



Bruksela, 9 czerwca 2026 r.
(OR. en)

10269/26

**Międzyinstytucjonalny numer
referencyjny:
2026/0137 (NLE)**

**SOC 375
EMPL 199
ECOFIN 788
EDUC 256**

PISMO PRZEWODNIE

Od: Sekretarz generalna Komisji Europejskiej (podpisała dyrektor Martine
DEPREZ)

Data otrzymania: 3 czerwca 2026 r.

Do: Thérèse BLANCHET, sekretarz generalna Rady Unii Europejskiej

Nr dok. Kom.: COM(2026) 510 final

Dotyczy: Wniosek
DECYZJA RADY
w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw
członkowskich

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2026) 510 final.

Zał.: COM(2026) 510 final



Bruksela, dnia 3.6.2026 r.
COM(2026) 510 final

2026/0137 (NLE)

Wniosek

DECYZJA RADY

w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich

UZASADNIENIE

W Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej przewidziano wymóg, aby państwa członkowskie uznawały swoje polityki gospodarcze oraz wspieranie zatrudnienia za przedmiot wspólnego zainteresowania i koordynowały swoje działania w ramach Rady. Rada jest zobowiązana przyjąć wytyczne dotyczące zatrudnienia (art. 148), które muszą być zgodne z ogólnymi wytycznymi polityki gospodarczej (art. 121).

O ile ogólne wytyczne polityki gospodarczej są aktualne przez cały czas, wytyczne dotyczące zatrudnienia należy sporządzać co rok. Oba zestawy wytycznych przyjęto razem („zintegrowany pakiet”) w 2010 r. i stanowiły one podstawę strategii „Europa 2020”. W 2015 r. przyjęto zmienione zintegrowane wytyczne. Jeżeli chodzi o wytyczne dotyczące zatrudnienia, od 2018 r. przyjęto praktykę naprzemiennego stosowania pełnej aktualizacji (obejmującej zarówno motywy, jak i same wytyczne) co drugi rok oraz „odnowienia” (aktualizacji motywów przy jednoczesnym zachowaniu treści samych wytycznych) w roku pośrednim. Po pełnej aktualizacji w 2024 r. wytyczne odnowiono w 2025 r. W związku z tym w tym roku aktualizuje się zarówno wytyczne, jak i motywy. Do wytycznych wprowadzono nowe elementy, w szczególności dotyczące: (i) jakości zatrudnienia (w związku z Planem działania na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy przedstawionym przez Komisję w grudniu 2025 r. oraz pracami Komitetu ds. Zatrudnienia (EMCO) nad różnymi wymiarami jakości zatrudnienia i powiązаныmi ramami monitorowania); (ii) umiejętności i kształcenia (zgodnie z nowym zaleceniem Rady w sprawie kapitału ludzkiego, przedstawionym przez Komisję w listopadzie 2025 r. i przyjętym przez Radę w marcu 2026 r.); oraz (iii) włączenia społecznego i ograniczania ubóstwa (zgodnie ze strategią na rzecz walki z ubóstwem przedstawioną przez Komisję w maju 2026 r.). Wytyczne w znacznym stopniu także uspołniono, aby poprawić ich czytelność i uniknąć powtórzeń. Motywy zostały również zaktualizowane w związku z obecnym kontekstem społeczno-gospodarczym i najnowszymi inicjatywami politycznymi.

Wytyczne dotyczące zatrudnienia, podobnie jak ogólne wytyczne polityki gospodarczej, są przedstawione w formie decyzji Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich (zintegrowane wytyczne, część II) i stanowią podstawę zaleceń dla poszczególnych krajów w odnośnych obszarach.

Zmieniono następujące „Wytyczne dotyczące zatrudnienia”:

Wytyczna 5: Pobudzanie popytu na pracę

Wytyczna 6: Zwiększanie podaży pracy i poprawa dostępu do zatrudnienia, nabywanie umiejętności i kompetencji przez całe życie

Wytyczna 7: Poprawa funkcjonowania rynków pracy oraz zwiększenie skuteczności dialogu społecznego

Wytyczna 8: Promowanie równych szans dla wszystkich, wspieranie włączenia społecznego oraz zapobieganie ubóstwu i zwalczanie go

