



Rada  
Unii Europejskiej

Bruksela, 22 marca 2024 r.  
(OR. en)

8153/24

SOC 233  
EMPL 135  
EDUC 101  
JEUN 66  
ECOFIN 357  
COMPET 372  
MI 363  
MIGR 140  
DIGIT 92  
ENV 365  
FISC 61  
SAN 198  
GENDER 51

#### **PISMO PRZEWODNIE**

|                  |                                                                                                                                                                                            |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Od:              | Sekretarz generalna Komisji Europejskiej (podpisała dyrektor Martine DEPREZ)                                                                                                               |
| Data otrzymania: | 21 marca 2024 r.                                                                                                                                                                           |
| Do:              | Thérèse BLANCHET, sekretarz generalna Rady Unii Europejskiej                                                                                                                               |
| Nr dok. Kom.:    | COM(2024) 131 final                                                                                                                                                                        |
| Dotyczy:         | KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY,<br>EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO<br>I KOMITETU REGIONÓW<br>Niedobory pracowników i umiejętności w UE: plan działania |

Delegacje otrzymują w załączeniu dokument COM(2024) 131 final.

Załącznik: COM(2024) 131 final



KOMISJA  
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 20.3.2024 r.  
COM(2024) 131 final

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

**Niedobory pracowników i umiejętności w UE: plan działania**

## 1. WPROWADZENIE

**Od prawie dziesięciu lat wszystkie państwa członkowskie odnotowują coraz większe niedobory pracowników i umiejętności.** Chociaż tendencja ta została tymczasowo przerwana przez pandemię COVID-19, po niej niedobory ponownie gwałtownie się zwiększyły w następstwie ożywienia gospodarczego w państwach członkowskich, zmian w zapotrzebowaniu na umiejętności i krajobrazie demograficznym, a także w konsekwencji zachodzących zmian geopolitycznych i ambicji UE w zakresie otwartej strategicznej autonomii. Pomimo niedawnego spowolnienia gospodarczego niedobory pracowników i umiejętności utrzymują się na wysokim poziomie. W ostatnim czasie Komisja wskazała 42 zawody, które uważa za zawody deficytowe w całej UE <sup>(1)</sup>. Ponadto przedsiębiorstwa coraz częściej informują, że nie są w stanie znaleźć pracowników o konkretnych umiejętnościach odpowiadających ich zapotrzebowaniu <sup>(2)</sup>.

**Niedobory pracowników i umiejętności mają konsekwencje zarówno gospodarcze, jak i społeczne oraz stanowią wyzwanie, któremu należy pilnie stawić czoła.** Jeżeli niedobory te nie zostaną ograniczone, mogą zmniejszyć zdolność UE w zakresie innowacji i atrakcyjności inwestycji, osłabić jej konkurencyjność oraz zahamować jej potencjał wzrostu gospodarczego i finansowanie jej modelu ochrony socjalnej. Istnieje również ryzyko pogłębiania się nierówności i nienadążania przez niektóre osoby za szybkim tempem zmian, co będzie miało negatywny wpływ na spójność naszych społeczeństw i zdrowie naszych demokracji. Ponadto niedobór pracowników posiadających wymagane umiejętności może utrudnić transformację ekologiczną i cyfrową, a także konkurencyjność, bezpieczeństwo i otwartą strategiczną autonomię UE w czasie, gdy musimy wzmocnić każdy z tych aspektów, aby zapewnić odporność UE. Chociaż niedobory mogą w niektórych przypadkach prowadzić do poprawy warunków pracy i lepszej integracji osób z grup niedostatecznie reprezentowanych ze względu na zwiększoną rywalizację między pracodawcami o pracowników, mogą one powodować zwiększoną intensywność pracy i obciążenie pracą pracowników w sektorach i zawodach, w których występują.

**Jako że partnerzy społeczni, w tym na poziomie sektorowym, znajdują się najbliżej rynku pracy, dobrze rozumieją potrzeby pracodawców i pracowników.** Dlatego też przewodnicząca Ursula von der Leyen wraz z belgijską prezydentką w Radzie UE zwołała Szczyt Partnerów Społecznych w Val Duchesse 31 stycznia 2024 r. Deklaracja z Val Duchesse <sup>(3)</sup> zawiera wyraźne zobowiązanie do wprowadzenia większej liczby osób na rynek pracy, poprawy warunków pracy, ułatwienia uznawania kwalifikacji oraz integracji pracowników pochodzących z zagranicy w ramach dialogu społecznego i rokowań zbiorowych.

**UE nie zaczyna od zera. Niniejszy plan działania opiera się na licznych inicjatywach, które zostały już wprowadzone przez UE, państwa członkowskie i partnerów społecznych – m.in. na trwającym Europejskim Roku Umiejętności.** Jego celem jest ukierunkowanie odpowiednich środków w perspektywie krótko- i średnioterminowej przez wprowadzenie w życie konkretnych dalszych kroków, zwłaszcza na poziomie

---

<sup>(1)</sup> Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego unijną pulę talentów (COM(2023) 716), który – o ile zostanie uzgodniony przez współprawodawców – pozwoli na przyjęcie strategicznego podejścia do obsadzenia wolnych miejsc pracy w zawodach deficytowych.

<sup>(2)</sup> Badanie Eurobarometr Flash FL529 (2023): Europejski Rok Umiejętności – niedobory wykwalifikowanej siły roboczej, strategii rekrutacji i zatrzymywania pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach. Więcej informacji szczegółowych przedstawiono w sekcji 2.2.

<sup>(3)</sup> [Trójstronna deklaracja w sprawie utrwalania europejskiego dialogu społecznego podpisana 31 stycznia 2024 r. w Val Duchesse.](#)

sektorowym, które UE, państwa członkowskie i partnerzy społeczni podejmą lub powinni podjąć w celu sprostania wyzwaniom wynikającym z niedoborów pracowników i kwalifikacji. Ponadto plan działania przygotowuje grunt pod potencjalne działania lub inicjatywy w przyszłości.

## **2. KLUCZOWE CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA NIEDOBORY, ROLA DIALOGU SPOŁECZNEGO I KLUCZOWE OBSZARY POLITYKI, W KTÓRYCH NALEŻY PODJĄĆ DZIAŁANIA**

W dorocznym przeglądzie dotyczącym zatrudnienia i kwestii społecznych w Europie (ESDE) z 2023 r. <sup>(4)</sup> pt. „Addressing labour shortages and skills gaps in the EU” [„Rozwiązanie problemu niedoborów pracowników i umiejętności w UE”] przedstawiono istotne dowody i analizy dotyczące utrzymujących się niedoborów pracowników i zmieniających się potrzeb w zakresie umiejętności w UE. Określono w nim trzy główne czynniki wpływające na niedobory pracowników i umiejętności w całej UE:

- **Zmiany demograficzne, które zmniejszają podaż pracy i zwiększają popyt na niektóre usługi.** W latach 2009–2023 liczba ludności w wieku produkcyjnym w UE zmniejszyła się z 272 mln do 263 mln <sup>(5)</sup> i oczekuje się jej dalszego spadku do 236 mln do 2050 r. Jednocześnie wzrastają potrzeby osób starszych w zakresie opieki. Łączny efekt zmniejszającej się liczby ludności w wieku produkcyjnym i wzrostu popytu na konkretne usługi, takie jak opieka zdrowotna i opieka długoterminowa, w znacznym stopniu przyczyni się do niedoborów pracowników w perspektywie średnio- i długoterminowej <sup>(6)</sup>.
- **Znaczny wzrost zatrudnienia spodziewany w wyniku transformacji ekologicznej i cyfrowej, zwiększone zapotrzebowanie na bezpieczeństwo oraz dążenie do otwartej strategicznej autonomii i zwiększonej odporności, z konsekwencjami dla umiejętności potrzebnych na rynku pracy.** Obecnie niedobór umiejętności dotyczy wszystkich poziomów kwalifikacji, profili akademickich i technicznych, a jest szczególnie istotny w dziedzinach takich jak nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka.
- **Złe warunki pracy w niektórych zawodach i sektorach, które utrudniają obsadzenie wolnych miejsc pracy lub zatrzymanie pracowników.** Nieodpowiednie i trudne warunki pracy, np. ponadprzeciętne obciążenie pracą i niskie płace, są kluczowym czynnikiem powodującym utrzymujące się niedobory pracowników w niektórych zawodach i sektorach.

**W następstwie deklaracji z Val Duchesse Komisja zasięgnęła opinii europejskich partnerów społecznych <sup>(7)</sup> na temat niniejszego planu działania.** 21 lutego 2024 r. zorganizowała wysłuchanie z ich udziałem. Następnie partnerzy społeczni poinformowali

---

<sup>(4)</sup> Komisja Europejska (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie – roczny przegląd z 2023 r.].

<sup>(5)</sup> Liczba ludności na 1 stycznia według grupy wiekowej i płci, źródło: Eurostat, demo\_pjangroup.

<sup>(6)</sup> Komunikat Komisji „Zmiana demograficzna w Europie: zestaw narzędzi do działania” (COM(2023) 577 final), komunikat w sprawie europejskiej strategii w dziedzinie opieki (COM(2022) 440), sprawozdania w sprawie wpływu zmian demograficznych (SWD(2023) 21 i COM(2020) 109).

<sup>(7)</sup> Europejscy partnerzy społeczni to organizacje pracodawców i związków zawodowych na szczeblu UE zaangażowane w europejski dialog społeczny, zgodnie z art. 154 i 155 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. W komunikacie Komisji z 1993 r. określono kryteria, które muszą spełniać europejscy partnerzy społeczni (COM(93) 600 final). Komisja regularnie publikuje wykaz organizacji uznanych za europejskich partnerów społecznych. Według stanu na wrzesień 2023 r. wykaz ten obejmuje 88 organizacji.

Komisję o zamiarze podjęcia działań w celu rozwiązania problemu niedoborów pracowników i kwalifikacji. Większość z nich ma być podejmowana jednostronnie przez organizacje pracodawców albo związki zawodowe. Na poziomie sektorowym niektóre z nich mają również charakter dwustronny, ze wspólnym zaangażowaniem zarówno odpowiedniej organizacji pracodawców, jak i odpowiedniego związku zawodowego. Komisja z zadowoleniem przyjmuje te działania, które przedstawiono w sekcjach kluczowych obszarów polityki, do których się odnoszą.

*Ponieważ dialog społeczny odgrywa kluczową rolę w rozwiązywaniu problemu niedoborów pracowników i umiejętności, szczyt w Val Duchesse może być dopiero początkiem trwałego, zorientowanego na wyniki procesu stawiania czoła tym wyzwaniom.*

*Aby to osiągnąć, Komisja:*

- zapewni finansowanie na potrzeby wzmocnienia działań partnerów społecznych w celu rozwiązania problemu niedoborów pracowników i umiejętności <sup>(8)</sup>;
- zachęca partnerów społecznych do przedstawiania projektów operacyjnych, które mogą zaradzić istniejącym i przewidywanym niedoborom;
- zachęca partnerów społecznych, by skoncentrowali swoje wysiłki w ramach dialogu społecznego na konkretnych, najbardziej potrzebujących sektorach.

W oparciu o wyżej wspomnianą analizę ESDE i informacje zwrotne otrzymane od partnerów społecznych niniejszy plan działania obejmuje **następujące kluczowe obszary polityki, w których należy podjąć działania** na szczeblu unijnym, krajowym, regionalnym i partnerów społecznych:

1. wspieranie **aktywizacji** osób niedostatecznie reprezentowanych na rynku pracy;
2. wspieranie **umiejętności, szkoleń i kształcenia**;
3. poprawa **warunków pracy**;
4. poprawa **sprawiedliwej wewnątrzunijnej mobilności pracowników i osób uczących się**;
5. **przyciąganie talentów spoza UE**.

### **3. KLUCZOWE OBSZARY POLITYKI, W KTÓRYCH NALEŻY PODJĄĆ DZIAŁANIA W CELU ROZWIĄZANIA PROBLEMU NIEDOBORÓW PRACOWNIKÓW I UMIEJĘTNOŚCI**

#### **3.1. Wspieranie aktywizacji osób niedostatecznie reprezentowanych na rynku pracy**

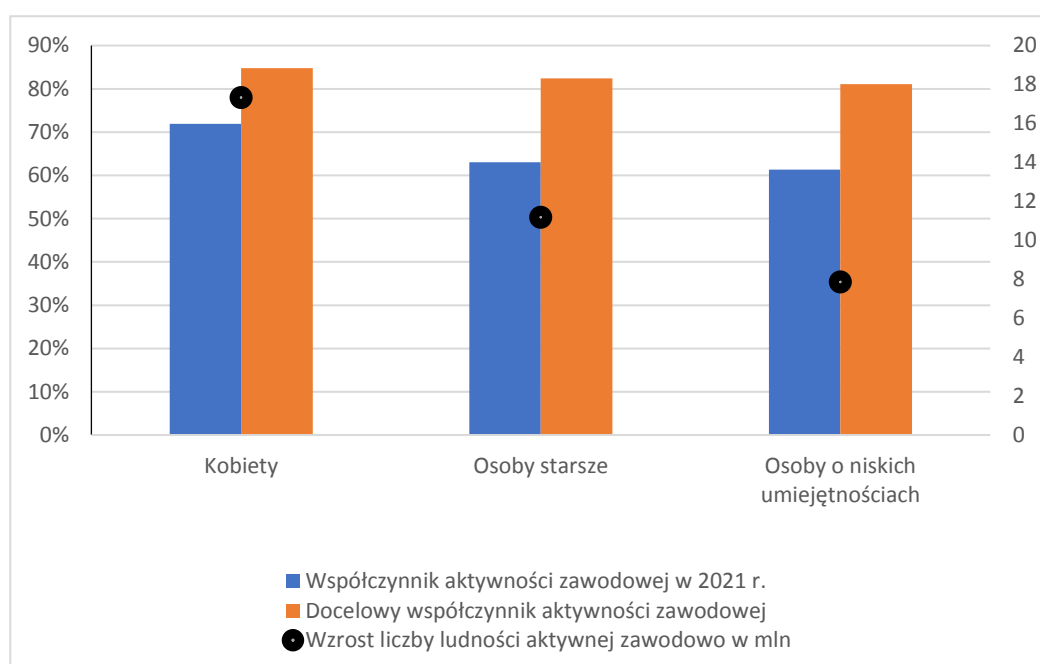
**Zwiększenie uczestnictwa w rynku pracy ma kluczowe znaczenie dla rozwiązania problemu niedoboru pracowników.** Pomimo ciągłej poprawy wskaźnika zatrudnienia w UE wiele osób pozostaje poza rynkiem pracy i stanowi niewykorzystany potencjał. Ogółem odsetek osób biernych zawodowo w wieku 20–64 lat wynosi obecnie 21 % <sup>(9)</sup>.

<sup>(8)</sup> Za pośrednictwem specjalnych linii budżetowych dotyczących dialogu społecznego Komisja wspiera projekty europejskich i krajowych partnerów społecznych przez ogłaszanie co roku dwóch otwartych zaproszeń do składania wniosków dotyczących dialogu społecznego oraz działań informacyjnych i szkoleniowych dla pracowników. Projekty umożliwiają partnerom społecznym budowanie zdolności i dzielenie się wiedzą w obszarach związanych z niedoborami pracowników i kwalifikacji.

<sup>(9)</sup> Osoby młode bierne zawodowo obejmują również osoby uczące się.

Dalszy wzrost uczestnictwa w rynku pracy można osiągnąć, koncentrując się na tych grupach ludności, które są obecnie niedostatecznie reprezentowane na rynku pracy, zwłaszcza na obszarach wiejskich i przybrzeżnych oraz w regionach oddalonych i najbardziej oddalonych<sup>(10)</sup>. Należą do nich kobiety, pracownicy o niskich umiejętnościach (tj. osoby z wykształceniem średnim lub niższym), pracownicy w starszym wieku, osoby młode, osoby ze środowisk migracyjnych<sup>(11)</sup> lub mniejszości rasowych lub etnicznych oraz osoby z niepełnosprawnościami. W największym stopniu potencjał pozostaje niewykorzystany w trzech pierwszych z wymienionych grup. Gdyby ich współczynnik aktywności zawodowej wzrósł w całej UE do poziomu odnotowywanego w trzech państwach członkowskich, w których jest on najwyższy (rys. 1), do 2030 r. na rynek pracy weszłoby odpowiednio 17, 13 i 11 mln dodatkowych osób z każdej z tych grup<sup>(12)</sup>.

**Rys. 1: Kobiety, osoby starsze i pracownicy o niskich umiejętnościach stanowią największy niewykorzystany potencjalny zasób pracowników w UE**



Źródło: ESDE 2023.

Uwaga: docelowy współczynnik aktywności zawodowej (lewa oś) to średni współczynnik aktywności zawodowej w trzech państwach członkowskich o najwyższych współczynnikach aktywności zawodowej dla każdej z tych grup. Wzrost liczby ludności aktywnej zawodowo w całej UE (prawa oś) pokazuje potencjalną dodatkową liczbę osób aktywnych zawodowo w przypadku osiągnięcia docelowego współczynnika aktywności zawodowej.

<sup>(10)</sup> Regiony najbardziej oddalone UE dotknięte są najwyższymi wskaźnikami bezrobocia młodzieży w UE i charakteryzują się szczególnie wysokim odsetkiem młodzieży NEET.

<sup>(11)</sup> Dotyczy to zarówno obywateli państw trzecich, jak i osoby, które nabyły obywatelstwo państwa członkowskiego UE, posiadając wcześniej obywatelstwo państwa trzeciego, a także obywateli UE, których rodzice urodzili się poza Unią.

<sup>(12)</sup> Komisja Europejska (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie – roczny przegląd z 2023 r.]. Liczby te nie sumują się, ponieważ te trzy grupy częściowo pokrywają się. W przypadku kobiet i osób o niskich umiejętnościach potencjał ten wynika z ich stosunkowo dużego udziału w populacji, natomiast w przypadku starszych pracowników wynika ze stosunkowo dużej różnicy wskaźników aktywności zawodowej w porównaniu z krajami osiągniętymi najlepsze wyniki.

