

## I

(Rezolucje, zalecenia i opinie)

## OPINIE

## EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY

456. SESJA PLENARNA W DNIACH 30 WRZEŚNIA I 1 PAŹDZIERNIKA 2009 R.

**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego w sprawie „Wykorzystanie modelu flexicurity w zakresie restrukturyzacji w kontekście rozwoju globalnego” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji szwedzkiej)**

(2009/C 318/01)

Sprawozdawca: **Valerio SALVATORE**

Współsprawozdawca: **Enrique CALVET CHAMBON**

Pismem z dnia 18 grudnia 2008 r. szwedzka wicepremier ds. europejskich Cecilia MALMSTRÖM, działając na podstawie art. 262 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, zwróciła się w imieniu przyszłej prezydencji szwedzkiej do Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego o opracowanie opinii rozpoznawczej w sprawie:

„Wykorzystanie modelu flexicurity w zakresie restrukturyzacji w kontekście rozwoju globalnego”.

Komisja Konsultacyjna ds. Przemian w Przemysle, której powierzono przygotowanie prac Komitetu w tej sprawie, przyjęła swoją opinię dnia 10 września 2009 r. Sprawozdawcą był Valerio SALVATORE, a współsprawozdawcą – Enrique CALVET CHAMBON.

Na 456. sesji plenarnej w dniach 30 września – 1 października 2009 r. (posiedzenie z 1 października 2009 r.) Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny 111 głosami – 9 osób wstrzymało się od głosu – przyjął następującą opinię:

### 1. Wnioski i zalecenia

1.1 Według Komisji „flexicurity określić można jako zintegrowaną strategię równoczesnego zwiększania elastyczności i bezpieczeństwa rynku pracy”. W niniejszej opinii EKES zwraca uwagę na niektóre aspekty pojęcia flexicurity, które jego zdaniem są w czasach kryzysu szczególnie istotne dla zachowania zatrudnienia przez jak największą liczbę osób oraz stworzenia osobom poza rynkiem pracy jak najlepszych warunków jak najszybszego znalezienia nowej pracy. Pracodawcy i pracownicy powinni w ramach dialogu społecznego wspólnie dążyć do tego, by jak najwięcej pracowników pozostało na rynku pracy.

1.2 W obecnych czasach głębokiego kryzysu i gwałtownego wzrostu bezrobocia model flexicurity nie powinien być w żadnym wypadku rozumiany jako sposób na łatwiejsze zwalnianie pracowników lub osłabianie ochrony socjalnej

w ogólności, a szczególnie – ochrony socjalnej bezrobotnych. EKES uważa, że środki wzmacniające szeroko rozumiane bezpieczeństwo w ramach modelu flexicurity są obecnie priorytetowe.

1.3 EKES podkreślał w poprzednich opiniach znaczenie wewnętrznej flexicurity. Kryzys uwypukla wagę środków w tym zakresie, które powinny umożliwić przedsiębiorstwom dostosowanie się do gwałtownego spadku zamówień bez uciekania się do zwolnień pracowników. Przedsiębiorstwa stosujące „konta czasu pracy” uzgodnione z partnerami społecznymi reagują szybciej na nową sytuację na rynku spowodowaną kryzysem, niż firmy, w których nie ma tego rodzaju mechanizmów. Jednym z oczywistych wniosków z kryzysu jest konieczność promowania przez partnerów społecznych bilansowania czasu pracy i uzgodnień dotyczących elastycznego czasu pracy. Według EKES-u niezbędne jest zwiększenie atrakcyjności tych instrumentów dla przedsiębiorstw i pracowników.

1.4 Model flexicurity będzie funkcjonował tylko wtedy, gdy pracownicy będą posiadali właściwe wykształcenie. Istnieje ścisły związek między nowymi umiejętnościami a tworzeniem nowych miejsc pracy. W interesie przedsiębiorstw leży inwestowanie w kształcenie ustawiczne swoich pracowników. Pracownicy ponoszą odpowiedzialność za dalsze kształcenie się. Oczekujemy, że w ramach strategii lizbońskiej po 2010 roku zaproponowane zostanie rozwiązanie tych problemów.

