

**Bruksela, 6 listopada 2025 r.
(OR. en)**

14896/25

**SOC 725
EMPL 483
EDUC 414
JEUN 220
ECOFIN 1456
COMPET 1110
MI 867
MIGR 405
DIGIT 218
ENV 1151
FISC 299
SAN 699
GENDER 193**

NOTA

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada
Dotyczy:	Główne przesłania Komitetu ds. Zatrudnienia dotyczące realizacji planu działania w sprawie niedoborów pracowników i umiejętności w UE – Zatwierdzenie

Delegacje otrzymują w załączeniu główne przesłania Komitetu ds. Zatrudnienia (EMCO) dotyczące realizacji planu działania w sprawie niedoborów pracowników i umiejętności w UE. Dokument ma zostać zatwierdzony przez Radę (EPSCO) na posiedzeniu 1 grudnia 2025 r.

Główne przesłania Komitetu ds. Zatrudnienia dotyczące realizacji planu działania w sprawie niedoborów pracowników i umiejętności w UE

1. WPROWADZENIE

11 marca 2025 r. grupa EMCO ds. analizy polityki (EMCO PAG) zwołała trójstronne posiedzenie, na które zaproszono przedstawicieli unijnych i krajowych partnerów społecznych ze wszystkich państw członkowskich w celu omówienia realizacji przygotowanego przez Komisję *planu działania w sprawie niedoborów pracowników i umiejętności*.¹ Plan działania, opublikowany 20 marca 2024 r. w następstwie *szczytu partnerów społecznych w Val Duchesse*, który odbył się 31 stycznia 2024 r.,² został opracowany we współpracy z partnerami społecznymi w celu zapewnienia wspólnych ram służących wyeliminowaniu podstawowych przyczyn niedoborów pracowników i umiejętności. Plan zawiera w szczególności zobowiązania podjęte przez Komisję i partnerów społecznych, a także szereg wezwań do działania skierowanych do państw członkowskich. W konkluzjach w *sprawie niedoborów pracowników i umiejętności w UE: jak zmobilizować niewykorzystany potencjał pracowniczy w Unii Europejskiej* z 2 grudnia 2024 r. Rada zachęciła EMCO, by w dalszym ciągu monitorował niedobory pracowników i umiejętności oraz powiązane wyzwania w UE w kontekście europejskiego semestru, w tym poprzez prowadzenie dyskusji tematycznych, z udziałem partnerów społecznych, w celu promowania wymiany wiedzy i dobrych praktyk między państwami członkowskimi w kwestii rozwiązania problemu niedoborów pracowników i umiejętności.³

¹ [Niedobory pracowników i umiejętności w UE: plan działania](#), opublikowany 20 marca 2024 r.

² Podczas [szczytu w Val Duchesse](#) rozmawiano o sposobach sprostania najważniejszym wyzwaniom gospodarczym i wyzwaniom na rynku pracy poprzez wzmocnienie dialogu społecznego.

³ Zob. [konkluzje Rady](#) przyjęte na posiedzeniu Rady EPSCO 2 grudnia 2024 r. W samym [planie działania](#) Komisja zwróciła się również do EMCO o regularną trójstronną wymianę informacji w tej sprawie z udziałem europejskich i krajowych partnerów społecznych.

Posiedzenie EMCO PAG odbyło się rok po publikacji planu działania i miało za cel podsumowanie zrealizowanych jak dotąd działań – w czasie, gdy kurczące się zasoby pracy nadal poważnie wpływają na perspektywy gospodarcze UE. Przez całe posiedzenie uczestnicy podkreślali właściwie dobrany moment przeprowadzenia trójstronnej wymiany, która umożliwiła państwom członkowskim i partnerom społecznym zaangażowanie się w prawdziwy dialog społeczny na szczeblu UE na ten temat. Niedobory pracowników i umiejętności zostały zasadniczo uznane za krytyczne utrudnienie dla zrównoważonego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu UE, międzynarodowej konkurencyjności Unii oraz długoterminowej odporności jej modelu gospodarczego i społecznego, zwłaszcza w obliczu coraz szybszego pogarszania się sytuacji demograficznej i pilnych potrzeb związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową. Podstawą tej wymiany były odpowiedzi na kwestionariusz rozesłany przez Komisję państwom członkowskim i partnerom społecznym 20 grudnia 2024 r., a także opracowana przez Komisję nota orientacyjna, w której przedstawiono przegląd aktualnej sytuacji przed posiedzeniem trójstronnym. Podczas spotkania zorganizowano wymianę tematyczną na temat konkretnych obszarów polityki wskazanych w planie działania, a państwa członkowskie przedstawiły studia przypadków dotyczące odpowiednich środków politycznych i najlepszych praktyk w celu ukierunkowania dyskusji.⁴