**Główne bariery w zatrudnieniu różnią się dla poszczególnych grup niedostatecznie reprezentowanych.**

Kobiety wykazują niższe wskaźniki zatrudnienia i znacznie wyższy odsetek zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy niż mężczyźni, głównie ze względu na nierówny podział nieodpłatnej pracy domowej i obowiązków opiekuńczych. Istnieją również inne przeszkody strukturalne, takie jak brak przystępnej cenowo, charakteryzującej się wysoką jakością wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem<sup>(13)</sup> oraz opieki długoterminowej, które umożliwiłyby rodzicom i osobom sprawującym opiekę pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a także czynniki fiskalne zniechęcające do pracy w większym wymiarze godzin. W przypadku osób z wykształceniem średnim lub niższym bariery w zatrudnieniu obejmują brak równych szans w dostępie do wysokiej jakości edukacji włączającej oraz wpływ rosnących wymogów w zakresie umiejętności. Na zatrudnienie starszych pracowników często ma wpływ sztywność przepisów dotyczących emerytur, szybko zmieniające się wymogi w zakresie umiejętności w połączeniu z niższym wskaźnikiem uczestnictwa w szkoleniach oraz warunki pracy, które nie są dostosowane do szczególnych potrzeb tej grupy, m.in. w zakresie metod i miejsc pracy. Osoby młode borykają się z segmentacją rynków pracy i właśnie wśród nich ponadprzeciętnie wysoki jest odsetek nieregularnych lub tymczasowych umów o pracę. Osoby z niepełnosprawnościami zmagają się z brakiem dostosowanych miejsc pracy, procesów rekrutacji i edukacji sprzyjającej włączeniu społecznemu. W przypadku osób ze

środowisk migracyjnych lub wywodzących się z mniejszości rasowych lub etnicznych niedopasowanie umiejętności, niewystarczające umiejętności, trudności językowe, dyskryminacja oraz niedostępność lub ograniczona dostępność usług wsparcia prowadzą do wyzwań dla ich integracji na rynku pracy.

**Polska** planuje utworzenie ponad 100 000 nowych dodatkowych placówek opieki nad dziećmi w wieku poniżej 3 lat, łącząc wsparcie z Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF) oraz EFS+.

Przykładem aktywizacji na rynku pracy niedostatecznie reprezentowanych grup finansowanej z RRF jest **włoski program gwarancji zatrudnienia pracowników (GOL)**. Ma on wesprzeć 3 000 000 beneficjentów, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet, osób długotrwale bezrobotnych, osób z niepełnosprawnościami lub osób w wieku poniżej 30 lat lub powyżej 55 lat, które powinny stanowić co najmniej 75 % osób objętych wsparciem.

**Poprawa współczynników aktywności zawodowej wymaga zatem szerokiego zakresu dostosowanych do potrzeb strategii politycznych dla każdej grupy niedostatecznie reprezentowanej, uwzględniających przyczyny źródłowe.** Obejmują one środki służące poprawie wsparcia i zachęt do podejmowania pracy, na przykład reformy aktywnej polityki rynku pracy, reformy podatkowe zmniejszające klin podatkowy<sup>(14)</sup> dla drugich żywicieli rodziny i osób o niskich dochodach<sup>(15)</sup>, reformy świadczeń, które zwiększają zachęty do integracji na rynku

(13) [Komisja Europejska \(2023\), Niedobór pracowników w sektorze wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: dokument orientacyjny.](#)

(14) Klin podatkowy wskazuje obciążenie podatkowe i składowe ponoszone przez pracodawców i pracowników.

(15) Komisja Europejska (2023), *Annual report on Taxation 2023* [Sprawozdanie roczne w sprawie opodatkowania za 2023 r.].

pracy, lub reformy systemów emerytalnych<sup>(16)</sup>. Politykę aktywizacji należy uzupełnić środkami wspomagającymi, które zapewniają skuteczny dostęp do wysokiej jakości i przystępnych cenowo usług wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz opieki długoterminowej.

**Przyjęto już kilka inicjatyw UE, które są obecnie wdrażane.** Strategia na rzecz równouprawnienia płci<sup>(17)</sup> obejmuje środki wspierające zwiększenie uczestnictwa kobiet w rynku pracy, ukierunkowane na takie obszary jak zmniejszenie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, promowanie równego korzystania z urlopów ze względów rodzinnych i elastycznej organizacji pracy, a także wysokiej jakości usługi wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz opieki długoterminowej, jak również zwalczanie stereotypów płci. Gwarancja dla młodzieży<sup>(18)</sup> i inicjatywa ALMA<sup>(19)</sup> mają przeciwdziałać bezrobociu młodzieży. Pakiet dotyczący zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami<sup>(20)</sup> koncentruje się na wspieraniu lepszych wyników na rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami. Plan działania na rzecz integracji i włączenia społecznego na lata 2021–2027<sup>(21)</sup> ma na celu poprawę perspektyw zatrudnienia osób ze środowisk migracyjnych. Kompleksowy przegląd bieżących inicjatyw znajduje się w załączniku.

**Zatrudnienie i aktywna polityka rynku pracy są również kluczowym aspektem planów odbudowy i zwiększania odporności państw członkowskich oraz programów Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+).** Zdecydowana większość państw członkowskich promuje szybsze wejście osób młodych na rynek pracy w ramach swoich zobowiązań dotyczących wdrożenia wzmocnionej gwarancji dla młodzieży. Ponadto, aby umożliwić większą aktywizację kobiet, wiele państw członkowskich planuje znaczne inwestycje we wczesną edukację i opiekę nad dzieckiem, a kilka państw członkowskich wspiera również aktywizację na rynku pracy osób ze środowisk migracyjnych. Ponadto kilka państw członkowskich wzmacnia zdolności publicznych służb zatrudnienia i reformuje wdrażanie aktywnej polityki rynku pracy za pośrednictwem Instrumentu Wsparcia Technicznego<sup>(22)</sup>.

***Chociaż główny cel UE, zgodnie z którym do 2030 r. zatrudnione będzie co najmniej 78 % ludności w wieku produkcyjnym, jest osiągalny, konieczne są dalsze kroki na***

<sup>(16)</sup> Europejski semestr w 2023 r.: zalecenia dla poszczególnych krajów/zalecenia Komisji, Dyrekcja Generalna ds. Gospodarczych i Finansowych, 24 maja 2023 r.

<sup>(17)</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025” COM(2020) 152 final, który stanowi część [strategii Unii równości](#).

<sup>(18)</sup> 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 (2020/C 372/01) (Dz.U. C 372 z 4.11. 2020, s. 1).

<sup>(19)</sup> Zob.: ALMA: inicjatywa na rzecz aktywnego włączenia osób młodych – DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego – Komisja Europejska (europa.eu).

<sup>(20)</sup> Komunikat Komisji – „Unia równości: Strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030”, COM(2021) 101.

<sup>(21)</sup> Komunikat Komisji – „Plan działania na rzecz integracji i włączenia społecznego na lata 2021–2027”, COM(2020) 758.

<sup>(22)</sup> Instrument Wsparcia Technicznego jest udostępniany na wniosek państw członkowskich. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/240 z dnia 10 lutego 2021 r. ustanawiające Instrument Wsparcia Technicznego (Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 1).

*wszystkich szczeblach, aby aktywizować grupy niedostatecznie reprezentowane, a w miarę możliwości nawet przekroczyć ten cel.*

Aby to osiągnąć, Komisja:

- będzie finansować w ramach komponentu innowacji społecznych EFS+ projekty dotyczące **zerowego bezrobocia długotrwałego** <sup>(23)</sup> oraz oceni mocne i słabe strony tych projektów w celu rozpowszechniania najlepszych praktyk w całej UE;
- będzie finansować w ramach komponentu innowacji społecznych EFS+ projekty dotyczące **aktywizacji i podnoszenia kwalifikacji** młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzież NEET);
- będzie finansować w ramach instrumentu tematycznego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji (FAMI) projekty służące wspieraniu **wielostronnych inicjatyw na rzecz integracji migrantów** na rynku pracy;
- zbada **przyczyny wymuszonego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy** w celu lepszego zrozumienia przeszkód uniemożliwiających pracownikom zatrudnionym w ten sposób, zwłaszcza kobietom, pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, oraz zbada możliwości podjęcia działań przez UE;
- **przeanalizuje krajowe polityki dotyczące zwolnień chorobowych** oraz zbada ich wpływ na zdrowie i wydajność pracowników w celu określenia najlepszych praktyk dla pracowników i przedsiębiorstw, m.in. w zakresie promowania stopniowego powrotu do aktywności zawodowej po dłuższych zwolnieniach chorobowych;
- oceni **skuteczność reform emerytalnych** wprowadzających więcej **możliwości elastycznego przechodzenia na emeryturę** i łączenia dochodów emerytalnych z wynagrodzeniem, które mają zachęcać starszych pracowników do większego uczestnictwa w rynku pracy, co sprzyja bardziej aktywnemu starzeniu się w dobrym zdrowiu.

Komisja wzywa państwa członkowskie do:

- **pełnego wdrożenia inicjatyw UE** mających na celu aktywizację grup niedostatecznie reprezentowanych, w szczególności wzmocnionej gwarancji dla młodzieży, zalecenia Rady w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem <sup>(24)</sup>, zalecenia Rady w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy, strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami (2021–2030) <sup>(25)</sup>, zalecenia Rady w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie <sup>(26)</sup>, planu działania UE na rzecz integracji i włączenia społecznego oraz zalecenia Rady w sprawie równouprawnienia, włączenia i partycypacji Romów <sup>(27)</sup>;

<sup>(23)</sup> W ramach projektów dotyczących „zerowego bezrobocia długotrwałego” zwalcza się długotrwałe bezrobocie przez wdrażanie ukierunkowanych strategii obejmujących tworzenie miejsc pracy, gwarancję miejsc pracy i sieci wsparcia społeczności w celu zapewnienia możliwości trwałego zatrudnienia wszystkim osobom, zwłaszcza starszym, w obrębie docelowej społeczności lub regionu.

<sup>(24)</sup> Zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: cele barcelońskie na 2030 r. (2022/C 484/01). Zob. także zalecenie Rady z dnia 22 maja 2019 r. w sprawie wysokiej jakości systemów wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem (2019/C 189/02).

<sup>(25)</sup> Komunikat „Unia równości: Strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030” (COM(2021) 101).

<sup>(26)</sup> Zalecenie Rady z 30 stycznia 2023 r. w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie (2023/C 41/01).

<sup>(27)</sup> Zalecenie Rady z dnia 12 marca 2021 r. w sprawie równouprawnienia, włączenia i partycypacji Romów (2021/C 93/01).

- zapewnienia **lepszego koordynacji między ministerstwami a publicznymi służbami zatrudnienia**, w tym lepszego gromadzenia danych, lepszego ukierunkowania i środków zapobiegawczych w celu poprawy skuteczności polityki aktywizacji.
- **kontynuowania reform podatkowych**, które zmniejszają klin podatkowy dla drugich żywicieli rodziny i osób o niskich dochodach oraz, w szerszym ujęciu, przenoszą podatki z pracy na inne źródła dochodów;
- **kontynuowania reform świadczeń**, które uwzględniają obszary bierności zawodowej i zapewniają osobom zdolnym do pracy wystarczające wsparcie aby stopniowo wracały na rynek pracy.

Komisja z zadowoleniem przyjmuje zamiar partnerów społecznych, by:

- zapewnić, **aby miejsca pracy były tolerancyjne, przyjazne i dostępne dla wszystkich**, bez względu na płeć, wiek, przynależność państwową i inne okoliczności osobiste <sup>(28)</sup>;
- **promować rekrutację zbiorową** w celu znalezienia odpowiednich rozwiązań sprzyjających **zatrudnieniu starszych pracowników** <sup>(29)</sup>;
- zacieśnić **współpracę prywatnych i publicznych służb zatrudnienia** w celu poprawy kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia w całej UE <sup>(30)</sup>;
- promować **przedsiębiorczość** <sup>(31)</sup> przez propagowanie umiejętności <sup>(32)</sup> i wspieranie przyszłych przedsiębiorców w zakładaniu przedsiębiorstw, w szczególności przez zachęcanie kobiet i osób ze środowisk migracyjnych do podejmowania działalności gospodarczej <sup>(33)</sup>;
- **aktywizować grupy niedostatecznie reprezentowane** przez wspieranie różnorodności, równości, włączenia społecznego i niedyskryminacji <sup>(34)</sup>;
- na poziomie sektorowym wdrożyć i w dalszym stopniu promować autonomiczne porozumienie „**Kobiety na kolei**” w celu rozwiązania problemu różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn wśród pracowników kolei <sup>(35)</sup>.

### 3.2. Wspieranie umiejętności, szkoleń i kształcenia

**Niedobory umiejętności zgłaszane są przez przedsiębiorstwa każdej wielkości, i we wszystkich sektorach gospodarki UE, przy czym szczególne wyzwania stoją przed**

<sup>(28)</sup> Europejska Konfederacja Przemysłu Drzewnego (CEI-Bois), Hotele, Restauracje i Kawiarnie w Europie (HOTREC), Europejski Komitet Związków Zawodowych ds. Edukacji (ETUCE), Europejska Federacja Pracodawców w Sektorze Edukacji (EFEE).

<sup>(29)</sup> SMEunited (Europejskie Stowarzyszenie Rzemiosła oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw).

<sup>(30)</sup> Światowa Konfederacja Zatrudnienia – Europa (WEC).

<sup>(31)</sup> Europejska Grupa Pracodawców Chemicznych (ECEG).

<sup>(32)</sup> HOTREC.

<sup>(33)</sup> SMEunited.

<sup>(34)</sup> Zrzeszenie Europejskich Przedsiębiorstw Świadczących Usługi Ochrony (CoESS) i Międzynarodowa Sieć Związkowa (UNI) – Europa, zgodnie z ich wspólnym oświadczeniem pt. „Różnorodność, równość, włączenie społeczne i niedyskryminacja”.

<sup>(35)</sup> Wspólnota Kolei Europejskich oraz Zarządców Infrastruktury Kolejowej (CER) i Europejska Federacja Pracowników Transportu (ETF).

**MŚP.** W odpowiedzi na ankietę Eurofoundu <sup>(36)</sup> wiele unijnych przedsiębiorstw wskazało, że co najmniej 60 % nowych pracowników nie posiada wymaganych umiejętności. Ponadto w niedawnym badaniu Eurobarometr <sup>(37)</sup> prawie cztery na pięć MŚP stwierdziło, że trudno jest im znaleźć pracowników o odpowiednich umiejętnościach, a ponad połowa z nich miała trudności z utrzymaniem wykwalifikowanych pracowników.

**Oczekuje się, że niedobór kwalifikacji wzrośnie wraz ze wzrostem zatrudnienia oraz nowymi zadaniami wynikającymi z transformacji ekologicznej i cyfrowej, a także w obszarach, w których UE musi budować odporność i zapewnić sobie otwartą strategiczną autonomię.** Przewiduje się, że do 2030 r. 3,5 mln <sup>(38)</sup> nowych miejsc pracy ma powstać w sektorze energii odnawialnej <sup>(39)</sup>. Przejście na gospodarkę o obiegu zamkniętym wpłynie również na rynki pracy we wszystkich sektorach <sup>(40)</sup>, a rozwój umiejętności ma kluczowe znaczenie dla wspierania wszystkich sektorów niebieskiej gospodarki. Niedobory kwalifikacji w tych obszarach mogą ograniczyć rozwój sektora czystych technologii energetycznych <sup>(41)</sup>. W dziedzinie cyfrowej coraz częstsze wykorzystywanie zaawansowanych technologii, takich jak sztuczna inteligencja (AI) i duże zbiory danych, zwiększy nie tylko ryzyko w cyberprzestrzeni, ale też potrzeby w zakresie podnoszenia kwalifikacji <sup>(42)</sup>. Już teraz około 63 % unijnych przedsiębiorstw poszukujących pracowników wyspecjalizowanych w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) napotyka trudności w ich znalezieniu <sup>(43)</sup>, a do 2030 r. zapotrzebowanie na nich najprawdopodobniej wzrośnie ponad dwukrotnie. <sup>(44)</sup> Przemysł obronny, który ma kluczowe znaczenie dla bezpieczeństwa i długoterminowego dobrobytu UE, jest również dotknięty niedoborami pracowników i umiejętności, które w przyszłości mogą wzrosnąć ze względu na niedoinwestowanie nowych programów obronnych oraz potrzebę pozyskania większej liczby młodych talentów <sup>(45)</sup>.

**Rosnący odsetek osób młodych o bardzo niskim poziomie umiejętności podstawowych zwiększa ryzyko niedoboru kwalifikacji w przyszłości.** Szeroko

---

<sup>(36)</sup> Eurofound, europejskie badanie przedsiębiorstw, 2019 r.

<sup>(37)</sup> Badanie Eurobarometr Flash FL529 (2023): Europejski Rok Umiejętności – niedobory wykwalifikowanej siły roboczej, strategię rekrutacji i zatrzymywania pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach.

<sup>(38)</sup> Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady „Postępy w dziedzinie konkurencyjności w zakresie czystych technologii energetycznych” (COM(2023) 652 final).

<sup>(39)</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Plan REPowerEU” (COM(2022) 230 final).

<sup>(40)</sup> *Impacts of circular economy policies on the labour market* [Wpływ polityki w zakresie gospodarki o obiegu zamkniętym na rynek pracy] – Urząd Publikacji UE.

<sup>(41)</sup> Sprawozdanie Komisji dla Parlamentu Europejskiego i Rady „Postępy w dziedzinie konkurencyjności w zakresie czystych technologii energetycznych” (COM(2023) 652 final).