1.5 Kryzys uwydatnia znaczenie dialogu społecznego. Ostatnie miesiące pokazały, jak dalece partnerzy społeczni są zaangażowani, by wspólnie znajdować rozwiązania pilnych problemów. EKES proponuje szwedzkiej prezydencji UE oraz Komisji Europejskiej ustanowienie platformy internetowej ułatwiającej wymianę doświadczeń zdobytych w ramach realizacji takich inicjatyw oraz różnorodności sytuacji na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym.

1.6 Na szczeblu europejskim partnerzy społeczni prowadzą obecnie negocjacje w sprawie niezależnego porozumienia ramowego dotyczącego integracyjnych rynków pracy. EKES wyraża nadzieję, że przyszłe porozumienie wniesie rzeczywistą wartość dodaną i pomoże najslabszym osobom, które straciły pracę z powodu kryzysu na ponowne znalezienie zatrudnienia. EKES wyraża również zadowolenie z przyszłego wspólnego monitorowania i oceny wdrażania flexicurity, do czego europejscy partnerzy społeczni zobowiązali się w programie prac na lata 2009-2010.

1.7 Szybkie tempo i drastyczna forma pogorszenia się koniunktury gospodarczej sprawiła, że wielu pracodawców wspomina okres prosperity, kiedy trudno było znaleźć odpowiednią liczbę wykwalifikowanych pracowników. Jako że spoglądają oni w przyszłość i oczekują odwrócenia się tendencji – co z pewnością nastąpi – nie mają zamiaru likwidować pochopnie zbyt wielu miejsc pracy, co mogłoby się stać, gdyby kierowali się chęcią krótkoterminowego obniżania kosztów. Jednak żadne przedsiębiorstwo nie może ignorować podstawowych praw ekonomicznych. Każda firma w pierwszej kolejności stara się zapewnić swoją egzystencję. Dla zwalnianych pracowników najważniejsze jest jak najszybsze znalezienie zatrudnienia. Komitet podkreśla, że należy zapewnić im szybką i wysokiej jakości pomoc. Państwa członkowskie powinny rozważyć zwiększenie ilości i poprawę jakości personelu urzędów pracy, tak aby mogły one pomóc bezrobotnym jak najszybciej ponownie znaleźć pracę.

1.8 Ze względu na specyfikę krajową i regionalną oraz na różnice między sektorami przemysłowymi Unia, według Komitetu, powinna kontynuować prace w perspektywie europejskiej i z poszanowaniem zasady pomocniczości. W ten sposób powstaną europejskie ramy niezbędne dla wzmocnienia europejskiego modelu społecznego, który z modelu teoretycznego

przekształca się właśnie w niezaprzeczną rzeczywistość<sup>(1)</sup>. Konieczna jest refleksja nad procesem lizbońskim (Lizbona 2010 plus) w odniesieniu do celów, które jeszcze nie zostały osiągnięte oraz które pojawią się jeszcze w trakcie kryzysu; może się on bowiem okazać długi i trudny. Model flexicurity powinien z całą pewnością odegrać istotną rolę. Zdaniem Komitetu jego poszczególne aspekty należy wdrażać w sposób zrównoważony.

1.9 EKES podkreśla, że reformy rynków pracy w państwach członkowskich nie powinny prowadzić do wzrostu liczby niestabilnych miejsc pracy charakteryzujących się nadmiarem elastyczności kosztem bezpieczeństwa. Takich miejsc pracy było w ostatnich latach coraz więcej. EKES podziela zaniepokojenie wyrażone przez Komitet Regionów w opinii z 7 lutego 2008 r.<sup>(2)</sup> KR stwierdził, że przewaga zewnętrznej elastyczności może „otwierać furtkę dla daleko idącej deregulacji normalnych stosunków pracy, sprzyjając rozpowszechnianiu niepewnych form zatrudnienia”.