⁴ Przedstawiono m.in.: włoskie podejście do tworzenia zrównoważonych ścieżek migracji; portugalski program szkoleń i integracji dla migrantów i osób korzystających z ochrony międzynarodowej dotyczący sektora turystyki; reformę francuskiej publicznej służby zatrudnienia mającą na celu aktywizację i wspieranie osób najbardziej oddalonych od rynku pracy; cypryjski program zatrudnienia skierowany do grup niedostatecznie reprezentowanych, w szczególności do osób z niepełnosprawnościami; maltańskie kompleksowe podejście polityczne do rozwiązywania problemu niedoborów pracowników i umiejętności; łotewskie strategie mające na celu rozwiązanie problemu niedoborów w sektorze ICT; nowe niderlandzkie narzędzie systematyki umiejętności „CompetentNL”; oraz stosowane przez Austrię narzędzie o nazwie „barometr miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji” w celu monitorowania potrzeb rynku pracy i reagowania na nie.

2. OGÓLNY ZARYS SYTUACJI W ZAKRESIE NIEDOBORÓW PRACOWNIKÓW I UMIEJĘTNOŚCI

Niedobory pracowników są powszechne w wielu sektorach i zawodach. Na koniec 2024 r. odsetek pracodawców wskazujących na niedobory pracowników jako czynnik ograniczający produkcję pozostawał – pomimo spadku w porównaniu z 2022 r. – znacznie wyższy niż średnie sprzed pandemii: w sektorze usług (26,8 %), budownictwie (26 %) i przemyśle (18 %). Najpoważniejsze niedobory odnotowano w zawodach z branży budowlanej i inżynieryjnej, sektorze ICT (np. analitycy systemów i twórcy oprogramowania), opiece zdrowotnej (np. lekarze podstawowej opieki zdrowotnej, pielęgniarki i niektórzy lekarze specjaliści), transporcie (np. kierowcy samochodów ciężarowych), usługach związanych z zakwaterowaniem i żywnością (np. kucharze i kelnerzy), a także w innych sektorach, takich jak handel metalami i maszynami.⁵

Główne czynniki powodujące niedobory pracowników są różne w zależności od sektora.

W sektorach charakteryzujących się wysokim średnim wiekiem pracowników (np. transport) jedną z głównych przyczyn ich niedoborów jest starzenie się społeczeństwa.⁶ W sektorach, które mają kluczowe znaczenie dla dwójakiej transformacji (np. sektorach STEM), niedobory wynikają głównie z rosnącego zapotrzebowania na nowe umiejętności i zmieniające się wymogi w zakresie umiejętności.⁷ Wreszcie, w innych sektorach, takich jak sektory wymagające intensywnych kontaktów międzyludzkich (np. opieka zdrowotna i turystyka), jedną z głównych przyczyn niedoborów są nieodpowiednie warunki pracy.⁶

Jednocześnie istnieją różnice w niedoborach pracowników między poszczególnymi państwami członkowskimi. W pierwszym kwartale 2025 r. wskaźnik wakatów przekroczył 3 % w Niderlandach (4,2 %), Belgii (4,1 %), Austrii (3,6 %) i na Malcie (3,0 %), natomiast znajdował się na poziomie poniżej 1 % w Hiszpanii (0,9 %), Bułgarii (0,9 %), Polsce (0,8 %) i Rumunii (0,6 %). Niedobory pracowników były szczególnie poważne w sektorze usług w Belgii (5 %), Niderlandach (4,4 %) i Austrii (4,4 %), najwyższe zaś – w sektorze budowlanym w Niderlandach (7,5 %) i Belgii (6,1 %). Również niedobory w przemyśle osiągnęły najwyższe poziomy w Niderlandach (4,1 %), Belgii (3,3 %) i Austrii (3,2 %).⁸

⁵ Zob. opracowane przez Komisję [Sondaże wśród przedsiębiorstw i konsumentów](#).

⁶ Zob. Komisja Europejska (2023), [Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023](#) [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie – roczny przegląd z 2023 r.].

