

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Możliwości zatrudnienia osób nieaktywnych zawodowo”

(opinia z inicjatywy własnej)

(2019/C 228/02)

Sprawozdawca: **José CUSTÓDIO LEIRIÃO (PT-III)**

Decyzja Zgromadzenia Plenarnego	15.2.2018
Podstawa prawna	Art. 29 ust. 2 regulaminu wewnętrznego Opinia z inicjatywy własnej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	13.2.2019
Data przyjęcia na sesji plenarnej	20.3.2019
Sesja plenarna nr	542
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	99/20/6

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES odnotowuje, że istnieje znaczna część populacji, która nadal nie pracuje i nie jest uwzględniana w statystykach dotyczących bezrobocia, a która posiada jednak **znaczny potencjał do zatrudnienia i współtworzenia dobrobytu**. Wzywa Komisję i państwa członkowskie do nadania priorytetu **strategii** skierowanej na rozwiązanie problemu dużej liczby osób nieaktywnych zawodowo.

1.2. Jako że ożywienie gospodarcze w Europie nabiera tempa, EKES jest zdania, iż Komisja i państwa członkowskie powinny skupić swoje działania także na **polityce reaktywacji i tworzeniu możliwości dla wszystkich, a zwłaszcza osób najbardziej wykluczonych z rynku pracy, które chcą i mogą podjąć pracę**.

1.3. Biorąc pod uwagę, że ogólne zalecenie w sprawie aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy zostało wydane w 2008 r. ⁽¹⁾, a także w celu uniknięcia fragmentarycznego podejścia, EKES zaleca, by Komisja **oceniła poczynione postępy** i w razie potrzeby przyjęła **nową kompleksową strategię wraz z planami działania i celami przypisanymi państwom członkowskim w odniesieniu do każdej podgrupy osób nieaktywnych zawodowo**. Strategia ta powinna obejmować zwiększenie innowacji społecznych oraz bardziej szczegółowe informacje na temat polityki w celu osiągnięcia wyników, a także większe ambicje w zakresie integracji na rynku pracy tych członków społeczeństwa, którzy chcą pracować.

1.4. EKES zaleca, by Komisja Europejska **zachęcała państwa członkowskie do podniesienia skuteczności ich aktywnej polityki rynku pracy** i do zadbania o to, by ich publiczne służby zatrudnienia mogły zapewnić bardziej **ukierunkowaną pomoc** osobom pragnącym uczestniczyć w rynku pracy, poprzez uwzględnienie ich umiejętności i ambicji.

1.5. W celu zapewnienia polityki opartej na danych EKES zaleca również **państwom członkowskim gromadzenie i analizowanie danych na temat tej populacji**, w tym różnych cech jej podgrup, motywacji tych podgrup do pracy, rodzaju pracy, jaką chcieliby wykonywać, oraz ich zdolności, tak aby podaż i popyt mogły łatwiej współdziałać i aby pomóc w wypełnianiu aspiracji każdej podgrupy ludności biernej zawodowo, która chce pracować.

1.6. Jeśli chodzi o podgrupę **osób niepełnosprawnych** i w odniesieniu do sytuacji społecznej i kwestii związanych z zatrudnieniem, wciąż istnieją niedociągnięcia i spora rozbieżność w zakresie zatrudnienia i jakości życia, mimo pewnej poprawy odnotowanej w latach 2011–2016. EKES uważa, że **potrzebne są wspólne wysiłki**, w szczególności w zakresie dostępu do szkolenia wyższego i specjalnych warunków dla usług zdrowotnych – **w celu zwiększenia możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych o niskim poziomie wykształcenia**. Ponadto EKES wzywa państwa członkowskie UE do ustanowienia systemu kwot zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami, który byłby stosowany w instytucjach i przedsiębiorstwach publicznych oraz w przedsiębiorstwach sektora prywatnego, zgodnie z ich wielkością zatrudnienia i obrotem.

⁽¹⁾ Zalecenie Komisji 2008/867/WE z dnia 3 października 2008 r. w sprawie aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy (Dz.U. L 307 z 18.11.2008, s. 11).

1.7. Biorąc pod uwagę dużą różnorodność populacji nieaktywnej zawodowo i różne bariery, które te osoby napotykają, należy przyjąć, że reintegracja na rynku pracy jest wyzwaniem, które powinno zostać podjęte przez wszystkie państwa członkowskie. EKES uważa, że **podczas kształtowania polityki publicznej lub innych inicjatyw decydenci w każdym państwie członkowskim muszą posiadać odpowiednie dane i dogłębnie rozumieć charakter tych barier oraz specyfikę każdej podgrupy z jednoczesnym uwzględnieniem kwestii równowagi płci**. Jest to konieczne w celu skutecznego sprostania tym wyzwaniom (np. zwiększenia oferty publicznej przedszkoli, co stanowi podstawowy warunek umożliwienia niektórym osobom zaprzestania opieki nad członkiem rodziny i wejścia na rynek pracy).

1.8. Ponadto Komitet za szczególnie ważne uznaje, aby państwa członkowskie usprawniły współpracę między lokalnymi służbami zatrudnienia, urzędami miejskimi i instytucjami zabezpieczenia społecznego, by zwiększyć szanse na **skuteczne dotarcie do danej grupy populacji oraz na zmotywowanie jej i zachęcenie do podjęcia pracy**.

