

Bruksela, 29 lutego 2024 r.
(OR. en)

7005/24

SOC 143
EMPL 79
JEUN 45
EDUC 66
SAN 122
ECOFIN 261

NOTA

Od:	Komitet ds. Zatrudnienia i Komitet Ochrony Socjalnej
Do:	Komitet Stałych Przedstawicieli / Rada
Dotyczy:	Przyszłe priorytety polityczne Unii w zakresie Europejskiego filaru praw socjalnych – Opinia Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej – Zatwierdzenie

Delegacje otrzymują w załączeniu wyżej wspomnianą opinię, tak by mogła ją zatwierdzić Rada (EPSCO) na posiedzeniu 11 marca 2024 r.

Opinia Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej w sprawie przyszłych priorytetów politycznych Unii w zakresie Europejskiego filaru praw socjalnych

Wprowadzenie

- 1. 14 grudnia 2023 r. ministrowie Hiszpanii i Belgii – państw sprawujących prezydencję w Radzie UE w okresie od połowy 2023 r. do połowy 2024 r. – zwrócili się do Komitetu ds. Zatrudnienia (EMCO) i Komitetu Ochrony Socjalnej (SPC) o przygotowanie wspólnej opinii w sprawie przyszłych priorytetów politycznych Unii w dziedzinach objętych Europejskim filarem praw socjalnych.** Refleksja nad przyszłością unijnej polityki zatrudnienia i polityki społecznej odbędzie się na konferencji wysokiego szczebla w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych, która zostanie zorganizowana w La Hulpe 15 i 16 kwietnia 2024 r., a przegląd Planu działania na rzecz filaru zaplanowano na 2025 r. W tym kontekście niniejsza opinia została przygotowywana dla Rady zgodnie z kompetencjami komitetów przewidzianymi w art. 150 i 160 TFUE¹.
- 2. Od jego proklamacji przez Parlament Europejski, Radę i Komisję w 2017 r. Europejski filar praw socjalnych służy za drogowskaz mający zapewniać wskazówki co do wspólnych wyzwań w zakresie zatrudnienia i umiejętności oraz wyzwań społecznych oraz wspierać konwergencję w dziedzinie warunków pracy i życia w Unii.** Jak potwierdzili przywódcy UE w deklaracji z Porto w 2021 r., wdrażanie filaru na szczeblu Unii i państw członkowskich jest wspólnym zobowiązaniem politycznym i wspólną odpowiedzialnością polityczną, przy czym odpowiednie kompetencje oraz zasady pomocniczości i proporcjonalności powinny zostać odpowiednio wzięte pod uwagę². 20 zasad filaru ma zostać wdrożonych z należytym uwzględnieniem różnych kontekstów społeczno-gospodarczych, różnorodności systemów krajowych oraz roli i autonomii partnerów społecznych.

¹ Bez uszczerbku dla art. 240 TFUE.

² [Deklaracja z Porto](#) została proklamowana po Szczycie Społecznym w Porto i związanym z nim spotkaniu przywódców UE, które odbyły się 7 i 8 maja 2021 r.

3. **W planie działania przedstawionym przez Komisję w 2021 r. określono szereg działań UE, które Komisja zobowiązała się podjąć, aby wspierać państwa członkowskie we wdrażaniu filaru, i ustanowiono główne cele UE na 2030 r., które zostały przyjęte z zadowoleniem przez Radę Europejską:** (i) co najmniej 78 % ludności w wieku 20–64 lat powinno mieć zatrudnienie; (ii) co roku co najmniej 60 % wszystkich dorosłych miałyby uczestniczyć w szkoleniach; (iii) liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym powinna zostać zmniejszona o co najmniej 15 mln, co powinno obejmować co najmniej 5 mln dzieci³. Ponadto Komisja zaproponowała również zmianę tablicy wskaźników społecznych – która od 2014 r. jest głównym narzędziem ilościowym służącym do monitorowania zatrudnienia, umiejętności i rozwoju społecznego – w celu lepszego odzwierciedlenia zasad filaru, a Rada zatwierdziła jej nową strukturę w czerwcu 2021 r.⁴ Aby przyczynić się do osiągnięcia celów UE, w 2022 r. wszystkie państwa członkowskie przy wsparciu Komisji również ustanowiły odpowiednie cele krajowe na 2030 r.⁵

³ [Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych](#) został opublikowany przez Komisję 4 marca 2021 r. W [konkluzjach z 24–25 czerwca 2021 r.](#) Rada Europejska z zadowoleniem przyjęła zawarte w nim główne cele UE. W planie działania przedstawiono również uzupełniające cele na szczeblu UE dotyczące zmniejszenia luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami, zwiększenia poziomu zapewniania formalnej wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, zmniejszenia odsetka młodzieży NEET (niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się), zwiększenia odsetka osób dorosłych posiadających co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe oraz ograniczenia zjawiska wczesnego kończenia nauki.

⁴ Zob. [opinia Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej na temat wniosku Komisji dotyczącego zmienionej tablicy wyników zawierającej wskaźniki społeczne](#), zatwierdzona przez Radę 14 czerwca 2021 r.

⁵ Zob. [opinia Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej w sprawie procesu ustalania celów krajowych na 2030 r.](#), przedstawiona Radzie 16 czerwca 2022 r.

Uwagi ogólne

4. **Od 2017 r. filar stanowi ramy polityki UE mające na celu zapewnienie państwom członkowskim wspólnych wytycznych dotyczących kształtowania działań politycznych i przepisów na szczeblu krajowym, przekładających prawa socjalne na praktyczne rozwiązania i zapewniających równe warunki działania w całej Unii.** Od czasu proklamacji filaru i z myślą o odzwierciedleniu jego kompleksowego charakteru uzgodniono liczne inicjatywy UE, w tym zalecenia Rady i inne instrumenty miękkie, które są odpowiednimi i skutecznymi narzędziami udzielania państwom członkowskim wskazówek w odpowiednich obszarach polityki, oraz dyrektywy i rozporządzenia UE mające bardziej bezpośredni wpływ na prawodawstwo krajowe. Monitorowanie filaru zostało włączone do europejskiego semestru, w szczególności poprzez dostosowanie wytycznych dotyczących zatrudnienia do jego zasad w 2018 r. Od tego czasu możliwe stało się monitorowanie wdrażania filaru za pośrednictwem wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu i wspomnianej wyżej tablicy wskaźników społecznych, a także przyczynianie się do formułowania zaleceń dla poszczególnych krajów dotyczących wyzwań w zakresie zatrudnienia i umiejętności oraz wyzwań społecznych, zgodnie z art. 148 TFUE.

5. **W ostatnich latach wdrażanie filaru było zagrożone przez bezprecedensową serię kryzysów, takich jak pandemia COVID-19, skutki rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie oraz wysoka inflacja.** Mimo to wiosną 2023 r. wskaźnik zatrudnienia w UE osiągnął najwyższy w historii poziom 75,4 % (70,2 % w przypadku kobiet i 80,5 % w przypadku mężczyzn), bezrobocie spadło do 6 % (6,3 % w przypadku kobiet i 5,7 % w przypadku mężczyzn), a odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym w latach 2019–2022 zasadniczo pozostał na poprzednim poziomie (21,6 % w 2022 r.). W tym kontekście uzgodnione na szczelbu Unii instrumenty nadzwyczajne, takie jak *Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności* (RRF)⁶ i *europejski instrument tymczasowego wsparcia w celu zmniejszenia zagrożeń związanych z bezrobociem w sytuacji nadzwyczajnej* (SURE)⁷, zapewniły wsparcie państwom członkowskim we wdrażaniu zasad filaru za pomocą konkretnych środków rynku pracy i polityki społecznej w celu szybkiej odbudowy po pogorszeniu koniunktury gospodarczej w 2020 r. spowodowanego pandemią COVID-19, przy zaangażowaniu partnerów społecznych i we współpracy ze społeczeństwem obywatelskim.

⁶ RRF zapewnia wsparcie wszystkim państwom członkowskim i pozostanie aktywny do grudnia 2026 r. Zgodnie z [tablicą wyników RRF](#) państwa członkowskie przeznaczyły średnio około 28 % swoich środków z RRF na wspieranie celów społecznych.