<sup>(42)</sup> Inwestycje w te umiejętności są promowane we wniosku Komisji dotyczącym aktu w sprawie sztucznej inteligencji, programie polityki „Droga ku cyfrowej dekadzie” do 2030 r., komunikacie Komisji w sprawie wyeliminowania niedoboru talentów w dziedzinie cyberbezpieczeństwa w celu zwiększenia konkurencyjności, wzrostu gospodarczego i odporności UE, zaleceniu Rady w sprawie poprawy zapewniania umiejętności i kompetencji cyfrowych w ramach kształcenia i szkolenia, programie „Cyfrowa Europa”, pakiecie dotyczącym innowacji w dziedzinie sztucznej inteligencji oraz w ramach niektórych projektów centrów doskonałości zawodowej.

<sup>(43)</sup> Badanie UE na temat wykorzystania ICT i handlu elektronicznego w przedsiębiorstwach.

<sup>(44)</sup> Komisja Europejska (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023* [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie – roczny przegląd z 2023 r.].

<sup>(45)</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie nowej strategii przemysłowej dla Europy (JOIN(2024) 10 final).

zakrojone międzynarodowe badania, w tym Program międzynarodowej oceny umiejętności uczniów (PISA), wyraźnie wskazują, że młodzi ludzie coraz częściej nie posiadają podstawowych umiejętności w zakresie czytania i pisanie, matematyki i nauk przyrodniczych. Jednocześnie maleje odsetek osób młodych osiągających najlepsze wyniki<sup>46</sup>. Osoby o bardzo niskim poziomie umiejętności podstawowych staną przed poważnymi wyzwaniami w momencie wejścia na rynek pracy ze względu na ich ograniczoną zdolność do zatrudnienia. Poprawa wydajności systemów edukacji pomogłaby zapobiec przyszłym niedoborom kwalifikacji. Rozwiązanie problemu rosnącego braku wykwalifikowanych nauczycieli będzie miało kluczowe znaczenie dla zachowania choćby podstawowych umiejętności i wyników kształcenia.

**W ramach europejskiego obszaru edukacji<sup>(47)</sup> UE promuje rozwój wysokiej jakości edukacji włączającej, oferując równe szanse od najmłodszych lat, zgodnie z pierwszą zasadą Europejskiego filaru praw socjalnych.** Wydatki na edukację wiążą się z wysokimi stopami zwrotu, zwłaszcza w połączeniu z reformami korzystnie wpływającymi na elastyczność systemów edukacji i ich dostosowanie do potrzeb rynku pracy<sup>(48)</sup>. Kształcenie i szkolenie wstępne powinno zapewnić umiejętności niezbędne w zmieniającym się świecie pracy w kontekście zmian technologicznych i automatyzacji – w tym umiejętności cyfrowe, społeczne, ekologiczne, obywatelskie i w zakresie przedsiębiorczości. Zacieśnianie współpracy między placówkami kształcenia i szkolenia średniego II stopnia i wyższego, w tym kształcenia i szkolenia zawodowego, a podmiotami rynku pracy zwiększa dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy.

**Ustawiczne kształcenie pracowników przez cały okres ich kariery zawodowej ma kluczowe znaczenie dla zaspokojenia zmieniających się potrzeb w zakresie umiejętności.** W tym celu państwa członkowskie zobowiązały się do podjęcia działań na rzecz osiągnięcia głównego celu dotyczącego uczenia się dorosłych określonego w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych<sup>(49)</sup>, zgodnie z którym do 2030 r. co najmniej 60 % wszystkich dorosłych co roku będzie uczestniczyć w szkoleniach.

**Szereg inicjatyw UE już teraz pomaga zaradzić niedoborom umiejętności, ale należy usprawnić ich wdrażanie, m.in. przez podejście sektorowe.** Europejski program na rzecz umiejętności<sup>(50)</sup> stanowi strategiczne ramy UE służące zaspokojeniu potrzeby podnoszenia i zmiany kwalifikacji. Za sprawą programu zainicjowano 12 działań służących przyspieszeniu transformacji cyfrowej i ekologicznej, promowaniu sprawiedliwej odbudowy, zapewnieniu konkurencyjności oraz wzmocnieniu odporności. Wszystkie są już wdrażane, łącznie z inicjatywami dotyczącymi indywidualnych

---

(46) Według najnowszych danych dotyczących PISA odsetek osób młodych (w wieku 15 lat), którzy mają bardzo niski poziom tych umiejętności podstawowych, wzrósł w dziedzinie matematyki z 22,9 % w 2018 r. do 29,5 % w 2022 r. (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

(47) Komunikat Komisji w sprawie utworzenia europejskiego obszaru edukacji do 2025 r. (COM(2020) 625 final) oraz rezolucja Rady z dnia 26 lutego 2021 r. w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (2021–2030), 2021/C 66/01.

(48) Komisja Europejska, Dyrekcja Generalna ds. Edukacji, Młodzieży, Sportu i Kultury, Europejska Sieć Ekspertów ds. Ekonomii Edukacji, Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., (2021), „Boosting social and economic resilience in Europe by investment in education” [Zwiększenie odporności społecznej i gospodarczej w Europie dzięki inwestycjom w edukację]. Sprawozdanie analityczne EENEE nr 42, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

(49) Komunikat Komisji „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych” (COM(2021) 102).

(50) Komunikat Komisji z 1 dnia lipca 2020 r. „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności” (COM(2020) 274).

rachunków szkoleniowych<sup>(51)</sup>, mikropoświadczeń<sup>(52)</sup>, ścieżek poprawy umiejętności osób dorosłych o niskich kwalifikacjach<sup>(53)</sup> oraz kształcenia i szkolenia zawodowego<sup>(54)</sup>. W komunikacie „Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy”<sup>(55)</sup> zaproponowano ramy polityki mające na celu uatrakcyjnienie wszystkich regionów, m.in. przez podnoszenie i zmianę kwalifikacji. Jest to zatem odpowiedź na trudne zjawisko drenażu mózgów, dotyczące niektóre regiony Europy. Obecnie należy skupić się na wdrażaniu tych ram, aby mogły one zaradzić istniejącym niedoborom kwalifikacji. W pakcie na rzecz umiejętności ustanowiono 20 partnerstw sektorowych, które zobowiązały się do podniesienia kwalifikacji ponad 10 mln osób. Konieczne jest zapewnienie skutecznej realizacji dotychczasowych zobowiązań, w tym przez przeznaczenie wystarczających środków finansowych na te programy, a jednocześnie wspieranie dalszego zaangażowania. Utworzono kilka unijnych akademii umiejętności, aby zaradzić niedoborom kwalifikacji w kluczowych sektorach. Akademia europejskiego sojuszu na rzecz baterii<sup>(56)</sup>, finansowana na etapie załączkowym z EFS+, zapewniła już szkolenia bezpośrednio dla około 50 000 pracowników, z pośrednimi korzyściami dla ponad 100 000 pracowników. Dodatkowe akademie umiejętności, m.in. w dziedzinie cyberbezpieczeństwa, Akademia Nowego Europejskiego Bauhausu w sektorze budowlanym oraz akademie ustanowione w wyniku aktu w sprawie przemysłu

---

(<sup>51</sup>) Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych (2022/C 243/03).

(<sup>52</sup>) Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności (2022/C 243/02).

(<sup>53</sup>) Zalecenie Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych (2016/C 484/01).

(<sup>54</sup>) Zalecenie Rady z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności (2020/C 417/01).

(<sup>55</sup>) Komunikat Komisji „Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy”, COM(2023) 32 final.

(<sup>56</sup>) Europejski sojusz na rzecz baterii (EBA) został zainicjowany przez Komisję Europejską w październiku 2017 r., aby uczynić UE światowym liderem w dziedzinie zrównoważonej technologii baterii. Sojusz, koordynowany przez Europejski Instytut Innowacji i Technologii (EIT), składa się z 700 członków z branży przemysłowej. Akademia europejskiego sojuszu na rzecz baterii została utworzona w ramach EBA w celu rozwiązania problemu niedoboru umiejętności w europejskim łańcuchu wartości baterii i oczekuje się, że do 2025 r. wyszkoli 800 000 pracowników. EIT będzie również zarządzać europejską akademią fotowoltaiczną, która ma zostać uruchomiona w 2024 r. Kampus EIT konsoliduje portfel inicjatyw w zakresie kształcenia i szkolenia w punkt kompleksowej obsługi, oferujący osobom uczącym się i przedsiębiorstwom elastyczne ścieżki uczenia się umożliwiające podnoszenie kwalifikacji.

neutralnego emisyjnie<sup>(57)</sup>, będą wspierać zakrojone na szeroką skalę działania szkoleniowe wspierające dwojaką transformację, zwłaszcza w dziedzinach związanych m.in. z wodorem, energią słoneczną i wiatrową oraz surowcami. Trwający Europejski Rok Umiejętności pozwala lepiej dostrzec, w jaki sposób wszystkie te działania mogą przyczynić się do rozwiązania problemu niedoborów pracowników i umiejętności.

**Poprawa gromadzenia danych na temat niedoborów pracowników i umiejętności ma zasadnicze znaczenie dla opracowywania lepszej polityki.** Głównymi źródłami danych na temat niedoborów pracowników i umiejętności na szczeblu UE są statystyki Eurostatu dotyczące wolnych miejsc pracy oraz źródła oparte na badaniach ankietowych, takich jak unijne sondaże wśród przedsiębiorstw i konsumentów, badania Europejskich Służb Zatrudnienia (EURES), badania na temat niedoboru kwalifikacji i prognozy Cedefopu oraz nowe źródła danych, takie jak Internetowe Centrum Analiz Eurostatu<sup>(58)</sup>. Konieczne są jednak dalsze skoordynowane wysiłki mające na celu poprawę dostępności i zakresu danych, dotyczących m.in. zmian demograficznych.

#### **Polityki i inwestycje państw członkowskich służące rozwiązaniu problemu niedoborów pracowników i umiejętności**

Działania na rzecz podnoszenia kwalifikacji finansowane z Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności oraz EFS+ w **Grecji** będą promować m.in. umiejętności cyfrowe i ekologiczne dla ponad pół miliona beneficjentów. Inwestycja została poprzedzona reformą systemu uczenia się przez całe życie, aby zapewnić dostosowanie oferowanych szkoleń do potrzeb rynku pracy.

W swoim planie odbudowy i zwiększania odporności **Łotwa** uruchomiła indywidualne rachunki szkoleniowe, które już wspierają 3 500 dorosłych.

**Portugalia** udzieliła wsparcia w podnoszeniu kwalifikacji co najmniej 100 tys. osób dorosłych, wykorzystując wsparcie z RRF.

**korzystają ze znacznego wsparcia z budżetu UE (65 mld EUR).** W szczególności EFS+ wspiera kształcenie i szkolenie zawodowe, przygotowanie zawodowe, uczenie się przez całe życie i przekwalifikowanie zawodowe. RRF wspiera reformy i inwestycje państw członkowskich w dziedzinie edukacji i umiejętności w szerokim znaczeniu, na przykład przez reformy mające na celu poprawę gromadzenia informacji na temat umiejętności, ich rozwoju i zarządzania nimi, w tym uznawania kwalifikacji. Ponadto dostępne jest wsparcie techniczne dla reform krajowych służących poprawie jakości i finansowania kształcenia i szkolenia dorosłych.

***Pomimo licznych inicjatyw podejmowanych przez UE, państwa członkowskie i partnerów społecznych należy przyspieszyć wdrażanie i lepiej wykorzystać potencjał finansowania unijnego, aby osiągnąć unijny cel, zgodnie z którym do 2030 r. co najmniej 60 % wszystkich dorosłych będzie uczestniczyć w szkoleniach, oraz urzeczywistnić zasadę 1 filaru praw socjalnych dotyczącą kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie.***

<sup>(57)</sup> Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia ram środków na rzecz wzmocnienia europejskiego ekosystemu produkcji produktów technologii neutralnych emisyjnie (akt w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie) (COM(2023) 161 final).

<sup>(58)</sup> [Statystyki Eurostatu dotyczące wolnych miejsc pracy](#), [Internetowe Centrum Analiz](#) i [Skills-OVATE](#).

Aby to osiągnąć, Komisja:

- **będzie promować tworzenie i wdrażanie nowych sektorowych i regionalnych partnerstw na rzecz umiejętności** w ramach paktu na rzecz umiejętności <sup>(59)</sup> oraz wspierać inicjowanie i działalność wszystkich **akademii umiejętności** w zakresie technologii neutralnych emisyjnie i umiejętności w dziedzinie cyberbezpieczeństwa, m.in. za pośrednictwem **sojuszy na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności**. Komisja będzie również świadczyć usługi wsparcia członkom paktu wraz z informacjami na temat dostępnych środków finansowych na podnoszenie i zmianę kwalifikacji;
- będzie współfinansować **większą liczbę centrów doskonałości zawodowej** <sup>(60)</sup> – docelowo co najmniej 100 projektów do 2027 r., w celu wspierania rozwoju europejskiego i regionalnego, innowacji oraz strategii inteligentnej specjalizacji;
- będzie współpracować z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi w celu przyjęcia w 2025 r. **nowej deklaracji w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego** w kontekście procesu kopenhaskiego <sup>(61)</sup> w celu dalszego dostosowania działań w ramach polityki i reform w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego do nowych zmian na rynku pracy i konsekwencji nowych technologii, takich jak sztuczna inteligencja;
- **usprawni gromadzenie informacji na temat umiejętności i gromadzenie danych** w ścisłej koordynacji z agencjami UE (Eurofoundem, Europejskim Urzędem ds. Pracy i Cedefopem), aby rozszerzyć zakres zharmonizowanych i porównywalnych informacji na temat niedoborów pracowników i kwalifikacji na szczeblu UE.

Komisja wzywa państwa członkowskie do:

- **pełnego wdrożenia inicjatyw europejskiego programu na rzecz umiejętności** z udziałem partnerów społecznych i odpowiednich zainteresowanych stron, z naciskiem na podejście sektorowe, które zaradziłoby najpilniejszym niedoborom w UE. W szczególności państwa członkowskie powinny ustanowić systemy zapewniające osobom dorosłym indywidualne rachunki szkoleniowe, wspierać opracowywanie, wdrażanie i uznawanie mikropoświadczeń, wprowadzić w życie krajowe plany wdrażania w następstwie zalecenia Rady z 2020 r. w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego, wyeliminować luki wskazane w sprawozdaniu z oceny <sup>(62)</sup> dotyczącym zalecenia Rady w sprawie ścieżek poprawy umiejętności oraz wdrożyć zalecenia Rady w sprawie kształcenia i szkolenia cyfrowego;

<sup>(59)</sup> W tym kontekście zachęca się państwa członkowskie do uruchomienia krajowych lub regionalnych paktów rolno-spożywczych na rzecz umiejętności w celu promowania wdrażania na szczeblu UE strategii podnoszenia i zmiany kwalifikacji opracowanej w ramach partnerstwa na dużą skalę, aby jak najlepiej ukierunkować narzędzia i dostosować je do lokalnej specyfiki sektora rolnego.

<sup>(60)</sup> Centra doskonałości zawodowej są tworzone przez sieci partnerów, którzy rozwijają lokalne „ekosystemy umiejętności” w celu zapewnienia wysokiej jakości umiejętności zawodowych osobom młodym i dorosłym, oraz zapewniają wkład w rozwój regionalny, innowacje, klastry przemysłowe, strategię inteligentnej specjalizacji i włączenie społeczne.

<sup>(61)</sup> Deklaracja kopenhaska z 2002 r. zapoczątkowała europejską strategię wzmocnionej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego, zwaną powszechnie „procesem kopenhaskim”. Proces kopenhaski stanowi trójstronną platformę, której celem jest intensyfikacja, uzupełnianie i operacjonalizacja polityki UE w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w drodze szeregu deklaracji. Obecna deklaracja, tj. deklaracja z Osnabrück, wygasa z końcem 2025 r.

<sup>(62)</sup> Sprawozdanie Komisji dla Rady: Ocena zalecenia Rady z dnia 19 grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych, (COM(2023) 439).

- wspierania wdrażania **partnerstw na rzecz umiejętności** w ramach paktu na rzecz umiejętności oraz rozwoju **akademii umiejętności** przemysłu neutralnego emisyjnie, w tym przez udostępnienie wystarczającego finansowania;
- opracowania i wdrożenia kompleksowych **krajowych strategii w zakresie umiejętności**, dostosowanych do potrzeb oraz uwarunkowań danego państwa członkowskiego, z udziałem odpowiednich zainteresowanych stron, w tym partnerów społecznych;
- **rozwoju działań w zakresie analizy rynku pracy**, gromadzenia informacji i formułowania prognoz na temat umiejętności oraz wykorzystywania ich do przeglądu programów szkoleń, ze szczególnym uwzględnieniem sektorów, w których brakuje pracowników o odpowiednich umiejętnościach;
- **dostosowania programów nauczania** w ramach kształcenia i szkolenia wstępnego w celu wzmocnienia umiejętności i kompetencji, które umożliwiają osobom uczącym się lepsze **dostosowanie się do potrzeb rynku pracy**, przy wsparciu ze strony Komisji w ułatwianiu wymiany i rozpowszechniania dobrych praktyk, monitorowania losów absolwentów oraz, w porozumieniu z państwami członkowskimi, monitorowania reform krajowych <sup>(63)</sup>.

