

Bruksela, 4 grudnia 2025 r.
(OR. en)

16464/25

EMPL 544
SOC 830
SAN 812
ANTIDISCRIM 126
GENDER 211
TELECOM 460
CYBER 369
DIGIT 264
EDUC 490
MI 1019
COMPET 1307

PISMO PRZEWODNIE

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

Data otrzymania: 4 grudnia 2025 r.

Do: Thérèse BLANCHET, sekretarz generalna Rady Unii Europejskiej

Nr dok. Kom.: COM(2025) 944 final

Dotyczy: KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW
Plan działania na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2025) 944 final.

Załącznik: COM(2025) 944 final



Bruksela, dnia 4.12.2025 r.
COM(2025) 944 final

**KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY,
EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU
REGIONÓW**

Plan działania na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy

1. WYSOKIEJ JAKOŚCI MIEJSCA PRACY POMAGAJĄ BUDOWAĆ KONKURENCYJNOŚĆ EUROPY

Obecne wstrząsy geopolityczne i geoeconomiczne, światowa konkurencja, zależności handlowe i transformacja europejskiej bazy przemysłowej – wszystko to ma negatywny wpływ na wzrost gospodarczy i stabilność. Trudności przedsiębiorstw z zachowaniem konkurencyjności odbijają się na ich pracownikach, którzy odczuwają skutki światowych kryzysów, wyższych kosztów życia i szybkich zmian wpływających na ich życie i karierę zawodową.

Od dziesięcioleci unikalny unijny model społecznej gospodarki rynkowej zapewnia dobre możliwości rynkowe i ochronę pracowników. Gospodarka UE pozostała odporna w chwilach poważnych wstrząsów – szczególnie podczas pandemii COVID-19, kryzysu energetycznego, inflacji i gwałtownego wzrostu kosztów utrzymania – dzięki czemu chroni miliony przedsiębiorstw, ludzi i miejsc pracy. Obecne wskaźniki zatrudnienia są rekordowo wysokie. UE musi zrobić wszystko, co w jej mocy, aby pozostać najlepszym miejscem do życia, pracy, inwestowania i prowadzenia działalności gospodarczej.

Strukturalne zmiany wymagają strukturalnych rozwiązań na rzecz konkurencyjnego i sprawiedliwego wzrostu. Kluczowe dla osiągnięcia tego celu są wysokiej jakości miejsca pracy. Jak podkreślono w raporcie Dragiego na temat konkurencyjności UE⁽¹⁾, wyższa wydajność idzie w parze z poprawą jakości miejsc pracy i większym uczestnictwem w rynku pracy. Dostęp do wysokiej jakości miejsc pracy wzmacnia również spójność terytorialną, gospodarczą i społeczną, umożliwiając ludziom korzystanie z „prawa do pozostania” i rozwoju w społecznościach lokalnych oraz wspierając długoterminowe uczestnictwo gospodarcze we wszystkich regionach.

Plan działania na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy („plan działania”) to odnowione zobowiązanie do wspierania wysokiej jakości miejsc pracy w konkurencyjnej gospodarce. Przedstawiono w nim inicjatywy, które mają na celu dopasowanie polityki zatrudnienia do potrzeb szybko zmieniającej się gospodarki, a jednocześnie pozwalają zachować zasady europejskiej społecznej gospodarki rynkowej, postępu społecznego i pełnego zatrudnienia. Związki zawodowe i organizacje pracodawców odgrywają w tym przedsięwzięciu kluczową rolę. Jak potwierdzono w pakcie na rzecz europejskiego dialogu społecznego⁽²⁾ podpisanym 5 marca 2025 r., Komisja podtrzymuje swoje zobowiązanie do wzmocnienia dialogu społecznego na wszystkich szczeblach.

Zaangażowanie europejskich partnerów społecznych w przygotowanie Planu działania na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy

W okresie od kwietnia do czerwca 2025 r. Komisja przeprowadziła bezprecedensowy proces konsultacji z partnerami społecznymi, zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym.

-
- (¹) Draghi, M., [The future of European competitiveness](#) (Przyszłość europejskiej konkurencyjności), wrzesień 2024 r.
- (²) Komisja Europejska i europejscy partnerzy społeczni z różnych sektorów, [Pakt na rzecz europejskiego dialogu społecznego](#), 5 marca 2025 r.

W konsultacjach wzięło udział łącznie około 200 organizacji z całej UE. Uczestnicy zgłosili ponad 100 pisemnych uwag i odbyli ponad 50 dyskusji w całej Europie⁽³⁾.

Na szczeblu UE przeprowadzono konsultacje ze wszystkimi 88 uznanymi europejskimi partnerami społecznymi w ramach specjalnych spotkań, międzybranżowego Komitetu ds. Dialogu Społecznego i 44 unijnych komitetów dialogu sektorowego, co zaowocowało 11 wspólnymi i 32 jednostronnymi uwagami.

Na poziomie krajowym przeprowadzono specjalne konsultacje w każdym z 27 państw członkowskich.

Nie ma uniwersalnego podejścia do kwestii jakości miejsc pracy. Złożoność tego wyzwania znajduje odzwierciedlenie w opinii Komitetu ds. Zatrudnienia (EMCO) z czerwca 2025 r.⁽⁴⁾ dotyczącej wielu wymiarów jakości miejsc pracy, w tym zarobków, warunków pracy, zasięgu umów zbiorowych oraz podnoszenia i zmiany kwalifikacji.

Plan działania koncentruje się na obszarach, w których działania UE są najbardziej potrzebne: tworzenie i utrzymywanie wysokiej jakości miejsc pracy w UE, modernizacja i sprawiedliwość w obszarze zatrudnienia. W planie stawia się na odporny wzrost wydajności przez wspieranie wysokiej jakości miejsc pracy, które przyciągają i zatrzymują utalentowane osoby ze wszystkich pokoleń, zwłaszcza w kontekście transformacji klimatycznej, technologicznej i demograficznej. Z uwagi na ważny wymiar planu działania, jakim jest tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy, wspieranie pracowników w procesie transformacji i ochrona odpornej wydajności Europy, plan ten wniesie wkład do Kompasów konkurencyjności jako czynnik sprzyjający konkurencyjności Europy.

W planie działania podkreślono również kluczowe czynniki sprzyjające otoczeniu przyjaznemu dla biznesu, takie jak egzekwowanie istniejących praw socjalnych, wysokiej jakości usługi we wszystkich regionach, odpowiednie finansowanie oraz wzmocniony dialog społeczny i negocjacje zbiorowe.

2. TWORZENIE I UTRZYMYWANIE WYSOKIEJ JAKOŚCI MIEJSC PRACY W UE

We wszystkich gałęziach przemysłu przedsiębiorstwa stoją w obliczu przyspieszonej transformacji, spotęgowanej rozdrobnionym globalnym krajobrazem i nieprzewidywalną polityką handlową, które zagrażają łańcuchom wartości. Silna i innowacyjna baza przemysłowa, za którą stoją wykwalifikowani i elastyczni pracownicy oraz zobowiązanie do kupowania europejskich produktów, ma kluczowe znaczenie dla utrzymania konkurencyjności i suwerenności w kontekście globalnym.

Tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy wymaga otoczenia, w którym przedsiębiorstwa, w tym osoby samozatrudnione, przedsiębiorstwa typu start-up i małe przedsiębiorstwa, mogą wprowadzać innowacje, rozwijać się, przyciągać inwestycje i talent. Aby utrzymać konkurencyjność i jednocześnie zachować wysokie

⁽³⁾ [EMPL – Biblioteka](#) – nadesłane uwagi.