⁷ Ogólnie rzecz biorąc, do grudnia 2022 r. w ramach SURE udzielono wsparcia 19 państwom członkowskim, w szczególności poprzez zachęcanie do tworzenia szeroko zakrojonych i ambitnych mechanizmów zmniejszonego wymiaru czasu pracy lub podobnych środków na szczelbu krajowym. Jak wynika z [końcowego sprawozdania z wdrażania SURE](#) opublikowanego w czerwcu 2023 r., w miarę rozwoju pandemii COVID-19 SURE objął około 31,5 mln osób w 2020 r., 9 mln osób w 2021 r. i 350 000 osób w 2022 r.

6. **Perspektywicznie dalsze wdrażanie filaru powinno pozostać jednym z kluczowych priorytetów Unii oraz obecnych i przyszłych państw członkowskich, ponieważ jego zasady nadal stanowią podstawę do radzenia sobie z megatrendami gospodarczymi i społecznymi, kształtowania powiązanych polityk, promowania pozytywnej konwergencji społecznej w Unii – w szczególności w kontekście perspektywy dalszego rozszerzenia UE – oraz wspierania postępów w realizacji unijnych i krajowych celów na 2030 r.** Na wszystkich etapach złożonego procesu, jakim jest transformacja cyfrowa, wdrażanie zasad zapisanych w filarze promuje nie tylko prawa pracownicze w zmieniającym się otoczeniu cyfrowym, ale także równe szanse w zakresie zmiany i podnoszenia kwalifikacji, sprawiedliwe warunki pracy oraz odpowiednią ochronę socjalną i włączenie społeczne. W kontekście zielonej transformacji filar powinien stać się kompasem wspierania sprawiedliwej transformacji, gwarantując, że w dążeniu do zrównoważenia środowiskowego nikt nie zostanie pominięty. W warunkach postępujących zmian demograficznych filar oferuje kompleksowe ramy dostosowania poszczególnych dziedzin polityki w celu promowania aktywnego starzenia się w dobrym zdrowiu oraz zaspokojenia zróżnicowanych potrzeb zmieniającej się siły roboczej i osób starszych, przy jednoczesnym zapewnieniu sprawiedliwości i solidarności międzypokoleniowej. Aby zbudować Unię równości, w ramach filaru promuje się działania na rzecz równouprawnienia płci, równych szans i włączenia społecznego. W tym kontekście duża liczba inicjatyw UE uzgodnionych od 2017 r. będzie wymagała dalszej transpozycji i odpowiedniego wdrożenia, a także skutecznego monitorowania ich ciągłej skuteczności w świetle szybko zmieniających się gospodarek i społeczeństw, przy jednoczesnym skoncentrowaniu się na zmniejszaniu obciążeń administracyjnych, w stosownych przypadkach.

Równe szanse i dostęp do rynku pracy

7. Pierwszy rozdział filaru skutecznie kształtuje krajowe polityki w zakresie zatrudnienia i umiejętności, promując równość szans na unijnym rynku pracy i szerzej w Unii:

- *Gwarancja dla młodzieży* (przyjęta pierwotnie w 2013 r., a następnie w wersji wzmocnionej w 2020 r.) jest szczególnie pozytywnym przykładem unijnej inicjatywy, która jest w stanie pobudzić konkretne działania na szczeblu krajowym, w tym działania publicznych służb zatrudnienia, w celu zwiększenia perspektyw młodych ludzi na rynku pracy, przyczyniając się tym samym do zmniejszenia w Unii bezrobocia młodzieży (z 25,2 % w 2013 r. do 14,5 % w 2022 r.) oraz odsetka młodzieży NEET (z 16,4 % w 2013 r. do 11,7 % w 2022 r.)⁸.
- Programy zatrudnienia odniosły również korzyści z dalszego wdrażania *zalecenia* z 2016 r. w sprawie *integracji osób długotrwale bezrobotnych*, które zawierało wskazówki dotyczące zwiększenia zasięgu i rozszerzenia działalności służb zatrudnienia na osoby najbardziej oddalone od rynku pracy, i przyczyniły się w ten sposób do zmniejszenia bezrobocia długotrwałego w Unii (z 4,3 % w 2016 r. do 2,4 % w 2022 r.)⁹.

⁸ [Zalecenie Rady z dnia 30 października 2020 r.](#) w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące [zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r.](#) w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży. Od czasu wydania pierwszego zalecenia wdrażanie gwarancji dla młodzieży było regularnie oceniane przez Komitet ds. Zatrudnienia i jego podgrupy. Ostatni przegląd miał miejsce 20–21 listopada 2023 r., a wynikające z niego [główne przesłania](#) zostaną zatwierdzone przez Radę 11 marca 2024 r.

⁹ [Zalecenie Rady z dnia 15 lutego 2016 r.](#) dotyczące *integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy*. Jego wdrażanie było regularnie monitorowane przez Komitet ds. Zatrudnienia i jego podgrupy. Ostatni przegląd miał miejsce 14 listopada 2022 r. Wynikające z tego [główne przesłania](#) zostały zatwierdzone przez Radę 8 grudnia 2022 r.

- Liczne działania w ramach *europejskiego programu na rzecz umiejętności na lata 2020–2025* przyczyniają się do promowania kultury uczenia się przez całe życie oraz opracowywania polityki podnoszenia i zmiany kwalifikacji w państwach członkowskich. W niektórych przypadkach, zgodnie z odpowiednimi zaleceniami z 2022 r., wprowadzenie w pełni lub pilotażowo *indywidualnych rachunków szkoleniowych*¹⁰ oraz uznawanie *mikropoświadczeń*¹¹ służy promowaniu nabywania umiejętności i kompetencji na szczeblu krajowym. *Program na rzecz umiejętności* utorował również drogę do ogłoszenia okresu między majem 2023 r. a majem 2024 r. *Europejskim Rokiem Umiejętności*. W jego ramach organizowane są liczne działania na szczeblu unijnym, krajowym, regionalnym i lokalnym, aby przyczynić się do realizacji celów *programu na rzecz umiejętności* i dalej promować podejście sprzyjające zmianie i podnoszeniu kwalifikacji¹².
- Z kolei przyjęte w 2022 r. *zalecenie w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej* okazuje się katalizatorem koordynacji rozdrobnionych wysiłków, które państwa członkowskie podejmują na szczeblu krajowym w celu uwzględnienia zatrudnieniowych i społecznych aspektów zielonej transformacji, w tym poprzez przekształcenie aktywnej polityki rynku pracy i publicznych służb zatrudnienia¹³.

¹⁰ [Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r.](#) w sprawie *indywidualnych rachunków szkoleniowych*. Jego wdrożenie będzie monitorowane przez Komitet ds. Zatrudnienia i jego podgrupy po raz pierwszy w 2024 r.

¹¹ [Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r.](#) w sprawie *europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności*.

¹² [Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2023/936](#) z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie *Europejskiego Roku Umiejętności*. Do 31 maja 2025 r. Komisja przedstawi sprawozdanie oceniające, w którym zaproponuje pomysły dotyczące dalszych wspólnych wysiłków w dziedzinie umiejętności w celu stworzenia długotrwałej spuścizny Europejskiego Roku Umiejętności.

¹³ [Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r.](#) w sprawie *zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej*. Jego wdrożenie było po raz pierwszy monitorowane przez Komitet ds. Zatrudnienia i jego podgrupy 26 i 27 października oraz przez Komitet Ochrony Socjalnej 24 października 2023 r. Wynikające z tego [główne przesłania](#) zostały zatwierdzone przez Radę 27 listopada 2023 r.

- Wdrażanie prawodawstwa UE służącego dalszemu promowaniu zasady równości płci i równych szans ma przynieść korzyści zarówno rynkowi pracy, jak i całemu społeczeństwu w Unii. W szczególności *dyrektywa w sprawie przejrzystości wynagrodzeń* z 2023 r., choć została przyjęta dopiero niedawno, odgrywa już istotną rolę w krajowych wysiłkach na rzecz zwalczania dyskryminacji płacowej i przyczynia się do zlikwidowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć¹⁴.

