

Bruksela, 27 lutego 2026 r.
(OR. en)

6171/26

SOC 66
EMPL 25
ECOFIN 172
EDUC 39
COMPET 255
DATAPROTECT 65
DIGIT 54

NOTA

Od: Prezydencja

Do: Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada

Dotyczy: Europejski semestr 2026

Od innowacji do wysokiej jakości miejsc pracy: wykorzystanie sztucznej inteligencji do wzmocnienia wysokiej jakości zatrudnienia i praw pracowniczych

– *Wymiana poglądów*

W związku z wymianą poglądów, która ma się odbyć podczas posiedzenia Rady (EPSCO) 9 marca 2026 r., delegacje otrzymują w załączeniu notę orientacyjną prezydencji na powyższy temat.

Nota orientacyjna w celu wymiany poglądów na temat
 europejskiego semestru 2026 pt. „Od innowacji do wysokiej jakości miejsc pracy:
wykorzystanie sztucznej inteligencji do wzmocnienia wysokiej jakości zatrudnienia i praw
pracowniczych”

Kontekst: Przyszły rynek pracy i europejski semestr

Jak wykazano w ostatnich sprawozdaniach, wzrost wydajności w całej Europie pozostaje w tyle za innymi regionami już od wielu lat. Choć czynniki strukturalne i historyczne odegrały pewną rolę, w ostatnich latach ważną przyczyną rosnącej przepaści jest fakt, że Europa nie wykorzystwała w pełni możliwości nagłej transformacji cyfrowej. Ponadto, jeżeli nie zostaną przeprowadzone ważne reformy, które umożliwią większej liczbie nowych przedsiębiorstw zwiększanie skali działalności i większej liczbie młodych talentów pozostanie w Europie, to jeszcze bardziej zostanie ona w tyle za konkurencją.

Aby umożliwić te ważne reformy, potrzebny jest bardziej odporny rynek pracy i bardziej dynamiczne otoczenie inwestycyjne. Z badań ekonomicznych, w tym pracy Christophera Pissaridesa na temat kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia i zmian strukturalnych, wynika, że rezultaty w zakresie zatrudnienia nie zależą wyłącznie od technologii, lecz także od czynników takich jak struktura instytucjonalna gospodarki, jej kapitał ludzki oraz istniejące w ramach gospodarki możliwości konstruktywnej współpracy między sektorem publicznym i prywatnym. Gdy brakuje jednego z tych czynników, powstaje bariera dla powiązania między technologią a wydajnością. Takie bariery określa się zbiorczo tarciami w funkcjonowaniu rynków pracy. Europa musi działać szybko, aby ograniczyć te tarcia. Sztuczna inteligencja, której zdolności stale rosną, otwiera nowe możliwości dla inwestycji produkcyjnych i lepszego wykorzystywania kapitału ludzkiego. To, czy proces ten doprowadzi do dynamicznego tworzenia miejsc pracy i wyższej wydajności, czy do utraty miejsc pracy, dalszej stagnacji i pozostawania w tyle za naszymi konkurentami zależy od tego, jak dobrze zarządzamy naszym ekosystemem cyfrowym, od niezbędnych reform instytucjonalnych, modernizacji naszych systemów zdobywania umiejętności i od tempa, w jakim pracownicy mogą przechodzić do nowych ról.

Skuteczność inwestycji w sztuczną inteligencję (AI) zależy od rozwoju nowych umiejętności i zdolności umożliwiających ludziom wydajną pracę z systemami AI. Jak podkreślono w zaleceniu w sprawie kapitału ludzkiego¹, rozwijanie tego zestawu umiejętności wymaga skoordynowanych inwestycji w szkolenie zawodowe, szkolnictwo wyższe i uczenie się przez całe życie. Jednocześnie, w miarę jak możliwości systemów AI rosną, a przedsiębiorstwa zdobywają doświadczenie w zakresie wykorzystywania ich w swojej działalności, mogą pojawić się efekty w postaci wypierania siły roboczej, a korzyści w postaci zwiększonej wydajności mogą w nieproporcjonalnym stopniu przypadać pracownikom wysoko wykwalifikowanym, co może pogłębić nierówności dochodowe. Działanie z myślą o tych aspektach wymaga jasnych i skoordynowanych reakcji instytucjonalnych.