⁽⁴⁾ Rada Unii Europejskiej, nota Komitetu ds. Zatrudnienia, [Opinia Komitetu ds. Zatrudnienia w sprawie aspektów jakości zatrudnienia](#).

standardy pracy, przedsiębiorstwa potrzebują jasnych, proporcjonalnych i sprzyjających innowacjom ram regulacyjnych. Oznacza to zmniejszenie obciążeń administracyjnych i poprawienie dostępu do informacji i narzędzi wsparcia przy jednoczesnym zapewnieniu wysokich standardów społecznych i standardów zatrudnienia. Partnerzy społeczni również odgrywają kluczową rolę w znalezieniu praktycznych rozwiązań odpowiadających potrzebom przedsiębiorstw w całej Europie.

W tym duchu Komisja zaproponowała uproszczenie przepisów UE i zmniejszenie obciążeń administracyjnych. Rozważa również lepsze wsparcie dla mikroprzedsiębiorstw w przestrzeganiu przepisów UE. Komisja proponuje również działania mające pomóc przedsiębiorstwom typu start-up i scale-up w dostępie do wysoko wykwalifikowanych pracowników i w tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy⁽⁵⁾.

Przemysł przyszłości

Pakt dla czystego przemysłu ma na celu uczynić z dekarbonizacji i obiegu zamkniętego siłę napędową wzrostu europejskiego przemysłu, w tym MŚP. W tym kontekście strategiczne dialogi UE z sektorem stalowym, metalowym, chemicznym i motoryzacyjnym wniosły istotny wkład, ponieważ pomogły określić wyzwania strukturalne, takie jak globalna nadwyżka mocy produkcyjnych, nieuczciwe praktyki handlowe i wysokie koszty energii.

UE pracuje również nad środkami mającymi na celu wzmocnienie zdolności strategicznych UE, w tym nad pakietem „Booster branży baterii”, Aktem w sprawie przyspieszenia rozwoju przemysłu wprowadzającym do zamówień publicznych nowe kryterium „wyprodukowano w Europie” oraz nad pakietem dotyczącym europejskich sieci energetycznych. Ponadto inicjatywa „Wybierz Europę” ma na celu przyciągnięcie do UE najlepszych naukowców i innowatorów.

Im większe umiejętności, tym łatwiejsze przekwalifikowanie się

Umiejętności i wysokiej jakości miejsca pracy to kluczowe czynniki napędzające wzrost gospodarczy w UE. W niedawno przyjętym wniosku dotyczącym zalecenia Rady w sprawie kapitału ludzkiego⁽⁶⁾, będącym częścią jesiennego pakietu europejskiego semestru, wyraźnie podkreślono kluczową rolę, jaką kapitał ludzki oraz zorientowane na przyszłość edukacja i umiejętności odgrywają w zwiększaniu konkurencyjności i strategicznej autonomii Unii, wzmacnianiu gotowości i wspieraniu trwałego dobrobytu. We wniosku do zalecenia wzywa się państwa członkowskie do: 1) odwrócenia negatywnych tendencji w zakresie umiejętności podstawowych, 2) priorytetowego traktowania nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki na wszystkich poziomach kształcenia, 3) inwestowania w dane w celu uzyskania lepszych informacji na temat potrzeb rynku pracy. W tym kontekście zasadnicze znaczenie ma wykorzystanie potencjału ponad 50 mln niepracujących osób w UE, z czego większość stanowią kobiety.

⁽⁵⁾ Komisja Europejska, [Unijna strategia na rzecz przedsiębiorstw typu start-up i scale-up](#), 28 października 2025 r.

⁽⁶⁾ Komisja Europejska, [Zalecenie Rady w sprawie kapitału ludzkiego w UE](#), 25 listopada 2025 r.

Aktywowanie tej puli talentów pomogłoby UE utrzymać konkurencyjność. Unia umiejętności kładzie duży nacisk na równość kobiet i mężczyzn, zwłaszcza w dziedzinach STEM (nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka), i ma na celu włączenie do programów STEM miliona studentek do 2030 r. Wspieranie osób starszych w aktualizowaniu swoich umiejętności, pozostaniu na rynku pracy lub przekazywaniu doświadczenia może sprawić, że zmiany demograficzne staną się źródłem spójności społecznej i wspólnego dobrobytu.

Inicjatywa pod nazwą „gwarancja umiejętności” pomoże utrzymać zatrudnienie pracownikom w sektorach poddawanych restrukturyzacji lub zagrożonych zwolnieniami, wspierając ich w zdobyciu zatrudnienia w obszarach strategicznego wzrostu. Inicjatywa ta kwalifikuje się do otrzymania wsparcia z Europejskiego Funduszu Konkurencyjności (EFK) i jest pilotowana w ramach komponentu „Zatrudnienie i innowacje społeczne” (EaSI) Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS+).

Rosnąć będzie zapotrzebowanie na wykwalifikowaną siłę roboczą w sektorach związanych ze zrównoważonym projektowaniem produktów, ponownym użyciem, regeneracją i recyklingiem materiałów, a także w dziedzinie czystych technologii i biogospodarki. Akademia Nowego Europejskiego Bauhausu przyspieszy podnoszenie i zmianę kwalifikacji w całym ekosystemie budowlanym, wyposażając specjalistów w umiejętności potrzebne do tworzenia neutralnego pod względem emisji dwutlenku węgla i estetycznego środowiska zbudowanego o obiegu zamkniętym.

Kluczowe znaczenie ma również zapewnienie większej elastyczności na rynku pracy dzięki łatwiejszemu uznawaniu umiejętności za granicą. Komisja proponuje inicjatywę na rzecz przenoszenia umiejętności, która uprości i ułatwi uznawanie umiejętności i kwalifikacji, między innymi dzięki większemu wykorzystaniu digitalizacji, również w odniesieniu do obywateli państw trzecich. UE utworzy pulę talentów i wzmocni partnerstwa w zakresie talentów, aby przyciągnąć wykwalifikowanych obywateli państw trzecich do pracy w zawodach deficytowych. Przyszła strategia UE w zakresie polityki wizowej ułatwi przyjazd najlepszych studentów, naukowców i wykwalifikowanych pracowników. Umiejętności cyfrowe, w tym na zaawansowanym poziomie, mają zasadnicze znaczenie dla konkurencyjności Europy i tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy. UE nadal boryka się ze znacznym niedoborem specjalistów w dziedzinie ICT, przy utrzymującej się w tym obszarze nierówności płci. Aby rozwiązać ten problem, w ramach programu „Cyfrowa Europa” Komisja zainwestowała 400 mln EUR w rozwój specjalistycznych programów szkolnictwa wyższego, szkoleń krótkoterminowych i akademii umiejętności cyfrowych. Ponadto w latach 2021–2027 w ramach programu Erasmus+ wspierane są umiejętności cyfrowe na łączną kwotę inwestycji ponad 6 mld EUR i 1,2 mld EUR w ramach EFS+. Szacuje się, że w ramach NextGenerationEU wsparcie na umiejętności cyfrowe wynosi 28 mld EUR.

Ramy restrukturyzacji i zbiorowe zaangażowanie na rzecz zaufania i możliwości

Terminowe decyzje o restrukturyzacji w połączeniu ze środkami przewidywania i łagodzenia skutków restrukturyzacji umożliwiają przedsiębiorstwom utrzymanie rentowności na wciąż zmieniających się rynkach.

Potrzebne jest lepsze stosowanie unijnych ram jakości na rzecz przewidywania zmian i restrukturyzacji. W ramach Paktu dla czystego przemysłu Komisja zobowiązała się do omówienia z partnerami społecznymi ram sprawiedliwej transformacji, przewidywania zmian, szybszej interwencji oraz wdrażania ram informowania pracowników i konsultowania się z nimi.