## 2. Kontekst opinii

2.1 Prezydencja szwedzka zwróciła się do EKES-u o zajęcie stanowiska w sprawie flexicurity, w której Komitet wydał już opinię<sup>(3)</sup>; zagadnienie to jednak przedstawia się obecnie w nowym świetle. Pilny charakter powrócenia do tej kwestii w związku z kryzysem finansowym potwierdził się w trakcie wysłuchania zorganizowanego przez prezydencję szwedzką 7 lipca 2009 r. w Sztokholmie.

2.2 Pojęcie flexicurity jest różnie pojmowane. W komunikacie (COM(2007) 359 wersja ostateczna) Komisja definiuje je jako „zintegrowaną strategię równoczesnego zwiększania elastyczności i bezpieczeństwa rynku pracy”<sup>(4)</sup>. Jako że definicja ta była podstawą wniosków końcowych nadzwyczajnego szczytu w Pradze 7 maja 2009 r., niniejsza opinia opiera się również na tej wspólnej interpretacji.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 309 z 16.12.2006, s. 119. Opinia z inicjatywy własnej EKES-u w sprawie „Spójność społeczna: wypełnić treścią europejski model społeczny”.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 105 z 25.4.2008, s. 16 (por. p. 22).

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 256 z 27.10.2007, s. 108.

Dz.U. C 211 z 19.8.2008, s. 48 Opinia EKES-u w sprawie komunikatu „Wspólne zasady wdrażania modelu flexicurity”.

<sup>(4)</sup> Należy przypomnieć dokładne określenie zawarte w komunikacie Komisji Europejskiej dotyczące czterech zasad flexicurity: „Z jednej strony model elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity) zasadza się na płynnie przebiegających zmianach („przełomach”) w życiu zawodowym człowieka: zakończenie okresu nauki i rozpoczęcie życia zawodowego, zmiana pracy, podjęcie pracy po okresie bezrobocia lub braku zatrudnienia, przejście na emeryturę. Nie ogranicza się to do zwiększenia możliwości przedsiębiorstw w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników, ani nie oznacza, że umowy na czas nieokreślony są już niepotrzebne. Chodzi tu o możliwości zmiany pracy na lepszą, awansu i optymalnego rozwoju indywidualnych zdolności. Elastyczność oznacza również elastyczną organizację pracy, ułatwiającą szybkie i skuteczne zaspokojenie nowych potrzeb, opanowanie nowych umiejętności i pogodzenie pracy z życiem prywatnym. Z kolei bezpieczeństwo nie polega tylko na utrzymaniu aktualnie zajmowanego stanowiska, lecz na wyposażeniu ludzi w takie umiejętności, które umożliwiają rozwój zawodowy i ułatwiają znalezienie nowej pracy. Ważnym elementem są tu odpowiednie świadczenia ułatwiające przetrwanie okresu przejściowego. Bezpieczeństwo oznacza także możliwości szkolenia dla wszystkich pracowników, szczególnie dla osób o niskich kwalifikacjach i osób starszych”.

2.3 EKES podkreśla, że polityka wobec rynku pracy należy do kompetencji państw członkowskich, zgodnie z zasadą pomocniczości. Próba harmonizacji prawa pracy byłaby niezgodna z tą zasadą i niewskazana, gdyż byłaby szkodliwa z punktu widzenia tradycji i struktur geograficznych, które dowiodły swej adekwatności i trwałości. Ponadto należy uwzględnić fakt, iż gospodarki państw członkowskich nie sytuują się na takim samym poziomie rozwoju. Znajduje to odzwierciedlenie w ich systemach socjalnych. W tym kontekście zdaniem EKES-u UE powinna:

- propagować współpracę między państwami członkowskimi za pomocą europejskiej strategii na rzecz zatrudnienia, która została włączona do mechanizmów kierujących strategią lizbońską od 2005 r. W punkcie 21. wytycznych dla polityki na rzecz zatrudnienia państwa członkowskie wyrażają zgodną wolę dążenia w wyważony sposób do bezpieczeństwa zatrudnienia i elastyczności. UE powinna być katalizatorem dla państw członkowskich, by przestrzegały one swych zobowiązań, a jednocześnie propagowały i wymieniały wzorcowe rozwiązania w ramach europejskiej polityki na rzecz zatrudnienia.