1.9. EKES zaleca, by państwa członkowskie prowadziły **konkretne działania**, w razie potrzeby w ramach lokalnych usług publicznych (gmin), które są odpowiednie z punktu widzenia **aktualizacji i podnoszenia umiejętności i kompetencji** osób nieaktywnych zawodowo i innych wykluczonych grup, by mogli oni uczestniczyć w rynku pracy dzięki uwzględnieniu ich umiejętności.

1.10. Biorąc pod uwagę, że ludność bierna zawodowo obejmuje wiele osób z potencjałem normalnego włączenia się w rynek pracy, EKES wzywa Komisję i państwa członkowskie do **stworzenia konkretnych i korzystnych zachęt dla przedsiębiorstw do zatrudniania takich osób nieaktywnych zawodowo**. Można to osiągnąć poprzez wprowadzenie środków legislacyjnych i nielegislacyjnych zapewniających pokrycie przez Europejski Fundusz Społeczny pełnych kosztów szkolenia tych osób, co umożliwi firmom ich zatrudnienie. Jednocześnie kluczowe znaczenie dla Unii Europejskiej ma zachęcanie państw członkowskich do **promowania atrakcyjnych warunków pracy, godziwych wynagrodzeń** i systemów zabezpieczenia społecznego w celu motywowania ludności nieaktywnej zawodowo do udziału w rynku pracy oraz do tworzenia dobrobytu i dobrostanu gospodarczego, społecznego i środowiskowego.

1.11. **Zaufanie do Unii Europejskiej i poczucie przynależności do niej** zależą również od zdolności instytucji UE do skutecznego promowania integracji i dobrobytu wszystkich obywateli, przy jednoczesnym poszanowaniu ich różnorodności.

1.12. EKES wzywa Komisję i państwa członkowskie do zagwarantowania, że **w strategiach Przemysł 4.0 oraz rozwoju nowych technologii** będzie się uwzględniać zmiany zachodzące w świecie pracy, co przyniesie korzyści zarówno pracownikom, jak i przedsiębiorstwom.

1.13. EKES proponuje **zmniejszenie tygodniowego czasu pracy**, poczynając od usług publicznych, co pozwoli stworzyć więcej możliwości zatrudnienia dla wszystkich.

2. Wprowadzenie

2.1. Zgodnie z definicją Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) za osoby nieaktywne zawodowo uważa się osoby, które „nie pracują, nie szukają pracy lub nie są gotowe do podjęcia pracy”. Celem niniejszej opinii jest zwrócenie uwagi Komisji i państw członkowskich na szczególne potrzeby ludności, która została zmarginalizowana, wykluczona i pominięta przez decydentów politycznych w procesie kształtowania aktywnej polityki zatrudnienia, a która jednak pragnie zintegrować się ze społeczeństwem poprzez swoją działalność i pracować, by przyczynić się do tworzenia dobrobytu i dobrostanu gospodarczego, społecznego i środowiskowego.

2.2. Podejmowane są wysiłki, w tym poprzez państwa, przedsiębiorstwa, organizacje pracodawców, związki zawodowe, instytucje edukacyjne i szkoleniowe, na rzecz rozwijania partnerstw w celu stworzenia **ryнку pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu** oraz zapewnienia dostosowania poziomów kwalifikacji do zmian technologicznych. Wysiłki te jednak nie doprowadziły jeszcze do osiągnięcia zamierzonych celów, o czym świadczą tysiące wolnych miejsc pracy, które nadal są nieobsadzone ze względu na niedopasowanie podaży do popytu, co powoduje znaczne zaburzenia równowagi na rynku pracy. Ten brak równowagi wpływa negatywnie na poziom produkcji, konkurencyjność i możliwy wzrost. Jednocześnie **powstały bariery dla zatrudnienia** prowadzące do wykluczenia wielu tysięcy osób z siły roboczej. Doprowadziło to na przykład do długotrwałego bezrobocia wśród młodzieży, powodując bardzo słabe powiązanie wielu osób w każdym wieku z rynkiem pracy, co przyczyniło się do znacznego zwiększenia liczby ludności biernej zawodowo, w tym osób należących do grupy NEET.

2.3. Więcej niż jedna na cztery osoby w wieku 15–64 lat w UE jest sklasyfikowana jako osoba bierna zawodowo^(?). Osoby te nie są uwzględniane w oficjalnych statystykach zatrudnienia i są często marginalizowane ekonomicznie i społecznie, w związku z czym nie mają zasobów ani możliwości, aby w pełni uczestniczyć w społeczeństwie. Dzieje się tak, mimo że przeważająca część tej grupy chciałaby pracować^(?).

^(?) Według danych Eurostatu w trzecim kwartale 2018 r. 26 % ludności (UE-28) w wieku 15–64 lat było nieaktywne.