Komisja przeprowadzi badanie dotyczące praktyk restrukturyzacji przedsiębiorstw, aby ocenić, czy i w jakim zakresie obowiązujące przepisy umożliwiają przedsiębiorstwom typu start-up, scale-up i innowacyjnym przedsiębiorstwom dostosowanie się i wprowadzanie innowacji.

Silne zaangażowanie pracowników na poziomie przedsiębiorstwa jest znakiem rozpoznawczym europejskiej demokracji w miejscu pracy. Ma to kluczowe znaczenie dla sprawiedliwego zarządzania zmianami i przewidywania zmian. Konieczne jest skuteczne wdrożenie ram prawnych UE⁽⁷⁾ we wszystkich państwach członkowskich. Aby ocenić ich skuteczność we wspieraniu pracowników i przedsiębiorstw w procesie transformacji, Komisja gromadzi informacje na temat wdrażania dyrektyw w sprawie informowania pracowników i konsultowania się z nimi, zwolnień grupowych i przejęć przedsiębiorstw.

Ponadto Rada zatwierdziła główne postulaty dotyczące wdrażania zalecenia Rady z 2022 r. w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej⁽⁸⁾. Nowe Europejskie Obserwatorium Sprawiedliwej Transformacji, które ma rozpocząć działalność na początku 2026 r., wzmocni bazę dowodową i zapewni aktywny dialog z kluczowymi zainteresowanymi stronami na temat sprawiedliwej transformacji.

Reformy i inwestycje sprzyjające tworzeniu wysokiej jakości miejsc pracy

Reformy i inwestycje mające na celu promowanie pracy wysokiej jakości wymagają połączonych wysiłków UE i państw członkowskich. Na podstawie opinii Komitetu ds. Zatrudnienia z czerwca 2025 r. w sprawie wymiarów jakości zatrudnienia Komisja wraz z komitetami doradczymi Rady ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów (EPSCO) opracowała zaktualizowane ramy monitorowania (zawierające wskaźniki dla każdego wymiaru jakości zatrudnienia), które są wdrażane począwszy od obecnego cyklu semestru 2025–2026. Ramy te mogą pomóc w sformułowaniu głównego

(7) [Dyrektywa 2002/14/WE](#) ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej, 11 marca 2002 r.; [dyrektywa 98/59/WE](#) w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych, 20 lipca 1998 r.; [dyrektywa 2001/23/WE](#) w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, 12 marca 2001 r.; dyrektywa 2009/38/WE, zmieniona dyrektywą 2025/[jeszcze nie opublikowana] w sprawie europejskiej rady zakładowej.

(8) [Zalecenie Rady 2022/C 243/04](#) w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej, 16 czerwca 2022 r.

celu, który służyć będzie monitorowaniu postępów w poprawie warunków pracy w całej UE.

Biorąc pod uwagę, że organy publiczne wydają około 15 % PKB UE, zamówienia publiczne mogą odgrywać znaczącą rolę we wspieraniu pracy wysokiej jakości i pobudzaniu zrównoważonego wzrostu gospodarczego, jednocześnie pomagając realizować strategiczne cele polityki UE. Dyrektywy w sprawie zamówień publicznych z 2014 r. zawierają obowiązek zapewnienia zgodności z prawem socjalnym, prawem pracy i prawem ochrony środowiska przy realizacji zamówień publicznych z wykorzystaniem klauzuli ogólnej. Instytucje zamawiające mogą wykluczyć wykonawcę z udziału w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego, jeżeli instytucja zamawiająca może wykazać, że wykonawca naruszył obowiązujące przepisy prawa socjalnego, prawa pracy lub prawa ochrony środowiska.

Ponadto dyrektywy oferują niewiążące narzędzia wspierania społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych, takie jak zamówienia zastrzeżone (np. dla przedsiębiorstw społecznych integracji zawodowej) lub przyznawanie punktów w ramach najlepszej relacji jakości do ceny za spełnienie kryteriów społecznych.

Kryterium oparte wyłącznie na cenie jest jednak nadal powszechnie stosowanym kryterium udzielenia zamówienia w UE. W ramach przeglądu dyrektyw UE w sprawie zamówień publicznych, zapowiedzianego na 2026 r., Komisja zbada, w jaki sposób lepiej promować społecznie odpowiedzialne zamówienia publiczne, w tym szersze stosowanie najlepszej relacji jakości do ceny i rokowań zbiorowych.

Zasady pomocy państwa mogą zapewnić lepsze zachęty dla przemysłu do tworzenia trwałych i wysokiej jakości miejsc pracy oraz do inwestowania w umiejętności. W ramach trwającego przeglądu ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń grupowych Komisja oceni, czy i w jaki sposób należy je zaktualizować, przede wszystkim w odniesieniu do przepisów dotyczących pomocy dla przedsiębiorstw społecznych, szkoleń i zatrudnienia oraz rekrutacji pracowników znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji. Komisja opracuje specjalne wytyczne, aby pomóc państwom członkowskim w opracowywaniu środków pomocy państwa na rzecz wsparcia społecznego i inwestycji społecznych. Komisja dąży też do znacznego zmniejszenia obciążeń administracyjnych zarówno dla przedsiębiorstw, jak i państw członkowskich.

Przedsiębiorstwa, zwłaszcza MŚP, przedsiębiorstwa typu start-up i scale-up, potrzebują środowiska sprzyjającego innowacjom, które umożliwi im rozwój i przyciąganie inwestycji. Aby jeszcze bardziej zminimalizować obciążenia administracyjne, nowa ocena wpływu na MŚP i na konkurencyjność działa jak skuteczniejszy filtr dla nowych inicjatyw Komisji. Ocenia się w niej między innymi spodziewany wpływ na różnice w kosztach w porównaniu z międzynarodowymi konkurentami.

Reformy podatkowe i emerytalne mogą w znacznym stopniu przyczynić się do dalszego zwiększenia uczestnictwa w rynku pracy i wzmocnienia ochrony socjalnej. Na przykład emerytury dodatkowe mogą zwiększyć oszczędności emerytalne pracowników, zwłaszcza mobilnych i wykonujących pracę w ramach niestandardowych

form zatrudnienia. Unijna strategia na rzecz przedsiębiorstw typu start-up i przedsiębiorstw scale-up ma na celu poprawę kwestii opcji na akcje dla pracowników, pomagając przedsiębiorstwom typu start-up w przyciąganiu i zatrzymywaniu największych talentów oraz wspieraniu wysokiej jakości miejsc pracy. Jednocześnie wyeliminowanie przeszkód podatkowych dla zdalnych pracowników transgranicznych jest ważnym elementem wspierania rozwoju przedsiębiorstw typu start-up i scale-up. Prace nad zaleceniem na ten temat są w toku.

Ułatwianie przemian w zmieniającej się gospodarce światowej

W ramach europejskiego instrumentu tymczasowego **wsparcia w celu zmniejszenia zagrożeń związanych z bezrobociem w sytuacji nadzwyczajnej (SURE)** uruchomiono znaczne środki finansowe na ochronę miejsc pracy i przedsiębiorstw w szczególnych okolicznościach pandemii COVID-19. W 2020 r. instrument ten wspomógł około 32 mln osób i ponad 2,5 mln przedsiębiorstw za pośrednictwem mechanizmów zmniejszonego wymiaru czasu pracy i podobnych środków, szczególnie dla MŚP w sektorach najbardziej dotkniętych kryzysem. Umożliwił on również państwom członkowskim uporanie się z nagłym wzrostem wydatków na utrzymanie zatrudnienia przy oszczędnościach z tytułu odsetek szacowanych na 9 mld EUR.