Komisja z zadowoleniem przyjmuje zamiar partnerów społecznych, by:

- **opracować i wdrożyć działania promujące podnoszenie i zmianę kwalifikacji w kontekście dialogu społecznego** <sup>(64)</sup>, wspieranie uznawania umiejętności i pomoc w identyfikowaniu umiejętności deficytowych <sup>(65)</sup> w oparciu o informacje i dane na temat umiejętności;
- przyczynić się do **aktualizacji programów nauczania i kwalifikacji w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego** oraz dostosowania oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy w zakresie umiejętności, przy pomocy dostępnych danych oraz gromadzonych informacji na temat umiejętności <sup>(66)</sup>;
- wspierać **praktyki zawodowe** <sup>(67)</sup>, partnerstwa między organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego a pracodawcami <sup>(68)</sup>, **wzmocnienie ram kształcenia i szkolenia zawodowego** przez tworzenie sektorowych ośrodków szkoleniowych <sup>(69)</sup>, propagowanie coachingu, mentoringu, wzajemnego uczenia się i umiejętności w zakresie przedsiębiorczości <sup>(70)</sup> oraz promowanie rozwoju umiejętności ekologicznych i cyfrowych dostosowanych do przyszłych wyzwań <sup>(71)</sup>;

<sup>(63)</sup> Na przykład w kontekście laboratorium edukacyjnego.

<sup>(64)</sup> Przedstawicielstwo ds. Handlu Detalicznego, Hurtowego i Międzynarodowego przy UE (EuroCommerce), Rada Europejskich Pracodawców Przemysłu Metalowego, Inżynieryjnego oraz Technologicznego (CEEMET).

<sup>(65)</sup> HOTREC.

<sup>(66)</sup> ECEG.

<sup>(67)</sup> HOTREC.

<sup>(68)</sup> SMEunited, CEI-Bois.

<sup>(69)</sup> CoESS.

<sup>(70)</sup> HOTREC, SMEunited.

<sup>(71)</sup> Europejskie Centrum Pracodawców i Przedsiębiorstw Świadczących Usługi Publiczne oraz Usługi Świadczone w Interesie Ogólnym (SGI Europe), ECEG, Europejskie Stowarzyszenie Żegluga Śródlądowej i Europejska Organizacja Kapitanów, Europejska Federacja Pracowników Transportu w Żegludzie Morskiej i Śródlądowej.

- na szczeblu sektorowym prowadzić dalszą współpracę w zakresie mikropoświadczeń i **szkolenia pracowników usług opieki długoterminowej** w zakresie świadczenia opieki bardziej ukierunkowanej na człowieka oraz umiejętności potrzebnych do cyfryzacji usług w oparciu o projekt „Care4Skills” <sup>(72)</sup>;
- do końca pierwszego kwartału 2024 r. przedstawić **wspólne oświadczenie** w celu **rozwiązania problemu niedoborów umiejętności i pracowników** oraz wykorzystania europejskiej sieci publicznych służb zatrudnienia jako forum dialogu, wzajemnego uczenia się i analizy porównawczej polityk mających na celu rozwiązanie problemu niedopasowania umiejętności i rynku pracy <sup>(73)</sup>;
- wykorzystać dialog społeczny i rokowania zbiorowe do rozwiązania problemu braku kwalifikacji i pracowników w przemyśle turystyczno-hotelarskim przez negocjowanie warunków zatrudnienia, promowanie kształcenia i szkolenia oraz zapewnienie ram ochrony mobilności pracowników migrujących z państw trzecich <sup>(74)</sup>;
- **nadal wykorzystywać możliwości finansowania unijnego** w celu wspierania działań w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji <sup>(75)</sup>.

### 3.3. Poprawa warunków pracy

**Promowanie sprawiedliwych warunków pracy może pomóc w rozwiązaniu problemu niedoboru pracowników w niektórych sektorach lub zawodach.** Dotyczy to w szczególności niektórych zawodów wymagających większych umiejętności manualnych i niższych poziomów wykształcenia lub o wyższych zagrożeniach dla zdrowia i bezpieczeństwa, które charakteryzują się dużym obciążeniem pracą <sup>(76)</sup> lub niskimi płacami <sup>(77)</sup>.

**Adekwatne wynagrodzenia**, w tym płace minimalne, mogą przyczynić się do zmniejszenia niedoborów pracowników w niektórych sektorach, biorąc również pod uwagę koszty utrzymania oraz równowagę między podażą pracy a popytem na nią w różnych lokalizacjach geograficznych. **Bezpieczeństwo i higiena pracy**, dostosowane miejsca pracy, zapewnianie **szkoleń i możliwości rozwoju kariery zawodowej**, dostęp do odpowiedniej ochrony socjalnej, właściwa równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, **w tym prawo do bycia offline** i przyjęcie elastycznej organizacji pracy – wszystkie te czynniki odgrywają rolę w poprawie jakości pracy, a tym samym mogą przyczynić się do zmniejszenia niedoboru pracowników. Zmniejszenie **obciążenia pracą**

<sup>(72)</sup> Projekt uwzględniony w pakcie na rzecz umiejętności. Wspólne zobowiązanie Federacji Europejskich Pracodawców z Sektora Opieki Społecznej (FESE) i Europejskiej Federacji Związków Zawodowych Służb Publicznych (EPSU).

<sup>(73)</sup> UNI-Europa i WEC.

<sup>(74)</sup> HOTREC oraz Europejska Federacja Związków Zawodowych w sektorach Żywności, Rolnictwa i Turystyki (EFFAT).

<sup>(75)</sup> ECEG, wspólne zobowiązanie FESE i EPSU.

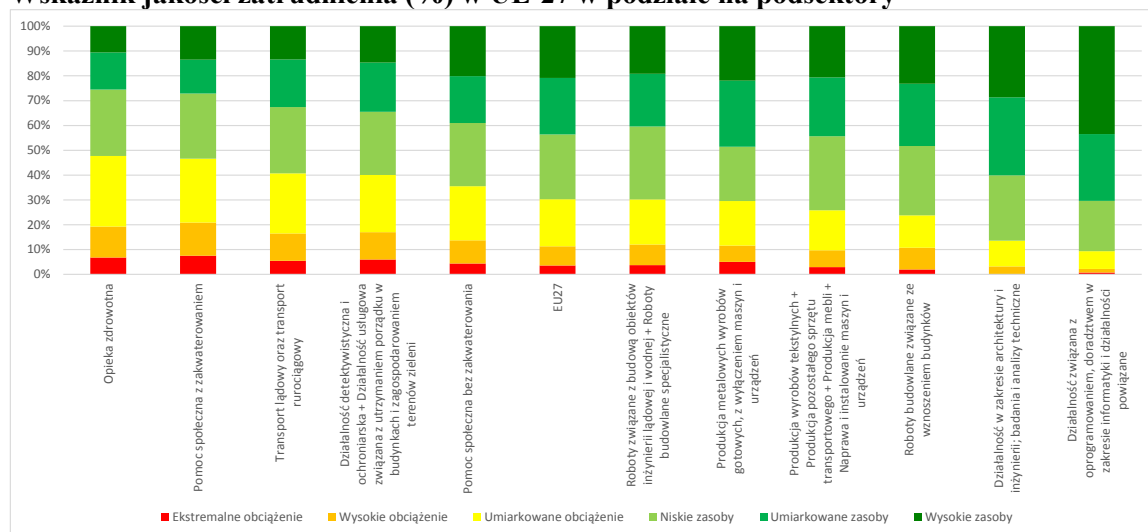
<sup>(76)</sup> Obciążenie pracą jest formą stresu psychospołecznego występującego w miejscu pracy, gdy wymagania, jakim podlega pracownik, są niewspółmiernie wysokie w stosunku do zasobów, jakimi dysponuje (zob. wskaźnik obciążenia pracą OECD).

<sup>(77)</sup> Komisja Europejska (2023), Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie – roczny przegląd z 2023 r. oraz europejskie badanie warunków pracy Eurofoundu z 2021 r. Ponad 40 % osób sprzątających, kucharzy i opiekunów oraz ponad 30 % pracowników budowlanych i kierowców zgłasza duże trudności w zapewnianiu sobie utrzymania. Prawie połowa pracowników ochrony zdrowia, opieki rezydencjalnej i transportu zgłasza duże obciążenie pracą.

mogłoby również przyczynić się do przyciągnięcia i zatrzymania pracowników w niektórych sektorach (rys. 2).

**Rys. 2 – Najwyższe obciążenie pracą odnotowywane jest wśród pracowników ochrony zdrowia, opieki rezydencjalnej i transportu**

**Wskaźnik jakości zatrudnienia (%) w UE-27 w podziale na podsektory**



Źródło: Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie w 2023 r., Komisja Europejska (2023), na podstawie europejskiego badania warunków pracy przeprowadzonego w formie ankiety telefonicznej przez Eurofound w 2021 r.

**Wpływ warunków pracy na niedobór pracowników różni się w zależności od sektora i lokalizacji, co wymaga podejścia odpowiadającego danym wyzwaniom.** Według Eurofoundu ponad 40 % osób sprzątających, kucharzy i opiekunów oraz ponad 30 % pracowników budowlanych i kierowców zgłasza duże trudności w zapewnianiu sobie utrzymania<sup>(78)</sup>. Prawie połowa pracowników ochrony zdrowia, opieki rezydencjalnej i transportu zgłasza duże obciążenie pracą<sup>(79)</sup>. Niedobory w sektorze ochrony zdrowia i opieki rezydencjalnej, zwłaszcza wśród pielęgniarek i pracowników podstawowej opieki zdrowotnej, wynikają przede wszystkim z dużego obciążenia pracą oraz nieodpowiednich warunków zdrowia i bezpieczeństwa, w tym ryzyka przemocy w miejscu pracy<sup>(80)</sup>. Kryzys związany z COVID-19 jeszcze bardziej pogłębił ten problem<sup>(81)</sup>. Na obszarach wiejskich niska atrakcyjność warunków życia i słaby dostęp do usług mogą pogłębić te niedobory<sup>(82)</sup>. Pracownicy rolni również zgłaszają duże obciążenie pracą, zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa oraz problemy finansowe<sup>(83)</sup>. W tym sektorze niektóre niedobory w zawodach są również spowodowane niepewnymi formami zatrudnienia oraz niskim poziomem zgodności z podstawowymi normami pracy, zdrowia

<sup>(78)</sup> [Eurofound, europejskie badanie warunków pracy z 2021 r.](#)

<sup>(79)</sup> [Eurofound, europejskie badanie warunków pracy z 2021 r.](#)

<sup>(80)</sup> Komisja Europejska (2023): *Employment and Social Developments in Europe, annual review 2023* [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie – roczny przegląd z 2023 r.].

<sup>(81)</sup> Komisja Europejska (2023): *Employment and Social Developments in Europe, annual review 2023* [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie – roczny przegląd z 2023 r.].

<sup>(82)</sup> Europejska strategia w dziedzinie opieki (COM(2022) 440).

<sup>(83)</sup> „The future of agriculture in Europe and its impact on Occupational Safety and Health (OSH)” [Przyszłość rolnictwa w Europie oraz jego wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy (BHP)] – sprawozdanie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2021.

i bezpieczeństwa<sup>(84)</sup>. Sektor transportu boryka się z brakiem kierowców, częściowo z powodu długich godzin pracy<sup>(85)</sup> oraz niedostatecznego egzekwowania norm pracy i bezpieczeństwa<sup>(86)</sup>.

**Rokowania zbiorowe odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu sprawiedliwych warunków pracy.** Dobrze funkcjonujący dialog społeczny i rokowania zbiorowe są najskuteczniejszym sposobem poprawy warunków pracy, przyczyniając się tym samym do zmniejszenia niedoboru pracowników. Podobnie należy konsultować się z partnerami społecznymi w sprawie nowych lub ulepszonych przepisów dotyczących warunków pracy, aby zmaksymalizować ich wpływ.

Plan odbudowy i zwiększania odporności **Hiszpanii** obejmuje reformę mającą na celu poprawę warunków pracy w sektorze ochrony zdrowia. Aby zaradzić niedoborom pielęgniarek i lekarzy, reforma ta ograniczy stosowanie umów na czas określony, ułatwi oddelegowanie specjalistów do regionów oddalonych oraz poprawi ich środowisko i warunki pracy.

W **Słowenii** w ramach renegocjowanego układu zbiorowego w przemyśle papierniczym ustalono wyższe wynagrodzenie podstawowe, zwiększając atrakcyjność zatrudnienia w tym sektorze.

Aby zwiększyć liczbę szkoleń w sektorach dotkniętych niedoborem pracowników, **słowacki** plan odbudowy i zwiększania odporności obejmuje środek służący zapewnieniu szkoleń dla co najmniej 60 % nauczycieli szkół podstawowych i średnich I stopnia. Z kolei w **Niderlandach** rokowania zbiorowe w sektorze produkcji pojazdów silnikowych pomagają zatrzymać pracowników, oferując im możliwość zdobywania nowych umiejętności.

**W ostatnich latach UE wdrożyła wiele inicjatyw** mających na celu promowanie sprawiedliwych warunków pracy i adekwatnych wynagrodzeń. Obejmują one dyrektywę w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE<sup>(87)</sup>, dyrektywę w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy<sup>(88)</sup>, strategiczne ramy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027<sup>(89)</sup>, a także wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych (zob. załącznik).

<sup>(84)</sup> „The future of agriculture in Europe and its impact on Occupational Safety and Health (OSH)” [Przyszłość rolnictwa w Europie oraz jego wpływ na bezpieczeństwo i higienę pracy (BHP)] – sprawozdanie Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, 2021.

<sup>(85)</sup> 2023 World Employment and Social Outlook [Prognozy na temat zatrudnienia i perspektyw społecznych na świecie na 2023 r.] MOP w sprawie „wartości niezbędnej pracy”.

<sup>(86)</sup> Komisja Europejska (2023): *Employment and Social Developments in Europe, annual review 2023* [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie – roczny przegląd z 2023 r.].

<sup>(87)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej

<sup>(88)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej.

<sup>(89)</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 10 marca 2022 r. w sprawie nowych strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy po 2020 r. (w tym lepszej ochrony pracowników przed narażeniem na szkodliwe substancje, stres w pracy i urazy spowodowane powtarzalnymi ruchami) (2021/2165(INI)).

*Aby jeszcze bardziej poprawić warunki pracy, potrzebne są dodatkowe działania w celu usprawnienia i pełnego egzekwowania unijnego prawa pracy oraz wzmocnienia roków zbiorowych.*

Aby to osiągnąć, Komisja:

- przyjmie wniosek w sprawie **wzmocnionych ram jakości staży** w celu zapewnienia osobom młodym większych możliwości zdobywania doświadczenia zawodowego oraz poprawy ich umiejętności i dostępu do rynku pracy;
- w następstwie sporządzonego przez Parlament Europejski z jego własnej inicjatywy sprawozdania w kwestiach ustawodawczych dotyczącego prawa do bycia offline i telepracy <sup>(90)</sup> – rozpocznie pierwszy etap konsultacji z partnerami społecznymi w celu zaproponowania **inicjatywy dotyczącej telepracy i prawa do bycia offline** z myślą o zapewnieniu pracownikom równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w kontekście rosnącej cyfryzacji świata pracy, a także w ramach dbałości o ich zdrowie fizyczne i psychiczne, a tym samym ogólną jakość pracy;
- przyjmie w trzecim kwartale 2024 r. wniosek dotyczący **szóstej zmiany dyrektywy w sprawie czynników rakotwórczych, mutagenów i substancji reprotoksycznych** <sup>(91)</sup> w celu poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przez uwzględnienie pięciu odpowiednich substancji lub grup substancji;
- **przeanalizuje wpływ technologii cyfryzacji i automatyzacji, w tym sztucznej inteligencji**, na rynki pracy oraz oceni potencjalną przyszłą potrzebę uregulowania stosowania algorytmów w świecie pracy <sup>(92)</sup>;
- przeprowadzi badanie na temat **zdrowia psychicznego pracowników ochrony zdrowia** i przedstawi wytyczne służące jego ochronie <sup>(93)</sup> w ramach Programu UE dla zdrowia;
- przeprowadzi wraz z państwami członkowskimi wzajemną ocenę ich podejść ustawodawczych i wykonawczych w celu przeciwdziałania **zagrożeniom psychospołecznym** w miejscu pracy w państwach członkowskich z myślą o rozważeniu ewentualnej inicjatywy na szczeblu UE w perspektywie średnioterminowej z uwzględnieniem wyników oceny i wkładu partnerów społecznych;
- na szczeblu sektorowym podejmie działania w związku ze sprawozdaniem w kwestiach ustawodawczych przedstawionym przez Parlament Europejski z jego własnej inicjatywy w sprawie **sytuacji społecznej i zawodowej artystów oraz pracowników sektora kultury i sektora kreatywnego**. W tym kontekście Komisja zamierza podjąć szereg inicjatyw, takich jak usprawnienie wdrażania i egzekwowania obowiązujących przepisów oraz określenie ewentualnych luk regulacyjnych, które wymagałyby dalszych działań następczych w ramach innych inicjatyw i wniosków;

<sup>(90)</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierająca zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline (2019/2181(INL)).

<sup>(91)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/431 z dnia 9 marca 2022 r. zmieniająca dyrektywę 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (Dz.U. L 88 z 16.3.2022, s. 1).

<sup>(92)</sup> W następstwie zobowiązania podjętego w komunikacie Komisji „Lepsze warunki pracy na rzecz silniejszej Europy socjalnej: pełne wykorzystanie korzyści płynących z cyfryzacji dla przyszłości pracy” (COM(2021) 761 final).

<sup>(93)</sup> Komunikat z 2023 r. w sprawie kompleksowego podejścia do zdrowia psychicznego.

- przedstawi wniosek dotyczący **zalecenia Rady w sprawie atrakcyjnych i trwałych karier w szkolnictwie wyższym** w celu promowania bardziej atrakcyjnych warunków pracy i lepszego zarządzania w sektorze szkolnictwa wyższego;
- zorganizuje **23 kwietnia 2024 r. partycypacyjną konferencję na temat rynku pracy z udziałem odpowiednich zainteresowanych stron w sektorze transportu** – który jest szczególnie dotknięty niedoborem pracowników – oraz dokona wymiany dobrych praktyk i rozwiązań.