8. **Pomimo silnych wyników na rynku pracy w Unii oraz impulsu do promowania umiejętności, pełne wdrożenie filaru utrudniać mogą duże niedobory siły roboczej, utrzymujące się nierówności oraz niepewny wpływ zielonej i cyfrowej transformacji.**

Niedobory wykazują tendencję wzrostową od dziesięciu lat, przy czym wskaźnik wakatów w Unii wzrósł z 1,3 % w 2013 r. do szczytowego poziomu 3 % w 2022 r. w następstwie silnego ożywienia gospodarczego po pandemii COVID-19. Chociaż w 2023 r. niedobory siły roboczej nieznacznie się zmniejszyły, utrzymują się na rekordowo wysokim poziomie ze względu na wyzwania strukturalne, takie jak kurczenie się siły roboczej spowodowane trendami demograficznymi, utrzymujący się niski współczynnik aktywności zawodowej niektórych grup ludności, niedopasowanie umiejętności, a także złe warunki pracy lub niskie płace w niektórych sektorach¹⁵. Różnice w poziomie zatrudnienia i wynagrodzenia ze względu na płeć w Unii również pozostają znaczne, przy czym różnice w wynagrodzeniu nie poprawiły się znacząco w ostatnim dziesięcioleciu (w latach 2013–2022 odnotowano jedynie niewielki spadek z 11,3 p.p. do 10,7 p.p.) i dodatkowo potęgowane są stale wyższym udziałem kobiet w pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, co spowodowane jest również ograniczonym dostępem do wysokiej jakości usług opiekuńczych. Oprócz tych wyzwań strukturalnych stopniowa transformacja zielona i cyfrowa unijnej gospodarki ma doprowadzić do znacznej realokacji siły roboczej i nasilenia potrzeb w zakresie podnoszenia kwalifikacji w nadchodzących latach, chociaż jej wielkość i tempo pozostają niepewne.

¹⁴ [Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2023/970](#) z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania. Państwa członkowskie mają dokonać transpozycji tej dyrektywy do czerwca 2026 r.

¹⁵ Niedobory siły roboczej, w tym leżące u ich podstaw czynniki, były szczegółowo omawiane na forum Komitetu ds. Zatrudnienia w latach 2022–2023, w tym podczas trójstronnego spotkania Komitetu ds. Zatrudnienia z unijnymi i krajowymi partnerami społecznymi, które odbyło się 28 listopada 2023 r. Najnowsze dane są dostępne we *Wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu 2024* oraz w [sprawozdaniu Komisji na temat rynku pracy i wynagrodzeń z 2023 r.](#)

9. **Niezależnie od konieczności stawienia czoła tym wyzwaniom poprzez skupienie się na realizowaniu istniejących inicjatyw, można rozważyć dalsze działania UE wspierające państwa członkowskie we wdrażaniu zasad równości szans i równego dostępu do rynku pracy.** Na przykład w świetle powszechnych niedoborów siły roboczej¹⁶ i niedopasowania umiejętności, które to zjawiska dotyczą wszystkie państwa członkowskie, oraz w celu ułatwienia jednolitego stosowania tych zasad na jednolitym rynku, w tym z myślą o wsparciu dwójakiej transformacji, potrzebne są dalsze działania promujące podejście sprzyjające uczeniu się przez całe życie. Podobnie wieloletnie pozytywne doświadczenia związane z *gwarancją dla młodzieży* oraz działania związane z nowym *zaleceniem Rady w sprawie opracowania warunków ramowych gospodarki społecznej*¹⁷ są istotne dla zbadania, w jaki sposób lepiej wspierać osoby najbardziej oddalone od rynku pracy w poszukiwaniu możliwości zatrudnienia. Ponadto, poza aktywizacją krajowej siły roboczej, w celu dalszego rozwiązania problemu niedoborów, debaty na szczeblu UE mogłyby koncentrować się na dalszej integracji wysiedleńców z Ukrainy¹⁸, możliwościach ułatwiania wewnątrzunijnej mobilności pracowników oraz inicjatywach mających na celu przyciągnięcie do UE, w razie potrzeby, zagranicznych talentów, przy jednoczesnym zapewnieniu sprawiedliwej mobilności i ochrony praw pracowniczych i socjalnych¹⁹. Ponadto zarówno *europejski program na rzecz umiejętności*, jak i *unijna strategia na rzecz równouprawnienia płci* oraz inne unijne strategie na rzecz równości mają dobiec kresu w 2025 r., dlatego konieczna jest refleksja nad ich osiągnięciami i nad tym, czy ewentualnie potrzebne jest opracowanie nowych strategii, by promować przejście na uczenie się przez całe życie, uzupełnić unijne ramy przeciwko dyskryminacji i rasizmowi oraz osiągnąć równość płci.

¹⁶ 31 stycznia 2024 r., po [szczyście partnerów społecznych w Val Duchesse](#), Komisja ogłosiła, że wiosną 2024 r. we współpracy z partnerami społecznymi przedstawi plan działania na rzecz rozwiązania problemu niedoboru siły roboczej i umiejętności.

¹⁷ [Zalecenie Rady z 27 listopada 2023 r. w sprawie opracowania warunków ramowych gospodarki społecznej](#).

¹⁸ 4 marca 2022 r. w odpowiedzi na rosyjską wojnę napastniczą przeciwko Ukrainie [Rada zastosowała dyrektywę Rady z dnia 20 lipca 2021 r. \(„dyrektywa w sprawie tymczasowej ochrony”\)](#). Dyrektywa ta zawiera przepisy zapewniające m.in. dostęp do zatrudnienia, edukacji, ochrony socjalnej, opieki medycznej i mieszkań, a także prawo do swobodnego przemieszczania się w obrębie Unii pod pewnymi warunkami. Pierwotnie obowiązywała ona do marca 2024 r., jednak we wrześniu 2023 r. Rada uzgodniła przedłużenie tymczasowej ochrony do 4 marca 2025 r. Według [jesiennej prognozy Komisji z 2023 r.](#) do tej pory około 33 % z 4,2 mln osób zarejestrowanych w UE na podstawie tej dyrektywy znalazło zatrudnienie. W 2022 r. EMCO i SPC koordynowały odpowiedzi państw członkowskich na ankietę zainicjowaną przez Komisję w celu zebrania informacji o działaniach podejmowanych na szczeblu krajowym na rzecz wsparcia integracji wysiedleńców z Ukrainy, zarówno na płaszczyźnie społecznej, jak i na rynku pracy.

¹⁹ 15 listopada 2023 r. Komisja [przedstawiła wniosek dotyczący rozporządzenia UE ustanawiającego unijną pulę talentów](#). Wniosek ten jest obecnie analizowany przez współprawodawców.

Sprawiedliwe warunki pracy

10. Wdrażanie drugiego rozdziału filaru charakteryzowało się połączeniem twardych i miękkich instrumentów promujących sprawiedliwe warunki pracy w państwach członkowskich:

- *Dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy z 2019 r.* ma na celu zagwarantowanie wszystkim pracownikom w UE, niezależnie od ich formy zatrudnienia, prawa do otrzymywania pełnych informacji na temat zasadniczych aspektów ich pracy²⁰.
- *Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów z 2019 r.* ma na celu modernizację unijnych ram prawnych w dziedzinie urlopów ze względów rodzinnych i elastycznej organizacji pracy. Obejmowała ona przepisy wprowadzające urlop ojcowski, wzmacniające urlop rodzicielski, wprowadzające urlop opiekuńczy oraz rozszerzające prawo do ubiegania się o elastyczną organizację pracy na pracujących rodziców i opiekunów. Ponadto w dyrektywie przewidziano również środki z zakresu polityki mające na celu wspieranie państw członkowskich w dążeniu do zapewnienia lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz bardziej równomiernego podziału obowiązków opiekuńczych²¹.

²⁰ [Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2019/1152](#) z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej. Na transpozycję tej dyrektywy państwa członkowskie miały czas do sierpnia 2022 r. W 2021 r. przygotowano [sprawozdanie](#) z jej transpozycji.

²¹ [Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2019/1158](#) z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE. Na transpozycję tej dyrektywy państwa członkowskie miały czas do sierpnia 2022 r.

