uzgadniane przez państwa członkowskie i regularnie poddawane przeglądowi z pomocą urzędu statystycznego UE – Eurostatu<sup>(1)</sup>.

W ramach strategii stosuje się „otwartą metodę koordynacji”, zgodnie z którą przedstawiciele państw członkowskich spotykają się, aby omówić politykę i priorytety w tej dziedzinie. Ta grupa doradcza jest znana jako Komitet Zatrudnienia<sup>(2)</sup>. W tym kontekście zdecydowanie zachęca się do wzajemnego uczenia się<sup>(3)</sup> i wymiany dobrych praktyk pod względem polityki zatrudnienia. W związku z realizacją strategii przy ocenie jej priorytetów korzysta się również ze wsparcia niezależnych badaczy<sup>(4)</sup> i partnerów społecznych.

<sup>(1)</sup> Strona internetowa Eurostatu:  
[www.epp.eurostat.ec.europa.eu](http://www.epp.eurostat.ec.europa.eu)

<sup>(2)</sup> Więcej informacji na stronie internetowej:  
[www.ec.europa.eu/emco](http://www.ec.europa.eu/emco)

<sup>(3)</sup> Zobacz także stronę internetową programu wzajemnego uczenia się: [www.mutual-learning-employment.net](http://www.mutual-learning-employment.net)

<sup>(4)</sup> [www.eu-employment-observatory.net](http://www.eu-employment-observatory.net)

## Europa 2020 – zintegrowane wytyczne

- Wytyczna 1:** Zapewnienie jakości i stabilności finansów publicznych
- Wytyczna 2:** Rozwiązanie problemu nierównowagi makroekonomicznej
- Wytyczna 3:** Zmniejszenie nierównowagi w strefie euro
- Wytyczna 4:** Optymalizacja pomocy na rzecz badań i rozwoju oraz innowacji, wzmocnienie trójkąta wiedzy i uwolnienie potencjału gospodarki cyfrowej
- Wytyczna 5:** Bardziej efektywne korzystanie z zasobów i ograniczenie emisji gazów cieplarnianych
- Wytyczna 6:** Poprawa otoczenia biznesu i środowiska konsumenckiego oraz modernizacja i rozwój bazy przemysłowej dla zapewnienia funkcjonowania rynku wewnętrznego w pełnym zakresie
- Wytyczna 7:** Zwiększenie uczestnictwa kobiet i mężczyzn w rynku pracy, ograniczanie bezrobocia strukturalnego i promowanie jakości zatrudnienia
- Wytyczna 8:** Rozwijanie zasobów wykwalifikowanej siły roboczej odpowiadającej potrzebom rynku pracy oraz promowanie uczenia się przez całe życie
- Wytyczna 9:** Poprawa jakości i wydajności systemów kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach oraz zwiększenie liczby osób podejmujących studia wyższe lub ich odpowiedniki
- Wytyczna 10:** Promowanie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa

## Wyzwania stojące przed europejską strategią zatrudnienia

Europejska strategia zatrudnienia rozwijała się przez lata w reakcji na zmieniający się kontekst polityczny i wyzwania gospodarcze. W 2005 r. stała się częścią składową strategii lizbońskiej, mającej na celu stworzenie „większej liczby lepszych miejsc pracy”. Pięć lat później, w obliczu kryzysu finansowego, przed strategią stawia się cel przywrócenia rozwoju – inteligentnego, zrównoważonego i sprzyjającego włączeniu społecznemu. Strategia Europa 2020<sup>(5)</sup> określiła narzędzia mające ułatwić poprawienie sytuacji gospodarczej oraz stworzenie zrównoważonej społecznej gospodarki rynkowej przez inwestowanie w badania, wiedzę i innowacje. Europejską strategię zatrudnienia łączy coraz więcej z polityką mikro- i makroekonomiczną, zwłaszcza z paktem na rzecz stabilności i wzrostu.

W tym kontekście priorytety strategii dostosowano do dziedzin polityki przyczyniających się do zwiększenia kapitału ludzkiego i poprawienia jakości pracy. Edukacja i szkolenia mają zasadnicze znaczenie dla poprawy możliwości zatrudnienia, zwłaszcza w przypadku młodych ludzi<sup>(6)</sup>. Konieczne jest również opracowanie narzędzi pomagających dopasować edukację i szkolenia do miejsc w pracy w przyszłości<sup>(7)</sup>, gdyż zaowocuje to poprawieniem produktywności i większą stabilnością

zatrudnienia. Osiągnięcie tego celu wymaga odpowiedniego funkcjonowania krajowych służb zatrudnienia, a także współpracy między podmiotami świadczącymi usługi edukacyjne i organizacjami pracodawców.