^(?) Eurofound (2017) „Ponowne wejście na rynek pracy: możliwości zatrudnienia osób biernych zawodowo”, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

3. Uwagi ogólne

3.1. Podniesienie poziomu zatrudnienia oraz tworzenie większej liczby lepszych miejsc pracy to podstawowe cele UE. Wszystkie państwa członkowskie przyjmują **europejską strategię zatrudnienia**, która jest realizowana w ramach europejskiego semestru, corocznego procesu promującego ścisłą koordynację polityki wśród państw członkowskich UE i instytucji UE ⁽⁴⁾. Po fazie kryzysu finansowego, w efekcie którego wiele osób straciło pracę, decydenci z uzasadnionych przyczyn kładli nacisk na znalezienie konkretnych rozwiązań umożliwiających tworzenie miejsc pracy. Komisja zdecydowała skupić się przede wszystkim na inicjatywach na rzecz ludzi młodych, takich jak: gwarancja dla młodzieży (2013) ⁽⁵⁾, inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (2015) ⁽⁶⁾, nowa strategia na rzecz młodzieży na lata 2019–2027 (2018) ⁽⁷⁾. Inna śmiała inicjatywa doprowadziła do wydania zalecenia Rady z dnia 15 lutego 2016 r. w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy ⁽⁸⁾. EKES popiera i z zadowoleniem przyjmuje te inicjatywy, które są zgodne z Europejskim filarem praw socjalnych.

3.2. Podczas gdy często prowadzone są badania dotyczące relacji popyt-podaż w zakresie zatrudnienia i liczby osób zatrudnionych/czasowo bezrobotnych, a na ich podstawie prowadzi się różne refleksje polityczne i tworzy polityki zatrudnienia, **grupa osób nieaktywnych zawodowo bardzo rzadko jest obiektem badań czy analiz**. Jednym z pierwszych dokumentów Komisji wyraźnie uwzględniającym osoby w takiej sytuacji było zalecenie Komisji 2008/867/WE skierowane do państw członkowskich i dotyczące **aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy**, w którym proponowano różne rodzaje strategii wobec osób nieaktywnych zawodowo w celu ułatwienia włączenia ich do rynku pracy. W kwietniu 2017 r. Komisja opublikowała dokument roboczy służb Komisji ⁽⁹⁾, w którym oceniono zakres, w jakim każde państwo członkowskie opracowało bardziej zintegrowane podejście do polityki aktywnej integracji. Stwierdzono, że postępy we wdrażaniu zaleceń były różne w poszczególnych państwach członkowskich, strategię tej kwestii bardzo się różniły, a wyniki ich wdrażania były bardzo słabe. Od 2008 r. nie było innej inicjatywy Komisji dotyczącej tej konkretnej grupy ludności. EKES zaleca, by Komisja opublikowała **nową kompleksową strategię wraz z planami działania i celami wyznaczonymi państwom członkowskim dla każdej podgrupy osób nieaktywnych zawodowo**.

3.3. Charakterystyka osób nieaktywnych zawodowo

3.3.1. Osoby nieaktywne zawodowo stanowią dużą grupę, co oznacza, że w większości państw członkowskich UE znaczna część populacji nie pracuje i nie jest uwzględniana w statystykach dotyczących bezrobocia, jednak w rzeczywistości ma zdolność do zatrudnienia. Chociaż aktywna polityka zatrudnienia w Unii Europejskiej koncentruje się głównie na osobach tymczasowo bezrobotnych, **EKES uważa, że należy podjąć dodatkowe wysiłki w celu stworzenia polityki zatrudnienia, która w sposób wyraźny będzie ukierunkowana na tę grupę ludności**.

3.3.2. Populacja bierna zawodowo jest zróżnicowana. Według Eurofound ⁽¹⁰⁾ można ją podzielić na cztery główne podgrupy: osoby, które zgłaszają, że odbywają kształcenie (na przykład młodzież), osoby pracujące w gospodarstwie domowym, emeryci w wieku produkcyjnym i osoby niepełnosprawne. Te podgrupy różnią się znacznie pod względem cech i przeszkód, które napotykają, związanych ze stanem zdrowia, życiem osobistym, poziomem wykształcenia i odbytych szkoleń, potrzebą poradnictwa zawodowego i staży zawodowych. Brak doświadczenia zawodowego jest częstszy wśród osób młodych i osób zajmujących się domem a mniej powszechny wśród osób niepełnosprawnych i emerytów w wieku produkcyjnym. Z drugiej strony osoby niepełnosprawne i emeryci częściej zgłaszają problemy zdrowotne oraz muszą mierzyć się z wysokim poziomem wykluczenia (zbliżonym do osób dotkniętych długotrwałym bezrobociem). Osoby bierne zawodowo często napotykają liczne bariery w zatrudnieniu. Wiele osób nieaktywnych zawodowo chciałoby pracować w pewnym wymiarze godzin – **mniej więcej cztery na pięć osób twierdzi, że chciałoby pracować co najmniej kilka godzin w tygodniu, a około połowy chciałoby pracować 32 lub więcej godzin tygodniowo**. ⁽¹¹⁾ Ten wskaźnik skłania do stwierdzenia, że osoby nieaktywne zawodowo szukają sprawiedliwego i odpowiedniego rodzaju pracy w wymiarze przekraczającym kilka (niewiele) godzin pracy tygodniowo, co może również wskazywać, że osoby te być może znajdują się w trudnej sytuacji finansowej. EKES uważa, że **wyrażenie pozytywnej chęci do pracy powinno skłonić decydentów politycznych do opracowywania polityk i inicjatyw skutecznie reagujących na specyfikę każdej podgrupy**.