- *Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027* określają strategię UE na rzecz poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w oparciu również o wnioski wyciągnięte z pandemii COVID-19. Ramy te, mające służyć przystosowaniu się do zmian w świecie pracy, lepszemu zapobieganiu wypadkom w miejscu pracy oraz zwiększeniu gotowości na ewentualne przyszłe kryzysy zdrowotne, odgrywają zasadniczą rolę w koordynowaniu aktualizacji ram prawnych w państwach członkowskich, w stosownych przypadkach we współpracy z partnerami społecznymi²².
- *Dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych* z 2022 r. ma na celu ustanowienie wspólnych ram dotyczących adekwatności ustawowych wynagrodzeń minimalnych, wspierania rokowań zbiorowych w sprawie ustalania wynagrodzeń oraz skutecznego dostępu pracowników do praw do ochrony w postaci płacy minimalnej, bez uszczerbku dla pełnego poszanowania autonomii partnerów społecznych. Dyrektywa ta ustanawia ramy zarządzania w kwestii ustalania i aktualizowania ustawowych wynagrodzeń minimalnych w oparciu o jasne kryteria, które obejmują ich siłę nabywczą, rozkład i poziomy wynagrodzeń oraz wzrost płac i produktywność, a także zobowiązuje państwa członkowskie, w których wskaźnik zasięgu rokowań zbiorowych wynosi mniej niż 80 %, do opracowania planu działania na rzecz promowania rokowań zbiorowych²³.

²² Komunikat Komisji „[*Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy*](#)” 28 czerwca 2021 r.

²³ [Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2022/2041](#) z dnia 19 października 2022 r. w sprawie *adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej*. Państwa członkowskie powinny dokonać transpozycji tej dyrektywy do listopada 2024 r. W 2023 r. przygotowano [sprawozdanie](#) z jej transpozycji.

- Przyjęte niedawno, bo w 2023 r. *Zalecenie w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego* ma na celu m.in. zapewnienie państwom członkowskim wskazówek dotyczących wzmocnienia dialogu społecznego i rokowań zbiorowych na szczeblu krajowym²⁴. Zalecenie to stanowi uzupełnienie wznowionych wysiłków na rzecz wzmocnienia dialogu społecznego na szczeblu Unii²⁵, a także specjalnego unijnego finansowania z *Europejskiego Funduszu Społecznego Plus* (EFS+) na rzecz poprawy budowania zdolności partnerów społecznych w państwach członkowskich, w których jest to istotne wyzwanie²⁶.

11. **Chociaż inicjatywy te przyczyniły się do wyrównania warunków działania w całej Unii, ocena wpływu szybkiego rozwoju technologicznego na warunki pracy i pojawienie się nowych ryzyk zawodowych związanych ze zmianą klimatu pozostają kluczowymi priorytetami polityki.** W rzeczywistości, niezależnie od możliwości wynikających z postępu technologicznego, utrzymuje się niepewność co do stopniowego rozprzestrzeniania się – w kontekście dynamiki w miejscu pracy – pracy za pośrednictwem platform internetowych, sztucznej inteligencji i zarządzania algorytmicznego. Podobnie jak w ostatnich latach taka niepewność może nadal stanowić zagrożenie dla interpretacji i właściwego stosowania krajowych przepisów prawa pracy, w szczególności w takich dziedzinach jak czas pracy, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, podział zadań i klasyfikacja statusu zatrudnienia niektórych pracowników. W odniesieniu do zdrowia i bezpieczeństwa dalsze dostosowanie do odpowiednich przepisów i ram może wymagać lepszego uwzględnienia zarówno zagrożeń psychospołecznych związanych z transformacją cyfrową, w tym negatywnego wpływu na zdrowie psychiczne, jak i szczególnych zagrożeń wynikających ze zmiany klimatu (w przypadku miejsc pracy związanych z narażeniem na ekstremalne warunki pogodowe) poprzez zachęcanie do zapobiegania tym zagrożeniom, a także przyspieszenia ustanawiania minimalnych norm dotyczących substancji niebezpiecznych.

²⁴ [Zalecenie Rady z dnia 12 czerwca 2023 r.](#) w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej. Jego wdrażanie będzie monitorowane przez EMCO – we współpracy z partnerami społecznymi – od 2025 r., kiedy to państwa członkowskie mają przedłożyć pierwsze sprawozdania.

²⁵ Szczegółowo opisane w komunikacie Komisji „[Wzmacnianie dialogu społecznego w Unii Europejskiej: wykorzystanie jego pełnego potencjału do zarządzania sprawiedliwymi transformacjami](#)”, 25 stycznia 2023 r.

²⁶ Zob. [rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2021/1057](#) z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające *Europejski Fundusz Społeczny Plus* (EFS+) oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1296/2013. W art. 9 wskazano, że w przypadku gdy budowanie zdolności partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego zostanie wskazane w stosownym zaleceniu dla danego kraju przyjętym w ramach europejskiego semestru, dane państwo członkowskie przeznacza na ten cel odpowiednią kwotę wynoszącą co najmniej 0,25 % swoich zasobów z komponentu EFS+ objętych zarządzaniem dzielonym.

12. **Oprócz ewentualnych dostosowań pod kątem przepisów dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa, aby zaradzić potencjalnym zagrożeniom dotyczącym pogorszenia warunków pracy, konieczne mogą być inicjatywy unijne – przy pełnym poszanowaniu krajowych modeli rynku pracy – a także większe zaangażowanie partnerów społecznych i skuteczniejsze mechanizmy egzekwowania prawa.** Aby zaradzić niektórym zagrożeniom związanym z dalszą cyfryzacją pracy, w lutym 2024 r. Rada i Parlament Europejski osiągnęły porozumienie w sprawie *aktu w sprawie sztucznej inteligencji*. Prawodawstwo UE może też wymagać aktualizacji²⁷ w celu lepszego dostosowania unijnych przepisów do ery cyfrowej, jak na przykład w odniesieniu do prawa do bycia offline i warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Inicjatywy na rzecz poprawy możliwości wykrywania oszustw i nadużyć, a także zdolności i współpracy transgranicznej krajowych inspektoratów pracy mogą również przyczynić się do dalszej poprawy warunków pracy, w tym w odniesieniu do wspierania sprawiedliwej mobilności pracowników w całej Unii. W związku z tym zbliżająca się ocena działalności Europejskiego Urzędu ds. Pracy stanowi okazję do zastanowienia się nad jego dalszym rozwojem²⁸. Jeżeli chodzi o dialog społeczny, *zalecenie* z 2023 r. ma na celu zapewnienie otoczenia sprzyjającego dwustronnemu i trójstronnemu dialogowi społecznemu na wszystkich szczeblach. Jednak tendencje spadkowe w stopniu uzwiązkowania, niski odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi w większości państw członkowskich, malejący udział wynagrodzeń w PKB, a także ciągły brak porozumień na szczeblu unijnym między partnerami społecznymi UE mogą wymagać dalszych wysiłków w tym kierunku²⁹. Do wzmocnienia aktywnej roli w zarządzaniu obecnymi i przyszłymi ważnymi przemianami i ich akceptowaniu niezbędne jest zwiększenie zaangażowania pracowników i roli partnerów społecznych. W tym kontekście można między innymi rozważyć rozwój działań UE zwiększających reprezentację niedostatecznie reprezentowanych kategorii w dialogu społecznym zgodnie z praktykami krajowymi.

²⁷ Na przykład [dyrektywa 2003/88/WE z 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy](#) oraz [dyrektywa 2002/14/WE z 11 marca 2002 r. ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej](#).

²⁸ [Europejski Urząd ds. Pracy został ustanowiony 20 czerwca 2019 r.](#) i ma za zadanie wspierać państwa członkowskie i Komisję w skutecznym stosowaniu i egzekwowaniu unijnego prawa związanego z mobilnością pracowników między państwami członkowskimi oraz koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego w Unii. W 2024 r. Komisja przedstawi pierwszą ocenę działalności Europejskiego Urzędu ds. Pracy.

²⁹ 31 stycznia 2024 r., w następstwie [szczytu partnerów społecznych w Val Duchesse](#), Komisja, belgijska prezydencja Rady i europejscy partnerzy społeczni uzgodnili ustanowienie nowego *paktu na rzecz europejskiego dialogu społecznego*, aby określić sposoby dalszego wzmacniania dialogu społecznego na szczeblu Unii.