⁷ Zob. [European skills and jobs survey \(ESJS\)](#) [Europejskie badanie umiejętności i miejsc pracy] przeprowadzone przez Cedefop.

⁸ Zob. seria danych Eurostatu [jvs_q_nace2](#).

Niedobory umiejętności są równie pilne i mogą ograniczać zdolność UE do innowacji, modernizacji gospodarki i reagowania na zmiany geopolityczne i technologiczne. Ponad trzy czwarte przedsiębiorstw w UE (77 %) zgłasza brak wykwalifikowanych pracowników stanowiący barierę dla inwestycji długoterminowych, co z kolei może hamować wzrost gospodarczy i konkurencyjność. Ponadto prawie dwie trzecie MŚP (63 %) ma trudności ze znalezieniem pracowników posiadających odpowiednie umiejętności, zwłaszcza średnie (68 %) i małe przedsiębiorstwa (65 %).⁹ Niemal połowa MŚP (45 %) oświadcza również, że niedobory umiejętności utrudniają ich wysiłki na rzecz przyjęcia lub wykorzystywania technologii cyfrowych, a cztery MŚP na dziesięć (39 %) twierdzą, że niedobory te stwarzają trudności w ekologizacji ich działalności gospodarczej.¹⁰

3. NAJNOWSZE DZIAŁANIA W RAMACH POLITYKI

3.1. *Działania wspierające większe uczestnictwo w rynku pracy*

W całej UE państwa członkowskie intensyfikują wysiłki na rzecz zwiększenia uczestnictwa w rynku pracy, zwłaszcza wśród grup niedostatecznie reprezentowanych. Wiele z nich zwiększyło wsparcie dla młodych ludzi, zgodnie ze *wzmocnioną gwarancją dla młodzieży*¹¹ i mając na uwadze bariery, z jakimi borykają się młodzi ludzie mieszkający na obszarach wiejskich, oddalonych lub na obszarach miejskich, na których panują niekorzystne warunki, podczas gdy inne priorytetowo traktują środki dostosowane do potrzeb osób znajdujących się w trudnej sytuacji, takich jak osoby z niepełnosprawnościami lub ze środowisk mniejszościowych, zgodnie z *pakiem dotyczącym zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami*¹² i *zaleceniem Rady w sprawie równouprawnienia, włączenia i partycypacji Romów*¹³. Kilka delegacji wskazało również na szereg przeprowadzonych przez siebie działań mających na celu poprawę dostępu do przystępnej cenowo i wysokiej jakości opieki nad dziećmi, co jest jednym z kluczowych czynników wspierania zatrudnienia kobiet i rodziców z małymi dziećmi. W tym kontekście uczestnicy potwierdzili znaczenie umieszczenia młodzieży w centrum polityk rynku pracy i podkreślili, że równość płci jest jednym z kluczowych czynników wspomagających, ściśle powiązanych z dostępem do usług opiekuńczych i z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym.

⁹ Zob. [2024 EIB investment survey](#) [badanie EBI dotyczące inwestycji przeprowadzone w 2024 r.], a także badanie [Flash Eurobarometer 537](#).

¹⁰ Zob. badanie [Flash Eurobarometer 529](#).

¹¹ [Zalecenie Rady z dnia 30 października 2020 r.](#) w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży.

¹² Zob. przygotowany przez Komisję [pakiem dotyczący zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami](#).

¹³ [Zalecenie Rady z dnia 12 marca 2021 r.](#) w sprawie równouprawnienia, włączenia i partycypacji Romów.

Wysiłki na rzecz poprawy opracowywania i realizacji aktywnych polityk rynku pracy nabierają również tempa w całej Europie, co jest sygnałem przechodzenia na bardziej zintegrowane i ukierunkowane w większym stopniu na człowieka systemy wsparcia. Coraz więcej państw członkowskich zacieśnia współpracę między publicznymi służbami zatrudnienia a innymi częściami administracji krajowej, m.in. poprzez lepszą wymianę danych i zwiększenie zdolności administracyjnych. Reformy te przeprowadzane są przy użyciu narzędzi cyfrowych, chociaż niektóre państwa członkowskie zgłaszają również powrót do doradztwa opartego na kontakcie bezpośrednim, które uznano za skuteczniejsze, jeśli chodzi o docieranie do osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji. Niektórzy uczestnicy uznali wartość takich reform i wezwali do dalszych postępów w kierunku kompleksowych, ukierunkowanych na człowieka systemów wsparcia.