### 3. Nowa sytuacja

#### 3.1 Kryzys

3.1.1 Skutki największego kryzysu gospodarczego w historii Wspólnoty są dość oczywiste w perspektywie krótkoterminowej: dług publiczny państw członkowskich UE wzrasta z niespotykaną szybkością. Choć banki centralne całego świata zalały rynki gotówką, to system bankowy nadal nie funkcjonuje tak, jak w normalnej sytuacji. Szczególnie małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) oraz pracownicy niezależni mają olbrzymie trudności z uzyskaniem nowych kredytów. Wkrótce dadzą się odczuć negatywne skutki bezrobocia dla społeczeństwa i rynku wewnętrznego. Jednocześnie do tworzenia nowych miejsc pracy dochodzi niezwykle rzadko i jest ono utrudnione.

3.1.2 Choć ostatnia opinia EKES-u w tej sprawie wydana została wiosną 2008 r., Komitet uważa, że w perspektywie krótkoterminowej niezbędne jest odpowiednie dostosowanie modelu *flexicurity* do obecnej trudnej sytuacji społeczno-gospodarczej. Z zadowoleniem przyjmuje on wniosek prezydencji szwedzkiej, by zbadać, w jaki sposób państwa członkowskie mogą wykorzystać model *flexicurity* w dziedzinie restrukturyzacji w kontekście rozwoju globalnego. Rozwój ten związany jest z kryzysem finansowym i z jego tragicznymi skutkami dla gospodarki realnej i dla zatrudnienia. Obecny kryzys już teraz można określić jako najpoważniejszy kryzys gospodarczy od 80 lat. Jego skutki będą prawdopodobnie odczuwalne przez cały XXI wiek. Jest on tym głębszy, że towarzyszą mu dwa inne kryzysy będące wielkimi wyzwaniami w skali światowej: kryzys klimatyczny i kryzys demograficzny.

3.1.3 Kryzys zmienia środowisko społeczno-gospodarcze, w którym mogą być przeprowadzane reformy rynku pracy. Jest to oczywiste, niezależnie od oceny adekwatności, wykonalności, czy też konieczności lub niemożliwości takich strukturalnych reform w dobie kryzysu. Jednakże EKES podkreśla, iż

włączenie i ponowna integracja bezrobotnych na rynku pracy powinny być jednym z głównych priorytetów.

3.1.4 Komitet pragnie jednak wyciągnąć wnioski ze swych obserwacji, by móc przedstawić konkretne i pozytywne propozycje w odniesieniu do podstawowych parametrów *flexicurity*, jakimi są elastyczność i bezpieczeństwo. Komitet pragnie podkreślić, że wyważone zarządzanie środkami elastyczności i bezpieczeństwa jest niezbędne, jeśli chcemy uniknąć konfliktów społecznych, takich, jakie miały już miejsce w Europie.

#### 3.2 Elastyczność wewnętrzna i zewnętrzna

3.2.1 Elastyczność wewnętrzna powinna być rezultatem dialogu społecznego między kadrą kierowniczą a pracownikami lub ich przedstawicielami, partnerami społecznymi, na szczeblu przedsiębiorstwa lub danej branży. Pozwala ona uniknąć likwidacji miejsc pracy i może być, w trudnych czasach, ważnym elementem stabilizacji sprzyjającym spójności społecznej w Europie. Dobre relacje między przedsiębiorcami i pracownikami są niezbędne jako rękojmia zaangażowania przedsiębiorstw w dziedzinie odpowiedzialności społecznej i utrzymania pracowników w stanie zatrudnienia. Dla wsparcia tych działań istotna jest rola rządów, które nie powinny jednak angażować się kosztem ich zdolności do zapewnienia podstawowych świadczeń na rzecz społeczeństwa, takich jak bezpieczeństwo (np. produktów żywnościowych, ruchu lotniczego, zapewnienie powszechnego dostępu do usług świadczonych w interesie ogólnym, oraz bezpieczeństwo, które wynika z działań policji) oraz kształcenie, postrzegane obecnie w perspektywie uczenia się przez całe życie.