W kolejnych wieloletnich ramach finansowych na lata 2028–2034 Komisja zaproponowała wprowadzenie nowego **nadzwyczajnego i tymczasowego mechanizmu reagowania** na skutki poważnych kryzysów, trudności lub poważnego zagrożenia nimi, dotyczących Unii lub jej państwa członkowskie. Decyzję o uruchomieniu tego mechanizmu podejmie Rada UE po uzyskaniu zgody Parlamentu Europejskiego. Jeżeli instrument zostanie uruchomiony, zapewni pożyczki finansowane z mechanizmu pożyczkowego UE i zabezpieczone roczną gwarancją z budżetu UE w wysokości do 0,25 % DNB UE.

Strategia zrównoważonego wzrostu gospodarczego wymaga mobilizacji kapitału publicznego i prywatnego na rzecz inwestycji produkcyjnych z korzyścią dla obywateli, przedsiębiorstw i odpornej gospodarki. Wiąże się to na przykład z większym wykorzystaniem emerytur dodatkowych w celu zapewnienia odpowiedniego dochodu po przejściu na emeryturę. Może to wesprzeć wzrost gospodarczy i konkurencyjność UE przez mobilizowanie i kierowanie długoterminowego kapitału do gospodarki.

3. MODERNIZACJA: PROMOWANIE WYSOKIEJ JAKOŚCI MIEJSC PRACY I POBUDZANIE INNOWACJI CYFROWYCH

Cyfryzacja ma kluczowe znaczenie dla innowacji i konkurencyjności UE. Może zwiększyć wydajność pracy, poprawić bezpieczeństwo i higienę pracy oraz pomóc w rozwiązaniu problemu niedoboru pracowników. Większość Europejczyków postrzega technologie cyfrowe, w tym sztuczną inteligencję, jako mające pozytywny wpływ na ich pracę i jakość życia, w tym równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Jak wynika ze strategii w sprawie zastosowania AI⁽⁹⁾, większość europejskich pracowników (67 %)

⁽⁹⁾ [Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego i Rady COM/2025/723 final](#), Strategia w sprawie zastosowania AI, 8 października 2025 r.

uważa, że sztuczna inteligencja (AI) pomaga im szybciej wykonywać zadania. 84 % z nich apeluje jednak o ostrożne zarządzanie tymi technologiami w celu ochrony prywatności i zapewnienia przejrzystości, a 77 % podkreśla potrzebę zaangażowania pracowników i ich przedstawicieli w projektowanie i stosowanie technologii w miejscu pracy⁽¹⁰⁾.

Odpowiedzialne korzystanie z zarządzania algorytmicznego

Zarządzanie algorytmiczne (AM) w powszechnym rozumieniu oznacza korzystanie z zasilanych algorytmami zautomatyzowanych systemów monitorujących i zautomatyzowanych systemów decyzyjnych, które przejmują funkcje zwykle pełnione przez kadrę kierowniczą, takie jak przydzielanie obowiązków, wycena poszczególnych zadań, określanie harmonogramu pracy, dawanie instrukcji, ocena wykonanej pracy, oferowanie zachęt czy niekorzystne traktowanie.

Sztuczna inteligencja i zarządzanie algorytmiczne mogą zwiększyć wydajność i jakość miejsc pracy, umożliwiając pracownikom skupienie się na zadaniach o wyższej wartości, oraz poprawić bezpieczeństwo w miejscu pracy. Jednocześnie skuteczna ochrona przed dyskryminacją, naruszeniami ochrony danych lub nadmiernym nadzorem i zagrożeniami psychospołecznymi ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia powszechnego i opartego na zaufaniu wykorzystania AI w świecie pracy.

Akt w sprawie sztucznej inteligencji⁽¹¹⁾ i ogólne rozporządzenie o ochronie danych (RODO)⁽¹²⁾ zapewniają kompleksowe ramy regulacji technologii cyfrowych w miejscu pracy. Nie wszystkie systemy AM są oparte na AI, jednak w akcie w sprawie AI systemy AI wykorzystywane do rekrutacji i wyboru kandydatów, w tym systemy sztucznej inteligencji podejmujące decyzje wpływające na warunki stosunków pracy, przydzielające zadania oraz monitorujące i oceniające wyniki klasyfikuje się jako systemy wysokiego ryzyka.

Dyrektywa w sprawie pracy za pośrednictwem platform internetowych zwiększa przejrzystość, sprawiedliwość, sprawowanie nadzoru przez człowieka, bezpieczeństwo oraz informowanie pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji w pracy za pośrednictwem platform internetowych; zapewnia również jasność prawa dla cyfrowych platform pracy organizujących pracę w całej UE.

Przepisy UE dotyczące informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji⁽¹³⁾ wymagają zaangażowania przedstawicieli pracowników w decyzje, które mogą prowadzić do istotnych zmian w organizacji pracy, w tym do wdrożenia systemów AM.

⁽¹⁰⁾ Komisja Europejska, [specjalne badanie Eurobarometr SP554: Sztuczna inteligencja a przyszłość edukacji](#).

⁽¹¹⁾ [Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2024/1689](#) z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji.

⁽¹²⁾ [Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2016/679](#) z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

⁽¹³⁾ [Dyrektywa 2002/14/WE](#) Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej.

Dalsze działania muszą opierać się na dwóch wzajemnie wzmacniających się celach: wspieraniu i umożliwianiu wdrażania narzędzi AI w miejscu pracy oraz ochronie pracowników przed potencjalnymi zagrożeniami wynikającymi ze stosowania zarządzania algorytmicznego. Akt w sprawie AI i RODO zapewniają niezbędne i odpowiednie ramy horyzontalne, które należy wdrożyć i egzekwować. Oba akty zostawiają państwom członkowskim i Unii możliwość utrzymania lub wprowadzenia korzystniejszych lub specjalnych przepisów dotyczących korzystania z takich systemów w celu lepszej ochrony pracowników. W wielu państwach członkowskich i sektorach partnerzy społeczni przyjęli i stosują specjalne przepisy w układach zbiorowych.

Działania UE będą koncentrować się na skutecznym wdrażaniu i egzekwowaniu istniejących unijnych środków ochrony pracowników we wszystkich państwach członkowskich, na zapewnieniu większej jasności co do tych środków ochrony oraz, w razie potrzeby, na rozważeniu ukierunkowanych środków uzupełniających niezawartych w obecnych przepisach. Zagwarantuje to wyraźną wartość dodaną, spójność z ramami prawnymi, unikanie powielania działań i promowanie równych warunków działania w całej UE. Kolejną kwestią do rozważenia byłoby uproszczenie obciążeń administracyjnych dla pracowników i przedsiębiorstw.

Dostosowanie sposobu pracy do rzeczywistości cyfrowej – prawo do bycia offline i telepraca

Narzędzia cyfrowe w miejscu pracy oferują elastyczność i przyczyniają się do zadowolenia z pracy, ale mogą również sprzyjać kulturze „ciągłej dostępności”, w której pracownicy są zachęceni lub czują się pod presją, aby być stale dostępni. Ogólnie rzecz biorąc, intensyfikacja pracy i stres związany z pracą mogą wpływać na dobrostan pracowników, a przez to ostatecznie zmniejszać wydajność i zwiększać wydatki publiczne⁽¹⁴⁾.

W 2024 r. co piąty Europejczyk przynajmniej częściowo pracował z domu. Coraz więcej osób preferuje telepracę. Jak wykazało badanie Eurofound z 2024 r., ponad 50 % respondentów opowiada się za pracą z domu kilka razy w tygodniu, a 24 % chce pracować wyłącznie z domu. Telepracownicy często napotykają jednak brak jasności co do obowiązujących przepisów i warunków pracy, w tym w sytuacjach transgranicznych, w odniesieniu do zabezpieczenia społecznego i opodatkowania. Dodatkowo pracodawcy mają trudności z zarządzaniem rozproszonymi zespołami.