Równoległe reformy podatkowe i reformy świadczeń socjalnych okazują się jednymi z kluczowych instrumentów promowania uczestnictwa w rynku pracy. Wiele państw członkowskich wprowadziło zmiany mające na celu ograniczenie czynników zniechęcających do podejmowania pracy, zwłaszcza w odniesieniu do osób o niskich dochodach, drugich żywicieli rodziny i innych niedostatecznie reprezentowanych grup. Zmiany te polegają na przykład na korektach progów podatkowych, zwolnień z podatku i struktur świadczeń. Niektórzy uczestnicy podkreślili jednak, że takie reformy mogą być w pełni skuteczne jedynie w połączeniu z poprawą jakości miejsc pracy. W tym względzie organizacje pracowników podkreśliły znaczenie godziwych wynagrodzeń, godnych warunków pracy i stabilnego zatrudnienia dla rozwiązywania bieżących niedoborów pracowników i umiejętności.

Komisja nadal wspiera wysiłki państw członkowskich i czyni postępy w realizacji swoich zobowiązań w ramach planu działania. Za pośrednictwem komponentu dotyczącego innowacji społecznych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) Komisja zainwestowała w projekty mające na celu aktywizację i podnoszenie kwalifikacji młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się, promowanie integracji migrantów na rynku pracy oraz zwalczanie długotrwałego bezrobocia.¹⁴ W niedawnej analizie na szczeblu UE zainicjowanej przez służby Komisji przeanalizowano również środki zachęcające do łączenia pracy i emerytury w celu zwiększenia udziału starszych dorosłych w rynku pracy.¹⁵

¹⁴ Zob. [strona internetowa EFS+](#).

¹⁵ Zob. [ESPAN report on Flexible retirement pathways - An analysis of policies in 28 European countries](#) [Sprawozdanie sieci ESPAN w sprawie elastycznych ścieżek przechodzenia na emeryturę – Analiza polityk w 28 krajach europejskich].

Również partnerzy społeczni poczynili postępy w realizacji swoich zobowiązań. Kilku krajowych partnerów społecznych poinformowało o swoim zaangażowaniu w działania promujące zatrudnienie starszych pracowników, m.in. poprzez zachęty finansowe, elastyczne ścieżki przechodzenia na emeryturę i dostęp do szkoleń. Inni wspierali przedsiębiorczość, ze szczególnym uwzględnieniem młodzieży, kobiet i słabszych grup społecznych. W niektórych przypadkach partnerzy społeczni wskazywali na swoją rolę w ułatwianiu ściślejszej współpracy między publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia, w tym poprzez wspólne inicjatywy w zakresie pośrednictwa pracy, szkoleń i poradnictwa zawodowego. Wypowiedzi te potwierdzają ważną rolę partnerów społecznych we wspieraniu sprzyjających włączeniu społecznemu i odpornych rynków pracy oraz w dostosowywaniu wysiłków krajowych do priorytetów UE.

3.2.Działania promujące podnoszenie i zmianę kwalifikacji

W całej UE podejmowane są znaczne wysiłki polityczne w dziedzinie umiejętności, szkoleń i edukacji, aby rozwiązać problem niedopasowania umiejętności. Większość państw członkowskich dokonała przeglądu krajowych strategii w zakresie umiejętności lub takie strategie przyjęła w celu zbudowania gotowej na przyszłość siły roboczej, kładąc przy tym coraz silniejszy akcent na umiejętności ekologiczne, cyfrowe i podstawowe. Reformy systemów kształcenia i szkolenia zawodowego oraz przegląd programów kształcenia i szkolenia są coraz powszechniejsze, często wspierane środkami z EFS+, RRF i z Instrumentu Wsparcia Technicznego (TSI). Aby lepiej dostosować możliwości w zakresie szkolenia do zmieniających się potrzeb rynku pracy, wiele państw wzmacnia swoje systemy gromadzenia informacji na temat umiejętności, inwestuje w narzędzia takie jak duże zbiory danych i sztuczna inteligencja do prognozowania oraz rozszerza oferty szkoleniowe zgodne z założeniami dwójakiej transformacji. Kilka państw członkowskich czyni również postępy we wdrażaniu partnerstw na rzecz umiejętności w ramach *paktu na rzecz umiejętności*¹⁶ i uruchamianiu *akademii umiejętności w przemyśle neutralnym emisyjnie*¹⁷, przy czym wiele państw członkowskich kontynuuje również wysiłki na rzecz wspierania opracowywania mikropoświadczeń i indywidualnych rachunków szkoleniowych.

