



**RADA
UNII EUROPEJSKIEJ**

**Bruksela, 28 listopada 2007 r. (30.11)
(OR. en)**

15813/07

**SOC 506
ECOFIN 498**

SPRAWOZDANIE

Od: Komitet Stałych Przedstawicieli (część I)

Do: Rada EPSCO

Nr poprz. dok.: 15208/07 SOC 457 ECOFIN 457

Dotyczy: **Projekt konkluzji Rady w sprawie perspektyw europejskiej strategii zatrudnienia w kontekście nowego cyklu strategii lizbońskiej**

Delegacje otrzymują w załączeniu projekt konkluzji Rady w wersji uzgodnionej przez Komitet Stałych Przedstawicieli na posiedzeniu w dniu 28 listopada 2007 r. z myślą o przyjęciu tego dokumentu podczas obrad Rady (EPSCO) w dniach 5–6 grudnia 2007 r.

**PROJEKT
KONKLUZJE RADY**

**„Perspektywy europejskiej strategii zatrudnienia w kontekście
nowego cyklu strategii lizbońskiej”**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ

PRZYPOMINA, że:

1. na szczycie, który odbył się w 1997 roku w Luksemburgu, państwa członkowskie uzgodniły, że wprowadzą w życie europejską strategię zatrudnienia – skupiającą się na wspólnych wytycznych i na procesach uczenia się od siebie nawzajem – której celem będzie usprawnienie polityk zatrudnienia i poprawa wyników w tej dziedzinie w całej Unii Europejskiej;
2. w roku 2000 strategia lizbońska położyła nacisk na zatrudnienie będące kluczowym czynnikiem pozwalającym wzmocnić skuteczne wzajemne oddziaływanie wzrostu gospodarczego i spójności społecznej; uzgodniła także wyrażone w liczbach wspólne strategiczne cele w tej dziedzinie;
3. po roku 2005 w ramach przeglądu do strategii lizbońskiej wprowadzono wytyczne w dziedzinie zatrudnienia, stanowiące podstawowe odniesienie dla krajowych programów reform, dzięki czemu rozszerzono zakres europejskiej strategii zatrudnienia i zwiększono jej potencjał integracyjny;
4. Traktat, a w szczególności jego art. 128, zawiera postanowienia odnoszące się do koordynacji polityk zatrudnienia;

UZNAJE, że:

1. osiągnięcie wysokiego poziomu zatrudnienia jest jednym z celów Unii Europejskiej i jednym z najważniejszych priorytetów dla jej obywateli – zważywszy na pierwszorzędą rolę zatrudnienia w propagowaniu możliwości wykorzystania własnego potencjału, propagowaniu trwałego dobrobytu i spójności społecznej;
2. europejska strategia zatrudnienia w znacznym stopniu przyczynia się do poprawy wyników rynku pracy, dzięki prawidłowej identyfikacji problemu, określeniu priorytetów i ustaleniu najlepszych wzorców, usprawnianiu procesu uczenia się od siebie nawzajem i ustanawianiu ambitnych celów wyrażonych w liczbach; odgrywa ona również istotną rolę podczas opracowywania innowacyjnych instrumentów i metod, wytyczania drogi prowadzącej do istotnych zmian na szczeblu europejskim – w kontekście strategii lizbońskiej – co odbywa się na podstawie wspólnie ustalonych celów, wytycznych i określonych wartości liczbowych, a także otwartej metody koordynacji;
3. po dziesięciu latach koordynacja polityk w kontekście europejskiej strategii zatrudnienia, włączonej do strategii lizbońskiej, nadal jest kluczowym instrumentem służącym do osiągnięcia w zintegrowany sposób postępów w dziedzinie zatrudnienia, wzrostu i spójności społecznej;
4. w ramach europejskiej strategii zatrudnienia państwa europejskie wdrożyły polityki – głównie w zakresie przyciągania większej liczby osób na rynek pracy – które przyczyniły się do wzrostu wskaźnika aktywności i wskaźnika zatrudnienia; od 1997 roku wskaźniki zatrudnienia osób starszych i kobiet, podobnie jak wskaźniki ogólne, znacząco wzrosły, podczas gdy bezrobocie i bezrobocie długoterminowe znacząco zmalały;
5. dzięki realizacji krajowych programów reform osiąga się pozytywne wyniki i czyni się postępy w zakresie wdrażania większości środków przewidzianych w strategii lizbońskiej, przy czym pomiędzy poszczególnymi sektorami i państwami członkowskimi występują znaczne różnice, a w przypadku niektórych regionów i niektórych grup ludzi, np. migrantów, osób niepełnosprawnych lub osób o niskich kwalifikacjach, wyniki te nie są zadowalające;