Wniosek

DECYZJA RADY

w sprawie wytycznych dotyczących polityk zatrudnienia państw członkowskich

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 148 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego⁽¹⁾,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego⁽²⁾,

po konsultacji z Komitetem Regionów,

uwzględniając opinię Komitetu ds. Zatrudnienia⁽³⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Państwa członkowskie i Unia, mając na względzie osiągnięcie określonych w art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) celów, jakimi są pełne zatrudnienie i postępy społeczny oraz zrównoważony wzrost, mają współpracować w kierunku wypracowania skoordynowanej strategii na rzecz zatrudnienia, a w szczególności na rzecz wspierania wysokiego poziomu kwalifikacji i wykształcenia pracowników i ich zdolności do dostosowywania się oraz wspierania inkluzywnych i odpornych rynków pracy. Państwa członkowskie powinny uznawać wspieranie zatrudnienia za kwestię będącą przedmiotem wspólnego zainteresowania oraz koordynować swoje działania w tym względzie w ramach Rady.
- (2) Zadaniem Unii jest zwalczanie wykluczenia społecznego i dyskryminacji, a także wspieranie sprawiedliwości społecznej i ochrony socjalnej, równości kobiet i mężczyzn, solidarności międzypokoleniowej oraz ochrony praw dziecka, jak określono w art. 3 TUE. Przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań Unia powinna brać pod uwagę wymogi związane ze wspieraniem wysokiego poziomu zatrudnienia, zapewnianiem odpowiedniej ochrony socjalnej, zwalczaniem wykluczenia społecznego, oraz z wysokim poziomem kształcenia, szkolenia oraz ochrony zdrowia ludzkiego, jak określono w art. 9 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE).
- (3) Zgodnie z TFUE Unia opracowała i wdrożyła zintegrowane ramy koordynacji polityki w dziedzinie polityki gospodarczej i polityki zatrudnienia w kontekście europejskiego semestru⁽⁴⁾. Europejski semestr jest zgodny z Kompasem konkurencyjności dla UE,

¹ Opinia z dnia DATA do ustalenia 2026 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

² Opinia z dnia DATA do ustalenia 2026 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

³ Opinia z dnia DATA do ustalenia 2026 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

⁴ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1263 z dnia 29 kwietnia 2024 r. w sprawie skutecznej koordynacji polityk gospodarczych i w sprawie wielostronnego nadzoru

który zapewnia ramy służące zwiększeniu konkurencyjności przez zlikwidowanie luki innowacyjnej, dekarbonizację gospodarki unijnej, zmniejszenie nadmiernych zależności i zwiększenie bezpieczeństwa. W Kompasie wskazano również horyzontalne czynniki sprzyjające, które obejmują umiejętności, wysokiej jakości zatrudnienie i sprawiedliwość społeczną. Europejski semestr uwzględnia również zasady Europejskiego filaru praw socjalnych proklamowanego przez Parlament Europejski, Radę i Komisję w listopadzie 2017 r.⁽⁵⁾ oraz jego narzędzie monitorowania – tablicę wskaźników społecznych. Tablica wskaźników społecznych stanowi również podstawę analizy zagrożeń i wyzwań dla pozytywnej konwergencji społecznej w Unii zgodnie z ramami konwergencji społecznej⁽⁶⁾. Europejski semestr przewiduje zdecydowane zaangażowanie partnerów społecznych, społeczeństwa obywatelskiego i innych zainteresowanych stron. Uzupełnieniem semestru są również ramy zarządzania programem polityki „Droga ku cyfrowej dekadzie” i zalecenia dotyczące tego programu.

- (4) Do ram tych należą zawarte w załączniku do niniejszej decyzji wytyczne dotyczące polityk zatrudnienia państw członkowskich (zwane dalej „wytycznymi dotyczącymi zatrudnienia”) wraz z określonymi w zaleceniu Rady (UE) 2015/1184 ogólnymi wytycznymi dotyczącymi polityk gospodarczych państw członkowskich i Unii⁽⁷⁾ – które łącznie stanowią zintegrowane wytyczne. Wytyczne dotyczące zatrudnienia mają ukierunkowywać wdrażanie polityki w państwach członkowskich i w Unii, odzwierciedlając współzależności między państwami członkowskimi. Uzyskany w ten sposób zestaw skoordynowanych polityk unijnych i krajowych stanowi odpowiednią kombinację polityki gospodarczej, polityki zatrudnienia i polityki społecznej. Powinna ona przynieść pozytywne skutki dla rynków pracy i ogółu społeczeństwa, wzmocnić odporność gospodarczą i społeczną oraz zapewniać skuteczną reakcję na średnio- i długoterminowe wyzwania, w tym na potrzebę zwiększenia konkurencyjności, innowacji i produktywności oraz autonomii strategicznej Unii. Polityki Unii i państw członkowskich w dziedzinie gospodarki i zatrudnienia powinny iść w parze ze sprawiedliwym przechodzeniem Unii na neutralną klimatycznie, zrównoważoną środowiskowo i suwerenną cyfrowo gospodarke.
- (5) Wytyczne dotyczące zatrudnienia są spójne ze zmienionymi unijnymi ramami zarządzania gospodarczego, które weszły w życie 30 kwietnia 2024 r.⁽⁸⁾, oraz z obowiązującymi przepisami Unii i inicjatywami Unii. Należą do nich między innymi komunikaty Komisji w sprawie unii umiejętności z 5 marca 2025 r.⁽⁹⁾ oraz w sprawie strategii UE na rzecz walki z ubóstwem: przeciwdziałanie i zapobieganie ubóstwu od dzieciństwa po starość z 6 maja 2026 r., jak również zalecenie Rady w sprawie kapitału ludzkiego w Unii Europejskiej z 9 marca 2026 r.