3.3.3. Konieczne jest również wyjaśnienie sytuacji osób nieaktywnych zawodowo, korzystających z prawa do **mobilności**. Według danych Komisji Europejskiej (2014) wśród 14,3 mln obywateli europejskich korzystających z prawa do mobilności ok. 3,7 mln to osoby nieaktywne zawodowo. Około 80 % obywateli nieaktywnych zawodowo korzysta z praw (pobytu) i innych świadczeń podobnie jak pracujący członkowie rodzin, z którymi mieszkają oni w przyjmującym państwie członkowskim. Ponadto mają prawo do równego traktowania jako członkowie rodziny pracowników krajowych. Jednakże pozostałe 20 % osób boryka się z brakiem jasności i przejrzystości, jeśli chodzi o ich prawa do niektórych świadczeń socjalnych w przyjmującym państwie członkowskim. EKES wzywa Komisję do pilnego rozważenia tego niedociągnięcia w odniesieniu do wsparcia społecznego oraz przygotowania przepisów mających zaradzić temu zjawisku.

⁽⁴⁾ Zob. strona internetowa Komisji Europejskiej poświęcona europejskiej strategii zatrudnienia.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 271 z 19.9.2013, s. 101.

⁽⁶⁾ Dz.U. C 268 z 14.8.2015, s. 40.

⁽⁷⁾ COM(2018) 269 final, opinia w sprawie nowej strategii UE na rzecz młodzieży (Dz.U. C 62 z 15.2.2019, s. 142).

⁽⁸⁾ Dz.U. C 67 z 20.2.2016, s. 1.

⁽⁹⁾ Dokument roboczy służb Komisji w sprawie wdrażania zalecenia Komisji z 2008 r. dotyczącego aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy (SWD(2017) 257 final).

⁽¹⁰⁾ Eurofound (2017), „Ponowne wejście na rynek pracy: możliwości zatrudnienia osób biernych zawodowo”, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

⁽¹¹⁾ Eurofound (2017), „Ponowne wejście na rynek pracy: możliwości zatrudnienia osób biernych zawodowo”, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

4. Kontekst opinii

4.1. W sprawozdaniu Eurofoundu zatytułowanym „Ponowne wejście na rynek pracy: możliwości zatrudnienia osób biernych zawodowo”⁽¹²⁾ zwraca się uwagę na niektóre z kluczowych barier stojących przed rozważanymi czterema podgrupami ludności nieaktywnej zawodowo (osobami zgłaszającymi, że się kształcą – takimi jak młodzież, osobami zajmującymi się gospodarstwem domowym, emerytami w wieku produkcyjnym i osobami niepełnosprawnymi). Brak doświadczenia w pracy jest najczęstszym powodem braku zatrudnienia pośród młodzieży i osób zajmujących się gospodarstwem domowym, nie jest jednak tak istotny w przypadku niepełnosprawnych i emerytów w wieku produkcyjnym, którzy na ogół borykają się z problemami zdrowotnymi. Około połowa podgrupy obejmującej osoby niepełnosprawne wskazuje na wysoki stan wykluczenia społecznego, co jest powszechne w kilku państwach członkowskich, w których duża liczba osób nieaktywnych zawodowo napotyka liczne bariery na rynku pracy, w związku z czym aktywna polityka zatrudnienia jest bardziej skomplikowana i złożona.

4.2. Z drugiej strony nie ma pewności, że osoby nieaktywne zawodowo są zarejestrowane w lokalnych centrach zatrudnienia, co znacznie utrudnia zlokalizowanie tych osób i udzielenie im pomocy w znalezieniu zatrudnienia. **EKES popiera wszelkie inicjatywy mające zachęcić te osoby do zarejestrowania się w lokalnych służbach zatrudnienia.** Zaleca wprowadzenie, w ramach służb publicznych, odpowiedniej struktury odpowiedzialnej za koordynację i ułatwianie monitorowania osób biernych zawodowo, a także ich rejestracji w lokalnych służbach zatrudnienia, które proponują środki i atrakcyjne programy odpowiadające konkretnym potrzebom tych osób. Jasne jest, że lokalne służby zatrudnienia muszą stawić czoła wielu złożonym problemom w związku ze złożonością rynku pracy, który nadal oferuje niewystarczające możliwości zatrudnienia dla osób przez długi czas pozostających bez pracy. Wszystko to powoduje duże obciążenie pracą i stres wśród pracowników lokalnych służb zatrudnienia.

4.3. Decydenci w państwach członkowskich powinni również uznać wyzwania stojące przed publicznymi lokalnymi służbami zatrudnienia w związku z dotarciem do osób nieaktywnych zawodowo, poznanieniem ich złożonych potrzeb oraz zrozumieniem ich skomplikowanych problemów. **Strategia i związane z nią plany działania są niezbędne dla każdej podgrupy,** tak by skutecznie i z powodzeniem zagwarantować miejsca pracy dla osób, które szukają zatrudnienia oraz chcą pracować i przyczynić się do tworzenia dobrobytu i dobrostanu społecznego i ekologicznego w społeczeństwie.

