



Komisja
Europejska



„Sprawy społeczne jako kluczowy obszar działania w wymiarze europejskim”

Jak Komisja Europejska wspierała zatrudnienie, sprawy społeczne, umiejętności i mobilność pracowników (2014–2019).

Społeczna
Europa

Printed by [Xxx] in [Country]

Dokument ukończono w marcu 2019 r.

Ani Komisja Europejska ani żadna osoba działająca w imieniu Komisji nie ponosi odpowiedzialności za sposób wykorzystania zamieszczonych poniżej informacji.

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2019
© Unia Europejska, 2019

Ponowne wykorzystanie dozwolone pod warunkiem podania źródła.
Ponowne wykorzystanie dokumentów Komisji reguluje decyzja 2011/833/UE (Dz.U. L 330 z 14.12.2011, s. 39).

O ile niniejsza broszura nie zawiera innych postanowień, użyte zdjęcia są objęte prawami autorskimi UE. Wykorzystywanie lub powielanie zdjęć i innych materiałów, co do których UE nie przysługują prawa autorskie, wymaga bezpośredniej zgody właściciela praw.

Zdjęcie na okładce: Komisarz Thyssen na Europejskim Tygodniu Umiejętności Zawodowych 2018 w Wiedniu.

Print	ISBN 978-92-76-02010-3	doi:10.2767/471167	KE-02-19-238-PL-C
PDF	ISBN 978-92-76-02031-8	doi:10.2767/140579	KE-02-19-238-PL-N

„Sprawy społeczne jako kluczowy obszar działania w wymiarze europejskim”

Jak Komisja Europejska wspierała zatrudnienie, sprawy społeczne, umiejętności i mobilność pracowników (2014–2019).

Wprowadzenie

Kiedy rozpoczęłam mandat w Komisji Europejskiej w 2014 r., staliśmy przed wyjątkową szansą i obowiązkiem wyznaczenia nowego początku. Budowanie sprawiedliwszej Unii w większym stopniu sprzyjającej włączeniu było od początku priorytetem.



Przewodniczący Juncker ogłosił program zatrudnienia, wzrostu i sprawiedliwości, w którym wymiar społeczny znalazł się tam, gdzie być powinien: w sercu Europy. Komisja podjęła szybkie działania na różnych płaszczyznach w celu wyjścia z kryzysu. Skoncentrowaliśmy się na stworzeniu lepszego otoczenia dla działalności gospodarczej przez pobudzenie innowacji, inwestycji i reform strukturalnych. Zagwarantowaliśmy państwom członkowskim większą elastyczność w przeprowadzaniu niezbędnych inwestycji. Znaleźliśmy sposoby na wspomaganie młodzieży i osób długotrwale bezrobotnych w powrocie do pracy. Poprawiliśmy jakość i adekwatność umiejętności, aby pomóc ludziom wykorzystywać okazje w nowym świecie pracy. Dokonując przeglądu przepisów o pracownikach delegowanych, zrobiliśmy ważny krok w kierunku ochrony sprawiedliwości na rynku wewnętrznym. Prawo do „równej płacy za pracę o tej samej wartości w tym samym miejscu” stało się wiodącą zasadą dla mobilnych pracowników i przedsiębiorstw. Wzmocniliśmy ochronę pracowników przed rakotwórczymi substancjami chemicznymi. Niniejsza broszura zawiera przegląd tego, co zrobiliśmy i osiągnęliśmy w ramach mojej misji.

Do powodzenia naszych reform i strategii przyczyniło się powszechne ożywienie gospodarcze. W państwach członkowskich ponownie odnotowuje się wzrost. Od czasu rozpoczęcia obecnej kadencji Komisji pracodawcy stworzyli ponad 2 mln miejsc pracy. Obecnie w UE zatrudnionych jest ponad 240 mln kobiet i mężczyzn. Nigdy wcześniej nie odnotowano tak dużej liczby pracujących. Wszędzie obserwujemy ciągły spadek wskaźników bezrobocia. Spada również bezrobocie wśród młodzieży. Wszystkie te dane są budujące. Musimy kontynuować dzieło Komisji Junckera, aby wspierać dynamiczną i długoterminową wizję zrównoważonej, sprawiedliwej i socjalnej Europy.