Partnerzy społeczni: W przewodniku pt. „Prawo do bycia offline” opracowanym przez UNI Europa opisano najlepsze praktyki w oparciu o krajowe przepisy dotyczące bycia offline.

Porozumienie w sprawie cyfryzacji z 2022 r., osiągnięte przez partnerów społecznych z instytucji rządowych na szczeblu centralnym, ma na celu zapewnienie, aby transformacja cyfrowa w sektorze publicznym sprzyjała włączeniu społecznemu, była ukierunkowana na człowieka i respektowała prawa pracownicze.

⁽¹⁴⁾ Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. and Nurski, L., [Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations](#) (Praca w erze cyfrowej: jak technologia zmienia pracę i zawody), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2025.

W styczniu 2021 r. Parlament Europejski przyjął na podstawie art. 225 TFUE rezolucję w sprawie prawa do bycia offline i telepracy, w której zwrócił się o podjęcie działań ustawodawczych na szczeblu UE. Po nieudanych negocjacjach przeprowadzonych przez europejskich międzysektorowych partnerów społecznych w latach 2022–2023 w sprawie zmiany porozumienia w tych obszarach Komisja przeprowadziła w latach 2024–2025 formalne dwuetapowe konsultacje z partnerami społecznymi.

Pełne wdrożenie przez państwa członkowskie dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym zapewni rodzicom i opiekunom warunki pracy ułatwiające godzenie życia prywatnego, rodzinnego i zawodowego.

4. SPRAWIEDLIWOŚĆ, BEZPIECZEŃSTWO I RÓWNOŚĆ: PODSTAWA ODPORNICH MIEJSC PRACY W EUROPIE

Rygorystyczne unijne normy bezpieczeństwa i higieny pracy chronią pracowników i zorganizowaną mobilność pracowników oraz sprzyjają budowaniu zaufania, mobilizowaniu talentów, promowaniu równości oraz zapobieganiu dyskryminacji i nadużyciom. Jednak świat pracy zmienia się, co wywiera presję na nasze systemy.

Promowanie zdrowia fizycznego i psychicznego w miejscu pracy

Ochrona pracowników przed urazami i chorobami oraz zapobieganie zgonom mają kluczowe znaczenie dla jakości pracy. Pomimo postępów każdego roku w UE ponad 170 000 osób umiera z powodu chorób związanych z pracą, około 3 300 odnosi urazy śmiertelne, a ponad 220 000 ulega poważnym wypadkom bez skutku śmiertelnego, które prowadzą do nieobecności dłuższych niż trzy miesiące lub trwałej niezdolności do pracy⁽¹⁵⁾. Ochrona zdrowia dotyczy zarówno aspektów fizycznych, jak i psychicznych, i obejmuje podejście uwzględniające aspekt płci.

Silna polityka w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) jest społeczną i gospodarczą koniecznością. Zmniejsza ona absencję, umożliwia dłuższe życie zawodowe i skutkuje wyższą wydajnością⁽¹⁶⁾. Społeczne koszty urazów i chorób związanych z pracą wynoszą około 3,3 % PKB UE, podczas gdy każde euro zainwestowane w profilaktykę przynosi zwrot przekraczający dwa euro⁽¹⁷⁾.

Ważne jest, aby przepisy UE dotyczące BHP były dostosowane do nowych realiów. Do połowy 2026 r. Komisja przedstawi sprawozdanie z wdrażania Europejskiej dyrektywy ramowej dotyczącej bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy i powiązanych dyrektyw. Dyrektywa w sprawie czynników rakotwórczych, mutagenów lub substancji

⁽¹⁵⁾ EU-OSHA (2023), Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023 (Bezpieczeństwo i higiena pracy w Europie: stan i tendencje w 2023 r.), [dane Eurostatu](#) i [dane Eurostatu](#).

⁽¹⁶⁾ EU-OSHA, [Wysoki poziom BHP opłaca się przedsiębiorstwom](#).

⁽¹⁷⁾ ISSA, Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health (Obliczanie międzynarodowego zwrotu z działań prewencyjnych dla przedsiębiorstw: koszty i korzyści inwestycji w bezpieczeństwo i higienę pracy), [sprawozdanie końcowe z 2013 r.](#)

reprotoksydycznych jest obecnie w trakcie szóstego przeglądu. W porozumieniu z partnerami społecznymi Komisja przeprowadzi również przegląd dyrektywy w sprawie miejsca pracy i dyrektywy w sprawie urządzeń wyposażonych w monitory ekranowe⁽¹⁸⁾, aby zaktualizować ochronę BHP w nowoczesnych miejscach pracy – w tym podczas telepracy – oraz zmodernizować narzędzia cyfrowe, a w szczególności aby lepiej przeciwdziałać zagrożeniom psychospołecznym i ergonomicznym oraz uwzględnić zagrożenia dla pracowników z niepełnosprawnościami.

Co trzecia kobieta w UE doświadczyła molestowania seksualnego w miejscu pracy, a wśród kobiet w wieku 18–29 lat odsetek ten wynosi aż 41,6 %. Jedną z inicjatyw realizowanych w tym obszarze jest interaktywne narzędzie online EU-OSHA do oceny ryzyka dotyczące molestowania seksualnego i przemocy ze strony osób trzecich w miejscu pracy. Partnerzy społeczni również podejmują istotne działania, w tym aktualizację wielosektorowych wytycznych w tej dziedzinie przeprowadzoną w 2025 r.

Podnoszenie świadomości i badania nad zagrożeniami związanymi z miejscem pracy prowadzą do bardziej świadomych strategii politycznych, które poprawiają jakość pracy. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) opublikowała w 2023 r. przewodnik pt. „Heat at Work – Guidance for Workplaces” (Wysokie temperatury w miejscu pracy – wytyczne)⁽¹⁹⁾. W latach 2026–2028 EU-OSHA przeprowadzi kampanię „Zdrowe miejsce pracy” dotyczącą zdrowia psychicznego i zagrożeń psychospołecznych w miejscu pracy.

Odpowiednie wynagrodzenia w celu ochrony pracowników, rozwoju kapitału ludzkiego i ograniczenia niedoborów siły roboczej

Odpowiednie wynagrodzenia przynoszą korzyści zarówno pracownikom, jak i przedsiębiorstwom. Wspierają sprawiedliwość społeczną oraz produktywną i inkluzywną gospodarkę. Pomagają chronić siłę nabywczą pracowników, zmniejszają nierówności płacowe i ubóstwo pracujących, wspierają popyt krajowy i wzmacniają zachęty do pracy. Dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE zachęca do bardziej sprawiedliwego ustalania płac. Od czasu jej przyjęcia różnica między wynagrodzeniami minimalnymi a średnimi zmalała we wszystkich państwach członkowskich. Co ważne, dyrektywa pomogła również zmniejszyć różnicę między najwyższymi i najniższymi wynagrodzeniami minimalnymi w poszczególnych państwach członkowskich, przyczyniając się do większego ujednolicenia płac w całej Europie.

Należy poprawić sytuację młodych ludzi na rynku pracy, zwłaszcza w odniesieniu do umów niegwarantujących pewności zatrudnienia, nietypowych form zatrudnienia i gospodarki nieformalnej. Wysokiej jakości miejsca pracy mają zasadnicze znaczenie dla sprawiedliwości międzypokoleniowej.

W 2024 r. wciąż prawie co dwunasty pracownik doświadczył ubóstwa pracujących. W nieproporcjonalnie dużym stopniu dotyczyło to osób o niskich kwalifikacjach, osób

(18) [Dyrektywa 89/654/EWG](#) z dnia 30 listopada 1989 r. dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy; [dyrektywa Rady 90/270/EWG](#) z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe.