Ochrona socjalna i włączenie społeczne

13. **W trzecim rozdziale filaru wspiera się polityki wzmacniające odpowiednią ochronę socjalną i zwiększające włączenie społeczne za pośrednictwem różnych zaleceń Rady i innych ważnych inicjatyw mających na celu ochronę i wzmocnienie pozycji ludzi w radzeniu sobie z różnymi trudnymi sytuacjami.**

- *Zalecenie Rady z 2021 r. w sprawie europejskiej gwarancji dla dzieci³⁰ jest jedną z kluczowych inicjatyw na rzecz zwalczania ubóstwa dzieci i wspierania równych szans, ustanowienia ram reform politycznych oraz zapobiegania wykluczeniu społecznemu w odniesieniu do wszystkich pokoleń, poczynając już od najmłodszych lat, i zwalczania tego zjawiska poprzez zapewnienie dzieciom bezpłatnego i skutecznego dostępu do rozmaitych potrzebnych im usług, takich jak wczesna edukacja i opieka, edukacja i zajęcia szkolne, co najmniej jeden zdrowy posiłek każdego dnia szkolnego oraz opieka zdrowotna. Realizację tego zalecenia wspierają inwestycje obejmujące wyodrębnioną alokację zasobów UE w połączeniu z różnymi unijnymi inicjatywami dotyczącymi dzieci, takimi jak na przykład *zalecenie Rady z 2022 r. w sprawie przeglądu celów barcelońskich dotyczących wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem³¹*, w którym określono nowe (ambitniejsze) cele na 2030 r.*
- *Zalecenie Rady z 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej³² jest siłą napędową wpływającą na krajowe polityki i środki służące dostosowaniu się do zmian na rynkach pracy oraz zapewnieniu dostępu do ochrony socjalnej dla wszystkich, niezależnie od statusu zatrudnienia. Realizację inicjatywy wspierają działania w zakresie wzajemnego uczenia się na poziomie Unii oraz poprawa statystyk UE za pomocą specjalnych ram monitorowania.*

³⁰ [Zalecenie Rady z 14 czerwca 2021 r.](#) w sprawie ustanowienia europejskiej gwarancji dla dzieci.

³¹ [Zalecenie Rady z 8 grudnia 2022 r.](#) w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: cele barcelońskie na 2030 r.

³² [Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r.](#) w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej.

- W ramach stałego zobowiązania do ograniczania ubóstwa i wykluczenia społecznego w UE w *zaleceniu Rady z 2023 r. w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie*³³ wezwano państwa członkowskie do promowania odpowiedniego wsparcia dochodu. Zalecenie to ukierunkowało podejmowane na szczeblu krajowym działania mające na celu poprawę adekwatności, zakresu i wykorzystania świadczeń, a także lepszy dostęp do usług kluczowych i usług wspierających dla osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, w tym poprawę środków z zakresu aktywnej polityki rynku pracy oraz ukierunkowanych i zindywidualizowanych usług społecznych.
- W *Europejskiej strategii w dziedzinie opieki z 2022 r.*³⁴ oraz w powiązanym *zaleceniu Rady w sprawie przystępnej cenowo, wysokiej jakości opieki długoterminowej*³⁵ określono ramy reform i inwestycji na szczeblu unijnym i krajowym w celu zapewnienia wysokiej jakości, przystępnych cenowo i dostępnych usług opieki w całej UE oraz poprawy sytuacji zarówno osób korzystających z opieki, jak i opiekunów. W zaleceniu Rady w sprawie opieki długoterminowej zachęca się państwa członkowskie do poprawy dostępu do przystępnej cenowo, wysokiej jakości opieki długoterminowej dla wszystkich, którzy jej potrzebują, poprzez zapewnienie odpowiedniej ochrony socjalnej w zakresie opieki długoterminowej, stałe dostosowywanie oferty usług do potrzeb, zapewnianie wysokiej jakości standardów we wszystkich placówkach opieki niezależnie od rodzaju usługodawców, wspieranie wysokiej jakości zatrudnienia i sprawiedliwych warunków pracy w tym sektorze, zaspokajanie potrzeb w zakresie umiejętności i niedoborów pracowników oraz wspieranie opiekunów nieformalnych w ich działaniach opiekuńczych.

³³ [Zalecenie Rady z 30 stycznia 2023 r.](#) w sprawie *odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie*.

³⁴ Komunikat Komisji w sprawie „[Europejskiej strategii w dziedzinie opieki](#)”, 7 września 2022 r.

³⁵ [Zalecenie Rady z 8 grudnia 2022 r.](#) w sprawie *dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej*.

- *Strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030* z 2021 r.³⁶ zawiera ambitny zestaw działań i inicjatyw przewodnich w różnych dziedzinach, które dotyczą również ryzyka wykluczenia społecznego, na jakie narażone są osoby z wieloma niepełnosprawnościami. Realizacja tych inicjatyw przyczyni się do ograniczenia dyskryminacji, pomoże osobom z niepełnosprawnościami w pełni korzystać z przysługujących im praw socjalnych oraz umożliwi im dalszą niezależność, zwiększając ich udział w życiu społecznym i rynku pracy. Ich włączenie społeczne w całej Unii wspierać będą niedawno zaproponowana *europejska karta osoby z niepełnosprawnością i europejska karta parkingowa dla osób z niepełnosprawnościami*³⁷.

³⁶ Komunikat Komisji „[Unia równości: Strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030](#)”, 3 marca 2021 r.

³⁷ [COM/2023/512 Wniosek dotyczący dyrektywy](#) Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającej europejską kartę osoby z niepełnosprawnością i europejską kartę parkingową dla osób z niepełnosprawnościami.

- Inne działania na szczeblu UE przyczyniają się do monitorowania rozwoju polityki zgodnie z wytycznymi dotyczącymi zatrudnienia i stanowią inspirację do reform politycznych, np. regularne przedstawianie *Sprawozdania na temat adekwatności emerytur*³⁸ i *Sprawozdania na temat opieki długoterminowej*³⁹, które ułatwiają wymianę informacji i praktyk oraz uzupełniają Sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa przygotowane na forum ECOFIN. Uruchomiona w 2021 r. *europejska platforma zwalczania bezdomności*⁴⁰ odgrywa kluczową rolę na szczeblu UE we wzmacnianiu bazy dowodowej na temat bezdomności i w monitorowaniu tego zjawiska, we wspieraniu wzajemnego uczenia się w celu promowania polityki opartej na podejściu zintegrowanym, ukierunkowanym na człowieka i na mieszkania oraz w analizowaniu możliwości w zakresie dostępu do finansowania, w tym finansowania unijnego. Ogólnie rzecz biorąc, świadczenie usług wspierających w systemach ochrony socjalnej, w ramach uzupełniania rozmaitych świadczeń, ma zasadnicze znaczenie, o czym przypominają wszystkie inicjatywy. Ponadto *komunikat w sprawie lepszej oceny skutków dystrybucyjnych polityki państw członkowskich*⁴¹ zawiera wskazówki dla państw członkowskich dotyczące tego, jak najlepiej przeprowadzać oceny skutków dystrybucyjnych w odniesieniu do dochodów różnych grup społeczno-ekonomicznych i jak uwzględniać ich wyniki w procesach kształtowania polityki, a także wytycza ścieżkę dalszego rozwijania istniejących metod we współpracy z państwami członkowskimi.

³⁸ Najnowsze (2021 r.) wydanie publikowanego co trzy lata [Sprawozdania na temat adekwatności emerytur](#).

³⁹ [Sprawozdanie na temat opieki długoterminowej za rok 2021](#), przygotowane wspólnie przez Komisję Europejską i Komitet Ochrony Socjalnej.

⁴⁰ Deklaracja lizbońska w sprawie [europejskiej platformy zwalczania bezdomności](#) z 21 czerwca 2021 r.

⁴¹ Komunikat Komisji pt. „[Lepsza ocena skutków dystrybucyjnych polityk państw członkowskich](#)”, 28 września 2022 r.