4.4. Wśród najważniejszych wyzwań, którymi należy się zająć, można wymienić:

brak usług publicznych związanych z dziećmi i osobami niesamodzielnymi; usługi takie ułatwiłyby dostęp do rynku pracy osobom zajmującym się gospodarstwem domowym (najczęściej są to kobiety);

- a) osoby określane jako nieaktywne zawodowo powinny mieć dostęp do projektów dotyczących dalszego szkolenia i przekwalifikowania się, przy jednoczesnym otrzymywaniu zasiłku dla bezrobotnych;
- b) ułatwianie, wspieranie i promowanie za pomocą konkretnych i skutecznych środków integracji osób niepełnosprawnych, w przypadku których konieczne są bardziej szczegółowe plany zatrudnienia oraz bardziej ukierunkowane wsparcie;
- c) zwrócenie szczególnej uwagi na inne słabsze grupy, takie jak migranci i osoby objęte programem na rzecz Romów;
- d) oczywiste jest, że wiele osób – z różnych powodów – rezygnuje i nie kieruje się więcej do służb zatrudnienia w celu rejestracji i że to te służby muszą nawiązać z nimi kontakt i przywrócić możliwość znalezienia zatrudnienia;
- e) jest także pewne, że konieczne są lepsze i bardziej intensywne działania państw członkowskich na szczeblu publicznych służb zatrudnienia, ale jest również zrozumiałe, iż wiele lokalnych służb zatrudnienia nie ma na chwilę obecną wystarczających możliwości, dlatego też trzeba przyjmować urzędników o odpowiednich kwalifikacjach, aby osiągnąć wyznaczony cel, jakim jest znalezienie pracy dla tych, którzy jej szukają i chcą pracować;
- f) w niektórych państwach członkowskich z pewnością istnieją dobre praktyki w zakresie radzenia sobie z takimi wyzwaniami i powinny one być powielane w całej Unii Europejskiej;
- g) zwiększenie płac do godnego poziomu również staje się koniecznością w UE.

⁽¹²⁾ Eurofound (2017), „Ponowne wejście na rynek pracy: możliwości zatrudnienia osób biernych zawodowo”, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

4.5. Rynki pracy się zmieniają; reformy strukturalne rynków pracy doprowadziły do dużej różnorodności i nowych form pracy. Pracownicy w nietypowych formach zatrudnienia doświadczają gorszych warunków pracy i są bardziej zagrożeni ubóstwem pracujących⁽¹³⁾. W 2017 r. 13,7 % pracowników w UE prowadziło działalność na własny rachunek⁽¹⁴⁾, 11,3 % stanowili pracownicy tymczasowi⁽¹⁵⁾, a 18,7 % pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy⁽¹⁶⁾. Państwa członkowskie, wspierane przez Unię Europejską odpowiednimi programami, powinny zwiększyć inwestycje w edukację, inwestycje wysokiej jakości i z efektem mnożnikowym dla gospodarki, a tym samym poprawić kształcenie w dziedzinie nauki, inżynierii, technologii i matematyki w oparciu o wartości i podstawowe prawa ponownie wprowadzone w ramach Europejskiego filaru praw socjalnych. Trzeba uwzględnić, wspierać i chronić osoby nieaktywne zawodowo zgodnie ze szczególnymi potrzebami każdej podgrupy, tak aby stawić czoła tym zmianom i skutecznie te osoby zintegrować. **EKES zaleca stworzenie rynku pracy, który faktycznie w większym stopniu sprzyjałby integracji społecznej.**

4.6. *Przeszkody na drodze zatrudnienia ludności nieaktywnej zawodowo*

4.6.1. Osoby w wieku produkcyjnym (od 15 do 64 lat) bez powiązań z rynkiem pracy lub mające jedynie słabe powiązania napotykać wiele barier utrudniających zatrudnienie, co uniemożliwia im pełne zaangażowanie w działania związane z poszukiwaniem pracy. Wnikliwe i gruntowne zrozumienie tych przeszkód jest warunkiem koniecznym, aby zaprojektować i wdrożyć odpowiednie polityki interwencyjne na rynku pracy, które będą właściwie ukierunkowane i dostosowane do okoliczności indywidualnych odbiorców. **Poniżej przedstawiono niektóre wyzwania w określaniu barier w zatrudnieniu. Konieczne są dokładne i konkretne informacje i analizy, aby zrozumieć te przeszkody, co obecnie jest jednak praktycznie niemożliwe, ponieważ:**

- a) aktualne zagregowane wskaźniki rynku pracy zawierają mało istotnych informacji nie mających wyraźnego powiązania z osobami nieaktywnymi zawodowo czy problemami, którymi należy się zająć, i w dużej mierze opartych na jednostce a nie środowisku rodzinnym;
- b) główny nacisk kładzie się w przeważającym stopniu na zarejestrowanych bezrobotnych;
- c) istnieje bardzo niewiele informacji na temat problemów zdrowotnych, obowiązków opiekuńczych lub zachęt.