¹⁶ [Pakt na rzecz umiejętności](#) jest jednym z przewodnich działań realizowanych w ramach europejskiego programu na rzecz umiejętności.

¹⁷ Zgodnie z [aktem w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie](#) akademie zapewniają szkolenie i kształcenie w zakresie technologii neutralnych emisyjnie.

Komisja czyni stale postępy w realizacji swoich zobowiązań wynikających z planu działania. Od czasu jego ogłoszenia Komisja ustanowiła nowe *regionalne partnerstwa na rzecz umiejętności*¹⁸ i przygotowuje znaczne inwestycje w *centra doskonałości zawodowej*, co jest zgodne z ambicjami UE, by do 2027 r. sfinansować powstanie 100 centrów¹⁹. 5 marca 2025 r. Komisja przedstawiła inicjatywę mającą na celu stworzenie *unii umiejętności*, której celem jest zapewnienie wszystkim możliwości uczenia się przez całe życie i usprawnienie wsparcia dla systemów krajowych na szczeblu UE.²⁰ Inicjatywa obejmuje również działania mające na celu wzmocnienie *unijnych akademii umiejętności* i promowanie ściślejszej współpracy z organizatorami kształcenia oraz przedsiębiorstwami i partnerami społecznymi zaangażowanymi w kształcenie.

Partnerzy społeczni pozostają kluczowymi podmiotami w realizacji celów związanych z umiejętnościami. Współpracują oni z organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego, instytucjami szkoleniowymi i pracodawcami w celu wspierania podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników – w tym pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji – oraz poprawy jakości i dostępności przygotowania zawodowego. Kilka organizacji przyczyniło się do identyfikacji zawodów deficytowych i rozwijania wspólnych podejść do kwalifikacji w dziedzinie STEM. Na szczeblu krajowym partnerzy społeczni są również zaangażowani w modernizację systemów kształcenia i szkolenia zawodowego i dostosowywanie oferty szkoleniowej do zapotrzebowania na umiejętności specyficzne dla danego sektora, a jednocześnie nadal odgrywają rolę we wdrażaniu programów UE promujących uczenie się przez całe życie.

W kontekście przyszłości zarówno organizacje pracodawców, jak i pracowników wzywają do bardziej zdecydowanych działań na szczeblu krajowym i unijnym w zakresie przewidywania i prognozowania umiejętności. Przedstawiciele pracowników podkreślili również, że reforma edukacji nie powinna być napędzana wyłącznie popytem na rynku pracy; położyli przy tym akcent na znaczenie prawa do szkolenia i wagę tworzenia zachęt dla pracodawców do inwestowania w swoich pracowników. Uczestnicy z dużym zadowoleniem przyjęli uruchomienie *unii umiejętności* jako przypadającego na właściwy moment strategicznego kroku naprzód, który może pomóc przełożyć wspólne cele na konkretne wyniki i zapewnić gotowość europejskich pracowników na przyszłość.

¹⁸ Wykaz regionalnych partnerstw na rzecz umiejętności jest [dostępny online](#).

¹⁹ Więcej informacji na temat centrów doskonałości zawodowej [dostępne online](#).

²⁰ Zob. [komunikat w sprawie unii umiejętności](#).

3.3. Działania nakierowane na poprawę warunków pracy

Wysiłki na rzecz poprawy warunków pracy nabrały w całej UE tempa, a rządy, instytucje i partnerzy społeczni odgrywają coraz bardziej proaktywną rolę. Wiele państw członkowskich poczyniło postępy w transpozycji niedawnych dyrektyw UE w sprawie warunków pracy, przy czym większość z nich wdrożyła *dyrektywę w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE*²¹, a kilka państw poczyniło postępy w zakresie innych dyrektyw, m.in. dotyczących azbestu, diizocyjanianów i ołowiu²². Jednocześnie organy krajowe podejmują kroki w celu poprawy egzekwowania prawa pracy, np. poprzez usprawnienie inspekcji pracy, zaostrzenie kar za nieprzestrzeganie przepisów oraz inwestowanie w narzędzia cyfrowe. Zgłoszono również wysiłki na rzecz poprawy warunków zatrudnienia w miejscach pracy związanych z zieloną transformacją, podejmowane często w ramach szerszych strategii służących realizacji *zalecenia Rady w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej*²³. Ogólnie rzecz biorąc, zmiany te przypadają na czas, gdy rosną oczekiwania obywateli co do godnego i wartościowego zatrudnienia, a jakość miejsc pracy staje się istotnym czynnikiem zwiększającym atrakcyjność pracy, zwłaszcza w sektorach narażonych na niedobory.