14. **Podczas gdy ubóstwo utrzymywało się średnio na stałym poziomie bez znaczącej poprawy, a ubóstwo dzieci nieznacznie wzrosło, pojawiają się dodatkowe wyzwania wynikające z tendencji demograficznych, przemian na rynku pracy, coraz większej liczby osób cierpiących na problemy ze zdrowiem psychicznym oraz rosnących kosztów utrzymania.** Stabilność państwa opiekuńczego jest zagrożona przez utrzymujące się megatrendy demograficzne w starzejącym się społeczeństwie, w związku z czym konieczne jest pogodzenie adekwatności i stabilności, w tym w systemach emerytalnych, zdrowotnych i systemach opieki długoterminowej. Przemiany na rynku pracy, prowadzące do bardziej zróżnicowanej, nieliniowej i fragmentarycznej kariery niemieszczącej się w standardowej organizacji pracy, pociągają za sobą większe wyzwania, jeśli chodzi o zagwarantowanie odpowiedniej ochrony socjalnej dla wszystkich. Zielona i cyfrowa transformacja stanowią okazję do poprawy ochrony socjalnej i podniesienia jakości świadczenia usług społecznych, ale jednocześnie zwiększają zagrożenia w zakresie uczestnictwa w rynku pracy i włączenia społecznego osób znajdujących się w trudnej sytuacji. Nadal istnieją wyzwania strukturalne związane ze zwalczaniem ubóstwa i niepewności zatrudnienia osób znajdujących się w trudnej sytuacji, w szczególności co się tyczy integracji osób z niepełnosprawnościami i cierpiących na problemy ze zdrowiem psychicznym. W wielu państwach członkowskich problemem pozostaje bezdomność, utrzymują się także wyzwania związane z przystępnością cenową mieszkań, ubóstwem energetycznym i wysokimi kosztami życia, które mają wpływ na szerokie grono obywateli, ale głównie na osoby o niskich dochodach, co wymaga zintegrowanych strategii i działań następczych na szczeblu UE. Wspieranie rodzin i ochrona dzieci przed ubóstwem i wykluczeniem społecznym ma coraz większe znaczenie dla przerwania międzypokoleniowego przenoszenia ubóstwa, w związku z czym kluczową rolę odgrywają działania na rzecz dalszego wdrażania i monitorowania *europejskiej gwarancji dla dzieci*. Chociaż dostęp do usług społecznych (w tym opieki nad dziećmi i opieki długoterminowej) ma fundamentalne znaczenie dla promowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, nadal istnieją wyzwania w tym zakresie, w szczególności jeśli chodzi o dotarcie do grup znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji w celu poprawy ich warunków życia, zwiększenia korzystania przez nie ze świadczeń z ochrony socjalnej i ułatwienia ich aktywizacji. Podobnie bariery w dostępie do podstawowych usług napotykają osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.

15. **Podczas gdy różnorodne istniejące inicjatywy wymagają kompleksowych działań następczych i monitorowania, dalsze wysiłki na rzecz ich wdrożenia, a także ewentualne nowe działania, mogłyby zwiększyć odporność państw opiekuńczych.** W odpowiedzi na wyzwania demograficzne, do dalszej poprawy przystępnego cenowo i wysokiej jakości świadczenia usług społecznych mogłyby przyczynić się działania na szczeblu UE, przy uwzględnieniu kontekstu krajowego i podziału kompetencji. Mogłyby one obejmować zaspokojenie potrzeb siły roboczej w sektorze opieki, uwzględnienie nierówności terytorialnych, zbadanie możliwości związanych z cyfryzacją oraz wysiłki na rzecz deinstytucjonalizacji. Należy dokonać przeglądu *dobrowolnych europejskich ram odniesienia na rzecz zapewniania jakości usług społecznych* w celu poprawy ich przydatności i wykorzystania, a także kontynuować prace nad dostępem do podstawowych usług. Konieczne są również dalsze wysiłki na rzecz poprawy adekwatności systemów emerytalnych, w szczególności w celu rozwiązania problemu zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn oraz pogodzenia aspektów adekwatności i stabilności budżetowej. Zwiększyć komplementarność i spójność monitorowania pozwoliłaby wzmocniona koordynacja między publikowaniem *Sprawozdania na temat starzenia się społeczeństwa*, *Sprawozdania na temat adekwatności emerytur* i *Sprawozdania na temat opieki długoterminowej*. Zgodnie ze *sprawozdaniem unijnej grupy wysokiego szczebla ds. przyszłości ochrony socjalnej* do zwiększenia odporności w całej UE mogą przyczynić się nacisk na podejście oparte na cyklu życia i inwestycje społeczne⁴². Stawianie czoła wyzwaniom związanym z przemianami na rynku pracy wymaga ciągłego doskonalenia adekwatnych krajowych systemów ochrony socjalnej oraz zmodernizowania koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w UE. W związku z tym jednym z kluczowych priorytetów jest intensyfikacja wzajemnego uczenia się, monitorowania i dalszego wdrażania *zalecenia Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej*, w tym w odniesieniu do możliwości i wyzwań związanych z cyfryzacją w dziedzinie ochrony socjalnej, przy jednoczesnym poszanowaniu różnorodności krajowych systemów ochrony socjalnej. Ponadto wdrożenie *zalecenia Rady w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie* powinno przyczynić się do dalszego rozwoju siatki bezpieczeństwa socjalnego zapewniającej podstawową ochronę ludności aktywnej zawodowo – w szczególności podczas wstrząsów gospodarczych – przy jednoczesnym ułatwianiu płynnego wchodzenia na rynek pracy osobom, które mogą pracować, oraz do zwalczania ubóstwa pracujących.

⁴² [Sprawozdanie](#) grupy wysokiego szczebla ds. przyszłości ochrony socjalnej i państwa opiekuńczego w UE zostało ukończzone w styczniu 2023 r.

Należy podjąć dalsze kroki w celu opracowania ambitnego drugiego etapu *strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami*, natomiast w przypadku osób cierpiących na problemy ze zdrowiem psychicznym można dalej opierać się na *kompleksowym podejściu do zdrowia psychicznego*. Wzmocnienie metod oceny wpływu polityki na ubóstwo, w szczególności wykorzystywanie i rozpowszechnianie ocen skutków dystrybucyjnych, wydaje się obszarem, w którym można rozważyć dalsze działania. Do lepszego monitorowania sytuacji społecznej w UE i wspierania rozwoju polityki opartej na dowodach przyczyniłyby się także poprawa terminowości i dostępności danych oraz ułatwienie do nich dostępu.

Zarządzanie

16. **Europejski semestr powinien nadal zapewniać kluczowe ramy monitorowania wdrażania filaru, w tym w odniesieniu do postępów w realizacji unijnych i krajowych celów na 2030 r. w zakresie zatrudnienia, umiejętności i ograniczania ubóstwa.** Cele na 2030 r. w znacznym stopniu przyczyniają się do wspierania określania priorytetów politycznych na szczeblu krajowym i lepszego wyeksponowania społecznego wymiaru Unii. Liczne inicjatywy UE przyjęte w ostatnich latach w celu wdrożenia zasad filaru w znacznym stopniu ukształtowały program prac EMCO i SPC, z którymi Komisja często konsultowała się w sprawie kolejnych wniosków. Ponadto Rada powierzyła również EMCO i SPC monitorowanie wdrażania licznych zaleceń, oprócz przygotowywania corocznych prac Rady związanych z europejskim semestrem, o których mowa w art. 148 TFUE. Perspektywicznie, jak podkreślono w *Opinii Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej w sprawie wartości dodanej inwestycji społecznych oraz roli Rady EPSCO w zarządzaniu europejskim semestrem*, zatwierdzonej przez Radę w listopadzie 2023 r.⁴³, ważne jest zapewnienie skutecznej współpracy i wspólnych refleksji Rady EPSCO i ECOFIN na temat europejskiego semestru, w tym w świetle przyszłego wdrażania nowego zarządzania gospodarczego w UE.

⁴³ Zob. [Opinia Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej w sprawie wartości dodanej inwestycji społecznych oraz roli Rady EPSCO w zarządzaniu europejskim semestrem](#), zatwierdzona przez Radę 28 listopada 2023 r.