(19) OSH-Wiki, [Heat at work – guidance for workplaces](#), 1 czerwca 2023 r.

zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracowników tymczasowych i osób samotnie wychowujących dzieci. Nadal konieczne jest także rozwiązanie problemu zaniżania wartości pracy wykonywanej głównie przez kobiety oraz zwiększenie

Partnerzy społeczni: Projekt SIDE-CIC, realizowany wspólnie przez partnerów społecznych UE w sektorze budownictwa, promuje stosowanie kart uprawnień do zabezpieczenia społecznego w celu zwiększenia przejrzystości, monitorowania praw i kwalifikacji pracowników oraz badania sposobów lepszego wspólnego stosowania tych narzędzi przez przedsiębiorstwa i państwa.

przejrzystości wynagrodzeń, aby zlikwidować lukę płacową między kobietami a mężczyznami przez terminowe wdrożenie dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń.

Aby poprawa adekwatności wynagrodzeń szła w parze z konkurencyjnością, konieczne jest zwiększenie wydajności. W ciągu ostatniej dekady wiele państw UE borykało się jednak z niezmiernie słabym wzrostem wydajności pracy, co ograniczało potencjał wyższych wynagrodzeń, przy czym średnie realne koszty związane z zatrudnieniem

rosły jedynie o około 0,5 % rocznie. Patrząc w przyszłość, transformacja gospodarcza, szczególnie transformacja cyfrowa, stanowi okazję do pobudzenia innowacji i wydajności, tak aby zapewnić więcej możliwości wzrostu płac i godnego poziomu życia dla wszystkich pokoleń.

Dobrze funkcjonujące rokowania zbiorowe zapewniają wszystkim pracownikom odpowiednie wynagrodzenie i mogą zachęcać do korzystania z dodatkowych programów emerytalnych. Komisja będzie nadal wspierać adekwatność wynagrodzeń i dialog społeczny w całej UE. Obejmuje to monitorowanie prawidłowej transpozycji dyrektywy, w tym zawartego w niej wymogu, aby państwa członkowskie, w których wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych wynosi poniżej 80 %, stworzyły ramy warunków sprzyjających rokowaniom zbiorowym oraz ustanowiły plan działania na rzecz promowania rokowań zbiorowych.

Zwalczanie wyzysku pracowników

Jak podkreślono w raporcie Letty, UE powinna zająć się tymi **praktykami podwykonawstwa** lub pośrednictwa pracy, które mogą **prowadzić do wyzysku i nadużyć wobec pracowników**⁽²⁰⁾. Podwykonawstwo jest zgodnym z prawem modelem biznesowym. Dzięki podwykonawstwu przedsiębiorstwa mają dostęp do specjalistycznej wiedzy fachowej i mogą szybko dostosować się do zmieniających się potrzeb biznesowych oraz zachować konkurencyjność. Pomimo solidnych zabezpieczeń obowiązujących w UE niektórzy pracownicy nadal są jednak narażeni na nadużycia. Najbardziej narażone sektory to budownictwo, transport, rolnictwo i usługi domowe.

Nadal niezbędne są lepsze i bardziej skoordynowane wysiłki. Aby skutecznie zwalczać nadużycia, konieczne jest zwiększenie wysiłków na rzecz egzekwowania odpowiednich przepisów, zwiększenie przejrzystości systemów krajowych (systemu kwalifikacji wstępnej, rejestrów krajowych lub systemu certyfikacji) bez nakładania zbędnych dodatkowych obciążeń oraz ocena systemów odpowiedzialności pracodawców za

⁽²⁰⁾ Letta E., raport „Much more than a market” („Znacznie więcej niż rynek”), 2024 r.

nieprzestrzeganie praw pracowniczych. Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) również może wspierać wymianę krajowych praktyk, badań i działań w zakresie egzekwowania prawa.

Wiarygodność podwykonawców może być sprawdzana w kontekście zamówień publicznych. Dyrektywy w sprawie zamówień publicznych z 2014 r. zawierają przepisy mające na celu zapobieganie negatywnym skutkom społecznym lub ich łagodzenie podczas realizacji zamówienia. Komisja zapowiedziała przegląd tych dyrektyw w 2026 r. i w ramach przygotowań w październiku 2025 r. opublikowała ocenę. W przeglądzie poruszona zostanie między innymi kwestia podwykonawstwa, w tym obowiązki i kwalifikacje wykonawców, oraz przejrzystość w łańcuchach dostaw. **Istnieje również potrzeba poprawy wykrywania wyzysku pracowników i zapobiegania temu zjawisku**, szczególnie w odniesieniu do pracowników spoza UE i z uwzględnieniem handlu ludźmi. **W dyrektywach w sprawie kar wobec pracodawców i w sprawie pracowników sezonowych** wprowadzono jasne zasady dotyczące odpowiedzialności i kar, w tym sposoby skuteczniejszego egzekwowania i lepszej ochrony praw obywateli państw trzecich, którzy mogą być szczególnie narażeni na nieuczciwe warunki pracy, często z powodu nielegalnego statusu, zwłaszcza w sektorach takich jak budownictwo, transport, usługi domowe i rolnictwo.

Zbliżający się **przegląd mandatu Europejskiego Urzędu ds. Pracy** może pomóc dokładniej przyjrzeć się problemom związanym z nadużyciami w odniesieniu do warunków pracy obywateli państw trzecich. Europejski Urząd ds. Pracy i inspektoraty krajowe mogłyby również zwiększyć wysiłki na rzecz przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, zacieśniając współpracę z organami ścigania.

Wspieranie sprawiedliwej mobilności pracowników

Kilka bardzo mobilnych sektorów stoi w obliczu szczególnych wyzwań. Dotyczy to między innymi pracowników sektora transportu. Wdrożenie pierwszego unijnego pakietu na rzecz mobilności w transporcie drogowym zapewni ochronę socjalną kierowców, a jednocześnie da przewoźnikom swobodę w zakresie świadczenia transgranicznych usług transportowych. W sprawozdaniu Komisji w sprawie dostępności odpowiednich stref odpoczynku dla kierowców oraz bezpiecznych parkingów przeanalizowano sposoby zwiększenia ich dostępności⁽²¹⁾. Komisja szuka sposobów unowocześnienia przepisów dotyczących kwalifikacji i szkolenia kierowców autobusów i samochodów ciężarowych w celu zwiększenia adekwatności i atrakcyjności szkoleń.

Przegląd rozporządzenia w sprawie przewozów lotniczych skoncentruje się na dobrym funkcjonowaniu rynku wewnętrznego usług lotniczych, przy jednoczesnym uwzględnieniu wyzwań związanych z egzekwowaniem prawa pracy w odniesieniu do mobilnych załóg lotniczych.

W sektorze kultury i sektorze kreatywnym artyści i inne bardzo mobilne osoby pracujące w tych obszarach często mają do czynienia z niepewnymi warunkami pracy i warunkami socjalnymi. Komisja opublikowała Kompas kultury dla Europy⁽²²⁾, w którym

⁽²¹⁾ [EUR-Lex - 52025DC0703 - PL - EUR-Lex.](#)

⁽²²⁾ Komisja Europejska, [Kompas kultury dla Europy.](#)

zapowiedziała przyszłą unijną kartę artystów określającą podstawowe zasady, wytyczne i zobowiązania dotyczące sprawiedliwych warunków pracy w tym sektorze.

Aby zwiększyć inwestycje w badania i rozwój oraz wspierać obieg wiedzy i talentów, Komisja przedstawi akt o europejskiej przestrzeni badawczej, aby skonsolidować swobodny przepływ wiedzy w UE w zakresie badań naukowych i innowacji, poprawić warunki pracy i ścieżki kariery naukowców oraz podnieść atrakcyjność UE jako miejsca pracy.