4.6.2. Najczęstsze rodzaje barier to:

- a) brak niedawnego doświadczenia w pracy;
- b) niski poziom wykształcenia i umiejętności;
- c) bardzo ograniczone doświadczenie zawodowe lub jego brak;
- d) ograniczenia w zakresie zdrowia;
- e) obowiązki związane z opieką nad członkami rodziny;
- f) niewiele możliwości zatrudnienia;
- g) osoba nigdy nie pracowała za wynagrodzeniem.
- h) dyskryminacja ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność itp. oraz politykę dotyczącą zasobów ludzkich niektórych przedsiębiorstw.

4.6.3. Konieczne jest przyjęcie **narzędzi** w celu zwiększenia widoczności i motywacji osób poszukujących pracy, aby ułatwić im jej znalezienie. Chodzi tu o środki takie jak:

- a) poradnictwo zawodowe;
- b) portal internetowy dla ogłoszeń o wakatach i możliwościach zatrudnienia;

⁽¹³⁾ Projekt wspólnego sprawozdania Komisji i Rady o zatrudnieniu towarzyszący komunikatowi Komisji w sprawie rocznej analizy wzrostu gospodarczego na 2019 r. (COM(2018) 761 final).

⁽¹⁴⁾ Wiek 15–64 lata, dane pochodzą z projektu wspólnego sprawozdania Komisji i Rady o zatrudnieniu, COM/2018/761 final.

⁽¹⁵⁾ Wiek 20–64 lata; dane pochodzą z Eurostatu, luty 2019 r.

⁽¹⁶⁾ Wiek 20–64 lata; dane pochodzą z Eurostatu, luty 2019 r.

- c) bezpośrednie odniesienia i wskazówki dla zainteresowanych osób;
- d) wsparcie mobilności;
- e) programy szkoleń zawodowych;
- f) ewentualne dotacje dla pracodawców.

4.7. Państwa członkowskie często starają się wyjaśnić indywidualne okoliczności i trudności na rynku pracy poprzez zastosowanie zaawansowanych narzędzi statystycznych, które określają profile poszczególnych wnioskodawców za pomocą danych administracyjnych. Takie narzędzia są przydatne w celu zindywidualizowania usług i oferowania programów zatrudnienia osobom zarejestrowanym w urzędach pracy. Narzędzia te opierają się na informacjach administracyjnych, co ma wyraźne zalety, jednak zwykle biorą pod uwagę tylko część populacji osób niepracujących, taką jak zarejestrowani bezrobotni. W rezultacie zaawansowane narzędzia profilowania w zakresie tych informacji zazwyczaj **nie mogą być stosowane** do przedstawienia szerszej perspektywy na temat barier dla zatrudnienia osób, które nie mają żadnego powiązania z rynkiem pracy lub ich powiązanie jest bardzo słabe.

4.8. Zrozumienie barier utrudniających zatrudnienie jest ważne nie tylko z punktu widzenia połączenia usług świadczonych przez różne instytucje, lecz także konieczne w celu zidentyfikowania grup, które mogą skorzystać z programów zatrudnienia lub świadczeń na rzecz tych grup osób, które obecnie nie są uważane za klientów dostępnych ofert zatrudnienia lub świadczeń przyznawanych przez instytucje zapewniające takie środki. W związku z tym EKES wzywa Komisję, aby (wraz z OECD lub samodzielnie) stworzyła **modele statystyczne** uwzględniające specyfikę ludności nieaktywnej zawodowo, tak aby te osoby można było z powodzeniem włączyć w ramy aktywnej polityki zatrudnienia.

5. **Wspólna europejska strategia na rzecz sprostania zmianom w dziedzinie technologii oraz wzmocnienie integracji w społeczeństwie z uwzględnieniem potrzeb wszystkich obywateli Europy, w tym osób nieaktywnych zawodowo**

5.1. Komisja i państwa członkowskie powinny skoncentrować **wszelkie środki**, jakie należy wdrożyć, na poprawie integracji na rynku pracy każdej podgrupy osób nieaktywnych zawodowo⁽¹⁷⁾, a nie tylko na kwestiach związanych ze szkoleniami i kompetencjami. Chodzi tu o środki takie jak:

- a) rozwój odpowiednich **usług publicznych dobrej jakości pomocy społecznej, aby sprostać potrzebom w tym zakresie** (przede wszystkim opieka nad dziećmi i osobami starszymi) i umożliwić osobom, które chcą podjąć pracę (są to głównie kobiety), lecz nie mogą tego zrobić z powodu obowiązków rodzinnych, znalezienie zatrudnienia⁽¹⁸⁾;
- b) **skuteczne monitorowanie i ocena wpływu polityk publicznych** na reaktywację osób nieaktywnych zawodowo, np.:
 - 1. **skuteczne badania** (rozpoznawanie przeszkód i porównywanie z istniejącymi politykami);
 - 2. **wdrożenie** (w odpowiedzi na wyzwania w zakresie wdrażania; ułatwienie koordynacji i współpracy między zainteresowanymi stronami);
 - 3. **monitorowanie i ocena** (szacowanie skutków w perspektywie krótko- i długoterminowej; analiza wyników wykraczająca poza prawdopodobieństwo zatrudnienia i uwzględniająca jakość zatrudnienia; zbadanie, co działa i dla kogo);
- c) **zwiększenie wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz dobrostanu** poprzez następujące aspekty z funkcjonowania rynku pracy: więcej lepszych miejsc pracy, włączenie, odporność i zdolność przystosowania się;
- d) Komisja i państwa członkowskie powinny przyjąć **3 zasady polityki**:
 - 1. **wspieranie środowiska sprzyjającego miejscom pracy wysokiej jakości**;
 - 2. **unikanie wykluczenia** z rynku pracy i ochrona ludzi przed ryzykiem związanym z rynkiem pracy;
 - 3. **przygotowanie na przyszłe zagrożenia i możliwości**, które mogą pojawić się na rynku pracy;

⁽¹⁷⁾ Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 1, Dz.U. C 125 z 21.4.2017, s. 10.