Marianne Thyssen

Europejska komisarz do spraw zatrudnienia, spraw społecznych, umiejętności, mobilności pracowników i Eurostatu

Spis treści

1

W ŚWIECIE PRACY

2

SPRAWIEDLIWA MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW

3

INWESTYCJE W LUDZI I
UMIEJĘTNOŚCI

4

DIALOG SPOŁECZNY

5

FUNDUSZE UE

6

LEPSZE DANE NA POTRZEBY LEPSZEJ
POLITYKI

7

SILNY WYMIAR SPOŁECZNY W
KSZTAŁTOWANIU POLITYKI UNIJNEJ

8

PRIORYTETY SPOŁECZNE KOMISJI
JUNCKERA



ROZDZIAŁ 1

ZMIANY W ŚWIECIE PRACY

„SPRAWY SPOŁECZNE JAKO KLUCZOWY OBSZAR DZIAŁANIA W WYMIARZE EUROPEJSKIM”

JAK KOMISJA EUROPEJSKA WSPIERAŁA ZATRUDNIENIE, SPRAWY SPOŁECZNE, UMIEJĘTNOŚCI I MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW (2014–2019).



Europejski filar praw socjalnych

Kluczowe osiągnięcie, z którego jestem szczególnie dumna, to Europejski filar praw socjalnych: aktualizacja naszych zasad socjalnych na miarę dwudziestego pierwszego wieku. Przewodniczący Juncker ogłosił go w swoim przemówieniu dotyczącym stanu Unii we wrześniu 2015 r. Wszystkie państwa członkowskie UE, Parlament Europejski i Komisja Europejska poparły filar na pierwszym od dwudziestu lat Szczycie Społecznym, który odbył się w Göteborgu w listopadzie 2017 r. Filar stanowi podstawę dla wszystkich podejmowanych przez nas inicjatyw w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych, obecnie i w przyszłości. Wskazuje, jak podejmować nowe wyzwania społeczne związane z przyszłością pracy i jak tworzyć wzrostową konwergencję w Europie. Oto, co możemy zagwarantować nowoczesnym, zrównoważonym, konkurencyjnym społeczeństwom, sprzyjającym włączeniu społecznemu, w których dynamiczna gospodarka i postęp społeczny idą ze sobą w parze.

Europejski filar praw socjalnych opiera się na trzech priorytetach: równych szansach na kształcenie i szkolenie oraz dostęp do rynku pracy; sprawiedliwych warunkach pracy i dostępie do ochrony socjalnej. Filar obejmuje 20 praw i zasad, wśród których znajdują się zarówno prawo do płacy minimalnej we wszystkich krajach UE, jak i prawo do opieki zdrowotnej; zasady dotyczące równych szans i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, jak i prawo do opieki socjalnej.



Europejski filar praw socjalnych: czego dotyczy dwadzieścia praw i zasad?

Równe szanse i dostęp do zatrudnienia

1

Kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie

2

Równouprawnienie płci

3

Równość szans

4

Aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia

Uczciwe warunki pracy

5

Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie

6

Wynagrodzenia

7

Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień

8

Dialog społeczny i zaangażowanie pracowników

9

Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

10

Zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy oraz ochrona danych

Ochrona socjalna i integracja społeczna

11

Opieka nad dziećmi i wsparcie dla dzieci

12

Ochrona socjalna

13

Zasiłki dla bezrobotnych

14

Dochód minimalny

15

Świadczenie emerytalne i renty

16

Ochrona zdrowia

17

Integracja osób niepełnosprawnych

18

Opieka długoterminowa

19

Mieszkalnictwo i pomoc dla bezdomnych

20

Dostęp do podstawowych usług

Dowiedz się więcej: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_pl



Antonio Tajani
President of the European Parliament

Jean-Claude Juncker
President of the European Commission

Jiri Riis
President of the European Council



Social Summit for Fair Jobs and Growth



Zdjęcie: Przewodniczący Juncker i liderzy UE na Szczytcie Społecznym.

Filar stanowi europejską odpowiedź na stawiane nam wyzwania społeczne, także socjalną odpowiedź na stojące przed nami wyzwania europejskie i globalne. Proklamacja filaru stanowiła wyraźny i jednoczący przekaz dla naszych obywateli i dla świata: w Europie mamy wspólne podstawowe wartości socjalne. Jesteśmy gotowi bronić naszej wspólnej wizji sprawiedliwego społeczeństwa teraz i w przyszłości.