budżetowego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1466/97 (Dz.U. L, 2024/1263, 30.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1263/oj>).

⁵ Międzyinstytucjonalna proklamacja Europejskiego filaru praw socjalnych (Dz.U. C 428 z 13.12.2017, s. 10).

⁶ Zob. art. 3 ust. 3 lit. b) i motyw 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1263 z dnia 29 kwietnia 2024 r.

⁷ Zalecenie Rady (UE) 2015/1184 z dnia 14 lipca 2015 r. w sprawie ogólnych wytycznych dotyczących polityk gospodarczych państw członkowskich i Unii Europejskiej (Dz.U. L 192 z 18.7.2015, s. 27).

⁸ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1263 z dnia 29 kwietnia 2024 r. w sprawie skutecznej koordynacji polityk gospodarczych i w sprawie wielostronnego nadzoru budżetowego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1466/97 (Dz.U. L, 2024/1263, 30.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1263/oj>).

⁹ COM(2025) 90 final.

- (6) W Europejskim filarze praw socjalnych określono dwadzieścia zasad i praw mających na celu wspieranie dobrze funkcjonujących i sprawiedliwych rynków pracy i systemów opieki społecznej. Owe zasady i prawa pogrupowano wokół kategorii równych szans i dostępu do zatrudnienia, sprawiedliwych warunków pracy oraz ochrony socjalnej i włączenia społecznego. Wyznaczają one strategiczny kierunek unijnych działań. Europejski filar praw socjalnych wraz z towarzyszącą mu tablicą wskaźników społecznych stanowią również wytyczne monitorowania zatrudnienia, umiejętności i sytuacji społecznej w państwach członkowskich oraz pozytywnej konwergencji społecznej w Unii, w ramach europejskiego semestru. Filar stymuluje reformy i inwestycje na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym, umożliwiając godzenie aspektu społecznego z rynkowym w dzisiejszej nowoczesnej gospodarce.
- (7) 4 marca 2021 r. Komisja przedstawiła plan działania na rzecz wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych. Obejmował on ambitne, a jednocześnie realistyczne główne cele Unii w obszarze zatrudnienia na 2030 r. (co najmniej 78 % ludności w wieku 20–64 lat powinno mieć zatrudnienie), umiejętności (co najmniej 60 % wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach) i ograniczania ubóstwa (zmniejszenie o co najmniej 15 mln liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, w tym o pięć milionów liczby dzieci zagrożonych tymi zjawiskami) (zwane dalej „głównymi celami Unii na 2030 r.”). Obejmował on także uzupełniające cele cząstkowe, a także zmienioną tablicę wskaźników społecznych. Szefowie państw lub rządów na Szczycie Społecznym w Porto w maju 2021 r. oraz członkowie Rady Europejskiej na posiedzeniu w czerwcu 2021 r. z zadowoleniem przyjęli główne cele UE na 2030 r. Są one pomocne, podobnie jak tablica wskaźników społecznych, w monitorowaniu postępów we wdrażaniu zasad Europejskiego filaru praw socjalnych w ramach europejskiego semestru. W tym kontekście państwa członkowskie wyznaczyły ponadto ambitne cele krajowe, które – z należyтым uwzględnieniem pozycji wyjściowej każdego państwa członkowskiego – stanowią odpowiedni wkład w osiągnięcie trzech głównych celów UE na 2030 r.
- (8) Wdrażanie Europejskiego filaru praw socjalnych oraz postępy w realizacji głównych celów UE i celów krajowych na 2030 r. są monitorowane we wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu przyjętym przez Radę w marcu 2026 r. oraz objęte narzędziami monitorowania w ramach europejskiego semestru. Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu zawiera „pierwszy etap analizy dotyczącej poszczególnych państw” poświęcony potencjalnym zagrożeniom dla pozytywnej konwergencji społecznej zgodnie z ramami konwergencji społecznej. Wskazuje się w nim państwa członkowskie doświadczające potencjalnych zagrożeń wymagających przeanalizowania w ramach pogłębionej „analizy na drugim etapie”.
- (9) Zintegrowane wytyczne stanowią podstawę zaleceń dla poszczególnych krajów, kierowanych przez Radę do państw członkowskich w ramach europejskiego semestru. Choć zintegrowane wytyczne skierowane są do państw członkowskich i Unii, ich realizacja powinna przebiegać w partnerstwie ze wszystkimi organami krajowymi, regionalnymi i lokalnymi, a także w ścisłej współpracy z parlamentami oraz partnerami społecznymi i przedstawicielami społeczeństwa obywatelskiego. Reformy rynku pracy i reformy społeczne powinny być zgodne z krajowymi praktykami dialogu społecznego i rokowań zbiorowych oraz z autonomią partnerów społecznych. Znaczenie dialogu społecznego w radzeniu sobie z wyzwaniami w świecie pracy potwierdzono na szczycie w Val Duchesse w 2024 r. oraz w pakcie na rzecz europejskiego dialogu społecznego podpisanym w marcu 2025 r.