Aby utrzymać wielostronny charakter semestru i poczucie odpowiedzialności państw członkowskich za analizy i zalecenia w jego kontekście, Rada EPSCO, zgodnie z odpowiednimi postanowieniami Traktatu, powinna zachować swoją rolę koordynacyjną w odniesieniu do odpowiedniej treści wszystkich dokumentów w ramach semestru. Należy kontynuować rozważania na temat usprawnienia narzędzi monitorowania wykorzystywanych w ramach semestru, w tym tablicy wskaźników społecznych, bez zwiększania obciążeń administracyjnych⁴⁴. W tym kontekście cykl europejskiego semestru 2024 obejmuje pilotażową analizę konwergencji społecznej opartą na funkcjach ram konwergencji społecznej, jak opisano w *głównych przesłaniach* EMCO i SPC przedstawionych Radzie w czerwcu 2023 r.⁴⁵

17. **Wyjątkowe wstrząsy, z którymi borykała się Unia w ostatnich latach – w szczególności pandemia COVID-19, rosyjska wojna napastnicza przeciwko Ukrainie, powrót wysokiej inflacji i powszechne występowanie klęsk żywiołowych w niektórych państwach członkowskich – często zacierały granice między obszarami polityki, przypominając o potrzebie zapewnienia spójności polityki na szczeblu unijnym i krajowym.**

⁴⁴ Jak wskazano w [odpowiedniej opinii EMCO i SPC](#), chociaż przegląd tablicy wskaźników społecznych z 2021 r. poprawił zakres stosowania zasad filaru w ramach wskaźników podstawowych tablicy wyników, niektóre zasady pozostają nimi nieobjęte i konieczne są dalsze dyskusje na temat tego, czy uwzględnić wskaźniki „dodatkowe”. Ponadto w przeprowadzonej w 2019 r. [ocenie EMCO i SPC dotyczącej strategii „Europa 2020”](#) komitety podkreśliły potrzebę uproszczenia i konsolidacji swoich narzędzi monitorowania, w tym poprzez lepsze ich wyekspozowanie oraz poprawę ich dostępności i użyteczności: w odpowiedzi na to wezwanie grupy, które na forum EMCO i SPC zajmują się wskaźnikami, analizują obecnie stosowanie i skład swoich narzędzi monitorowania i sprawozdawczości.

⁴⁵ Zob. [sprawozdanie grupy roboczej EMCO-SPC w sprawie ram konwergencji społecznej](#), a także [najważniejsze przesłania](#) zatwierdzone przez EMCO-SPC na podstawie tego sprawozdania. EMCO i SPC przeanalizują wpływ wspomnianej wyżej analizy pilotażowej na swoje działania oraz na cykl europejskiego semestru 2024.

W tym kontekście podczas toczących się na forum Rady EPSCO debaty na temat wartości dodanej polityki inwestycji społecznych – jak określono w powiązanej opinii EMCO-SPC z listopada 2023 r. – z zadowoleniem przyjęto dowody świadczące o tym, że dobrze opracowane reformy i inwestycje zgodne z podejściem opartym na inwestycjach społecznych⁴⁶ mogą mieć istotny wpływ na wzrost gospodarczy, produktywność i konkurencyjność, wspierając tym samym również stabilność fiskalną i promując jednocześnie wdrażanie zasad filaru. Z drugiej strony polityki i środki, w przypadku których nie przeprowadzono ocen skutków dystrybucyjnych *ex ante*, mogą prowadzić do niewielkich lub zerowych skutków, a w najgorszych przypadkach do niezamierzonych negatywnych konsekwencji dla dochodów gospodarstw domowych, w postaci np. zwiększonego zagrożenia ubóstwem i nierówności społecznych⁴⁷. W tym kontekście zasadnicze znaczenie dla zapewnienia spójności polityki na szczeblu unijnym i krajowym ma skuteczna współpraca między składami Rady. Ponadto, aby możliwe było osiągnięcie oczekiwanych skutków w kontekście wyzwań strukturalnych związanych z transformacją zieloną i cyfrową oraz starzeniem się społeczeństwa konieczne mogą być wznowione wysiłki na rzecz poprawy kształtowania polityki opartej na dowodach. W szczególności, oprócz zwiększonych możliwości wzajemnego uczenia się, odpowiednim obszarem poszukiwań na szczeblu Unii pozwalającym wspierać zdolności administracyjne państw członkowskich w tym zakresie mogłyby być opracowanie wspólnych zasad przewodnich i norm do dobrowolnego stosowania przez państwa członkowskie. Te zasady i normy powinny koncentrować się na wykorzystywaniu metod oceny skutków i ewaluacji związanych z polityką inwestycji społecznych oraz na zwiększonym wykorzystaniu danych administracyjnych w celu opracowywania bardziej terminowo zharmonizowanych i szczegółowych statystyk unijnych i krajowych, z lepszą dezagregacją, a także na ułatwianiu dostępu do danych jednostkowych przy jednoczesnym zapewnieniu zgodności z przepisami o ochronie danych.

⁴⁶ Jak przypomniano w zatwierdzonej w listopadzie 2023 r. *opinii EMCO i SPC w sprawie inwestycji społecznych* w poprzednich pracach prowadzonych przez Radę – na których nadal można się opierać – podejście oparte na inwestycjach społecznych zdefiniowano jako kształtowanie polityki rynku pracy, polityki dotyczącej umiejętności i polityki społecznej w celu zwiększenia obecnych i przyszłych zdolności poszczególnych osób, ze szczególnym naciskiem na ich zdolności do radzenia sobie z zagrożeniami społeczno-gospodarczymi i umożliwienie osobom rozwijania tych zdolności w perspektywie całego życia.

⁴⁷ We wrześniu 2022 r. Komisja opublikowała [komunikat pt. „Lepsza ocena skutków dystrybucyjnych polityki państw członkowskich”](#). W komunikacie tym przedstawiono wskazówki dla państw członkowskich dotyczące najlepszego sposobu przeprowadzania ocen skutków dystrybucyjnych w odniesieniu do dochodów różnych grup społeczno-ekonomicznych i uwzględniania tych ocen w procesie kształtowania polityki. Określono w nim proces dalszego rozwoju istniejących metodologii wraz z państwami członkowskimi oraz omówiono wsparcie, jakiego Komisja może udzielić państwom członkowskim.

18. **Fundusze UE zapewniały państwom członkowskim wsparcie w planowaniu i wdrażaniu środków w obszarach związanych z zasadami filaru, w tym w następstwie nagłego kryzysu gospodarczego spowodowanego pandemią COVID-19.** Programy polityki spójności, a w szczególności EFS+, powinny nadal przyczyniać się do wdrażania zasad filaru i zaleceń dla poszczególnych krajów określonych w ramach semestru, zgodnie z uwarunkowaniami krajowymi, w celu wspierania środków i inwestycji, w szczególności w słabiej rozwiniętych regionach Europy. Znaczenie funduszy polityki spójności rosło z czasem również ze względu na spadkową tendencję inwestycji publicznych w Unii w latach 2008–2019⁴⁸. Na podstawie prognoz Komisji w cyklu 2021–2027 przewiduje się utworzenie 1,3 mln dodatkowych miejsc pracy do 2027 r., przy czym roczna stopa zwrotu wyniesie około 3,4 % w ciągu 25 lat od początku okresu programowania i oczekiwane są znaczące pozytywne efekty mnożnikowe we wszystkich regionach UE⁴⁹. Podczas pandemii COVID-19 państwa członkowskie skorzystały ze zwiększonej elastyczności, która przyczyniła się do rozwiązywania problemu poważnego obciążenia dla usług opieki zdrowotnej i wsparcia przedsiębiorstw, zapobiegając dalszej utracie miejsc pracy i efektowi blizny w przypadku dotkniętych nimi pracowników⁵⁰. Ożywienie gospodarcze zostało dodatkowo wzmocnione dzięki ustanowieniu *instrumentu SURE* i *Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności* jako tymczasowych instrumentów unijnych, przy czym ten ostatni został włączony do europejskiego semestru do 2026 r. w celu zapewnienia wsparcia finansowego na rzecz reform i inwestycji przyczyniających się do wdrożenia, między innymi, zasad filaru. Perspektywicznie i niezależnie od dyskusji na temat sposobu jego finansowania⁵¹, doświadczenia związane z *instrumentem SURE* i jego bieżąca ocena mogą dostarczyć wniosków co do skuteczności przyszłych programów UE.

⁴⁸ Zob. [dokument roboczy służb Komisji pt. „Spójność w Europie do 2050 r. – ósme sprawozdanie na temat spójności gospodarczej, społecznej i terytorialnej”](#), opublikowany w 2022 r.

⁴⁹ Zob. [dokument roboczy służb Komisji pt. „Spójność 2021–2027: tworzenie coraz silniejszej Unii – sprawozdanie z wyników programowania polityki spójności na lata 2021–2027”](#), opublikowany w kwietniu 2023 r.

⁵⁰ Za pośrednictwem [inicjatywy inwestycyjnej w odpowiedzi na koronawirusa \(CRII\)](#) i [inicjatywy inwestycyjnej „plus” w odpowiedzi na koronawirusa \(CRII+\)](#), przyjętych odpowiednio w marcu i kwietniu 2020 r.