3.2.2 Wszelkie reformy społeczne powinny być rozważane w kontekście społeczno-gospodarczym i politycznym. Model *flexicurity* wiąże się z całą pewnością w czasach kryzysu z trudnościami, jeżeli poświęceniu na rzecz hipotetycznej możliwości zatrudnienia nie towarzyszą gwarancje. Trzeba mieć zatem świadomość, że model *flexicurity* będzie użyteczny tylko wtedy, gdy będzie mu towarzyszyło zrozumienie ze strony wszystkich partnerów społecznych, a nie tylko jednego z nich. W związku z tym konieczne jest poważne przeanalizowanie kwestii bezpieczeństwa oraz równowagi między bezpieczeństwem a elastycznością. Zdaniem Komitetu Komisja Europejska powinna skoncentrować się w swej analizie bardziej na możliwościach wynikających z elastyczności wewnętrznej, która może być skutecznym narzędziem w walce z bezrobociem w ramach *flexicurity*<sup>(1)</sup>.

3.2.3 Komitet uważa, że należy zachować równowagę między poszczególnymi aspektami *flexicurity* i że model ten nie może być stosowany kosztem bezpieczeństwa. A zatem, w jaki sposób państwa mogą zapewnić tę równowagę w czasach kryzysu? Komitet proponuje, by reformy oparte na modelu *flexicurity* zostały w związku z kryzysem starannie przeanalizowane, aby uniknąć niepożądanych skutków społecznych i politycznych. Środki ostrożności należy zwiększyć szczególnie w wypadku tzw. zewnętrznej *flexicurity*.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 105 z 25.4.2008, s. 16. Komitet Regionów jeszcze przed kryzysem finansowym wyrażał wątpliwości co do dominującej roli elastyczności zewnętrznej w podejściu Komisji. Komitet Regionów „uważa, że sformułowania [w tekście Komisji] takie jak »elastyczne i przewidywalne warunki umów« budzą zaniepokojenie, ponieważ mogą otwierać furtkę dla daleko idącej deregulacji normalnych stosunków pracy, sprzyjając rozpowszechnianiu niepewnych form zatrudnienia”.

3.2.4 Zgodnie z powyższym wywodem, środki w ramach modelu *flexicurity* powinny być wiarygodne pod każdym względem, a szczególnie jeśli chodzi o aspekt budżetowy. Spowoduje to prawdopodobnie zmianę priorytetów w wydatkach budżetowych państw członkowskich oraz, być może, zwiększenie pomocy wspólnotowej. Nie można bowiem mówić o *flexicurity* bez bezpieczeństwa.

3.2.5 W przeciwieństwie do ostrożnego stosowania różnych form elastyczności wewnętrznej, ryzykowne byłoby w obecnej sytuacji forsowanie reform rynku pracy w dążeniu do większej elastyczności zewnętrznej. W swych rozważaniach Komisja Europejska kładła jak dotąd nacisk na ten aspekt *flexicurity*. Wiele umów zbiorowych w Europie zawiera zapisy na temat elastyczności w przedsiębiorstwie. Może ona m.in. przyjąć formę dostosowania czasu pracy i obejmować okresy szkoleń, w szczególności w celu uwzględnienia zmian dynamiki działalności.