Komisja wzywa państwa członkowskie do:

- **pełnego wdrożenia inicjatyw UE** zmierzających do poprawy warunków pracy, w szczególności zapewnienia prawidłowej i terminowej transpozycji dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych oraz dyrektyw UE w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do aktualizacji dyrektywy w sprawie azbestu w miejscu pracy<sup>(94)</sup>, dyrektywy w sprawie czynników rakotwórczych, mutagenów i substancji reprotoksycznych (5. zmiana) oraz dyrektywy w sprawie środków chemicznych<sup>(95)</sup>;
- zapewnienia **skutecznego egzekwowania prawa pracy**, a tym samym usprawnienia procesu inspekcji pracy przez skrócenie procedur wykrywania i zgłaszania nadużyć przez pracowników, zaostrożenie sankcji i zapobieganie uchylaniu się od kar przez przedsiębiorstwa, przy jednoczesnym dążeniu do zminimalizowania zbędnych obciążeń administracyjnych, w szczególności dla MŚP;
- realizacji zalecenia Rady w sprawie **zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej**, również w kontekście przyszłego Obserwatorium Sprawiedliwej Transformacji, oraz działań następczych obejmujących odpowiednie środki, w tym sposoby **stworzenia atrakcyjnych warunków pracy w zielonych sektorach**;
- na poziomie sektorowym – opracowania polityki **przyciągania i zatrzymywania pielęgniarek** dzięki poprawie warunków pracy i opiece mentorskiej dla młodych specjalistów, przy wsparciu Programu UE dla zdrowia.

Komisja z zadowoleniem przyjmuje zamiar partnerów społecznych, by:

- dążyć do rozwiązania **problemu złych warunków pracy w drodze rokowań zbiorowych** w sektorach charakteryzujących się nieodpowiednimi warunkami pracy, takich jak ochrona zdrowia, opieka długoterminowa, transport, budownictwo, rolnictwo (np. pracownicy sezonowi) i edukacja<sup>(96)</sup>;
- zaangażować się w negocjacje w sprawie aktualizacji wielosektorowych wytycznych **w celu przeciwdziałania przemocy i molestowaniu ze strony osób trzecich** w kontekście pracy w **sektorze ochrony zdrowia**<sup>(97)</sup>;

<sup>(94)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/148/WE z dnia 30 listopada 2009 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy (Dz.U. L 330 z 16.12.2009, s. 28).

<sup>(95)</sup> Dyrektywa Rady 98/24/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. w sprawie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników przed ryzykiem związanym ze środkami chemicznymi w miejscu pracy (Dz.U. L 131 z 5.5.1998, s. 11).

<sup>(96)</sup> CoESS, EPSU, ETF, Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC), ETUCE, EFEE, FESE i Europejski Związek Zawodowy industriAll.

<sup>(97)</sup> EPSU oraz Europejskie Stowarzyszenie Pracodawców Szpitalnictwa i Opieki Zdrowotnej (HOSPEEM).

- poprawić **warunki pracy w sektorze edukacji** dzięki rokowaniom zbiorowym na wszystkich szczeblach poprzez zapewnienie konkurencyjnych wynagrodzeń, promowanie dobrostanu, ograniczanie ryzyka i sprzyjanie równowadze między życiem zawodowym a prywatnym, a także inwestowanie w rozwój zawodowy <sup>(98)</sup>;
- pracować nad zaleceniami zmierzającymi do **poprawy warunków pracy w usługach społecznych**, m.in. w **sektorze opieki długoterminowej**, w ramach projektu IWorCon <sup>(99)</sup> <sup>(100)</sup>;
- współpracować na rzecz  **europejskich ram poprawy warunków pracy kierowców z państw trzecich** <sup>(101)</sup>;
- promować **globalną kartę kierowców** w celu lepszego **traktowania kierowców w miejscach dostawy** oraz poprawy **norm zdrowia i bezpieczeństwa kierowców samochodów ciężarowych**, m.in. w czasie załadunku i rozładunku <sup>(102)</sup>.

### 3.4. Poprawa sprawiedliwej wewnątrzunijnej mobilności pracowników i osób uczących się

**Sprawiedliwa mobilność pracowników może pomóc w rozwiązaniu problemu niedoborów, które są szczególnie dotkliwe w niektórych krajach lub regionach, a w innych są mniej rozpowszechnione.** W 2023 r. blisko 10,7 mln obywateli UE w wieku od 15 do 64 lat mieszkało w państwie członkowskim UE innym niż państwo pochodzenia <sup>(103)</sup>. Na rynku pracy aktywnych było ponad 7,5 mln takich osób, co odpowiada około 3,6 % całkowitej liczby pracowników w UE <sup>(104)</sup>. Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) został utworzony w celu zapewnienia sprawiedliwego i skutecznego egzekwowania prawa do swobodnego przepływu pracowników przez ułatwianie dostępu do informacji, budowanie zdolności i współpracę między państwami członkowskimi oraz skuteczne stosowanie i egzekwowanie prawa UE w tej dziedzinie. Od 2021 r. Europejski Urząd ds. Pracy zarządza również europejską siecią służb zatrudnienia (EURES), aby ułatwić transgraniczne kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia. Transformacja ta wiązała się jednak z szeregiem wyzwań, a jak dotąd liczba użytkowników EURES jest niższa niż w poprzednich latach.

**W tym kontekście unijna koordynacja zabezpieczenia społecznego gwarantuje, że osoby przenoszące się do innego państwa członkowskiego są nadal objęte zabezpieczeniem społecznym.** Przejście na bardziej zintegrowane cyfrowo systemy zabezpieczenia społecznego może ułatwić mobilność pracowników i osób uczących się. Może to pomóc w zmniejszeniu barier utrudniających mobilność pracowników i mobilność edukacyjną oraz ułatwić pracownikom i osobom uczącym się korzystanie z przysługujących im praw w zakresie zabezpieczenia społecznego w innych państwach UE. Mogłoby to również ułatwić obywatelom UE dostęp do możliwości zatrudnienia

<sup>(98)</sup> ETUCE i EFEE.

<sup>(99)</sup> IWorCon ma na celu poprawę warunków pracy w sektorze usług społecznych, aby zwiększyć jego atrakcyjność.

<sup>(100)</sup> FESE i EPSU.

<sup>(101)</sup> Międzynarodowa Unia Transportu Drogowego (IRU) i ETF.

<sup>(102)</sup> IRU.

<sup>(103)</sup> Stan ludności na dzień 1 stycznia 2022 r. Źródło: Eurostat, statystyki dotyczące ludności i migracji.

<sup>(104)</sup> Źródło: Eurostat, badanie aktywności ekonomicznej ludności. Ponadto w 2021 r. w UE było 1,7 mln pracowników transgranicznych i 3,6 mln pracowników delegowanych (sprawozdanie roczne w sprawie mobilności pracowników wewnątrz UE z 2022 r.).

w całej UE. Dotychczasowe działania na rzecz cyfryzacji koordynacji zabezpieczenia społecznego obejmują ustanowienie systemu elektronicznej wymiany informacji dotyczących zabezpieczenia społecznego (EESSI) oraz uruchomienie inicjatywy dotyczącej europejskiego dowodu zabezpieczenia społecznego (ESSPASS), w ramach której bada się rozwiązania cyfrowe służące weryfikacji dokumentów poświadczających uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w innych państwach UE<sup>(105)</sup>. Przedsiębiorstwa uznały, że zgłoszenie potrzebne w kontekście transgranicznego delegowania pracowników stanowi znaczne obciążenie administracyjne. W odpowiedzi Komisja ułatwiła zainteresowanym państwom członkowskim uzgodnienie wspólnego formularza zgłoszenia pracowników delegowanych oraz zbadała możliwości utworzenia wspólnego portalu elektronicznego dla takich zgłoszeń.

**Transgraniczny dostęp do zawodów regulowanych podlega dyrektywie UE wspierającej wzajemne uznawanie kwalifikacji zawodowych przez państwa członkowskie**<sup>(106)</sup>. Dyrektywa przewiduje obecnie mechanizm, który umożliwia obywatelom wykonywanie zawodu regulowanego w innym państwie członkowskim, ale doświadczenie pokazuje, że procedury uznawania kwalifikacji można usprawnić – uprościć i przyspieszyć w celu wspierania mobilności w UE.

**Większa mobilność edukacyjna może przyczynić się do zmniejszenia niedoboru umiejętności przez zwiększenie zdolności uczestników do zatrudnienia**, m.in. przez rozwijanie ich umiejętności językowych i przekrojowych lub jako pierwszy krok w kierunku uzyskania doświadczenia zawodowego w innym kraju<sup>(107)</sup>. Osiągnięcie większej mobilności edukacyjnej wymaga usunięcia przeszkód, takich jak obciążenia administracyjne, bariery językowe, czasami niewystarczające wsparcie finansowe i brak automatycznego uznawania kwalifikacji<sup>(108)</sup>. Przeszkody te mogą być szczególnie dotkliwe dla osób uczących się o mniejszych szansach lub o mniej uprzywilejowanym pochodzeniu społeczno-ekonomicznym.

**Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie Europy w ruchu**<sup>(109)</sup> zawiera ambitne cele w zakresie mobilności edukacyjnej do 2030 r. Określono m.in. odsetek absolwentów, którzy powinni uczestniczyć w mobilności edukacyjnej w szkolnictwie wyższym (25 %) i kształceniu zawodowym (15 %). W szczególności należy zwiększyć wysiłki na rzecz mobilności praktykantów i innych osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego. Dalsze włączanie mobilności edukacyjnej do programów kształcenia i szkolenia, podnoszenie świadomości, lepsze uczenie się języków oraz automatyczne uznawanie efektów uczenia się powinny utorować drogę do osiągnięcia tych celów. We wniosku przewidziano również minimalny odsetek osób o mniejszych szansach wśród korzystających z mobilności (20 %) oraz specjalne zasady wspierania mobilności praktykantów, którzy napotykają szczególne przeszkody.

---

<sup>(105)</sup> Komunikat Komisji z 6 dnia września 2023 r. „Cyfryzacja koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego: ułatwianie swobodnego przemieszczania się na jednolitym rynku”, COM(2023) 501.

<sup>(106)</sup> Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych (Dz.U. L 255 z 30.9.2005, s. 22).

<sup>(107)</sup> Dokument roboczy służb Komisji towarzyszący wnioskowi dotyczącemu zalecenia Rady pt. „Europa w ruchu” – mobilność edukacyjna dla wszystkich (SWD(2023) 719).

<sup>(108)</sup> Jak wskazano w sprawozdaniu z 2023 r. z wdrażania zalecenia Rady z 2018 r. w sprawie automatycznego uznawania kwalifikacji, konieczne są dalsze wysiłki na rzecz osiągnięcia automatycznego uznawania kwalifikacji i okresów nauki za granicą, zarówno na poziomie szkolnictwa wyższego, jak i średniego.

<sup>(109)</sup> Wniosek dotyczący zalecenia Rady z dnia 17 listopada 2023 r. w sprawie Europy w ruchu – mobilność edukacyjna dla wszystkich (COM(2023) 719 final).

Wszystkie te kroki są również zgodne z wysiłkami Komisji na rzecz uproszczenia obowiązujących przepisów i zmniejszenia obciążeń administracyjnych dla przedsiębiorstw <sup>(110)</sup>.

*Aby jeszcze bardziej poprawić sprawiedliwą wewnątrzunijną mobilność pracowników i osób uczących się, potrzebne są dodatkowe działania.*

Aby to osiągnąć, Komisja:

- wdroży, we współpracy z Europejskim Urzędem ds. Pracy, dodatkowe synergie między EURES a EUROPASS na rzecz lepszych usług dla państw członkowskich, osób poszukujących pracy i pracodawców, aby w pełni wykorzystać potencjał EURES i zwiększyć liczbę staży transgranicznych;
- Będzie promować terminowe uzgodnienie i powszechne wdrożenie wspólnego **formatu elektronicznego zgłaszania pracowników delegowanych**, uzupełnione stworzeniem cyfrowego wielojęzycznego portalu, za pośrednictwem którego przedsiębiorstwa mogłyby składać zgłoszenia delegowania w państwach członkowskich, które zdecydują się skorzystać z tego narzędzia, co pomoże zmniejszyć obciążenie administracyjne;
- zachęci Europejski Urząd ds. Pracy do ścisłej współpracy z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi nad **narzędziem ułatwiającym obliczanie wynagrodzenia pracowników delegowanych**;
- zaktualizuje zalecenia dla państw członkowskich dotyczące sposobu zreformowania **dostępu do zawodów regulowanych** <sup>(111)</sup>;
- zbada możliwość przeprowadzenia szerszej reformy unijnego systemu **uznawania kwalifikacji i walidacji umiejętności** w celu zapewnienia, aby istniejące ramy prawne, narzędzia i systemy były dostosowane do przyszłych wyzwań i ambitne oraz przyczyniały się do dobrego funkcjonowania jednolitego rynku;
- będzie w dalszym stopniu **promować mobilność praktykantów** za pośrednictwem europejskiego sojuszu na rzecz przygotowania zawodowego i **zestawu narzędzi** na rzecz mobilności praktykantów <sup>(112)</sup> oraz specjalnych transnarodowych **projektów doświadczalnych** w ramach programu Erasmus+ dotyczących tego tematu <sup>(113)</sup>;
- zaproponuje **pakiet dotyczący szkolnictwa wyższego**, obejmujący inicjatywę dotyczącą planu działania na rzecz wspólnego europejskiego dyplomu oraz wnioszek dotyczący zalecenia Rady w sprawie europejskiego systemu zapewniania i uznawania jakości w szkolnictwie wyższym, w celu dalszego ułatwiania mobilności studentów dzięki usunięciu pozostałych barier dla automatycznego uznawania kwalifikacji i okresów nauki za granicą.

Komisja wzywa państwa członkowskie do:

- szybkiego przyjęcia, a następnie wdrożenia wniosku dotyczącego **zalecenia Rady „Europa w ruchu – mobilność edukacyjna dla wszystkich”**;

<sup>(110)</sup> Zgodnie z zapowiedzią zawartą w programie prac Komisji na 2024 r., dostępnym w [internecie](#).

<sup>(111)</sup> Aktualizacja wcześniejszych wytycznych zawartych w dokumencie roboczym służb Komisji w sprawie zaleceń dotyczących reformy zawodów regulowanych, COM(2021) 385 final.

<sup>(112)</sup> Zestaw narzędzi EAfA na rzecz mobilności praktykantów.

<sup>(113)</sup> Zaproszenie do składania wniosków o finansowanie z programu Erasmus+ projektów będących eksperymentem politycznym i dotyczących struktur i sieci wsparcia mobilności praktykantów.

- zwiększenia liczby **uzgodnionych i wspólnych inspekcji z Europejskim Urzędem ds. Pracy** oraz zapewnienia niezbędnych działań następczych.
- dalszego **wspierania cyfryzacji koordynacji zabezpieczenia społecznego**, w szczególności dzięki zakończeniu wdrażania EESSI najpóźniej do grudnia 2024 r. oraz pełnemu zaangażowaniu w działania pilotażowe ESSPASS;
- **korzystania ze wspólnego formularza elektronicznego zgłoszenia** delegowania pracowników na jednolitym rynku;
- **poczynienia postępów we wdrażaniu zaleceń Rady przyjętych w kontekście europejskiego obszaru edukacji** oraz współpracy z Komisją Europejską i zainteresowanymi stronami na rzecz przyszłej integracji wspólnego europejskiego dyplomu z krajowymi ramami kwalifikacji;
- zgodnie z konkluzjami Rady z 2023 r. w sprawie dalszych kroków na rzecz **ureczywistnienia automatycznego wzajemnego uznawania w kształceniu i szkoleniu akademickim** – podjęcia kroków w celu usunięcia pozostałych barier dla automatycznego uznawania.

Komisja z zadowoleniem przyjmuje zamiar partnerów społecznych, by:

- określić, wraz z Komisją i państwami członkowskimi, **priorytetowe zawody regulowane, w których niedobory są największe**, aby wspierać mobilność pracowników w tych zawodach <sup>(114)</sup>;
- wspierać **transnarodową mobilność praktykantów i młodych specjalistów** przez tworzenie partnerstw między organizatorami kształcenia i szkolenia zawodowego a MŚP w oparciu o potrzeby przedsiębiorstw w zakresie umiejętności <sup>(115)</sup>;
- wspierać **usuwanie przeszkód w mobilności wykwalifikowanych pracowników**, np. klauzul o zakazie konkurencji w umowach pracowniczych <sup>(116)</sup>;
- na poziomie sektorowym – współpracować z Komisją nad **przyszłym zaleceniem Rady UE w sprawie transgranicznych kontroli przeszłości pracowników ochrony** <sup>(117)</sup>;
- zachęcać do **mobilności edukacyjnej** w ramach **tradycyjnych środowisk szkolnych** <sup>(118)</sup>.

---

<sup>(114)</sup> BusinessEurope.

<sup>(115)</sup> SMEunited.

<sup>(116)</sup> Eurocadres.

<sup>(117)</sup> Zrzeszenie Europejskich Przedsiębiorstw Świadczących Usługi Ochrony.

<sup>(118)</sup> HOTREC.