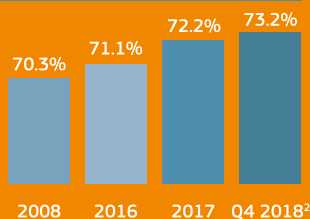
Filar służy jako kompas wyznaczający prawidłowy kurs niezbędnych reform. Takie podejście odzwierciedla zasadę pomocniczości wpisaną w Traktat o Unii Europejskiej. Niektóre z niezbędnych środków podjęto na szczeblu UE, natomiast inne pozostawiono decyzji organów administracji krajowej, regionalnej i lokalnej – zawsze jednak w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego.

Filar wymaga działań następczych na wszystkich poziomach, aby mógł przynieść wymierne wyniki i konstruktywny wpływ na wszystkich szczeblach. Komisja Europejska miała w tym swój udział i wywiązała się ze swojego zadania.

ZATRUDNIENIE (20–65)



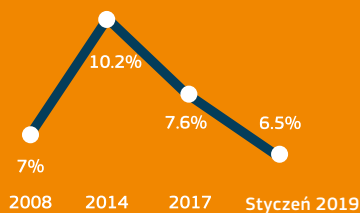
240
mln osób
zatrudnionych¹



¹ Q4 2018, na podstawie rachunków narodowych (wszystkie kategorie wiekowe)

² Badanie siły roboczej (LFS)

BEZROBOCIE (15–74)

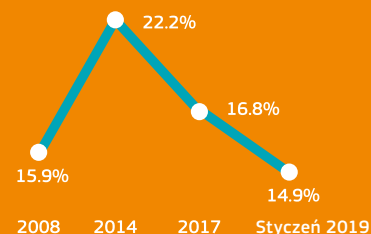


Europejski semestr

Europejski semestr to nasz coroczny cykl koordynacji polityki gospodarczej i społecznej. Od początku mandatu obecnej Komisji kwestie społeczne zajmowały w europejskim semestrze czołowe miejsce. Od 2018 r. stanowił on kluczowy instrument Europejskiego filaru praw socjalnych i monitorowania reform w państwach członkowskich. Wdrażanie filaru wspomaga nowa tabela wskaźników społecznych ukazująca tendencje i osiągnięcia w krajach UE. Przy użyciu tabeli monitoruje się obszary objęte filarem, takie jak uczenie się przez całe życie oraz poziom umiejętności cyfrowych obywateli, brak równowagi, wskaźnik bezrobocia wśród młodzieży, dostępny dochód gospodarstw domowych lub wpływ transferów socjalnych na ograniczenie ubóstwa. Tabela stanowi podstawę zaleceń dla poszczególnych krajów i podkreśla charakter i zakres wyzwań na szczeblu każdego państwa członkowskiego.

Z tabeli wynika, że sytuacja społeczna w większości państw członkowskich uległa poprawie. Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym jest mniejsza niż przed kryzysem. Wciąż jednak utrzymują się nierówne dochody i ubóstwo osób pracujących, w wielu krajach ryzyko ubóstwa w odniesieniu do dzieci pozostaje na niedopuszczalnie wysokim

BEZROBOCIE WŚRÓD MŁODZIEŻY (15–24)



poziomie. Nie jest to tylko kwestia wydatków. Działania należy skoncentrować na wynikach, tj. na skuteczności krajowych systemów zabezpieczenia społecznego i ich charakterze sprzyjającym włączeniu.

Europejski semestr wraz z tabelą wskaźników społecznych jest odpowiednim narzędziem monitorowania postępów w kluczowych dziedzinach objętych filarem. W jego ramach podkreśla się różnorodność wyzwań, przed którymi stoją państwa członkowskie i potrzebę ustalenia priorytetów w świetle różnych punktów wyjściowych i dostępnych środków. Semestr jest również dobrym sposobem na podsumowanie długoterminowych reform i podjętych wysiłków. Jest okazją do pogłębionego dialogu i spójnej sprawozdawczości odbywającej się przez cały rok w sposób przejrzysty i otwarty na wszystkie podmioty. Co również istotne, jest też używany jako pomoc przy wzajemnych ocenach i analizach porównawczych między państwami członkowskimi.

Lepsza równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Dzięki nowym przepisom o równowadze między życiem zawodowym a prywatnym pomożemy pracującym rodzicom i opiekunom w łączeniu życia rodzinnego z karierą zawodową w oparciu o równe szanse dla kobiet i mężczyzn. Zwiększenie obecności kobiet na rynku pracy nie jest tylko kwestią sprawiedliwości, to potrójna korzyść. Korzyść dla pracujących rodziców i opiekunów, korzyść dla przedsiębiorstw i korzyść dla państw członkowskich, które tracą pieniądze w wyniku różnic w zatrudnieniu ze względu na płeć.