### 3.3 Dialog społeczny

3.3.1 EKES podtrzymuje swój postulat, by partnerzy społeczni byli uczestnikami forum pozwalającego na stałą wymianę poglądów na temat reform, tak aby obie strony – pracodawcy i pracownicy – mogli czuć nad utrzymaniem stałej równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem. Takie podejście jest ważne i interesujące dla przyszłości zatrudnienia w Europie. Właśnie dlatego społeczeństwo obywatelskie powinno również zostać włączone do dyskusji. Każda polityka zatrudnienia i reforma rynku pracy ma istotne skutki dla społeczeństwa. Tak więc reformy nie powinny być traktowane w oderwaniu od perspektyw gospodarczych i społecznych oraz od zagadnień związanych ze zrównoważonym rozwojem społeczeństwa.

3.3.2 Model *flexicurity* jest istotnym narzędziem łagodzącym skutki kryzysu finansowego i kryzysu gospodarki realnej dla pracy i zatrudnienia. Nie należy go jednak nadużywać ułatwiając zwolnienia w krajach posiadających prawo pracy zapewniające pewien poziom zabezpieczeń przeciw praktykom określanym w języku angielskim jako „*hire and fire*”. Komitet popiera jasność, z jaką Komisja Europejska potwierdziła, że model *flexicurity* nie może w żadnym wypadku być traktowany jako prawo do zwalniania pracowników.

3.3.3 Komitet pragnie podkreślić, że wszelkie reformy prawa pracy muszą być przeprowadzane wspólnie z partnerami społecznymi; w przeciwnym wypadku są one skazane na niepowodzenie. Dialog społeczny jest gwarancją demokracji uczestniczącej, nowoczesnej i społecznej. Zmian w prawie pracy można dokonać tylko na drodze negocjacji z przedstawicielami pracowników. Ponadto dialog społeczny pozwala na przyjęcie wielorakich form elastyczności wewnętrznej, co stwarza duże możliwości dostosowawcze dla przedsiębiorstw, niezależnie od ożywienia czy spowolnienia rytmu działalności.

3.3.4 EKES wyraża zadowolenie z wysiłków i wspólnych prac europejskich partnerów społecznych w dziedzinie *flexicurity*. EKES z uznaniem zauważa, że europejscy partnerzy

społeczni zapisali w programie prac na lata 2009-2010 zadanie śledzenia i oceny wdrażania modelu *flexicurity*. EKES oczekuje sprawozdania z tej oceny i liczy na to, że wspólna ocena będzie miała duży wpływ na opracowanie różnych zastosowań tego modelu w poszczególnych państwach członkowskich.

### 3.4 Europejskie cele krótko- i średnioterminowe

3.4.1 W perspektywie krótkoterminowej analiza i możliwości zastosowania modelu *flexicurity* – z uwzględnieniem uprzedniego dialogu społecznego na wszystkich szczeblach, ograniczeń finansowych i roli rządów – powinny się koncentrować na zachowaniu jak największej liczby miejsc pracy o możliwie jak najwyższej wartości dodanej oraz na wzmocnieniu ochrony socjalnej wszystkich pracowników, niezależnie od ich sytuacji na rynku pracy.

3.4.2 EKES przypomina wnioski ze sprawozdania Rady z 8 i 9 czerwca br. w sprawie modelu *flexicurity* w dobie kryzysu. Sprawą podstawową dla bezrobotnych jest jak najszybsze znalezienie nowej pracy. EKES podkreśla potrzebę udzielenia im jak najszybciej skutecznej pomocy, wsparcia i porady. Państwa członkowskie powinny być zachęcane do lepszego korzystania z istniejących funduszy europejskich oraz koniecznie zobowiązane do poprawy jakości wszystkich narzędzi promowania zatrudnienia, takich jak np. agencje na rzecz zatrudnienia, aby zintensyfikować ich działalność i skuteczność.