⁵¹ EMCO i SPC uważają, że specjalny mechanizm finansowania instrumentu SURE, poprzez udzielanie pożyczek państwom członkowskim na korzystnych warunkach, należy przede wszystkim do kompetencji Rady ECOFIN.

Zasady Europejskiego filaru praw socjalnych**Rozdział I – Równe szanse i dostęp do rynku pracy****1. Kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie**

Każda osoba ma prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą jej w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy.

2. Równouprawnienie płci

Należy zapewnić i wspierać równość traktowania i szans kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w odniesieniu do udziału w rynku pracy, warunków zatrudnienia i możliwości rozwoju kariery.

Kobiety i mężczyźni mają prawo do równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości.

3. Równość szans

Bez względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną każdy ma prawo do równego traktowania i równych szans w dziedzinie zatrudnienia, ochrony socjalnej, edukacji, a także dostępu do dóbr i usług dostępnych dla społeczeństwa. Należy wspierać równe szanse grup niedostatecznie reprezentowanych.

4. Aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia

Każdy ma prawo do terminowego i dostosowanego do potrzeb wsparcia na rzecz poprawy perspektyw zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek. Obejmuje to prawo do otrzymania wsparcia w poszukiwaniu pracy, szkoleniu i zmianie kwalifikacji zawodowych. Każdy ma prawo do przeniesienia uprawnień do ochrony socjalnej i do szkolenia w trakcie przekwalifikowania zawodowego.

Młodzi ludzie mają prawo do dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu lub dobrej oferty zatrudnienia w ciągu 4 miesięcy od uzyskania statusu bezrobotnego lub ukończenia edukacji.

Osoby bezrobotne mają prawo do ciągłego i konsekwentnego wsparcia dostosowanego do ich indywidualnych potrzeb. Osoby długotrwale bezrobotne mają prawo do dogłębnej indywidualnej oceny najpóźniej do 18. miesiąca bezrobocia.

Rozdział II – Sprawiedliwe warunki pracy

5. Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie

Niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń. Należy wspierać przechodzenie w kierunku otwartych form zatrudnienia.

Należy zapewnić pracodawcom niezbędną elastyczność, zgodnie z prawodawstwem i układami zbiorowymi, tak by mogli sprawnie dostosowywać się do zachodzących w kontekście gospodarczym zmian.

Należy wspierać innowacyjne formy zatrudnienia, które gwarantują wysoką jakość warunków pracy. Należy zachęcać do przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Należy ułatwić mobilność zawodową.

Należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę. Każdy okres próbny powinien mieć rozsądny czas trwania.

6. Wynagrodzenia

Pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia przyzwoity poziom życia.

Należy zadbać o odpowiednie płace minimalne, tak by zapewnić zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny w świetle krajowych warunków ekonomicznych i społecznych, przy jednoczesnym zapewnieniu dostępu do zatrudnienia i motywacji do poszukiwania pracy. Należy zapobiegać ubóstwu pracujących.

Wszystkie wynagrodzenia są ustalane w sposób przejrzysty i przewidywalny, zgodnie z praktyką krajową i z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych.

7. Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień

Pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego.

W przypadku zwolnienia z pracy pracownicy mają prawo do uzyskania wcześniej informacji o przyczynach takiego zwolnienia, przysługuje im również rozsądny okres wypowiedzenia. Mają oni prawo do skutecznego i bezstronnego rozstrzygania sporów, a w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniej rekompensaty.

8. Dialog społeczny i zaangażowanie pracowników

Należy prowadzić konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie opracowywania i wdrażania polityk gospodarczych i społecznych oraz polityk zatrudnienia zgodnie z praktykami krajowymi. Należy ich zachęcać do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą, z poszanowaniem ich autonomii i prawa do podejmowania działań zbiorowych. W stosownych przypadkach porozumienia zawarte między partnerami społecznymi są wdrażane na szczeblu Unii i jej państw członkowskich.

Pracownicy lub ich przedstawiciele mają prawo do uzyskiwania informacji i wyrażania swojej opinii w odpowiednim czasie w dotyczących ich kwestiach, w szczególności w odniesieniu do transferów, restrukturyzacji oraz łączenia przedsiębiorstw, a także zwolnień grupowych.

Zachęca się do wspierania zwiększonej zdolności partnerów społecznych do propagowania dialogu społecznego.

9. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Rodzice oraz osoby pełniące obowiązki opiekunów mają prawo do odpowiednich urlopów, elastycznej organizacji pracy oraz dostępu do usług w zakresie opieki. Kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do specjalnych urlopów służących wypełnianiu obowiązków w zakresie opieki oraz należy zachęcać ich do korzystania z takich urlopów w racjonalny sposób.

10. Zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy oraz ochrona danych

Pracownicy mają prawo do wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Pracownicy mają prawo do środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb zawodowych i które pozwala im przedłużyć okres ich uczestnictwa w rynku pracy.

Pracownicy mają prawo do ochrony swoich danych osobowych w kontekście zatrudnienia.

Rozdział III – Ochrona socjalna i integracja społeczna

11. Opieka nad dziećmi i wsparcie dla dzieci

Dzieci mają prawo do wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, które charakteryzują się dobrą jakością i przystępną ceną.

Dzieci mają prawo do ochrony przed ubóstwem. Dzieci ze środowisk znajdujących się w niekorzystnej sytuacji mają prawo do szczególnych środków służących zwiększeniu równości szans.

12. Ochrona socjalna

Bez względu na rodzaj i czas trwania ich stosunku pracy pracownicy i w porównywalnych warunkach osoby samozatrudnione mają prawo do odpowiedniej ochrony socjalnej.

13. Zasiłki dla bezrobotnych

Osoby bezrobotne mają prawo do odpowiedniego wsparcia w zakresie aktywizacji ze strony publicznych służb zatrudnienia służącego (re)integracji na rynku pracy i do właściwych świadczeń dla bezrobotnych otrzymywanych przez rozsądny czas, odpowiednio do płaconych przez nich składek i zgodnie z krajowymi zasadami kwalifikowalności. Tego rodzaju świadczenia nie powinny stanowić czynnika zniechęcającego do szybkiego powrotu do zatrudnienia.

14. Dochód minimalny

Każdy, kto nie dysponuje wystarczającymi zasobami, ma prawo do odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego godne życie na wszystkich jego etapach oraz skuteczny dostęp do towarów i usług wspierających. W przypadku osób zdolnych do pracy świadczenia związane z dochodem minimalnym powinny być powiązane z zachętami do (ponownego) włączenia się do rynku pracy.

15. Świadczenia emerytalne i renty

Pracownicy i osoby pracujące na własny rachunek przechodzące na emeryturę mają prawo do emerytury proporcjonalnej do ich składek oraz zapewniającej odpowiedni dochód. Kobiety i mężczyźni mają równe szanse w odniesieniu do nabywania praw emerytalnych.

Każdy człowiek w podeszłym wieku ma prawo do posiadania środków umożliwiających godne życie.

16. Ochrona zdrowia

Każdy ma prawo do szybkiego dostępu do przystępnej cenowo, prewencyjnej i objawowej opieki zdrowotnej dobrej jakości.

17. Integracja osób z niepełnosprawnościami

Osoby z niepełnosprawnościami mają prawo do otrzymania wsparcia dochodu, które zapewnia godne życie, usług, które pozwolą im na uczestnictwo w rynku pracy i w życiu społecznym, a także do środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb.

18. Opieka długoterminowa

Każdy ma prawo do przystępnych cenowo i dobrej jakości usług opieki długoterminowej, w szczególności opieki w domu i usług środowiskowych.

19. Mieszkalnictwo i pomoc dla bezdomnych

Należy zapewnić osobom potrzebującym dostęp do mieszkań socjalnych lub pomocy mieszkaniowej dobrej jakości.

Osoby znajdujące się w trudnej sytuacji mają prawo do odpowiedniej pomocy i ochrony przed przymusową eksmisją.

Osoby bezdomne otrzymują odpowiednie schronienie oraz świadczone są na ich rzecz usługi służące promowaniu ich integracji społecznej.

20. Dostęp do podstawowych usług

Każdy ma prawo dostępu do podstawowych usług dobrej jakości, w tym wody, urządzeń sanitarnych, energii, transportu, usług finansowych i usług łączności cyfrowej. Osoby potrzebujące otrzymają wsparcie w zakresie dostępu do tych usług.