6. zmiany strukturalne, a mianowicie te dotyczące rynków pracy, są kluczowe dla zwiększania zatrudnienia, konkurencyjności i zapewnienia trwałego wzrostu gospodarczego, dla poprawy spójności społecznej i rozwoju rynków pracy otwartych dla wszystkich. Państwa członkowskie powinny zwiększyć swoje wysiłki na rzecz wprowadzania niezbędnych zmian strukturalnych na swoich rynkach pracy, tak by móc lepiej radzić sobie z ekonomicznymi i społecznymi wyzwaniami;

POTWIERDZA, że

1. koordynacja polityk, obejmująca także uczenie się od siebie nawzajem, wspólnie ustalone cele, wytyczne w dziedzinie zatrudnienia i związane ze zintegrowanymi wytycznymi zalecenia formułowane w stosunku do poszczególnych państw, jest kluczowym narzędziem, jakim posługuje się UE w kontekście otwartej metody koordynacji i strategii lizbońskiej;
2. w obliczu globalnych, strategicznych i demograficznych wyzwań, przed jakimi staje obecnie Europa, ważne jest usprawnianie realizacji aktualnych polityk i celów, a także dalsza praca nad istniejącymi instrumentami koordynacji i nad dynamiką tej koordynacji, tak by stały się one spójniejsze, sprawniejsze i skuteczniejsze, co pozwoli zwiększyć potencjał strategii lizbońskiej i europejskiej strategii zatrudnienia;
3. w dziedzinie zatrudnienia i w dziedzinie społecznej strategia lizbońska stanowi idealne ramy wprowadzania i monitorowania odnośnych zmian w Europie; w tym kontekście ogromne znaczenie ma przygotowanie na czas nowego cyklu, usprawnianie instrumentów, praca nad zasobami i metodami, a także poprawne zidentyfikowanie najważniejszych wyzwań, w obliczu których stają społeczeństwa Europy;

PODKREŚLA:

1. jak duże znaczenie ma angażowanie odpowiednich zainteresowanych podmiotów, zwłaszcza partnerów społecznych, na różnych etapach opracowywania, realizacji i monitorowania – na szczeblu europejskim, krajowym i innych odpowiednich szczeblach – europejskiej strategii rozwoju; pozwoli to na zwiększenie udziału i mobilizację poszczególnych podmiotów i ułatwi działanie na rzecz zaangażowania i osiągania wyników, a także publicznego eksponowania roli strategii;
2. że Komitet Zatrudnienia powinien być aktywny i powinien, w stosownych przypadkach wraz z innymi odpowiednimi komitetami, jak np. z Komitetem ds. Ochrony Socjalnej, Komitetem Polityki Gospodarczej i Komitetem ds. Edukacji, odgrywać istotną rolę w usprawnianiu procesu monitorowania priorytetów politycznych i wyrażonych w liczbach celów, jak również powiązań i spójności pomiędzy różnymi dziedzinami polityki w kontekście europejskiej strategii zatrudnienia;
3. że należy usprawnić określanie wspólnych celów i wartości liczbowych, tak aby móc precyzyjnie mierzyć postępy, jednocześnie uwzględniając różnice w pozycji wyjściowej poszczególnych państw członkowskich, jak również pracować nad istotą i poprawić jakość wskaźników, które już zostały uzgodnione lub dopiero mają zostać opracowane;
4. jak duże znaczenie ma wykorzystanie przez państwa członkowskie wraz z Komisją takich instrumentów, jak fundusze strukturalne, zwłaszcza Europejski Fundusz Społeczny, do wspierania realizacji celów polityki związanych z zatrudnieniem i integracją społeczną, co ma się przyczynić do zwiększenia ich skuteczności i do ich pozytywnego wpływu na wyniki gospodarcze;
5. że wzmocnienie wspólnotowego programu lizbońskiego jest podstawowym narzędziem wspierania realizacji i zwiększania skuteczności krajowych programów reform;