### 3.5. Przyciąganie talentów spoza UE

**Obok wysiłków na rzecz wykorzystania talentów dostępnych w Unii ważną rolę w rozwiązywaniu problemu niedoboru pracowników i umiejętności ma również do odegrania uporządkowana mobilność z państw trzecich.** UE nie wykorzystuje jednak swojego potencjału jako miejsca atrakcyjnego dla utalentowanych osób z całego świata. Ułatwienie kojarzenia ofert pracy z osobami poszukującymi zatrudnienia oraz zapewnienie równych i sprawiedliwych warunków pracy dla obywateli państw trzecich może pomóc w przyciągnięciu talentów spoza UE. W ramach pakietu na rzecz mobilności umiejętności i talentów <sup>(119)</sup> zaproponowana niedawno unijna pula talentów <sup>(120)</sup> ma ułatwić rekrutację osób spoza Unii, chętnych do podjęcia pracy, do zawodów deficytowych w całej UE na wszystkich poziomach umiejętności. Po jej utworzeniu będzie to pierwsza ogólnounijna platforma internetowa dostępna dla wszystkich obywateli państw trzecich, którzy chcą legalnie pracować w Unii, i na której uczestniczące państwa członkowskie będą rejestrować wolne miejsca pracy u pracodawców mających siedzibę na ich terytorium. Może ona zatem uzupełniać postanowienia dotyczące przepływu osób fizycznych zawarte w unijnych umowach o wolnym handlu, które ułatwiają również świadczenie usług przez wysoko wykwalifikowanych specjalistów z państw trzecich. Ponadto, oprócz ochrony pracowników migrujących przewidzianej w przekształconej dyrektywie w sprawie jednego zezwolenia <sup>(121)</sup>, np. w postaci gwarancji proceduralnych lub szczególnych praw przyznanych na podstawie tego zezwolenia, unijna pula talentów będzie zawierać wbudowane zabezpieczenia zapobiegające wyzyskowi i nieuczciwym praktykom – obywatele państw trzecich rekrutowani za pośrednictwem unijnej puli talentów będą mieli po zatrudnieniu takie same prawa i obowiązki jak pracownicy z UE, również w zakresie przestrzegania przepisów i zasad UE w celu zapewnienia sprawnej integracji ze społecznościami lokalnymi.

W listopadzie 2023 r. **Estonia, Łotwa i Litwa** uruchomiły projekt „Digital Explorers 2”, wspierany przez Komisję za pośrednictwem instrumentu partnerstwa w dziedzinie migracji. Projekt ułatwia wymianę talentów i wiedzy między UE a państwami spoza UE. W ciągu najbliższych dwóch i pół roku specjaliści ds. ICT z Nigerii, Kenii i Armenii będą pracować w bałtyckich spółkach i przedsiębiorstwach typu start-up.

**Partnerstwa w zakresie talentów mogą również usprawnić legalne drogi migracji do UE, a jednocześnie strategicznie angażować kraje partnerskie w zarządzanie migracjami, w szczególności przez pomoc w ograniczaniu migracji nieuregulowanej oraz zachęcanie partnerów do współpracy w zakresie powrotów i readmisji.** Do tej pory ustanowiono partnerstwa w zakresie talentów z Marokiem, Tunezją, Egiptem, Pakistanem i Bangladeszem <sup>(122)</sup>. Partnerstwa te zapewniają ramy polityczne i finansowe służące zacieśnieniu współpracy między Unią Europejską, państwami członkowskimi i kluczowymi krajami partnerskimi w zakresie mobilności i rozwoju

<sup>(119)</sup> Komunikat Komisji z dnia 15 listopada 2023 r. w sprawie mobilności umiejętności i talentów (COM(2023) 715 final).

<sup>(120)</sup> Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego unijną pulę talentów (COM(2023) 716).

<sup>(121)</sup> Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie dla obywateli państw trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim (wersja przekształcona), COM(2022) 655 final.

<sup>(122)</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Przyciąganie umiejętności i talentów do UE”, COM(2022) 657.

umiejętności w sposób korzystny dla obu stron. Programy i inicjatywy Komisji <sup>(123)</sup> ukierunkowane na mobilność migrantów z krajów partnerskich w celu nauki, pracy lub szkolenia w UE przyczyniają się do tworzenia partnerstw w zakresie talentów w oparciu o zasadę wzajemnych korzyści zarówno dla krajów pochodzenia, jak i krajów docelowych. Ponadto w ramach kompleksowej strategii Global Gateway UE wspiera kształcenie i szkolenie techniczne i zawodowe oraz budowanie umiejętności w krajach partnerskich <sup>(124)</sup>.

**Walidacja umiejętności i uznawanie kwalifikacji odgrywają również kluczową rolę w kontekście rekrutacji talentów z państw spoza UE.** Powolne lub złożone procesy uznawania umiejętności i kwalifikacji mogą ograniczać możliwości zatrudnienia obywateli państw trzecich i zniechęcać pracodawców. Jak wskazano w pakiecie na rzecz mobilności umiejętności i talentów <sup>(125)</sup>, rzeczywistość rynków pracy wymaga podejścia „przede wszystkim umiejętności”. Zalecenie Komisji w sprawie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich <sup>(126)</sup>, przyjęte również w ramach pakietu na rzecz mobilności umiejętności i talentów, zawiera wytyczne dla państw członkowskich dotyczące tego, jak uprościć i przyspieszyć walidację umiejętności i uznawanie kwalifikacji zdobytych poza UE, ułatwić dostęp do zawodów regulowanych i programów edukacyjnych, a także ułatwić uzyskiwanie wiz lub zezwoleń na pracę i pobyt.

***Aby jeszcze bardziej przyciągnąć talenty spoza UE w celu uzupełnienia niedoborów w Unii, potrzebne są dodatkowe działania ukierunkowane na zapewnienie skutecznej polityki integracji i kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia oraz równych i sprawiedliwych warunków pracy.***

Aby to osiągnąć, Komisja:

- zbada, w jaki sposób można **jeszcze bardziej wspierać państwa spoza UE w opracowywaniu programów nauczania i modułów szkoleniowych**, m.in. w ramach partnerstw w zakresie talentów i dzięki wsparciu z unijnych programów finansowania;
- **ustanowi unijną pulę talentów**, po jej przyjęciu przez współprawodawców, aby ułatwić międzynarodową rekrutację obywateli państw trzecich mieszkających poza UE;
- **Zacieśni współpracę w zakresie umiejętności i legalnych dróg migracji** z krajami partnerskimi spoza UE, m.in. przez usprawnienie dotychczasowych i poszukiwanie nowych partnerstw w zakresie talentów w ramach strategicznej i kompleksowej współpracy w zakresie zarządzania migracjami i innych odpowiednich inicjatyw współpracy, przy jednoczesnym zapobieganiu drenażowi mózgów i przekształcaniu go w „pozyskiwanie mózgów” w krajach partnerskich;

<sup>(123)</sup> Inicjatywa Komisji „W kierunku całościowego podejścia do migracji i mobilności pracowników w Afryce Północnej” (THAMM) jest przykładem programu wspierającego tworzenie partnerstw w zakresie talentów przez udoskonalenie zarządzania migracją pracowników w regionie oraz ustanowienie programów mobilności z Maroka, Tunezji i Egiptu do Europy.

<sup>(124)</sup> Wspólny komunikat do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, Komitetu Regionów i Europejskiego Banku Inwestycyjnego „Strategia Global Gateway”, JOIN(2021) 30.

<sup>(125)</sup> Komunikat Komisji z dnia 15 listopada 2023 r. w sprawie mobilności umiejętności i talentów, COM(2023) 715.

<sup>(126)</sup> Zalecenie Komisji z dnia 15 listopada 2023 r. w sprawie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich (COM(2023)7700).

- zintensyfikuje **współpracę z państwami członkowskimi i partnerami społecznymi** w kwestiach łączących legalną migrację i zatrudnienie za pośrednictwem **platformy migracji pracowników**.

Komisja wzywa państwa członkowskie do:

- dalszego **angażowania się w partnerstwa w zakresie talentów** w celu usprawnienia legalnych ścieżek migracji przez uruchomienie nowych programów mobilności przy wsparciu ze środków UE, w stosownych przypadkach, oraz przez wspólnie uzgodnione plany działania na rzecz partnerstw w zakresie talentów;
- **Budowania kultury otwartości** i zapewnienia skutecznej polityki integracji dla pracowników (i ich rodzin) obejmującej kształcenie i szkolenie, zatrudnienie, ochronę zdrowia i mieszkalnictwo, zgodnie z planem działania UE na rzecz integracji i włączenia społecznego <sup>(127)</sup>, oraz poszanowanie wspólnych wartości europejskich;
- szybkiego zakończenia pełnej transpozycji zmienionej **dyrektywy w sprawie niebieskiej karty UE** <sup>(128)</sup> oraz pełnego wykorzystania dodatkowej elastyczności przewidzianej w przekształconej **dyrektywie w sprawie jednego zezwolenia** w celu uproszczenia procedur imigracyjnych po jej wejściu w życie;
- konsekwentnego **egzekwowania przepisów krajowych i unijnych** w celu przeciwdziałania wyzyskowi pracowników migrujących i zagwarantowania im równego traktowania zgodnie z dyrektywą w sprawie kar wobec pracodawców <sup>(129)</sup> oraz wzmocnioną ochroną zawartą w przekształconej dyrektywie w sprawie jednego zezwolenia.

Komisja z zadowoleniem przyjmuje zamiar partnerów społecznych, by:

- w dalszym ciągu wносить wkład w **utworzenie unijnej puli talentów** z wykorzystaniem ich wiedzy fachowej <sup>(130)</sup>.
- Zapewnić **pracownikom migrującym sprawiedliwe i godne warunki** w postaci dostępu do zatrudnienia, niedyskryminacji, traktowania na równi z obywatelami UE i sprawiedliwych warunków pracy <sup>(131)</sup>;
- kontynuować wspólne prace na rzecz sprawiedliwego **traktowania zawodowych kierowców z państw trzecich** oraz przyczyniające się do stworzenia przejrzystych i zharmonizowanych ram UE sprzyjających uznawaniu umiejętności i kwalifikacji zawodowych uzyskanych w państwach trzecich <sup>(132)</sup>.

<sup>(127)</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Plan działania na rzecz integracji i włączenia społecznego na lata 2021–2027”, COM(2020) 758 final.

<sup>(128)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylenia dyrektywy Rady 2009/50/WE (Dz.U. L 382 z 28.10.2021, s. 1).

<sup>(129)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidująca minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz.U. L 168 z 30.6.2009, s. 24).

<sup>(130)</sup> BusinessEurope, ECEG, HOTREC i SMEunited.

<sup>(131)</sup> Europejska Konfederacja Niezależnych Związków Zawodowych (CESI), ETUC i Europejski Związek Zawodowy industriAll.

<sup>(132)</sup> IRU.

#### 4. WNIOSKI

Skuteczne wdrożenie niniejszego planu działania wymaga podejścia obejmującego całą administrację publiczną, zarówno na szczeblu UE, jak i na szczeblu państw członkowskich, w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi. Niedobory pracowników i kwalifikacji poważnie hamują zrównoważony wzrost gospodarczy sprzyjający włączeniu społecznemu, konkurencyjność oraz transformację ekologiczną i cyfrową w UE. Mogą one również ograniczać ogólną odporność UE i jej dążenie do poprawy swojej otwartej strategicznej autonomii i bezpieczeństwa. Wynikają one ze zmian demograficznych i zmian zapotrzebowania na umiejętności na rynku pracy, a czasami złych warunków pracy. Różnią się one w zależności od sektora, zawodu i regionu, w związku z czym wymagają różnych reakcji politycznych. Wiele działań jest już w toku, a w przypadku wielu inicjatyw UE wyzwanie polega na ich skutecznym wdrożeniu w praktyce, na poziomie sektorowym. Komisja zobowiązuje się do wspierania państw członkowskich i partnerów społecznych w skutecznym wykorzystywaniu w tym celu dostępnych funduszy i instrumentów.

**Konieczne są dalsze wspólne działania Komisji, państw członkowskich i partnerów społecznych w celu rozwiązania problemu niedoborów pracowników i kwalifikacji.** Jest to zgodne z deklaracją z Val Duchesse, w której Komisja, belgijska prezydencja Rady UE i partnerzy społeczni zobowiązali się do podjęcia działań w celu wyeliminowania przyczyn źródłowych niedoborów pracowników i umiejętności, w ramach swoich kompetencji, ale w ścisłej współpracy. W związku z tym w niniejszym planie działania określono szereg działań, które podejmie Komisja i do których wdrożenia wzywa się państwa członkowskie. Podkreślono w nim również szereg kluczowych działań, które partnerzy społeczni zamierzają podjąć w następstwie szczytu w Val Duchesse w celu rozwiązania problemu niedoborów pracowników i kwalifikacji.

**Kompleksowe działania będą miały kluczowe znaczenie dla uwolnienia potencjału wzrostu gospodarczego UE i realizacji jej priorytetów politycznych.** Ograniczając niedobory pracowników i kwalifikacji, UE zwiększy swoją atrakcyjność pod względem innowacji i inwestycji, wzmocni swoją bazę przemysłową oraz zapewni sobie konkurencyjność. Przyczyni się to również do zachowania unijnych systemów ochrony socjalnej i ogólnej spójności społecznej. Postępy w realizacji niniejszego planu działania będą monitorowane w ramach europejskiego semestru, w szczególności przez uwzględnienie ich w wytycznych dotyczących zatrudnienia i odpowiednich zaleceniach dla poszczególnych krajów. Komisja zwróci się do Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej o regularną trójstronną wymianę informacji w tej sprawie z udziałem europejskich i krajowych partnerów społecznych. W związku z tym Komisja będzie nadal promować wspólne wysiłki na rzecz rozwiązania problemu niedoborów pracowników i kwalifikacji w UE.

W ciągu ostatnich pięciu lat Komisja wdrożyła szeroki wachlarz strategii politycznych i instrumentów służących rozwiązaniu problemu niedoborów pracowników i umiejętności, w większości przypadków w ramach Planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych i europejskiego semestru.

## 1. POLITYKA AKTYWIZACJI

- **Dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym** <sup>(133)</sup> modernizuje dotychczasowe ramy prawne i polityczne UE w celu lepszego wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, zachęcania do bardziej równego podziału urlopu rodzicielskiego między mężczyzn i kobiety oraz rozwiązania problemu niedostatecznej reprezentacji kobiet na rynku pracy.
- **Wzmocniona gwarancja dla młodzieży** <sup>(134)</sup> wyraża zobowiązanie wszystkich państw członkowskich do zagwarantowania, aby wszyscy **młodzi ludzie w wieku do 30 lat** w ciągu czterech miesięcy od uzyskania statusu bezrobotnego lub zakończenia kształcenia otrzymali dobrej jakości ofertę zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu.
- **W zaleceniu w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy** <sup>(135)</sup> zachęca się państwa członkowskie do zapewnienia, by osoby długotrwale bezrobotne były rejestrowane w służbach zatrudnienia, otrzymywały dogłębną indywidualną ocenę w celu określenia ich potrzeb oraz by zaproponowano im zawarcie umowy w sprawie integracji na rynku pracy najpóźniej 18 miesięcy po uzyskaniu statusu osoby bezrobotnej.
- **Zalecenie Rady w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie** ma na celu dążenie do wysokiego poziomu zatrudnienia poprzez propagowanie odpowiedniego wsparcia dochodu i skutecznego dostępu do usług oraz propagowanie integracji na rynku pracy osób do niej zdolnych, zgodnie z podejściem zakładającym aktywne włączenie.
- **Europejska strategia w dziedzinie opieki** <sup>(136)</sup> służy zapewnieniu wysokiej jakości, przystępnych cenowo i dostępnych usług opiekuńczych w całej UE oraz poprawę sytuacji zarówno opiekunów (zawodowych lub nieformalnych), jak i osób korzystających z opieki. Strategii towarzyszy **zalecenie Rady w sprawie dostępu do przystępnej cenowo opieki długoterminowej wysokiej jakości**, określające ramy reform politycznych i inwestycji w państwach członkowskich, oraz **zalecenie Rady**

---

<sup>(133)</sup> 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.

<sup>(134)</sup> 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 (2020/C 372/01).

<sup>(135)</sup> Zalecenie Rady z dnia 15 lutego 2016 r. w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy, Dz.U. C 67.

<sup>(136)</sup> Komunikat Komisji w sprawie europejskiej strategii w dziedzinie opieki, COM(2022) 440 final.

**w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem** <sup>(137)</sup>, w którym zachęca się państwa członkowskie do zwiększenia udziału w tych usługach. Jest to kontynuacja pierwotnych celów barcelońskich ustanowionych przez Radę Europejską w 2002 r. i stanowi uzupełnienie **zalecenia Rady w sprawie wysokiej jakości systemów wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem** <sup>(138)</sup>.

- **Pakiet dotyczący zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami**, który jest częścią strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 <sup>(139)</sup>, ma promować zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami w ramach sprawiedliwej transformacji ekologicznej i cyfrowej.
- Inicjatywa **ALMA** (mierz wysoko, ucz się, osiągnij biegłość, realizuj cele) została opracowana jako inicjatywa na rzecz wzmocnienia pozycji społecznej defaworyzowanej młodzieży w wieku 18–29 lat, niekształcącej się, niepracującej ani nieszkołającej się (młodzież NEET).
- **Zestaw narzędzi demograficznych** <sup>(140)</sup> określa kompleksowe podejście do zmian demograficznych oparte na czterech filarach: ułatwianie rodzicom godzenia życia zawodowego z prywatnym, umożliwienie młodzieży wykorzystania swojego potencjału, wspieranie zdrowego i aktywnego starzenia się oraz przyciąganie talentów spoza UE.
- W **planie działania na rzecz gospodarki społecznej** <sup>(141)</sup> określono konkretne środki służące wzmocnieniu gospodarki społecznej, w tym takich podmiotów jak przedsiębiorstwa społeczne integracji zawodowej, które zapewniają integrację społeczną i zawodową grup defaworyzowanych. Zobowiązanie to zostało dodatkowo podkreślone w **zaleceniu Rady w sprawie opracowania warunków ramowych gospodarki społecznej** <sup>(142)</sup>.
- **Strategie Unii równości** przyjęte przez Komisję w latach 2020 i 2021 <sup>(143)</sup> mają na celu stworzenie każdej osobie warunków do życia, rozwoju i przywództwa w społeczeństwie bez względu na jej płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Wszystkie strategie obejmują konkretne środki wspierające aktywizację na rynku pracy.
- **Europejskie panele obywatelskie** służą udzieleniu głosu obywatelom na wzór Konferencji w sprawie przyszłości Europy.