W tym kontekście europejski semestr zapewnia ramy koordynacji reform strukturalnych, które zmniejszają tarcia na rynku pracy, poprawiają skuteczność kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia oraz wspierają mobilność, nabywanie nowych kwalifikacji i tworzenie miejsc pracy. Poprzez harmonizację planów budżetowo-strukturalnych z priorytetami w zakresie zatrudnienia i priorytetami społecznymi europejski semestr może pomóc w zapewnieniu, by innowacje przekładały się na zrównoważony i inkluzywny wzrost.

AI, organizacja pracy i wysokiej jakości zatrudnienie

Stosowania AI i innych zaawansowanych technologii cyfrowych w miejscu pracy nie można oceniać wyłącznie pod kątem wydajności. Na architekturę systemów technologicznych wpływają dokonywane przez organizację wybory, modele zarządzania zasobami ludzkimi i szersze strategie biznesowe. Teoria ekonomii sugeruje, że innowacje zwiększające wydajność generują trwały wzrost zatrudnienia, jeżeli towarzyszą im uzupełniające inwestycje w umiejętności i jeżeli wspierają je skuteczne instytucje rynku pracy.

¹ Zalecenie dotyczące ZALECENIA RADY w sprawie kapitału ludzkiego w Unii Europejskiej (ST 15278/25).

Ramy prawne UE oferują istotne zabezpieczenia. Akt w sprawie AI² wprowadził obowiązki w odniesieniu do systemów AI wysokiego ryzyka, w tym systemów wykorzystywanych do rekrutacji, zarządzania pracownikami i oceny wyników. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych³ i istniejący dorobek prawny w zakresie prawa pracy, w tym przepisy dotyczące przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, dodatkowo wzmacniają zbiór przepisów UE w tej dziedzinie. Ukierunkowane środki ustawodawcze mogą być nadal konieczne do zapewnienia skutecznej ochrony pracowników i umożliwienia wszystkim, w tym przedsiębiorstwom, czerpania korzyści z wdrożenia AI i innych zaawansowanych technologii cyfrowych. Skuteczne egzekwowanie przepisów ma nadal kluczowe znaczenie dla utrzymania zasady „kontrola w rękach człowieka”, zapobiegania dyskryminacji algorytmicznej i utrzymania zaufania.

Tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy jest ważnym priorytetem podkreślonym w Planie działania na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy⁴ przedstawionym przez Komisję Europejską w grudniu 2025 r. Tam, gdzie ramy instytucjonalne umożliwiają sprawiedliwy podział korzyści, wyższa wydajność może przełożyć się na wyższe płace i lepsze warunki pracy. Bez takich ram istnieje ryzyko, że zmiany technologiczne pogłębią nierówności i wzmocnią segmentację rynków pracy. Wyzwanie nie polega zatem na tym, czy wdrażać innowacje technologiczne, w tym AI, ale na tym, jak kształtować ich rozwój i wykorzystywanie, tak aby poprawiały jakość miejsc pracy, spójność społeczną i konkurencyjność Europy.

² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji).

³ 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).

⁴ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, COM(2025) 944, 4 grudnia 2025 r., Plan działania na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy.

Umiejętności dostosowane do przyszłych wyzwań, informacje o rynku pracy i przepływy na tym rynku

Na nieformalnym posiedzeniu ministrów zatrudnienia i spraw społecznych zorganizowanym 13 lutego podczas prezydencji cypryjskiej ministrowie podkreślili, że ekologiczna i cyfrowa transformacja istotnie przekształca strukturę zawodowe i wymogi dotyczące umiejętności. Ciągłe podnoszenie i zmiana kwalifikacji muszą mieć charakter stałego elementu europejskich rynków pracy, a nie stanowić wyjątkową reakcję na kryzys.

Sama AI może poprawić funkcjonowanie rynku pracy. Zaawansowane narzędzia gromadzenia informacji na temat rynku pracy poprawiają prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności, identyfikują wąskie gardła i wspierają ukierunkowane polityki szkoleniowe. Dzięki poprawie jakości informacji i terminowości ich zapewniania takie narzędzia ograniczają tarcia związane z wyszukiwaniem i przyspieszają przechodzenie pracowników z sektorów słabnących do sektorów rozwijających się.