⁽¹⁸⁾ Dz.U. C 129 z 11.4.2018, s. 44, opinia w sprawie równości płci na europejskich rynkach pracy (Dz.U. C 110 z 22.3.2019, s. 26).

- e) tworzenie w gminach miejsc pracy odpowiednich do kwalifikacji pracowników nieaktywnych zawodowo, tj. tworzenie miejsc pracy zgodnie z umiejętnościami osób nieaktywnych zawodowo i zwiększanie zakresu umiejętności tych osób poprzez odpowiednie kursy szkoleniowe;
- f) tworzenie **warunków sprzyjających wzmocnieniu dialogu społecznego** (z partnerami społecznymi) na wszystkich odpowiednich poziomach, przy jednoczesnym poszanowaniu autonomii partnerów społecznych i rokowań zbiorowych, a **także dialogu z innymi właściwymi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego** ⁽¹⁹⁾.

5.2. Strategia nie powinna przynosić korzyści wyłącznie tym osobom, które już mają miejsca pracy. Należy zwrócić szczególną uwagę na **młodzież NEET** (niekształcąca się, niepracująca ani nieucząca się) oraz na wszystkie inne osoby bierne zawodowo, ponieważ stanowią one podwójny problem, tj. są problemem społecznym i pogarszają sytuację braku wykwalifikowanych pracowników. Jako że nie pracują, nie mają możliwości zdobycia praktycznego doświadczenia, a ponieważ nie uczą się, nie mają możliwości zdobycia bardziej odpowiednich kwalifikacji akademickich, co grozi całkowitym wykluczeniem z rynku pracy. Paradoxem jest to, że najlepiej wykwalifikowane pokolenie niekoniecznie jest najlepiej przygotowane do potrzeb rynku pracy swoich czasów. Unia Europejska i państwa członkowskie nie mogą pozostawić bez pomocy najbardziej wykwalifikowanego pokolenia w historii.

5.3. Pracodawcy twierdzą, że **mają trudności ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników**, co stanowi przeszkodę dla potencjalnego wzrostu i nowych inwestycji przemysłowych. Europejskie przedsiębiorstwa tracą tym samym na konkurencyjności i pozostają coraz bardziej w tyle ⁽²⁰⁾: brak wykwalifikowanej siły roboczej zaspokajającej dzisiejsze zapotrzebowanie może prowadzić do braku popytu na przyszłych wykwalifikowanych młodych pracowników.

5.4. W celu wypełnienia **luki strukturalnej**, jakiej doświadczamy dzisiaj, konieczne jest stworzenie **pomostu**, który poprawi związek między zdobywaniem wykształcenia / szkoleniami i nabywaniem umiejętności ⁽²¹⁾ a obecnym i przyszłym zapotrzebowaniem na rynku pracy. Obejmuje to:

- a) stawianie na umiejętności przekrojowe,
- b) poprawa powiązań między instytucjami kształcenia i szkolenia, pracodawcami i związkami zawodowymi;
- c) uświadamianie młodych ludzi i innych bezrobotnych dotkniętych brakiem możliwości pracy na temat dostępnych dla nich możliwości zatrudnienia i wymagań,
- d) promowanie partnerstwa między instytucjami kształcenia i szkolenia, przedsiębiorstwami, pracodawcami, sektorem publicznym, związkami zawodowymi i samymi osobami NEET oraz innymi grupami nieaktywnymi zawodowo (w tym migrantami) ⁽²²⁾,
- e) opracowanie konkretnego programu działań dla każdej podgrupy osób nieaktywnych zawodowo, monitorowanie i ocenę jego wdrażania oraz korygowanie odchyłeń,
- f) zmniejszenie tygodniowego wymiaru czasu pracy, począwszy od usług publicznych, oraz tworzenie możliwości zatrudnienia dla wszystkich.

5.5. Czwarta rewolucja przemysłowa i cyfryzacja są być może ostatnią szansą dla UE, aby nadrobić zaległości względem głównych konkurentów poprzez **inwestowanie, tworzenie strategii i odpowiednich planów działania**, a także ostateczne przejście do gospodarki opartej na wiedzy i pełnym zatrudnieniu, jak przewidziano w strategii lizbońskiej z 2000 r. Jeśli tego nie zrobimy, możemy stanąć w obliczu załamania na różnych poziomach społeczeństwa i upadku europejskiej infrastruktury produkcyjnej, a także osłabienia podstawowych wartości, które z pewnością chcemy zachować.