---

<sup>(137)</sup> Zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: cele barcelońskie na 2030 r. (2022/C 484/01).

<sup>(138)</sup> Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2019 r. w sprawie wysokiej jakości systemów wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem (2019/C 189/02).

<sup>(139)</sup> Komunikat Komisji – „Unia równości: Strategia na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030”, COM(2021) 101.

<sup>(140)</sup> Komunikat Komisji „Zmiana demograficzna w Europie: zestaw narzędzi do działania”, COM(2023) 577.

<sup>(141)</sup> Komunikat Komisji „Budowanie gospodarki służącej ludziom: plan działania na rzecz gospodarki społecznej” (COM(2021) 778).

<sup>(142)</sup> Zalecenie Rady z dnia 27 listopada 2023 r. w sprawie opracowania warunków ramowych gospodarki społecznej (C/2023/1344).

<sup>(143)</sup> Obejmują one strategię na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025; strategię na rzecz równości osób LGBTIQ na lata 2020–2025; unijne ramy strategiczne dotyczące Romów na lata 2020–2030; unijny plan działania przeciwko rasizmowi na lata 2020–2025; strategię na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030.

- W europejskiej **strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025** <sup>(144)</sup> przedstawiono cele polityki i działania służące osiągnięciu znacznych postępów na rzecz równości płci w Europie do 2025 r. Celem jest Unia, w której kobiety i mężczyźni, dziewczęta i chłopcy, w całej swojej różnorodności, mogą swobodnie podążać wybraną drogą życiową oraz mają równe szanse rozwoju i uczestnictwa w naszym europejskim społeczeństwie i kierowania nim. Stosowne bieżące inicjatywy obejmują: wdrożenie zasad przejrzystości wynagrodzeń <sup>(145)</sup>, celów barcelońskich na 2030 r. w zakresie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem <sup>(146)</sup> oraz zasad dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym <sup>(147)</sup>.
- **Unijna platforma Kart różnorodności** promuje różnorodność i włączenie społeczne w miejscu pracy.
- W **zaleceniu Rady w sprawie równouprawnienia, włączenia i partycypacji Romów** <sup>(148)</sup> państwa członkowskie zobowiązują się do zwalczania antycyganizmu i poprawy sytuacji Romów, między innymi w dziedzinie zatrudnienia i edukacji.
- **Instrument Wsparcia Technicznego (TSI)** wspiera państwa członkowskie, na ich wniosek, w dalszym zwiększaniu podaży pracy przez wzmocnienie zdolności publicznych służb zatrudnienia i reformę wdrażania aktywnej polityki rynku pracy, m.in. w ramach inicjatywy przewodniej TSI 2023 „Młodzież na pierwszym miejscu”, lub lepszej koordynacji i integracji opieki społecznej i opieki zdrowotnej w ramach inicjatywy przewodniej TSI 2023 „W kierunku zintegrowanej opieki ukierunkowanej na człowieka”.
- W **komunikacie w sprawie postawienia ludzi na pierwszym miejscu, zapewnienia trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu, uwolnienia potencjału regionów najbardziej oddalonych UE** <sup>(149)</sup> wezwano państwa członkowskie i regiony najbardziej oddalone do określenia potrzeb w zakresie umiejętności, przekwalifikowania pracowników w sektorze turystyki, a także promowania umiejętności ekologicznych i cyfrowych.

---

<sup>(144)</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025”, COM(2020) 152.

<sup>(145)</sup> 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.

<sup>(146)</sup> Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2019 r. w sprawie wysokiej jakości systemów wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, ST/9014/2019/INIT.

<sup>(147)</sup> 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.

<sup>(148)</sup> Zalecenie Rady z dnia 12 marca 2021 r. w sprawie równouprawnienia, włączenia i partycypacji Romów, 2021/C 93/01 ST/6070/2021/INIT.

<sup>(149)</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Postawienie ludzi na pierwszym miejscu, zapewnienie trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu, uwolnienie potencjału regionów najbardziej oddalonych UE”, COM(2022) 198 final.

## 2. POLITYKA W ZAKRESIE UMIEJĘTNOŚCI

- **Europejski program na rzecz umiejętności** <sup>(150)</sup> z 2020 r. to strategia Komisji na rzecz kształcenia i szkolenia, obejmująca 12 działań, które służą przyspieszeniu transformacji cyfrowej i ekologicznej, promowaniu sprawiedliwej odbudowy, zapewnieniu konkurencyjności i wzmocnieniu odporności. Obejmuje on:
  - **zalecenie Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego**, w którym określono kluczowe zasady zapewniające, by kształcenie i szkolenie zawodowe było szybko dostosowywane do potrzeb rynku pracy oraz by zapewniało ono osobom młodym i dorosłym możliwości uczenia się wysokiej jakości;
  - **pakt na rzecz umiejętności**, który skupia organizacje publiczne i prywatne, w tym pracodawców i związki zawodowe, w celu podjęcia konkretnych działań na rzecz podnoszenia i zmiany kwalifikacji osób w Europie;
  - **plan działania dotyczący sojuszy na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności**, które gromadzą kluczowe zainteresowane strony z ekosystemów przemysłowych w celu wykorzystania informacji na temat umiejętności oraz strategii na rzecz umiejętności sektorowych do rozwiązywania problemu niedoboru umiejętności;
  - **rezolucję Rady w sprawie nowej europejskiej agendy w zakresie uczenia się dorosłych na lata 2021–2030**, w której podkreślono potrzebę znacznego zwiększenia uczestnictwa dorosłych w uczeniu się formalnym, pozaformalnym i nieformalnym;
  - **zalecenie Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych**, w którym zaleca się, aby państwa członkowskie rozważyły ustanowienie indywidualnych rachunków szkoleniowych jako środka umożliwiającego i wzmacniającego uczestnictwo osób w szkoleniach istotnych z punktu widzenia rynku pracy oraz ułatwiających im dostęp do zatrudnienia lub utrzymanie go, wraz z wprowadzeniem ram wspomagających;
  - **zalecenie Rady w sprawie mikropoświadczeń**, w którym zaleca się, aby państwa członkowskie przyjęły europejskie podejście do mikropoświadczeń, a w szczególności by stosowały wspólną unijną definicję, unijne normy i kluczowe zasady opracowywania i wydawania mikropoświadczeń. Mikropoświadczenia dokumentują efekty uczenia się uzyskane w wyniku nauki w małym wymiarze.
- Głównym celem **Europejskiego Roku Umiejętności** (maj 2023 r. – maj 2024 r.) jest podnoszenie świadomości i zmobilizowanie szerokiego grona podmiotów, aby nadać nowy impuls podnoszeniu i zmianie kwalifikacji wokół czterech kluczowych celów: inwestycji, adekwatności umiejętności, dopasowania aspiracji i zestawów umiejętności do możliwości na rynku pracy oraz przyciągania talentów z państw trzecich. W ramach Europejskiego Roku Umiejętności przedstawiono komunikat w sprawie wykorzystania potencjału talentów w regionach Europy <sup>(151)</sup> (w tym mechanizm wspierania talentów)

---

<sup>(150)</sup> Komunikat Komisji z dnia 1 lipca 2020 r. w sprawie Europejskiego programu na rzecz umiejętności służącego zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności, COM(2020) 274.

<sup>(151)</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów „Wykorzystanie potencjału talentów w regionach Europy”, COM(2023) 32 final.

oraz wnioski Komisji dotyczące zaleceń Rady w sprawie zapewnienia włączającego i dostępnego cyfrowego kształcenia i szkolenia wysokiej jakości.

- W **zaleceniu Rady z 2023 r. w sprawie kluczowych czynników sprzyjających skuteczności kształcenia i szkolenia cyfrowego** wezwano państwa UE do zapewnienia powszechnego dostępu do włączającego cyfrowego kształcenia i szkolenia wysokiej jakości; w **zaleceniu Rady z 2023 r. w sprawie poprawy zapewniania umiejętności i kompetencji cyfrowych w ramach kształcenia i szkolenia** wezwano państwa UE do zapewniania umiejętności cyfrowych w spójny sposób we wszystkich sektorach kształcenia i szkolenia.
  - **Zalecenie Rady z 2022 r. w sprawie dróg do sukcesów w szkole** ma na celu promowanie lepszych efektów edukacji dla wszystkich osób uczących się, niezależnie od ich pochodzenia społeczno-ekonomicznego, kulturowego lub osobistego, a tym samym wzmocnienie włączającego wymiaru edukacji.
  - Rozwój kompetencji kluczowych zgodnie z **zaleceniem Rady z 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie**. Obecnie wymagania dotyczące kompetencji ulegają zmianie – coraz więcej miejsc pracy podlega automatyzacji, coraz istotniejszą rolę we wszystkich dziedzinach pracy i życia odgrywają technologie; coraz większego znaczenia nabierają też kompetencje społeczne, obywatelskie i w zakresie przedsiębiorczości, ponieważ pozwalają zapewnić odporność i zdolność dostosowania się do zmian.
  - **Zalecenie Rady z 2022 r. w sprawie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju** wspiera państwa członkowskie UE w wysiłkach na rzecz wyposażenia osób uczących się i nauczycieli w wiedzę, umiejętności i postawy potrzebne do bardziej ekologicznego i zrównoważonego modelu społeczno-gospodarczego.
- Zalecenie Rady z 2022 r. w sprawie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju wspiera państwa członkowskie UE w wysiłkach na rzecz wyposażenia osób uczących się i nauczycieli w wiedzę, umiejętności i postawy potrzebne do bardziej ekologicznego i zrównoważonego modelu społeczno-gospodarczego. **Akademie przemysłu neutralnego emisyjnie**, działające na podstawie aktu w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie<sup>(152)</sup>, służą wdrożeniu programów podnoszenia i zmiany kwalifikacji w gałęziach przemysłu mających strategiczne znaczenie dla przejścia na czystą energię, takich jak surowce, wodór, technologie słoneczne i wiatrowe.
- **Program „Cyfrowa Europa”** wspiera rozwój programów kształcenia i szkolenia (np. programów licencjackich i magisterskich) w zakresie najnowocześniejszych technologii, aby wspierać doskonałość w uczelniach, czyniąc je światowymi liderami w szkoleniu specjalistów w dziedzinie technologii cyfrowych, zwiększyć potencjał oferty szkoleniowej w zakresie zaawansowanych technologii oraz pielęgnować i przyciągać talenty cyfrowe (zarówno studentów, jak i nauczycieli).
- **Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027**, w którym przewidziano zestaw działań poświęconych wspieraniu rozwoju umiejętności cyfrowych.

---

<sup>(152)</sup> Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ustanowienia ram środków na rzecz wzmocnienia europejskiego ekosystemu produkcji produktów technologii neutralnych emisyjnie (akt w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie), COM(2023) 161.

- Komisja przyjęła **Nowy europejski plan na rzecz innowacji**, którego celem jest wyniesienie Europy na pozycję lidera nowo powstającej sceny innowacji typu „deep tech” i przedsiębiorstw typu start-up w dziedzinie najbardziej zaawansowanych technologii. Jego celem jest wspieranie Europy w tworzeniu nowatorskich technologii służących rozwiązywaniu pilnych problemów społecznych i udostępnianiu tych technologii na rynku. W jednej z pięciu inicjatyw przewodnich skoncentrowano się na talentach i umiejętnościach, promując, przyciągając i zatrzymując talenty, co zagwarantuje wzrost i przepływ kluczowych umiejętności w zakresie najbardziej zaawansowanych technologii w UE i do UE poprzez szereg inicjatyw.
- W **Europejskiej strategii na rzecz szkół wyższych** podkreślono znaczenie zmiany kwalifikacji i podnoszenia kwalifikacji, m.in. dla dwójakiej transformacji. Strategia ta wspiera współpracę między uniwersytetami i z ekosystemami przemysłowymi.
- **Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji dla Zwalnianych Pracowników** (EFG) na lata 2021–2027 – specjalny instrument UE stanowiący wyraz solidarności UE z pracownikami europejskimi lub osobami samozatrudnionymi, którzy zostali zwolnieni z powodu restrukturyzacji, oraz pomagający im w znalezieniu nowej pracy, również za pomocą środków podnoszenia i zmiany kwalifikacji.
- **Mechanizm wspierania talentów** wspiera regiony UE w przyciąganiu, rozwijaniu i utrzymywaniu talentów oraz w przeciwdziałaniu skutkom przejścia demograficznego. W tym kontekście platforma wykorzystania potencjału talentów jest katalizatorem współpracy, umożliwiającym wymianę pomysłów, wiedzy i zasobów.
- **Akademia Umiejętności w dziedzinie Cyberbezpieczeństwa**, uruchomiona przez Komisję w kwietniu 2023 r., ma na celu połączenie istniejących inicjatyw dotyczących umiejętności w dziedzinie cyberbezpieczeństwa i poprawę ich koordynacji z myślą o zniwelowaniu niedoboru talentów w dziedzinie cyberbezpieczeństwa. Jej cztery filary służą: (i) ustanowieniu wspólnego europejskiego podejścia do szkoleń w dziedzinie cyberbezpieczeństwa, (ii) zapewnieniu lepszego ukierunkowania możliwości finansowania działań związanych z umiejętnościami, (iii) zwiększeniu zaangażowania zainteresowanych stron w rozwiązanie problemu niedoboru umiejętności w dziedzinie cyberbezpieczeństwa, co obejmuje środki zmierzające do poprawy równowagi płci; (iv) opracowanie metodyki monitorowania osiągniętych postępów.
- **Instrument Wsparcia Technicznego** (TSI) wspiera państwa członkowskie, na ich wniosek, w opracowywaniu i wdrażaniu reform strukturalnych w celu promowania podnoszenia i zmiany kwalifikacji ludności, m.in. za pośrednictwem inicjatywy przewodniej TSI 2024 dotyczącej umiejętności oraz inicjatywy przewodniej TSI 2023 „Umiejętności cyfrowe pracowników sektora zdrowia”. W 2025 r. Instrument Wsparcia Technicznego będzie nadal wspierał aktywną politykę rynku pracy i reformy w zakresie umiejętności w kontekście wyzwań demograficznych, społeczno-gospodarczych i technologicznych.
- Komisja zapowiedziała dwie nowe inicjatywy pilotażowe mające na celu wspieranie talentów i zainteresowania sektorem kosmicznym: **program pośrednictwa pracy** dla studentów i absolwentów szkół wyższych oraz **letni obóz kosmiczny CASSINI**, skierowany do uczniów w wieku 14–18 lat. Inicjatywy te stanowią uzupełnienie **projektu SpaceSUITE** wspieranego przez **partnerstwo na rzecz umiejętności na dużą skalę Space4GEO**, którego celem jest wspieranie konkurencyjności unijnego przemysłu kosmicznego przez rozwój umiejętności i uczenie się przez całe życie.

- W niedawno opublikowanej **Europejskiej strategii przemysłowej w zakresie obronności** Komisja zapowiedziała, że rozważy działania mające na celu poprawę mobilności pracowników i wspieranie edukacji związanej z obronnością, w szczególności z wykorzystaniem możliwości oferowanych przez unijne programy przemysłowe w dziedzinie obronności oraz współpracę między organizatorami kształcenia, w tym **Europejskim Kolegium Bezpieczeństwa i Obrony**. Państwa członkowskie mogą również korzystać z europejskich ram kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju GreenComp, w których określono kompetencje związane ze środowiskiem i zrównoważonym rozwojem, jakie muszą rozwijać wszystkie osoby uczące się, a także wspólne ramy kompetencji finansowych UE/OECD dla dorosłych oraz dzieci i młodzieży, które określają umiejętności i postawy niezbędne do podejmowania świadomych decyzji dotyczących finansów.
- Ponadto Europejski Instytut Innowacji i Technologii (EIT) aktywnie realizuje **inicjatywę na rzecz talentów w dziedzinie najbardziej zaawansowanych technologii**, która zmierza do podniesienia kwalifikacji miliona osób w dziedzinach najbardziej zaawansowanych technologii do 2025 r. W inicjatywie tej skupiono się na rozwoju najnowocześniejszych technologii oraz wspieraniu zrównoważonej kultury przedsiębiorczości i innowacji w kształceniu i szkoleniu.
- **Akademia Nowego Europejskiego Bauhausu** przyspieszy podnoszenie i zmianę kwalifikacji w ekosystemie budowlanym, aby wesprzeć przejście od gospodarki budowlanej opartej na wydobywaniu, minerałach i węglowodorach kopalnych do biogospodarki regeneracyjnej i systemu ponownego wykorzystania materiałów w obiegu zamkniętym.

### 3. POLITYKA POPRAWY WARUNKÓW PRACY

- **Dyrektywa w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w UE** <sup>(153)</sup> ustanawia wspólne europejskie ramy zapewniania odpowiedniej ochrony wynagrodzenia minimalnego i promowania rokowań zbiorowych w sprawie ustalania wynagrodzeń.
- Wniosek Komisji dotyczący **dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych** <sup>(154)</sup> ma na celu poprawę warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych.
- **Dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy** <sup>(155)</sup> zapewnia nowe prawa podmiotowe wszystkim pracownikom europejskim, a zwłaszcza pracującym na podstawie niepewnych form zatrudnienia, przy jednoczesnym udoskonaleniu zakresu informacji, jakie powinni oni otrzymywać na temat ich stosunku pracy, i zapewnieniu im lepszych możliwości obrony swoich praw.

---

<sup>(153)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej

<sup>(154)</sup> Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, COM(2021) 762.

<sup>(155)</sup> Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej.