²¹ [Dyrektywa \(UE\) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r.](#) w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej.

²² [Dyrektywa \(UE\) 2024/869 z dnia 13 marca 2024 r.](#) w sprawie zmiany dyrektywy 2004/37/WE Parlamentu Europejskiego i Rady i dyrektywy Rady 98/24/WE w odniesieniu do wartości dopuszczalnych dla ołowiu i jego związków nieorganicznych oraz dla diizocyjanianów.

²³ [Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r.](#) w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej.

Komisja wypełniła ponad połowę swoich określonych w planie działania zobowiązań dotyczących warunków pracy i czyni postępy w realizacji pozostałych. Kluczowe inicjatywy przedstawione na posiedzeniu trójstronnym obejmowały wniosek dotyczący *zalecenia Rady w sprawie atrakcyjnych i trwałych karier w szkolnictwie wyższym*²⁴, wniosek w sprawie *wzmocnionych ram jakości staży*²⁵ oraz trwające przygotowania do ewentualnej inicjatywy ustawodawczej dotyczącej telepracy i prawa do bycia offline.²⁶ Komisja ułatwia również wzajemne uczenie się w zakresie podejść państw członkowskich do przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy²⁷ i przygotowuje dalsze działania ustawodawcze mające na celu lepszą ochronę pracowników przed narażeniem na substancje niebezpieczne.²⁸ Ponadto wspiera wysiłki na rzecz sprostania wyzwaniom w zakresie zdrowia psychicznego w sektorach takich jak opieka zdrowotna, w których warunki pracy są nadal trudne.

Partnerzy społeczni wnieśli również istotny wkład, zgodnie ze swoimi zobowiązaniami wynikającymi z planu działania. Organizacje związków zawodowych zgłosiły przeprowadzenie działań mających na celu dostosowanie praktyk krajowych do przepisów UE dotyczących przejrzystości wynagrodzeń, adekwatnych wynagrodzeń minimalnych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Szereg inicjatyw ma również na celu zapobieganie dyskryminacji w miejscu pracy, promowanie równego traktowania i tworzenie środowiska pracy sprzyjającego włączeniu społecznemu, zwłaszcza dla osób z niepełnosprawnościami. Jeśli chodzi o pracodawców, organizacje partnerów społecznych rozpoczęły kampanie na rzecz różnorodności i włączenia społecznego, zrobiły postępy w kwestii rokowań zbiorowych na rzecz poprawy warunków pracy oraz podjęły działania w celu zwalczania pracy nierejestrowanej i nękania i molestowania w miejscu pracy. Łącznie działania te pokazują, w jaki sposób dialog społeczny może przysłużyć się nie tylko w kontekście przestrzegania przepisów, ale również dla innowacji w praktykach w zakresie zatrudnienia.

²⁴ [Zalecenie Rady z dnia 25 listopada 2024 r. w sprawie atrakcyjnych i stabilnych karier w szkolnictwie wyższym.](#)

²⁵ Wniosek jest obecnie przedmiotem [negocjacji](#) między Radą i Parlamentem Europejskim.

²⁶ Komisja prowadzi [konsultacje z partnerami społecznymi](#).

²⁷ Zob. [Peer Review on Legislative and enforcement approaches to address psychosocial risks at work in the Member States](#) [Wzajemna ocena podejść legislacyjnych i wykonawczych służących przeciwdziałaniu zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy w państwach członkowskich].

²⁸ 18 lipca Komisja [zapropnowała](#) silniejsze środki ochronne dla pracowników narażonych na działanie substancji niebezpiecznych.

Pomimo tych postępów niektórzy uczestnicy zwrócili uwagę na utrzymujące się wyzwania związane z pełną transpozycją i wdrożeniem dyrektyw UE we wszystkich państwach członkowskich. Organizacje pracowników wezwały do nieustających wysiłków na rzecz zapewnienia wszystkim pracownikom możliwości korzystania z silnej ochrony i godnych warunków pracy, podkreślając, że dalsze inwestycje – w tym za pośrednictwem unijnych instrumentów, takich jak Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF), nadal mają zasadnicze znaczenie dla wspierania skutecznego egzekwowania i przestrzegania prawa pracy.