Jednak przepływy na rynku pracy rzadko odbywają się automatycznie. Dowody wskazują, że pracownicy zwolnieni w wyniku zmian technologicznych, mogą mierzyć się z długotrwałym bezrobociem lub trwałą utratą dochodów, jeśli nie otrzymają odpowiedniego wsparcia. Aktywne polityki rynku pracy, skuteczne publiczne służby zatrudnienia i ukierunkowane środki ochrony socjalnej są zatem niezbędnym uzupełnieniem strategii na rzecz innowacji.

Dialog społeczny i rokowania zbiorowe również odgrywają kluczową rolę w zarządzaniu transformacją technologiczną. Umożliwiają one stosowanie opartych na negocjacjach rozwiązań na poziomie sektorowym i na poziomie przedsiębiorstw, wspierają odpowiedzialne zastosowania zarządzania algorytmicznego i przyczyniają się do sprawiedliwego podziału korzyści wynikających ze wzrostu wydajności. Silne instytucje zmniejszają niepewność i zwiększają poziom akceptacji zmian. Podkreślono to również w wydanej na prośbę prezydencji cypryjskiej opinii Europejskiego Komitetu Ekonomicznego-Społecznego pt. „Poprawa jakości zatrudnienia i warunków pracy poprzez wprowadzenie i promowanie powiązanych narzędzi (w tym sztucznej inteligencji) oraz wzmocnienie dialogu społecznego i rokowań zbiorowych”¹.

Przyszłe inicjatywy i spójność polityki

Przyszły Akt w sprawie wysokiej jakości miejsc pracy i pakiet dotyczący sprawiedliwej mobilności pracowników może pomóc ograniczyć segmentację rynku pracy, wzmocnić egzekwowanie przepisów i wspierać pozytywną konwergencję społeczno-gospodarczą we wszystkich państwach członkowskich.

Decydujące znaczenie będzie miała spójność polityki. Strategie na rzecz przemysłu i innowacji muszą być zharmonizowane z reformami zatrudnienia i politykami w zakresie umiejętności. Środkiem stymulującym inwestycje w AI powinny towarzyszyć inicjatywy ułatwiające mobilność pracowników, promujące uczenie się przez całe życie i chroniące prawa podstawowe. Takie zintegrowane podejście odpowiada zarówno dowodom ekonomicznym, jak i podstawowym zasadom europejskiego modelu społecznego.

Rola Rady EPSCO w europejskim semestrze

Ministrowie EPSCO odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu, aby kwestie zatrudnienia i kwestie społeczne były w pełni uwzględniane w semestrze. Za pośrednictwem wytycznych politycznych, wzajemnym ocenom i zaleceniom dla poszczególnych krajów Rada EPSCO może kształtować reformy, które zwiększają dynamikę rynku pracy przy jednoczesnym zachowaniu sprawiedliwości i spójności.

W cyklu europejskiego semestru 2026 Rada EPSCO ma możliwość wniesienia wkładu w debatę i skoncentrowania jej na zrównoważonym podejściu, w którym innowacje, wdrażanie AI i konkurencyjność współgrają z wysokiej jakości zatrudnieniem, solidnym dialogiem społecznym i silnymi instytucjami. W ten sposób transformacja technologiczna Europy może wzmocnić nie tylko wyniki gospodarcze, ale także spójność społeczną i zaufanie.

Kwestie do dyskusji

1. W jaki sposób europejski semestr może lepiej wspierać reformy, które zmniejszają tarcia na rynku pracy i poprawiają skuteczność kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia w kontekście przemian opartych na AI?
 2. Jakie dodatkowe środki są potrzebne na szczeblu krajowym i unijnym w celu zapewnienia, aby wdrożenie AI w miejscu pracy wzmacniało prawa pracownicze i sprzyjało pozytywnej konwergencji społecznej?
-

ⁱ W opinii rozpoznawczej, która ma zostać przyjęta na sesji plenarnej EKES-u w dniach 18–19 marca 2026 r., Komitet „podkreśla, że dialog społeczny i rokowania zbiorowe na wszystkich szczeblach oraz zorganizowana współpraca między Europejskim Urzędem ds. AI, Komisją Europejską i partnerami społecznymi mają pierwszoplanowe znaczenie dla tego, by wdrażanie AI przyczyniało się do sprawiedliwej, inkluzywnej i konkurencyjnej transformacji cyfrowej, systematycznie uwzględniającej aspekty dotyczące płci, pokoleń i podatności na zagrożenia oraz potrzeby MŚP”.