W 2026 r. Komisja opublikuje również pakiet dotyczący sprawiedliwej mobilności pracowników. Pakiet zakłada modernizację i uproszczenie unijnych przepisów i procedur dotyczących koordynacji zabezpieczenia społecznego, wykorzystując potencjał cyfryzacji, między innymi w celu ułatwienia tymczasowego świadczenia usług transgranicznych, przy jednoczesnej ochronie praw pracowników. Nowe przepisy wzmocnią Europejski Urząd ds. Pracy i zdigitalizują procedury koordynacji zabezpieczenia społecznego za pomocą europejskiego dowodu zabezpieczenia społecznego. Komisja zbada również sposoby ułatwienia i przyspieszenia uznawania kwalifikacji obywateli UE i obywateli państw trzecich, aby zwiększyć atrakcyjność UE dla talentów z całego świata.

W kontekście wewnątrzunijnej mobilności pracowników pojawiają się wyzwania dotyczące egzekwowania przepisów, które wynikają z coraz częstszego delegowania obywateli państw trzecich oraz z transgranicznego świadczenia usług przez agencje pracy tymczasowej i pośredników rekrutacyjnych, często stosujących długie i złożone łańcuchy podwykonawstwa. Ponadto w ramach działań następczych w związku ze sprawozdaniem z 2024 r. dotyczącym delegowania pracowników⁽²³⁾ Europejski Urząd ds. Pracy i Komisja analizują te wyzwania w celu zwiększenia współpracy transgranicznej i wsparcia środków krajowych.

Gwarancja sprawiedliwości i elastyczności dla osób samozatrudnionych

Wysokiej jakości miejsca pracy dla osób samozatrudnionych mają zasadnicze znaczenie dla wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu. Osoby samozatrudnione i pracownicy zatrudnieni w formie niestandardowej powinni mieć dostęp do odpowiednich świadczeń społecznych, informacji, szkoleń i opieki zdrowotnej na warunkach porównywalnych z warunkami pracowników najemnych. Można to osiągnąć przez należyte wdrożenie wytycznych przekazanych państwom członkowskim w zaleceniach Rady z 2019 r. i 2003 r. w sprawie ochrony socjalnej oraz w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy dla osób samozatrudnionych. Ponadto, zgodnie z zaleceniem Komisji⁽²⁴⁾, osobom samozatrudnionym i pracownikom zatrudnionym w formie niestandardowej należy zapewnić takie same możliwości i świadczenia, z jakich korzystają pracownicy najemni, w zakresie przystępowania do dodatkowych programów emerytalnych w formie automatycznego uczestnictwa w programie.

⁽²³⁾ [Dyrektywa \(UE\) 2018/957](#) z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

⁽²⁴⁾ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pl/TXT/?uri=PI_COM:C\(2025\)9300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/pl/TXT/?uri=PI_COM:C(2025)9300).

Rokowania zbiorowe dla osób samozatrudnionych mogą pomóc poprawić ich warunki pracy i bezpieczeństwo gospodarcze. W przyjętych w 2022 r. wytycznych w sprawie stosowania unijnego prawa konkurencji do układów zbiorowych w odniesieniu do warunków pracy osób pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników wyjaśniono warunki, na jakich osoby te mogą angażować się w rokowania zbiorowe bez naruszania unijnych przepisów antymonopolowych.

5. CZYNNIKI WSPOMAGAJĄCE: UTRZYMANIE I PROMOWANIE WYSOKIEJ JAKOŚCI MIEJSC PRACY

Wspierając konkurencyjny rynek pracy, który szanuje prawa pracownicze oraz promuje dialog społeczny i rokowania zbiorowe, UE może przyciągać i zatrzymywać talenty, otwierać nowe możliwości i zapewniać, aby pracownicy i przedsiębiorstwa mogli w pełni korzystać z jednolitego rynku. Odpowiednie finansowanie i wysokiej jakości usługi publiczne również mają zasadnicze znaczenie dla tworzenia i utrzymania wysokiej jakości miejsc pracy.

Skuteczne egzekwowanie prawodawstwa UE

Przestrzeganie praw pracowniczych jest centralnym elementem sprawiedliwych i konkurencyjnych rynków pracy oraz częścią dorobku prawnego UE. Między państwami członkowskimi nadal występują różnice pod względem egzekwowania przepisów. Poprawa egzekwowania praw pracowniczych wymaga monitorowania prawidłowej transpozycji przepisów, skutecznego rozpatrywania skarg oraz prowadzenia stałego dialogu z organami krajowymi i partnerami społecznymi.

Potrzebne są inicjatywy, które zapewnią faktyczne stosowanie unijnych praw socjalnych w praktyce. Opracowanie narzędzi i wytycznych dotyczących praw pracowniczych w UE może poprawić egzekwowanie przepisów, zwiększyć wiedzę i zbudować zdolności administracyjne. Komisja będzie zatem ściśle współpracowała z agencjami UE, w tym z Europejskim Urzędem ds. Pracy i EU-OSHA, aby zrealizować ten cel w oparciu o dobre przykłady, takie jak interaktywne narzędzia online EU-OSHA do oceny ryzyka. Inspekcje pracy mogą pomóc zapobiegać nielegalnym praktykom, a dzięki nowym technologiom, takim jak AI, mogą to robić w sposób bardziej ukierunkowany i skuteczny.

Kluczowe znaczenie ma również monitorowanie jakości miejsc pracy w całej UE. Śledzenie postępów to wspólny wysiłek Komisji, państw członkowskich i partnerów społecznych UE. Narzędzia i dane dostarczane przez agencje UE są źródłem cennych informacji. Jednocześnie monitorowanie tendencji, prowadzone za pośrednictwem wspólnych ram oceny Komitetu ds. Zatrudnienia oraz europejskiego semestru, w tym z wykorzystaniem solidnych danych demograficznych i terytorialnych, będzie podstawą kształtowania polityki opartej na dowodach.

Zaangażowanie UE na rzecz dialogu społecznego, naszej zbiorowej siły i przewagi konkurencyjnej

Dialog społeczny, w tym rokowania zbiorowe, mają zasadnicze znaczenie dla jakości miejsc pracy. Zapewniają one możliwość dostosowania polityki dotyczącej miejsc pracy

do zmieniających się realiów gospodarczych, technologicznych i społecznych oraz pomagają utrzymać konkurencyjność europejskich przedsiębiorstw.

W wielu państwach członkowskich dialog społeczny i rokowania zbiorowe znajdują się pod presją. Zasięg umów zbiorowych skurczył się w 19 z 27 państw członkowskich z około 77 % w 2005 r. do 66 % w 2024 r.⁽²⁵⁾. 80 % pracowników w UE ma dostęp do jakiejś formy reprezentacji zbiorowej umożliwiającej im wyrażanie swoich poglądów, jednak wielu nie ma dostępu do żadnych formalnych kanałów. Nadal istnieją znaczne dysproporcje sektorowe – 56 % pracowników rolnych nie jest reprezentowanych, podczas gdy w administracji publicznej, edukacji i usługach finansowych jest to 11 % lub mniej⁽²⁶⁾. Komisja będzie nadal wspierać dialog społeczny i rokowania zbiorowe za pomocą unijnego prawodawstwa, polityki, środków administracyjnych i finansowych. Komisja wspiera Komitet ds. Zatrudnienia w jego pracach nad usprawnieniem gromadzenia danych na temat dialogu społecznego i dzieli się najlepszymi praktykami, zachęcając do wzajemnego uczenia się. Przyczynia się w ten sposób do wdrożenia zalecenia Rady z 2023 r. w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej. Rokowania zbiorowe, promowane przez stosowanie warunkowości społecznej w finansowaniu publicznym, umożliwiają pracownikom korzystanie ze wsparcia dla danego sektora.