⁽¹⁹⁾ Opinia SOC/577 w sprawie dialogu społecznego na rzecz innowacji w gospodarce cyfrowej, dotychczas nieopublikowana w Dz.U. (Dz.U. C 125 z 21.4.2017, s. 10).

⁽²⁰⁾ Badanie „Niedopasowanie umiejętności – przeszkoda dla konkurencyjności przedsiębiorstw z UE”.

⁽²¹⁾ Dz.U. C 125 z 21.4.2017, s. 10, opinia w sprawie pakietu edukacyjnego (Dz.U. C 62 z 15.2.2019, s. 136), Dz.U. C 81 z 2.3.2018, s. 167, Dz.U. C 440 z 6.12.2018, s. 37, Dz.U. C 173 z 31.5.2017, s. 45, Dz.U. C 173 z 31.5.2017, s. 1.

⁽²²⁾ Raport informacyjny SOC/574 „Koszty braku integracji i braku integracji” (Dz.U. C 264 z 20.7.2016, s. 19).

5.6. Aby osiągnąć ten cel, konieczne jest podjęcie zobowiązania, nawiązanie swojego rodzaju współpracy obejmującej wszystkie instytucje UE, państwa członkowskie, rządy na szczeblu krajowym i lokalnym, związki zawodowe i organizacje pracodawców oraz przedsiębiorstw i inne organizacje społeczeństwa obywatelskiego, i w ramach której wszystkie te podmioty razem i każdy z osobna będą wywiązywać się ze swoich obowiązków, stając się – wspólnie i indywidualnie – siłą twórczą, tak by wszyscy obywatele mieli możliwość podjęcia pracy i uczestniczenia w tworzeniu dobrobytu i dobrostanu gospodarczego, społecznego i środowiskowego. Podsumowując, **EKES wzywa wszystkie instytucje (europejskie i krajowe, organy publiczne, rządy, gminy i podmioty prywatne), aby realizowały politykę publiczną, która będzie sprzyjała włączeniu, a nie mnożyła restrykcje**, co miało miejsce na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat i doprowadziło do wykluczenia wielu milionów osób nieaktywnych zawodowo, a tym samym doprowadziło do oddalenia się społeczeństwa obywatelskiego od instytucji europejskich i zagroziło przyszłości Europy.

Bruksela, dnia 20 marca 2019 r.

Luca JAHIER

Przewodniczący

Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

ZAŁĄCZNIK

Następujące poprawki, które uzyskały poparcie co najmniej jednej czwartej oddanych głosów, zostały odrzucone w trakcie debaty (art. 59 ust. 3 regulaminu wewnętrznego):

Punkt 5.4

Skreślić element wyliczenia f)

5.4 *A W celu wypełnienia **luki strukturalnej**, jakiej doświadczamy dzisiaj, konieczne jest stworzenie **pomostu**, który poprawi związek między zdobywaniem wykształcenia/szkoleniami i nabywaniem umiejętności ⁽¹⁾ a obecnym i przyszłym zapotrzebowaniem rynku pracy. Obejmuje to:*

(...)

~~f) zmniejszenie tygodniowego wymiaru czasu pracy, począwszy od usług publicznych, oraz tworzenie możliwości zatrudnienia dla wszystkich.~~

Uzasadnienie

Zmniejszenie tygodniowego wymiaru czasu pracy nie jest właściwym sposobem rozwiązania problemu możliwości zatrudnienia, ani też nie jest to podejście wybiegające w przyszłość. Świat pracy w XXI wieku zmienia się. Zmiany technologiczne i nowe formy pracy oferują nowe możliwości i sposoby włączenia osób nieaktywnych zawodowo do rynku pracy. Ponadto debata w Sekcji SOC wykazała, że w państwach członkowskich, w których zastosowano taki środek, odnotowano również negatywne doświadczenia.

Wynik głosowania

Za: 42

Przeciw: 63

Wstrzymało się: 5

Punkt 1.4

Zmienić

1.4. *EKES zaleca, by Komisja Europejska zachęcała państwa członkowskie do podniesienia skuteczności ich aktywnej polityki rynku pracy i do zadbania o to, by ich publiczne służby zatrudnienia mogły zapewnić bardziej ukierunkowaną pomoc osobom pragnącym uczestniczyć w rynku pracy, poprzez uwzględnienie ich umiejętności, ambicji i obecnego zapotrzebowania na pracę.*

Uzasadnienie

Rolą ukierunkowanej pomocy jest rozmowa z osobami o ich zdolnościach i ambicjach, lecz także wyjaśnianie im sytuacji na rynku pracy i wskazywanie im najlepszych możliwości w zakresie szkoleń lub przekwalifikowania.

Wynik głosowania

Za: 28

Przeciw: 66

Wstrzymało się: 6

(¹) Dz.U. C 125 z 21.4.2017, s. 10, opinia w sprawie pakietu edukacyjnego (Dz.U. C 62 z 15.2.2019, s. 136), Dz.U. C 81 z 2.3.2018, s. 167, Dz.U. C 440 z 6.12.2018, s. 37, Dz.U. C 173 z 31.5.2017, s. 45, Dz.U. C 173 z 31.5.2017, s. 1.