	OBECNE PRAWO UE	WPŁYW NOWEJ DYREKTYWY
Urlop ojcowski 	Brak minimalnych standardów dotyczących urlopu ojcowskiego na szczeblu UE.	Pracujący ojcowie będą mogli wziąć co najmniej 10 dni roboczych urlopu ojcowskiego około momentu narodzin dziecka. Odpłatność za urlop ojcowski będzie odpowiadała co najmniej świadczeniu z tytułu choroby.
Urlop rodzicielski 	Co najmniej 4 miesiące na rodzica, z czego 1 miesiąc bez możliwości przekazania na drugiego rodzica. Brak przepisów minimalnych dotyczących świadczenia/płatności.	Co najmniej 4 miesiące na rodzica, z czego 2 miesiące bez możliwości przekazania na drugiego rodzica. Rodzice mogą wnioskować o urlop w elastycznych formach (pełny wymiar, wymiar częściowy lub fragmentarycznie). Odpłatność za dwumiesięczny urlop bez możliwości przekazania na drugiego rodzica będą określać państwa członkowskie.
Urlop opiekuńczy 	Brak minimalnych standardów dla opiekunów na szczeblu UE (z wyjątkiem „działania siły wyższej” umożliwiającej wzięcie krótkiego urlopu z nadrzędnych i nieoczekiwanych powodów rodzinnych).	Wszyscy pracownicy będą mieli prawo do 5 dni roboczych urlopu opiekuńczego w roku.
Elastyczne warunki pracy 	Prawo do wnioskowania o godziny pracy w ograniczonym i elastycznym wymiarze po powrocie z urlopu rodzicielskiego. Prawo do wnioskowania o niepełny wymiar czasu pracy dla wszystkich pracowników.	Wszyscy pracujący rodzice z dziećmi do co najmniej 8. roku życia i wszyscy opiekunowie będą mieć prawo do wnioskowania o następujące elastyczne warunki pracy: <ol style="list-style-type: none">1. ograniczona liczba godzin pracy,2. elastyczne godziny pracy,3. elastyczność w miejscu pracy.



RAYA RÆVA,

EKSPERT DS. KOMUNIKACJI, BUŁGARIA

„W Bułgarii, podobnie jak w innych krajach UE, są zawody zdominowane przez mężczyzn, w których trudno jest przebić się kobietom. Europa powoli zmniejsza różnice między wskaźnikami zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Unia Europejska może to osiągnąć, pomagając w zmianie polityki zatrudnienia, aby zwalczać feminizację ubóstwa i wykluczenia społecznego”.

Zobacz wideo



MATEUSZ HANSLIK,

CHIRURG ORTOPEDA, OJCIEC NA URLOPIE RODZICIELSKIM, POLSKA

„Dzięki prawu do urlopu rodzicielskiego mogłem spędzić siedem miesięcy w domu z dziećmi. Możliwość równego podziału urlopu rodzicielskiego między dwoje rodziców może pomóc w zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. A młode matki, jak moja żona, mogą wrócić do pracy wcześniej, tak aby kontynuować karierę”.

Zobacz wideo



Lepsze informowanie i lepsza ochrona pracowników

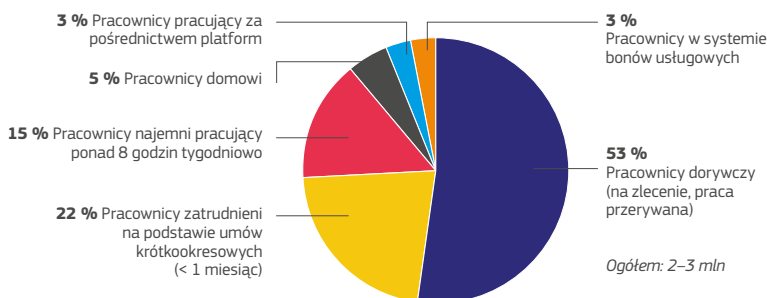
Dzięki nowym przepisom unijnym i przewidywalnym warunkom pracy mamy lepszą ochronę pracowników o najmniej stabilnych formach zatrudnienia w nowym świecie pracy. Obecnie coraz więcej osób ma nietypowe formy zatrudnienia i elastyczne umowy. W przypadku takich umów zapewnimy równowagę praw i obowiązków między pracodawcami i pracownikami. Im większej elastyczności wymaga się od pracowników, tym bardziej pracodawcy muszą zadbać o zapewnienie przewidywalności i ochrony.