- W strategicznych ramach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027<sup>(156)</sup> określono kluczowe priorytety i działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników.
- Kluczowym elementem europejskiej strategii w dziedzinie opieki<sup>(157)</sup>, zalecenia Rady w sprawie dostępu do opieki długoterminowej wysokiej jakości oraz zalecenia Rady w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem jest poprawa warunków pracy opiekunów.
- Zalecenie w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej<sup>(158)</sup> zmierza do zapewnienia wszystkim, w szczególności pracownikom zatrudnionym w formie niestandardowej i osobom samozatrudnionym, dostępu do ochrony socjalnej.
- W ramach wspólnej polityki rolnej (WPR) na lata 2023–2027 wprowadzono mechanizm warunkowości społecznej, za pomocą którego płatności dla rolników są powiązane z przestrzeganiem przepisów unijnego prawa pracy dotyczących przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, a także z obowiązkiem wspierania przez państwa członkowskie świadczenia usług doradczych dla rolników w dziedzinie warunków pracy oraz z możliwością wspierania inwestycji sektorowych na rzecz poprawy warunków pracy.
- Zalecenie Komisji w sprawie środków przeciwdziałania wpływowi automatyzacji i cyfryzacji na pracowników sektora transportu<sup>(159)</sup>.
- Komunikat Komisji w sprawie kompleksowego podejścia do zdrowia psychicznego<sup>(160)</sup> obejmuje inicjatywę przewodnią dotyczącą umiejętności pracowników ochrony zdrowia oraz inicjatywę przewodnią dotyczącą zdrowia psychicznego pracowników ochrony zdrowia.
- Pierwszy pakiet na rzecz mobilności obejmuje szeroki zestaw inicjatyw służących sprostaniu kluczowym wyzwaniom wpływającym na europejski transport i mobilność. Oprócz innych korzyści pakiet znacznie poprawia warunki pracy w sektorze transportu drogowego.
- Zalecenie Rady dotyczące europejskich ram mających na celu przyciągnięcie i zatrzymanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie stanowi podstawę starań o przyciągnięcie i zatrzymanie talentów w obszarze badań naukowych, innowacji i przedsiębiorczości w Europie oraz wspiera nowo utworzone europejskie ramy kompetencji dla naukowców (ResearchComp).
- Platforma Europy Neutralnej Emisyjnie, instrument aktu w sprawie przemysłu neutralnego emisyjnie, ma promować perspektywy zawodowe i dobre warunki pracy na stanowiskach w przemyśle technologii neutralnych emisyjnie.

---

<sup>(156)</sup> Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 10 marca 2022 r. w sprawie nowych strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy po 2020 r. (w tym lepszej ochrony pracowników przed narażeniem na szkodliwe substancje, stres w pracy i urazy spowodowane powtarzalnymi ruchami) (2021/2165(INI)).

<sup>(157)</sup> Komunikat Komisji w sprawie europejskiej strategii w dziedzinie opieki, SWD(2022) 440.

<sup>(158)</sup> Zalecenie Rady z dnia 8 listopada 2019 r. w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (2019/C 387/01).

<sup>(159)</sup> EUR-Lex - 32024H0236 - PL - EUR-Lex (europa.eu).

<sup>(160)</sup> Komunikat Komisji w sprawie kompleksowego podejścia do zdrowia psychicznego, COM(2023) 298.

#### 4. POLITYKA NA RZECZ POPRAWY MOBILNOŚCI WEWNĄTRZ UE

- **Europejski Urząd ds. Pracy** ustanowiono w 2019 r. w celu sprawiedliwego i skutecznego egzekwowania mobilności pracowników przez ułatwianie dostępu do informacji, budowanie zdolności i współpracę między państwami członkowskimi oraz wspieranie skutecznego stosowania i egzekwowania prawa Unii w tej dziedzinie.
- Wprowadzenie i wdrożenie **wspólnego formularza zgłoszenia delegowania pracowników** oraz stworzenie wspólnego portalu elektronicznego na potrzeby takich zgłoszeń.
- **EURES** ułatwia transgraniczne kojarzenie ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia i zapewnia operacyjność współpracy między służbami zatrudnienia w różnych państwach członkowskich. W ramach „**ukierunkowanych programów mobilności EURES**” Komisja wspiera partnerstwa, które pomagają grupom docelowym pracowników w podejmowaniu decyzji o mobilności.
- **Europass** jako platforma pomaga użytkownikom w zarządzaniu ich karierą zawodową. Umożliwia on dokumentowanie umiejętności i doświadczeń zawodowych, tworzenie profilu osobistego (w tym życiorysów i listów motywacyjnych), zarządzanie umiejętnościami i przechowywanie cyfrowych poświadczeń w celu ubiegania się o szkolenia lub pracę w całej UE.
- Wielojęzyczna **Europejska klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów (ESCO)** zawiera znormalizowane opisy 3 008 zawodów oraz 13 890 pojęć w zakresie umiejętności i wiedzy. Jest ona wykorzystywana przez organizacje publiczne i prywatne w całej UE do kojarzenia ofert pracy z poszukującymi zatrudnienia, opracowywania programów nauczania, poradnictwa zawodowego, gromadzenia informacji na temat umiejętności i analizy rynku pracy.
- **Europejskie ramy kwalifikacji (ERK)** są narzędziem służącym przejrzystości i porównywalności kwalifikacji.
- **Europejskie poświadczenia cyfrowe** są coraz częściej wykorzystywane w Europie. Można je natychmiast zweryfikować i mogą one ułatwić dopasowywanie wykwalifikowanych pracowników do miejsc pracy, a także procesy rekrutacji i uznawania kwalifikacji.
- We wniosku dotyczącym zalecenia Rady „**Europa w ruchu**” – **mobilność edukacyjna dla wszystkich**, przyjętym w listopadzie 2023 r., określono konkretne cele dotyczące odsetka absolwentów, którzy powinni doświadczyć mobilności edukacyjnej.
- **Przegląd rozporządzenia 883/2004 i rozporządzenia 987/2009 w sprawie zasad koordynacji zabezpieczenia społecznego** (w toku).

#### 5. POLITYKA PRZYCIĄGANIA TALENTÓW Z ZAGRANICY

- **Partnerstwa w zakresie talentów** zapewniają ramy służące zacieśnieniu współpracy między Unią Europejską, państwami członkowskimi i kluczowymi krajami partnerskimi w zakresie mobilności i rozwoju umiejętności w sposób korzystny dla obu stron, zgodnie z paktem o migracji i azylu. Zostały one ustanowione z Marokiem, Tunezją, Egiptem, Pakistanem i Bangladeszem. Finansowanie unijne z instrumentu ISWMR – „Globalny wymiar Europy” oraz Funduszu Azylu, Migracji i Integracji może wspierać inicjatywy ułatwiające mobilność zawodową lub edukacyjną w UE w ramach partnerstw w zakresie talentów, w oparciu o zasadę korzyści z migracji cyrkulacyjnej. Programy i inicjatywy Komisji Europejskiej ukierunkowane na mobilność obywateli

krajów partnerskich w celu nauki, pracy lub szkolenia w UE przyczyniają się do partnerstw w zakresie talentów, m.in. przez udzielanie krajom partnerskim pomocy w zakresie budowania zdolności w takich dziedzinach jak rynek pracy i gromadzenie informacji na temat umiejętności, kształcenie i szkolenie zawodowe, integracja powracających migrantów oraz mobilizacja diaspory.

- **Platforma migracji pracowników** ułatwia współpracę między Komisją a przedstawicielami państw członkowskich posiadającymi wiedzę fachową w zakresie polityki migracyjnej i polityki zatrudnienia, pozwalając omawiać wspólne wyzwania, takie jak niedobory pracowników, oraz usprawnić wymianę informacji. Będzie ona potrzebna do wspierania skutecznego wdrażania inicjatyw na szczeblu UE w zakresie legalnej migracji i zatrudnienia. Zapewni również stałą i regularną wymianę informacji z partnerami społecznymi, którzy są reprezentowani na platformie.
- **Pakiet na rzecz mobilności umiejętności i talentów**, zapowiedziany przez przewodniczącą Ursulę von der Leyen w orędziu o stanie Unii z 2022 r., przedstawia zestaw inicjatyw, dzięki którym UE ma stać się bardziej atrakcyjna dla utalentowanych osób spoza jej terytorium. Oprócz **unijnej puli talentów i zalecenia „Europa w ruchu” w sprawie mobilności edukacyjnej**, obejmuje on **zalecenie Komisji w sprawie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich**, w którym zachęca się państwa członkowskie do uproszczenia i przyspieszenia uznawania umiejętności i kwalifikacji obywateli państw trzecich.
- **W planie działania na rzecz integracji i włączenia społecznego na lata 2021–2027** zaproponowano konkretne działania wspierające państwa członkowskie i inne odpowiednie zainteresowane strony w przewyżnianiu wyzwań związanych z integracją migrantów i obywateli UE wywodzących się ze środowisk migracyjnych.
- **Zmieniona dyrektywa w sprawie niebieskiej karty** ułatwi rekrutację wysoko wykwalifikowanych pracowników w UE przez wprowadzenie skuteczniejszych przepisów, w tym bardziej elastycznych warunków przyjmowania, większych praw oraz możliwości łatwiejszego przemieszczania się w celu pracy między państwami członkowskimi UE.
- **Wniosek dotyczący przekształcenia dyrektywy w sprawie rezydentów długoterminowych**, po jego przyjęciu, przyczyni się do stworzenia bardziej skutecznego, spójnego i sprawiedliwego systemu uzyskiwania statusu rezydenta długoterminowego UE.
- **Przekształcenie dyrektywy w sprawie jednego zezwolenia**, co do którego współprawodawcy osiągnęli porozumienie polityczne w grudniu 2023 r., przyczyni się do ułatwienia rekrutacji obywateli państw trzecich przez usprawnienie procedury jednego zezwolenia, a jednocześnie zwiększy jej skuteczność dla pracowników i pracodawców spoza UE.
- Inicjatywa przewodnia Instrumentu Wsparcia Technicznego na 2023 r. dotycząca integracji migrantów i przyciągania talentów może również wspierać reformy państw członkowskich mające na celu przyciągnięcie i integrację migrantów w celu uzupełnienia niedoborów na rynku pracy.
- Ocena kwalifikacji i umiejętności **kierowców autobusów i samochodów ciężarowych** z szeregu państw trzecich oraz porównanie ich z odpowiednimi wymogami w UE w celu wsparcia państw członkowskich w usprawnianiu niezbędnych kwalifikacji uzupełniających w UE.

## 6. FUNDUSZE NA PRZECIWDZIAŁANIE NIEDOBOROM PRACOWNIKÓW I UMIEJĘTNOŚCI

Budżet UE i NextGenerationEU zapewniają znaczne środki finansowe na **nabywanie, zmianę i podnoszenie kwalifikacji**, w tym:

- **Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+)** jest głównym instrumentem UE służącym inwestowaniu w ludzi, który wnosi wkład w politykę zatrudnienia, społeczną, edukacyjną i w zakresie umiejętności w UE, a także reformy strukturalne w tych obszarach. Dysponując budżetem w wysokości 43,3 mld EUR (prawie jedna trzecia całego EFS+) przeznaczonym na umiejętności w latach 2021–2027, zapewnia on istotne wsparcie na rzecz nabywania, zmiany i podnoszenia kwalifikacji <sup>(161)</sup>.
- **Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF)**, który zapewnia wkład między innymi w osiem kluczowych obszarów: kształcenie dorosłych; umiejętności ekologiczne i zielone miejsca pracy; kapitał ludzki w cyfryzacji, wspieranie zatrudnienia osób innych niż młodzież i tworzenie miejsc pracy; wspieranie zatrudnienia ludzi młodych i tworzenie miejsc pracy; modernizacja instytucji rynku pracy; wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem, a także szkolnictwo ogólne, zawodowe i wyższe (w sumie koszt tych ośmiu obszarów szacuje się na 94,4 mld EUR na reformy i inwestycje, tj. około 15 % całkowitej puli środków finansowych RRF w cenach z 2022 r.). Środki te służą sprostaniu niektórym wyzwaniom związanym z jakością i sprawiedliwością systemów kształcenia i szkolenia oraz ich dostosowaniem do potrzeb rynku pracy w całej UE, w tym z myślą o zaradzeniu niedoborom kwalifikacji <sup>(162)</sup>.
- Program **Erasmus+** (26,2 mld EUR), który wspiera również rozwój osób uczących się, kadry i instytucji zajmujących się edukacją dorosłych oraz kształceniem i szkoleniem zawodowym.
- **InvestEU** (4,9 mld EUR), instrument finansowy mający na celu zmobilizowanie inwestycji publicznych i prywatnych w latach 2021–2027 poprzez gwarancje oraz jego segment dotyczący inwestycji społecznych i umiejętności obejmujący zarówno stronę popytu, jak i podaży umiejętności.
- **Specjalne linie budżetowe dotyczące dialogu społecznego** zapewniają finansowanie na wsparcie prac partnerów społecznych nad niedoborami pracowników i umiejętności poprzez dwa zaproszenia do składania wniosków o finansowanie projektów dotyczących dialogu społecznego: „Działania szkoleniowe i informacyjne dla organizacji pracowniczych” oraz „Wsparcie dialogu społecznego”.

Jeśli chodzi o EFS+, jest on jednym z kluczowych instrumentów finansowania służących realizacji priorytetów politycznych Unii, w tym transformacji ekologicznej i cyfrowej, odporności oraz wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych. W kontekście niedoborów pracowników i kwalifikacji ważne jest, aby zarówno inwestować w osoby już obecne na rynku pracy, jak i włączyć do siły roboczej osoby znajdujące się poza rynkiem pracy i stanowiące niewykorzystany potencjał. Wykorzystując jako kompas 20 zasad

---

<sup>(161)</sup> Więcej informacji dostępnych na stronie [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en).

<sup>(162)</sup> Środki te obejmują m.in. tworzenie dodatkowych miejsc w szkolnictwie wyższym w dziedzinach wysoce pożądanых na rynku pracy, przegląd programów nauczania w szkołach i szkolnictwie wyższym, wspieranie kształcenia i szkolenia zawodowego, a także środki w zakresie uczenia się dorosłych w celu ułatwienia transformacji ekologicznej i cyfrowej.

Europejskiego filaru praw socjalnych, finansowanie z EFS+ ukierunkowane jest zatem na następujące cele <sup>(163)</sup>:

- włączenie społeczne; aktywne włączenie, równy dostęp do wysokiej jakości usług i modernizacja systemów ochrony socjalnej, integracja społeczno-gospodarcza obywateli państw trzecich, integracja społeczno-gospodarcza społeczności zmarginalizowanych, takich jak Romowie, integracja społeczna osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, przeciwdziałanie depriwacji materialnej;
- edukacja i umiejętności; lepsze systemy kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach, równy dostęp do wysokiej jakości kształcenia i szkolenia, podnoszenie i zmiana kwalifikacji oraz uczenie się przez całe życie;
- zatrudnienie: dostęp do wysokiej jakości zatrudnienia dla wszystkich, w tym zatrudnienie ludzi młodych, modernizacja instytucji i usług rynku pracy, zrównoważone pod względem płci uczestnictwo w rynku pracy, dostosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian.

Inne programy, które mogą wspierać kształcenie, szkolenie i rozwój umiejętności, obejmują Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji dla Zwalnianych Pracowników, Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego <sup>(164)</sup>, Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, Europejski Korpus Solidarności, Program działań na rzecz środowiska i klimatu (LIFE), Europejski Fundusz Morski, Rybacki i Akwakultury (EFMRA), fundusz modernizacyjny, Program UE dla zdrowia, Instrument Wsparcia Technicznego, a także Instrument Sąsiedztwa oraz Współpracy Międzynarodowej i Rozwojowej. Wysiłki UE w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji obejmują również polityki i programy sektorowe <sup>(165)</sup>.

Programy, o których mowa powyżej, wspierają również **środki aktywizujące** i środki związane z **poprawą warunków pracy**. Przykładowo EFS+ zapewnia kluczowe wsparcie na rzecz usuwania barier dla zatrudnienia, w tym promowanie dostępnej, przystępnej cenowo i wysokiej jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, wdrażając tym samym europejską strategię w dziedzinie opieki i unijną dyrektywę w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Krajowe programy EFS+ uwzględniają lukę w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami i priorytetowo traktują zatrudnienie ludzi młodych. Państwa członkowskie, w których odsetek młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się jest wyższy od średniej, powinny inwestować co najmniej 12,5 % swoich środków z EFS+ w ukierunkowane działania wspierające osoby młode. Inwestycje z EFS+ stwarzają większe możliwości zatrudnienia dla osób młodych, osób starszych, osób ze środowisk migracyjnych i osób o niższym poziomie wykształcenia w celu rozwiązania problemu niedoboru pracowników.

W ostatnich latach udostępniono także znaczne wsparcie finansowe na wspieranie zatrudnienia i umiejętności na potrzeby **zielonej transformacji**, oferując je w ramach różnych instrumentów finansowania UE, takich jak Europejski Fundusz Społeczny Plus

---

<sup>(163)</sup> Więcej danych na temat funduszy spójności: [https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion\\_overview/21-27](https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27).

<sup>(164)</sup> W latach 2021–2027 Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego (EFRR) zapewni około 8,4 mld EUR na wsparcie rozwoju umiejętności, kształcenia i szkolenia w celu zwiększenia szans na zatrudnienie i kompetencji na potrzeby lepszego zaspokojenia potrzeb rynku pracy, w szczególności związanych ze strategiami inteligentnej specjalizacji, transformacją przemysłową i przedsiębiorczością.

<sup>(165)</sup> Na przykład w sektorze rolnym w ramach WPR na lata 2023–2027 wydane zostanie około 2 mld EUR na podnoszenie i zmianę kwalifikacji rolników, leśników i podmiotów świadczących usługi doradcze dla rolników w ramach specjalnego wsparcia na rzecz wymiany wiedzy, doradztwa i szkoleń.

(łącznie zaprogramowano 9,6 mld EUR, przy czym wkład UE wynosi 5,8 mld EUR), polityka spójności, mechanizm sprawiedliwej transformacji, Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (1,5 mld EUR), a także program REPowerEU.