3.4. Działania ułatwiające mobilność pracowników i przyciągające talenty spoza UE

Ponieważ zwiększa się presja demograficzna i rośnie konkurencja o talenty z całego świata, mobilność pracowników w ramach terytorium UE i przyciąganie międzynarodowych talentów stają się kluczowymi obszarami polityki, w których należy podejmować działania w celu rozwiązania problemu niedoboru pracowników i umiejętności w całej Unii. Większość państw członkowskich czyni postępy we wdrażaniu *zalecenia Rady pt. „Europa w ruchu”*²⁹ i zwiększa wsparcie dla mobilności edukacyjnej we wszystkich sektorach kształcenia i szkolenia. Wiele z nich podjęło kroki w celu ułatwienia wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych, w tym poprzez reformy legislacyjne, chociaż uczestnicy zauważyli, że postępy są nadal nierównomierne i wezwali do szybszego wdrażania, aby osiągnąć wymierne efekty we wszystkich państwach.

Postępuje również cyfryzacja koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego: duża grupa państw członkowskich w pełni wdrożyła *system elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego (EESSI)*³⁰, podczas gdy inne prowadzą pilotaż lub obserwują rozwój *europejskiego dowodu zabezpieczenia społecznego (ESSPASS)*³¹. Jednocześnie coraz powszechniejsze stają się inspekcje prowadzone wspólnie z Europejskim Urzędem ds. Pracy, co dowodzi, że coraz większą wagę przykładą się do współpracy transgranicznej. Wysiłki te przyczyniają się do sprawniejszej mobilności pracowników i lepszego egzekwowania praw pracowniczych.

²⁹ [Zalecenie Rady z dnia 13 maja 2024 r. pt. „Europa w ruchu”](#) – oferowanie wszystkim możliwości w zakresie mobilności edukacyjnej.

³⁰ [EESSI](#) jest zdecentralizowanym systemem informatycznym, który pomaga instytucjom zabezpieczenia społecznego w całej UE szybciej i bezpieczniej wymieniać informacje dotyczące różnych działów zabezpieczenia społecznego.

³¹ [ESSPASS](#) to projekt mający na celu ułatwienie obywatelom korzystania z praw w zakresie zabezpieczenia społecznego podczas pobytu w innym kraju europejskim.

Komisja zrealizowała znaczną część swoich zobowiązań zawartych w planie działania w tej dziedzinie i czyni postępy w zakresie pozostałych zobowiązań. Niedawne inicjatywy obejmują pakiet dotyczący dyplomów europejskich mający na celu usunięcie barier w uznawaniu kwalifikacji i okresów nauki za granicą³² oraz wniosek dotyczący usprawnienia procedur delegowania za pomocą wspólnego cyfrowego formularza oświadczenia³³. Europejski Urząd ds. Pracy uruchamia również projekt pilotażowy mający na celu ułatwienie obliczania wynagrodzenia pracowników delegowanych. Jeśli chodzi o legalną migrację, Komisja zacieśnia *partnerstwa w zakresie talentów* z wybranymi krajami partnerskimi³⁴ i wzmacnia *unijną platformę migracji pracowników*, zapewniając konkretne wsparcie państwom członkowskim w zaspokajaniu ich potrzeb na rynku pracy³⁵.

Partnerzy społeczni aktywnie przyczyniają się do mobilności pracowników i sprawiedliwej migracji. Organizacje pracodawców i pracowników monitorują niedobory pracowników i umiejętności w kluczowych sektorach oraz wspierają mobilność mającą poprawić sytuację w zawodach, na które jest duże zapotrzebowanie. Promują również mobilność za pośrednictwem programów Erasmus+ i EURES, dzięki uproszczeniu procedur administracyjnych i staraniom na rzecz usunięcia barier prawnych i praktycznych dla wykwalifikowanych pracowników. W kilku państwach partnerzy społeczni byli zaangażowani w reformy ułatwiające rekrutację spoza UE – w tym udzielali wsparcia *partnerstwom w zakresie talentów*, inicjatywie dotyczącej *unijnej puli talentów* oraz programom szkoleniowym związanym ze ścieżkami migracji.