WPŁYW NOWEJ DYREKTYWY

- ✓ Jasne informacje o kluczowych warunkach pracy od początku.
- ✓ Okres próbny ograniczony do 6 miesięcy
- ✓ Prawo do pracy na rzecz innych pracodawców.
- ✓ Prawo do przewidywalności pracy.
- ✓ Prawo do rekompensaty, kiedy pracodawca anuluje zlecenie po upływie określonego terminu.
- ✓ Zapobieganie oszukańczym praktykom dotyczącym używania umów na żądanie lub podobnych umów.
- ✓ Możliwość wnioskowania o bardziej stabilną formę zatrudnienia.
- ✓ Prawo do bezpłatnego obowiązkowego szkolenia.

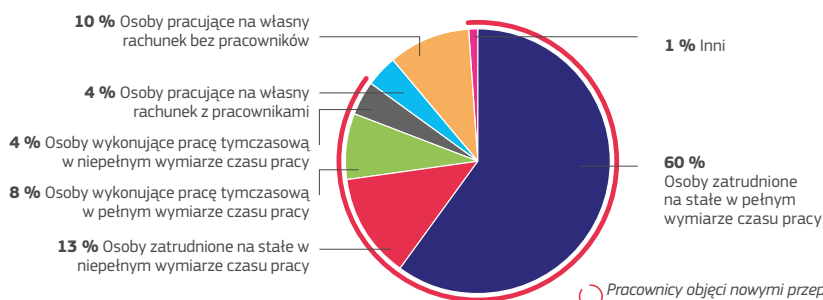
KATEGORIE PRACOWNIKÓW NOWOOBJĘTYCH OCHRONĄ

Źródło: badanie przeprowadzone w ramach oceny skutków



FORMY ZATRUDNIENIA OBJĘTE NOWYMI PRZEPISAMI

Źródło: Eurostat



Lepszy dostęp do ochrony socjalnej

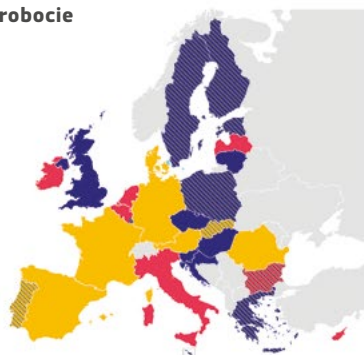
W ramach porozumienia w sprawie naszego wniosku dotyczącego ochrony socjalnej dla pracowników najemnych i osób pracujących na własny rachunek dostosowujemy nasze systemy zabezpieczenia społecznego z XX wieku do nowych form pracy z XXI wieku. Już teraz prawie 40 % osób albo nie pracuje w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony albo pracuje na własny rachunek. Możliwie jak najwięcej osób, w tym osoby pracujące na własny rachunek, należy objąć zabezpieczeniem, a także umożliwić im nabycie praw w zamian za składki. Oczekujemy, że takie rozwiązanie będzie miało pozytywny wpływ na ograniczenie niestabilności i zmniejszenie ryzyka ubóstwa.

Ochrona socjalna przed zagrożeniami dla osób pracujących na podstawie niestandardowych form zatrudnienia i osób wykonujących pracę na własny rachunek w Europie (2018)