3.4.3 EKES podziela opinię Komisji, zgodnie z którą porozumienia w sprawie zasiłków dla osób dotkniętych bezrobociem technicznym mogą być skutecznym narzędziem w perspektywie krótkoterminowej dla zachowania miejsc pracy, zapobieżenia bezrobociu i utrzymania siły nabywczej. Narzędzia takie mają potrójny skutek: zatrzymanie w przedsiębiorstwie wiedzy i umiejętności pracownika, uniknięcie wykluczenia pracownika ze świata pracy oraz stabilność gospodarki krajowej, która unika fali bezrobocia. Kryzys dowiódł potrzeby rozwijania „*working time accounts*” („kont czasu pracy”) i elastycznego zarządzania czasem pracy. Przedsiębiorstwa stosujące „konta czasu pracy” są lepiej przygotowane, by szybko reagować na nowe sytuacje na rynku i dostosowywać się do gwałtownych spadków popytu. EKES zwraca się do państw członkowskich i do UE o uczynienie tego narzędzia możliwie jak najatrakcyjniejszym dla pracowników i dla przedsiębiorstw.

3.4.4 EKES zachęca partnerów społecznych na wszystkich szczeblach, w tym na poziomie mikroekonomicznym, by skupili dialog społeczny i związane z nim w okresie tego głębokiego kryzysu kompromisy wszystkich stron na utrzymaniu i tworzeniu miejsc pracy, zachowując ogólny poziom siły nabywczej pracowników. Rządy powinny znaleźć środki, by odgrywać rolę katalizatora i sprzyjać tego rodzaju porozumieniom, a nawet je nagradzać. EKES proponuje, by prezydencja szwedzka i Komisja Europejska ustanowiły platformę internetową, która pozwoliłaby na masową wymianę informacji i doświadczeń zdobytych w ramach praktycznej realizacji takich inicjatyw, przy poszanowaniu różnorodności sytuacji na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym.

3.4.5 EKES uważa, że cztery aspekty modelu *flexicurity* i jego zasady w formie określonej przez Komisję Europejską mogą rzeczywiście przyczynić się do ograniczenia bezrobocia w Europie. Niezbędne jest jednak czuwanie nad tym, by tworzone były miejsca pracy wysokiej jakości. Rzeczywista ochrona socjalna odgrywa tu bardzo istotną rolę. Jest ona podstawowa dla spójności społecznej w UE. W tym kontekście EKES podkreśla, że reformy rynków pracy w państwach członkowskich nie powinny prowadzić do wzrostu liczby niestabilnych miejsc pracy charakteryzujących się nadmiarem elastyczności kosztem bezpieczeństwa. Takich miejsc pracy było w ostatnich latach coraz więcej. Komisja powinna tutaj służyć swoją pomocą, sporządzając i rozpowszechniając okresowy przegląd wdrażania zasad modelu *flexicurity* w aktach legislacyjnych i przepisach dotyczących rynku pracy. EKES sądzi, że zasady *flexicurity* powinny w większym stopniu zostać włączone do agendy polizbońskiej. Ponadto EKES sugeruje, by prace europejskich partnerów społecznych były koordynowane z tą agendą.

### 3.5 Nowa debata europejska

3.5.1 EKES uważa za pożądane, by prezydencja szwedzka zainicjowała debatę nad aspektami *flexicurity*, które mogłyby, na wzór praktyki stosowanej w wielu państwach członkowskich, przyczynić się do przetrwania przez Unię obecnego światowego kryzysu finansowego i gospodarczego przy zachowaniu jak największej liczby miejsc pracy, bez zagrożenia spójności społecznej. W interesie UE jest, by nie tracić kwalifikacji pracowników, które będą potrzebne po zakończeniu kryzysu. Tym bardziej, że przemiany demograficzne ograniczą w znacznym stopniu potencjał wykwalifikowanej siły roboczej w większości krajów europejskich.