Zapewnienie pracownikom migrującym sprawiedliwych i godnych warunków pozostaje wspólnym priorytetem. Kilka państw członkowskich usprawnia służby poradnictwa zawodowego w ramach szerszych programów integracji, które obejmują również szkolenia językowe i wzmocnione inspektoraty pracy w celu zapobiegania wyzyskowi pracowników. Jednocześnie partnerzy społeczni zintensyfikowali również wysiłki na rzecz utrzymania sprawiedliwych warunków pracy i wspierania integracji pracowników migrujących na rynku pracy. Uczestnicy podkreślili, że dobrze zarządzana i sprawiedliwa legalna migracja jest nie tylko konieczna dla rynku pracy, ale jest również strategiczną inwestycją w spójność społeczną, globalne partnerstwa i długoterminowy dobrobyt.

³² [Komunikat w sprawie projektu dyplomu europejskiego.](#)

³³ Wniosek jest obecnie przedmiotem [negocjacji](#) między Radą i Parlamentem Europejskim.

³⁴ [Partnerstwa w zakresie talentów](#) ogłoszono w nowym [pakcie o migracji i azylu](#).

³⁵ W styczniu 2023 r. uruchomiono [platformę migracji pracowników](#), będącą jednym z rezultatów [pakietu dotyczącego umiejętności i talentów](#).

4. WNIOSKI

Chociaż niedobory pracowników i umiejętności nieznacznie się zmniejszyły w porównaniu z ich szczytowym poziomem z 2022 r., w większości państw członkowskich utrzymują się na rekordowo wysokim poziomie i nadal mają negatywny wpływ na przedsiębiorstwa różnych rozmiarów i z różnych sektorów. Jeżeli niedobory te nie zostaną rozwiązane, mogą osłabić zdolności innowacyjne UE, zniechęcić do inwestycji i osłabić zarówno konkurencyjność UE, jak i fundamenty jej modelu społecznego. Stanowią również bezpośrednie zagrożenie dla pomyślnej transformacji ekologicznej i cyfrowej, która zależy od tego, czy pracownicy będą posiadali odpowiednie umiejętności. Jak podkreślono w *raporcie Maria Draghiego w sprawie przyszłości europejskiej konkurencyjności*, zwiększenie podaży odpowiednich umiejętności ma zasadnicze znaczenie dla wzmocnienia długoterminowej konkurencyjności UE³⁶.

Rok po przyjęciu planu działania – nawet jeśli konieczne są dalsze wysiłki w kilku kluczowych obszarach – można uznać, że jego realizacja przebiega sprawnie, jako że do lipca Komisja wypełniła ponad połowę podjętych zobowiązań. Większość państw członkowskich poinformowała o rozpoczęciu inicjatyw zgodnie z wezwaniem do działania zawartym w planie działania. Komisja czyni również postępy w realizacji pozostałych zobowiązań. Partnerzy społeczni, w tym ich krajowe podmioty powiązane, również poczyniły znaczne postępy w realizacji wszystkich zobowiązań wchodzących w zakres ich kompetencji. Jednocześnie wielu uczestników zwróciło uwagę na potrzebę zintensyfikowania działań na rzecz poprawy warunków pracy, ułatwienia sprawiedliwej wewnątrzunijnej mobilności pracowników i przyciągania talentów spoza UE. W świetle utrzymującego się niedopasowania na rynku pracy i potrzeb w zakresie siły roboczej uczestnicy wyrazili duże zainteresowanie kontynuowaniem trójstronnej wymiany informacji na temat realizacji planu działania. Podkreślili również, jak ważne jest utrzymanie, a wręcz przyspieszenie tempa reform, aby zapewnić skuteczne i trwałe reakcje polityczne.

³⁶ [Przyszłość europejskiej konkurencyjności: raport Maria Draghiego.](#)

Posiedzenie EMCO PAG, w którym uczestniczyli przedstawiciele państw członkowskich, Komisji oraz unijnych i krajowych partnerów społecznych, potwierdziło strategiczną wartość dialogu trójstronnego jako fundamentu modelu społecznego UE. Posłużyło za ustrukturyzowaną platformę dla pracodawców i przedstawicieli pracowników umożliwiającą bezpośrednią wymianę poglądów z decydentami krajowymi i unijnymi, w ramach której możliwa była konstruktywna wymiana informacji na temat wspólnych priorytetów. Komitet ds. Zatrudnienia będzie nadal wspierać możliwości wzmacniania poczucia wspólnej odpowiedzialności za wspólne cele i prezentować konkretne przykłady postępów, a jednocześnie wskazywać obszary wymagające dalszych wspólnych wysiłków.