PODKREŚLA:

1. że przy doprowadzaniu do osiągania przez istniejące instrumenty strategii lizbońskiej odpowiedniego stopnia stabilności – co ma umożliwić skupienie się na szczeblu krajowym na realizacji i osiągnięciu wyników – należy również w odpowiednich przypadkach rozważać ich usprawnianie, tak aby móc reagować na kolejne zmiany i przystosowywać rozwiązania do najważniejszych wyzwań; należy przy tym brać pod uwagę komunikat Komisji zatytułowany „Europejskie zadanie: osiągnąć sukces w epoce globalizacji”¹;
2. jak dużą wagę ma wzmocnienie wzajemnego skutecznego oddziaływania różnych celów i dziedzin polityki w kontekście strategii lizbońskiej: zwłaszcza przez zwiększanie skuteczności i eksponowanie wzajemnie wzmocniających się polityk dotyczących wzrostu, liczniejszych i lepszych miejsc pracy i spójności społecznej, prowadzących do osiągania celów lizbońskich;
3. że należy – tak jak to zostało podkreślone w dniach 8–9 marca 2007 r. przez Radę Europejską – w większym stopniu uwzględniać cele społeczne państw członkowskich w ramach strategii lizbońskiej, a zwłaszcza podczas przygotowywania nowego trzyletniego cyklu krajowych programów reform;
4. w szczególności specjalne znaczenie wymiaru społecznego i jego wkład w zintegrowane podejście do modernizacji w kontekście strategii lizbońskiej, mając jednocześnie na uwadze finansową, ekonomiczną i społeczną trwałość modeli ekonomicznych i społecznych; można je uwydatnić w szczególności poprzez kwestie oddziałujące pozytywnie jednocześnie na spójność społeczną, zatrudnienie i wzrost gospodarczy, a więc m.in. poprzez aktywność osób starszych i modernizację systemów emerytalnych, które są bezpośrednio powiązane z trzema wymienionymi powyżej wymiarami trwałości, i z trzema filarami aktywnej integracji zaproponowanymi w ostatnim komunikacie Komisji;

¹ KOM (2007) 581 wersja ostateczna

5. że w europejskiej strategii zatrudnienia powinno się zwracać należytą uwagę na takie dziedziny polityki, jak kształcenie i szkolenie, innowacyjność, badania i rozwój, środowisko, energia i migracja;
6. bezwzględną konieczność propagowania tworzenia nowych miejsc pracy, aby możliwe było osiągnięcie wysokich poziomów uczestnictwa w rynku pracy, które są kluczowe dla strategii lizbońskiej i w odniesieniu do których na szczeblu europejskim ustalono wspólne cele;
7. znaczenie „dobrej pracy” i zasad leżących u jej podstaw, w tym praw pracowniczych i uczestnictwa pracowników, równych szans, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz polityk przyjaznych rodzinie, jako środków propagujących poprawę modeli pracy, prowadzących do lepszych miejsc pracy, większej wydajności i przedłużania okresu aktywności zawodowej;
8. wymóg dotyczący równości płci, w tym osiągnięcia postępów w likwidowaniu różnic w płacach kobiet i mężczyzn, przeciwdziałaniu segregacji ze względu na płeć, eliminowaniu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn przy obsadzaniu wyższych stanowisk kierowniczych i przy zakładaniu i prowadzeniu przedsiębiorstw; a także konieczność ulepszania strategii umożliwiających pogodzenie ze sobą życia zawodowego, rodzinnego i osobistego dzięki prowadzeniu polityki zatrudnienia i polityki przyjaznej rodzinie, które mają wspierać zarówno uczestnictwo w rynku pracy, jak i jakość życia rodzinnego;
9. znaczenie, jakie ma perspektywa związana z cyklem życia, w której szczególną uwagę zwraca się zarówno na starszych pracowników, jak i wyzwania związane z zatrudnianiem osób młodych, a więc te odnoszące się do przejścia od edukacji do pracy;
10. jak wielkie znaczenie ma poświęcanie szczególnej uwagi grupom znajdującym się w szczególnie niekorzystnej sytuacji, kwestii ubóstwa pracowników i najdotkliwszym formom ubóstwa i wykluczenia, a w konsekwencji m.in. prowadzenie w ramach danej polityki konkretnych działań, które miałyby zapobiegać tym zjawiskom w kontekście strategicznego podejścia do zatrudnienia i ochrony socjalnej;