Zasadnicze znaczenie ma zagwarantowanie partnerom społecznym autonomii i swobody zawierania umów. Unijne środki finansowe pozostaną dostępne – w szczególności z wykorzystaniem budżetu UE – dla europejskich i krajowych partnerów społecznych oraz partnerów społecznych z krajów kandydujących, aby zwiększyć ich zdolność do konstruktywnego angażowania się i zawierania porozumień.

Od polityki do praktyki: fundusze UE na rzecz jakości miejsc pracy

Finansowanie unijne odgrywa kluczową rolę w przekładaniu polityki na wymierne rezultaty. EFS+, którego budżet na lata 2021–2027 wynosi 141,3 mld EUR, jest głównym unijnym instrumentem finansowania inwestycji w ludzi. Segment polityki dotyczący inwestycji społecznych i umiejętności w ramach Programu InvestEU wspiera inwestycje społeczne, zwłaszcza w mikroprzedsiębiorstwa, edukację i infrastrukturę społeczną, za pomocą gwarancji budżetowych. NextGenerationEU wspiera inwestycje bezpośrednie w umiejętności, a także strukturalne reformy rynku pracy, które poprawiają dostęp do wysokiej jakości miejsc pracy. Państwa członkowskie przeznaczają na te działania 40,6 mld EUR. Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR) i mechanizm wspierania talentów wspierają pracowników o słabszej pozycji na rynku na obszarach znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, cyfryzację i sprawiedliwą transformację za pośrednictwem Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji.

Plany partnerstwa krajowego i regionalnego proponowane w kolejnych wieloletnich ramach finansowych mają na celu ukierunkowanie znacznych inwestycji na wspieranie pracy wysokiej jakości, na przykład w zakresie rozwoju umiejętności,

⁽²⁵⁾ Baza danych OECD/AIAS ICTWSS, [Dokument orientacyjny, załącznik statystyczny \(wrzesień 2025 r.\)](#).

⁽²⁶⁾ Eurofound, UE: Jakość, 30 stycznia 2024 r.

ochrony zdrowia i warunków sprzyjających cyfryzacji. Komisja proponuje, aby co najmniej 14 % środków z każdego planu partnerstwa krajowego i regionalnego (z wyłączeniem wydzielonych kwot na rolnictwo i Społeczny Fundusz Klimatyczny) przeznaczono na cele społeczne, z myślą o utrzymaniu wysokiego poziomu finansowania działań typu EFS. Europejski Fundusz Konkurencyjności będzie ponadto wspierał inwestycje w rozwój umiejętności, w szczególności w sektorach strategicznych.

Instrumenty sektorowe również umożliwiają tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy. Rolnictwo i rybołówstwo stoją w obliczu wyzwań związanych z siłą roboczą, takich jak przyciąganie do zawodu młodych rolników i rybaków, zapewnianie sprawiedliwych warunków pracy i niwelowanie nierówności płci. Komisja przyjęła Wizję dla rolnictwa i żywności oraz zaproponowała prostszą, ukierunkowaną WPR na okres po 2027 r., która zawiera środki obejmujące warunkowość społeczną w celu wspierania dobrych warunków pracy i wsparcia usług zastępowania rolników. Wizja dla rybołówstwa i akwakultury 2040 zawarta w Europejskim pakcie na rzecz wszechoceanu oraz niebieska strategia wymiany pokoleń promują dobrze prosperującą niebieską gospodarkę i wspierają dobrostan osób mieszkających na obszarach przybrzeżnych.

Wysokiej jakości usługi dla wszystkich i we wszystkich regionach

Wysokiej jakości usługi są kluczowym czynnikiem umożliwiającym zatrudnienie i przepływy na rynku pracy. Zapewniając dostęp do wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, opieki długoterminowej i opieki zdrowotnej, usługi te umożliwiają milionom pracowników – zwłaszcza kobietom – podejmowanie płatnej pracy i rozwój kariery zawodowej. Solidne systemy opieki zdrowotnej z odpowiednio wykwalifikowanymi pracownikami służby zdrowia odgrywają niezwykle ważną rolę w zapewnianiu zdrowia i dobrostanu społeczności.

Sektor zdrowia i opieki umożliwia milionom osób – rodzicom, opiekunom i pracownikom we wszystkich sektorach – pełne uczestnictwo w rynku pracy. Komisja pracuje nad bardziej spójnymi ramami w celu rozwiązania problemów związanych z siłą roboczą w sektorze opieki długoterminowej i zamierza przedstawić w 2027 r. europejski pakt na rzecz opieki. Ponadto za pośrednictwem Programu UE dla zdrowia Unia wzmacnia odporność systemów opieki zdrowotnej, wspierając planowanie dotyczące pracowników sektora zdrowia, zatrzymywanie pielęgniarek i transformację cyfrową.

Regiony i społeczności lokalne mają kluczowe znaczenie dla wysokiej jakości miejsc pracy. Około 17–19 mln z 26–27 mln osób pracujących w sektorze publicznym jest zatrudnionych na szczeblu lokalnym i regionalnym⁽²⁷⁾. Pracują one w obszarze administracji, edukacji i szkoleń zawodowych, usług publicznych, opieki zdrowotnej, opieki społecznej, transportu i służb ratunkowych. Promowanie wysokiej jakości miejsc pracy w tych obszarach wspiera atrakcyjność i rozwój regionów.

⁽²⁷⁾ [OECD, Subnational Public Employment in OECD and EU Countries \(Zatrudnienie w sektorze publicznym na szczeblu niższym niż krajowy w państwach OECD i UE\) \(listopad 2024 r.\).](#)

6. KOLEJNE KROKI

Podstawą wysokiej jakości miejsc pracy są wielorakie działania polityczne. Są one ważnym elementem europejskiego modelu społecznego i Europejskiego filaru praw socjalnych oraz mają kluczowe znaczenie dla przyciągania i utrzymywania talentów w Europie. Jak zapowiedziała przewodnicząca Ursula von der Leyen w orędziu o stanie Unii we wrześniu 2025 r., **Komisja przedstawi wniosek dotyczący aktu w sprawie wysokiej jakości miejsc pracy**, aby uzupełnić działania przewidziane w planie działania i wzmocnić ich wpływ.

Zgodnie z art. 154 ust. 2 TFUE Komisja rozpoczyna **pierwszy etap konsultacji z europejskimi partnerami społecznymi**, aby zebrać ich opinie na temat możliwego kierunku działań UE na rzecz dalszej poprawy jakości miejsc pracy. Będzie to uzupełnienie dwuetapowych konsultacji w sprawie prawa do bycia offline i telepracy, zakończonych w październiku 2025 r. Akt w sprawie wysokiej jakości miejsc pracy może zostać uzupełniony inicjatywami nieustawodawczymi i będzie uwzględniał różnorodność systemów krajowych. Da to partnerom społecznym wystarczającą przestrzeń na wdrażanie przepisów i zapewni poszanowanie ich autonomii i swobody zawierania umów, a jednocześnie zminimalizuje obciążenie administracyjne przedsiębiorstw w imię konsolidacji i uproszczenia.

Akt w sprawie wysokiej jakości miejsc pracy, wraz z pozostałymi przepisami UE w obszarze spraw socjalnych, zapewni, aby świat pracy nadażał za nowoczesną gospodarką. Wzrost gospodarczy UE wymaga nowoczesnego rynku pracy, który przyciąga talenty, ułatwia mobilność, zapewnia elastyczne lecz solidne umiejętności podstawowe oraz godne zaufania środowisko, w którym pracownicy czują się chronieni i w pełni realizują swój potencjał, przyczyniając się w ten sposób do odporności i konkurencyjności UE.