- (10) Państwa członkowskie powinny w pełni wykorzystywać dostępne finansowanie unijne, w szczególności Europejski Fundusz Społeczny Plus i Społeczny Fundusz Klimatyczny, w celu wspierania wysokiej jakości zatrudnienia i umiejętności, zwalczania ubóstwa oraz wspierania reform i inwestycji w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych. Do takich działań należą m.in. zwalczanie wykluczenia społecznego, przeciwdziałanie dyskryminacji, zapewnianie dostępności i włączenia społecznego oraz promowanie możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników, uczenia się przez całe życie oraz wysokiej jakości kształcenia i szkolenia dla wszystkich. W okresie finansowania po 2027 r. plany partnerstwa krajowego i regionalnego będą nadal promować i wzmacniać zintegrowane wysiłki w tych obszarach. Wytyczne dotyczące zatrudnienia powinny stanowić podstawę programowania planów partnerstwa krajowego i regionalnego. W kontekście nadrzędnych celów Unii w zakresie dekarbonizacji Społeczny Fundusz Klimatyczny⁽¹⁰⁾ będzie miał kluczowe znaczenie dla zaspokojenia potrzeb znajdujących się w trudnej sytuacji gospodarstw domowych, użytkowników transportu i mikroprzedsiębiorstw.
- (11) Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej powinny monitorować wdrażanie odpowiednich polityk w świetle wytycznych dotyczących zatrudnienia zgodnie ze swoimi uprawnieniami, określonymi w TFUE. Komitety te oraz inne organy przygotowawcze Rady zaangażowane w koordynację polityk gospodarczych i społecznych powinny ściśle ze sobą współpracować. Należy utrzymać dialog merytoryczny między Parlamentem Europejskim, Radą i Komisją, w szczególności w kwestii wytycznych dotyczących zatrudnienia.
- (12) Skonsultowano się z Komitetem Ochrony Socjalnej,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Artykuł 1

Niniejszym przyjmuje się zawarte w załączniku wytyczne dotyczące polityk zatrudnienia państw członkowskich (zwane dalej „wytycznymi dotyczącymi zatrudnienia”). Wytyczne dotyczące zatrudnienia stanowią część zintegrowanych wytycznych.

Artykuł 2

Państwa członkowskie uwzględniają wytyczne dotyczące zatrudnienia w swojej polityce zatrudnienia i programach reform, o czym informują w sprawozdaniach zgodnie z art. 148 ust. 3 TFUE.

¹⁰ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/955 z dnia 10 maja 2023 r. ustanawiające Społeczny Fundusz Klimatyczny i zmieniające rozporządzenie (UE) 2021/1060 (Dz.U. L 130 z 16.5.2023, s. 1).

Artykuł 3

Niniejsza decyzja skierowana jest do państw członkowskich.
Sporządzono w Brukseli dnia r.

*W imieniu Rady
Przewodniczący*