11. przyjmuje w pełni do wiadomości opinię Komitetu Zatrudnienia² w tej sprawie;

A TAKŻE PRZYJMUJE Z ZADOWOLENIEM, JAKO PRIORYTETY WYMAGAJĄCE
PODKREŚLENIA:

1. ostatnie działania na rzecz szeroko zakrojonych i zrównoważonych polityk w zakresie łączenia elastycznego rynku pracy z bezpieczeństwem socjalnym (*flexicurity*), dostosowanych do konkretnych warunków krajowych, stanowiące kompleksowe podejście do obecnych wyzwań związanych z zarządzaniem zmianami, w którym podkreśla się powiązania pomiędzy elastycznymi i pewnymi warunkami umów, aktywnymi politykami rynku pracy oraz kompleksowymi strategiami w zakresie uczenia się przez całe życie, a także nowoczesną i odpowiednią ochroną socjalną; podejście to polega na zapewnieniu zasobów i bezpieczeństwa socjalnego poprzez przesunięcia w ramach miejsc pracy i propagowanie zdolności przystosowawczych osób i przedsiębiorstw oraz tworzenie nowych miejsc pracy;
2. ostatni komunikat Komisji Europejskiej i jej konsultacje w sprawie aktywnej integracji, uznane za ważny wkład w rozwijanie otwartej metody koordynacji w dziedzinie ochrony socjalnej i integracji społecznej i podkreślające pozytywne oddziaływanie polityk w zakresie integracji na wyniki w dziedzinie zatrudnienia i spójność społeczną dzięki włączaniu poszczególnych osób do rynku pracy, wspieraniu dochodów i dzięki usługom socjalnym wysokiej jakości; polityki te są głównym elementem strategii trwałego rozwoju dla Europy, gdyż pozwalają na maksymalizowanie potencjału europejskich społeczeństw i gospodarki poszczególnych krajów;
3. koncepcję inwestowania w kapitał ludzki i inicjatywę „nowe umiejętności w nowych miejscach pracy”, której celem jest wykorzystywanie istniejących instrumentów do zapewniania nowych możliwości w zakresie kształcenia i szkolenia, odpowiednich w kontekście tendencji panujących obecnie w gospodarce i na rynkach pracy, a tym samym wyposażanie obywateli w umiejętności na przyszłość i lepsze korelowanie, w zakresie tworzenia miejsc pracy, polityki w dziedzinie zatrudnienia, systemów kształcenia i szkolenia oraz kluczowych sektorów;

² Dok. 15207/07

4. zyskującą coraz większe znaczenie dziedzinę aktywności osób starszych i modernizacji systemów emerytalnych – zwracając jednocześnie uwagę na finansową, ekonomiczną i społeczną trwałość modeli ekonomicznych i społecznych – która jest kluczowym obszarem zastosowania zintegrowanego podejścia zarówno do długoterminowej wykonalności, jak i adekwatności ochrony socjalnej, a także innych wymiarów celów lizbońskich;
5. znaczenie wymiaru zewnętrznego strategii lizbońskiej dla globalnego propagowania zatrudnienia, podstawowych praw pracy, norm społecznych i godziwej pracy, dla konkurencyjności, otwartości i uczciwości, a także dla zarządzania przepływami migracyjnymi.