3.5.2 Zwolnienia wykwalifikowanych pracowników w czasie kryzysu są groźne w perspektywie przyszłej naprawy gospodarczej. Brak umiejętności może być coraz powszechniejszy. Co gorsza, wiele przedsiębiorstw europejskich zdaje się ograniczać liczbę miejsc dla osób uczących się zawodu i stanowisk przeznaczonych dla młodych absolwentów. W ten sposób stwarzają one zagrożenie dla własnej przyszłości. Ponadto model *flexicurity* może funkcjonować tylko wtedy, gdy pracownicy posiadają właściwe wykształcenie. Zaprzeszanie kształcenia jest niezgodne z tym instrumentem reformy. Istnieje ścisły związek między nowymi umiejętnościami a tworzeniem nowych miejsc pracy. Strategia „Lizbona 2010 plus” powinna przynieść rozwiązanie tych problemów. Od przedsiębiorstw oczekuje się inwestowania w kształcenie ustawiczne pracowników. Jednocześnie jest oczywiste, że każdy pracownik sam ponosi odpowiedzialność za dalsze kształcenie się.

3.5.3 Uczenie się przez całe życie w ramach modelu *flexicurity* powinno być wpisane w logikę zrównoważonego rozwoju

społeczeństw w Unii Europejskiej i służyć jednocześnie za przykład w skali światowej. Szkolenie pracowników powinno być ukierunkowane na cele europejskie w zakresie tworzenia większej liczby miejsc pracy dobrej jakości i wysiłków na rzecz rozwoju zrównoważonej gospodarki.

3.5.4 Model *flexicurity* opiera się zasadniczo na wzroście zdolności do zatrudnienia. Zależy ona w oczywisty sposób od doskonałości systemów kształcenia i skuteczności działań w zakresie kształcenia ustawicznego. Tak długo jak państwa członkowskie będą się opowiadały za zasadą uczenia się przez całe życie nie reformując systemów kształcenia, nie przywiązując większej wagi do edukacji przedszkolnej, nie przyznając większych środków na nauczanie, nie stosując zachęt i nie ułatwiając poprzez środki podatkowe kształcenia zawodowego i ustawicznego w ramach zatrudnienia, istotny warunek funkcjonowania *flexicurity* nie będzie spełniony. Komitet wzywa rządy krajowe, by wszystkim kwestiom związanym z kształceniem nadały stanowczo priorytetowy charakter. Komitet opowiada się za wspólnymi działaniami państw członkowskich na rzecz rozwoju sektora kształcenia i szkoleń w Europie.

### 3.6 *Flexicurity* w perspektywie traktatu lizbońskiego

3.6.1 Traktat lizboński, do którego Komitet przywiązuje dużą wagę, i co do którego żywi nadzieję, iż zostanie on przyjęty przez wszystkie 27 państw członkowskich UE, nazywa rynek wewnętrzny gospodarką społeczną. W art. 2 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską wśród celów Wspólnoty wymieniono „społeczną gospodarkę rynkową”. Jest to istotna innowacja. Ta nowa perspektywa, w której przyznano znacznie więcej miejsca interpretacji społecznej prawa wspólnotowego będzie miała skutki dla przyszłego prawodawstwa europejskiego i, szczególnie, dla orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich.

3.6.2 Faktem jest, iż niektóre elementy sytuacji politycznej w mniejszości krajów europejskich budzą niepokój, jeśli chodzi o powodzenie ostatecznego przyjęcia Traktatu. Komitet podtrzymuje jednak swe optymistyczne stanowisko, gdyż nie ma rozwiązania alternatywnego, nie ma „planu B”. Szczególnie w czasie kryzysu instytucje muszą pracować w bardziej adekwatnym trybie, na co nie pozwala w UE-27 traktat nicejski. W związku z tym Komitet uważa, że instytucje europejskie powinny opracować kwestię *flexicurity* w perspektywie wejścia w życie traktatu lizbońskiego jeszcze w bieżącym roku lub najpóźniej w roku 2010, z uwzględnieniem przebiegu kryzysu. Skutkiem wejścia w życie Traktatu będzie m.in. fakt, iż w prawie wspólnotowym uwzględniony zostanie nowy, zaktualizowany wymiar „bezpieczeństwa”.

Bruksela, 1 października 2009 r.

Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Mario SEPI