Model *flexicurity* pozostaje głównym narzędziem zwalczania długoterminowego bezrobocia i segmentacji rynku pracy. Elastyczne i bezpieczne warunki umów, służby zatrudnienia wysokiej klasy, skuteczne systemy zabezpieczenia społecznego, wszystkie wspierane utrzymanym na wysokim poziomie i skutecznym uczeniem się przez całe życie, powinny umożliwić bezproblemową zmianę statusu pod względem zatrudnienia – czy to przejście z etapu edukacji do pracy, czy też od statusu osoby bezrobotnej do zatrudnionej.

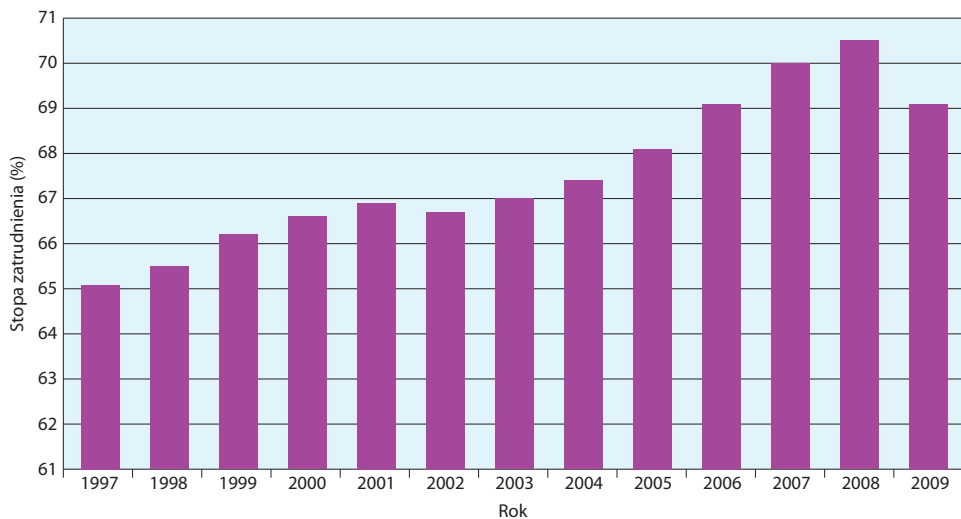
<sup>(5)</sup> [www.ec.europa.eu/eu2020/index\\_en.htm](http://www.ec.europa.eu/eu2020/index_en.htm)

<sup>(6)</sup> <http://europa.eu/youthonthemove>

<sup>(7)</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=pl>



## Stopa zatrudnienia osób w wieku 20–64 lata w UE, 1997–2009



Źródło: Eurostat



## Oczekiwana poprawa do 2020 r. – zaangażowane podmioty

Współpraca na poziomie UE jest teraz ważniejsza niż dotychczas, gdyż gospodarki krajowe łączą coraz mocniejsza sieć wzajemnych powiązań. Warunki panujące w poszczególnych krajach mogą pozostawać bardzo zróżnicowane, jednak tempo wzrostu i stopa zatrudnienia odzwierciedlają te same tendencje i cele. W tym kontekście szereg różnych podmiotów ma ważne role do odegrania. Rada Europejska będzie nadal zapewniać ogólne wytyczne odnoszące się do strategii, opierając się na propozycjach Komisji. Szczególnie ważna rola przypada Parlamentowi Europejskiemu, nie tylko jako organowi uczestniczącemu w stanowieniu prawa, ale też reprezentującemu obywateli.

Zainteresowane podmioty na poziomie krajowym i regionalnym, a także partnerzy społeczni nadal będą zachęceni do wnoszenia wkładu w przygotowanie i realizowanie krajowych programów reform, a ich zaangażowanie będzie promowane. Instytucje europejskie liczą również na to, że takie podmioty ustanowią mocniejsze więzi z indywidualnymi obywatelami. Ponadto będzie kontynuowana ścisła współpraca między Komitetem Ekonomiczno-Społecznym a Komitetem Regionów Unii Europejskiej.

Narzędzia zapewnione przez europejską strategię zatrudnienia powinny pomóc Unii Europejskiej w osiągnięciu ambitnych celów, jakie sobie wytyczyła na 2020 r.: podniesienie stopy zatrudnienia do co najmniej 75% w grupie osób w wieku 20–64 lata, ograniczenie liczby osób przedwcześnie kończących naukę szkolną do 10%, zwiększenie do 40% odsetka osób posiadających wykształcenie wyższe oraz zmniejszenie liczby osób żyjących w ubóstwie o 20 mln.



Więcej informacji o europejskiej strategii zatrudnienia można znaleźć pod adresem: [www.ec.europa.eu/employmentstrategy](http://www.ec.europa.eu/employmentstrategy)



Urząd Publikacji

© Unia Europejska, 2011

Powielanie materiałów jest dozwolone pod warunkiem podania źródła. Kopiowanie zdjęć jest możliwe jedynie po uzyskaniu zgody bezpośrednio od właścicieli praw autorskich.

© Zdjęcie na okładce: iStock

ISBN 978-92-79-17853-5

doi:10.2767/13207

*Printed in Luxembourg*