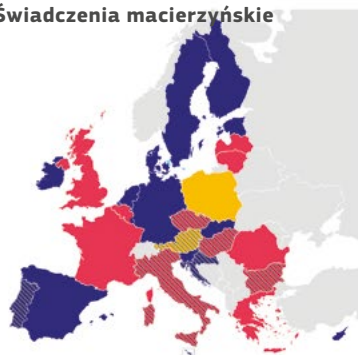
OSOBY WYKONUJĄCE PRACĘ NA WŁASNY RACHUNEK

OSOBY PRACUJĄCE NA PODSTAWIE NIESTANDARDOWYCH FORM ZATRUDNIENIA

Bezrobocie



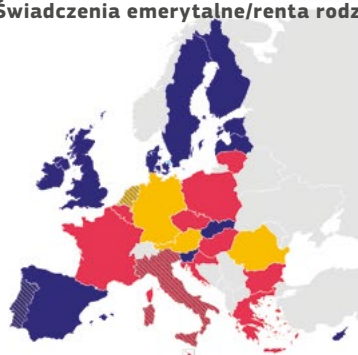
Świadczenia macierzyńskie



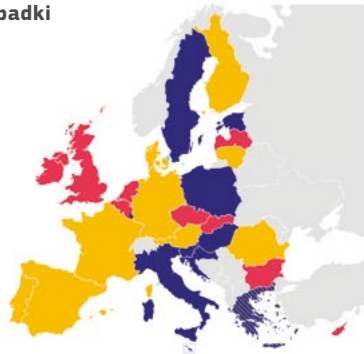
Świadczenie chorobowe



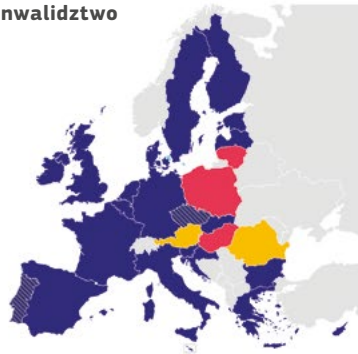
Świadczenia emerytalne/renta rodzinna



Wypadki



Inwalidztwo



■ Obowiązkowy dostęp do ochrony socjalnej
 ■ Dobrowolny dostęp do ochrony socjalnej przynajmniej dla jednej grupy

■ Brak formalnego dostępu do ochrony socjalnej przynajmniej dla jednej grupy
 ▨ Problemy z rzeczywistym dostępem

Znoszenie barier w dostępie do świadczeń

Zarówno w przypadku osób pracujących na własny rachunek, jak i pracowników wykonujących pracę na podstawie niestandardowych umów mogą pojawić się luki w rzeczywistym dostępie do ochrony socjalnej. Oznacza to, że chociaż osoby te są uprawnione do niektórych świadczeń w ramach zabezpieczenia socjalnego, nie mogą mieć (odpowiedniego) dostępu do tych świadczeń w razie potrzeby.



Françoise oczekuje pierwszego dziecka. Zawsze pracowała na podstawie następujących po sobie umów krótkookresowych. Niestety nie jest uprawniona do świadczeń macierzyńskich, ponieważ w ciągu ostatnich dwóch lat w ramach swoich tymczasowych umów nie mogła płać składek na system świadczeń macierzyńskich dostatecznie długo. Teraz z trudem będzie wiązać koniec z końcem w ostatnich tygodniach ciąży i pierwszych tygodniach z dzieckiem.

Dlatego celem inicjatywy Komisji jest rozszerzenie rzeczywistego dostępu do opieki socjalnej o świadczenia macierzyńskie dla wszystkich osób zatrudnionych, tak aby Françoise mogła korzystać ze świadczeń, nawet jeżeli pracuje na podstawie niestabilnych umów krótkookresowych.

Możliwość przenoszenia uprawnień

Brak możliwości przenoszenia uprawnień do ochrony socjalnej może również ograniczyć skuteczność i adekwatność ochrony zapewnianej przez systemy zabezpieczenia społecznego. Składki i prawa do świadczeń nie zawsze mogą być przeniesione, jeżeli następuje przejście na niestandardową formę pracy lub z niestandardowej formy pracy, albo też przejście z pracy na własny rachunek lub na pracę na własny rachunek.



Michael pracował przez pięć lat na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i płać składek na system ubezpieczeń z tytułu bezrobocia. Rok temu postanowił pracować na własny rachunek i założył własną działalność. Po spadku koniunktury jego firma upadła. Michael nie może wnioskować o zasiłek dla bezrobotnych, chociaż odprowadzał składki na system ubezpieczeń przez pięć lat.

Dlatego celem inicjatywy Komisji jest zagwarantowanie możliwości gromadzenia uprawnień i ich ochrony przez cały okres aktywności zawodowej, tak aby Michael również miał prawo do świadczeń dla bezrobotnych.

Większa przejrzystość

Uprawnienia nie zawsze są dostatecznie przejrzyste.



Nikolas rozpoczął pracę na własny rachunek w 2008 r. i dobrowolnie przystąpił do ustawowego systemu emerytalnego. System umożliwia mu wybór poziomu składek, lecz ponieważ nie mógł wówczas w łatwy sposób uzyskać informacji na temat nabytych praw emerytalnych, postanowił płać minimalną składkę. Nie wie, że może to nie wystarczyć, aby mieć wyższą emeryturę.

Dlatego celem inicjatywy Komisji jest zagwarantowanie przejrzystości uprawnień z tytułu zabezpieczenia społecznego oraz ich pełnego zrozumienia, tak aby podczas podejmowania decyzji Nikolas mógł uzyskać pełne informacje o kwocie emerytury, którą otrzyma po zakończeniu pracy.

Europejski akt prawny w sprawie dostępności

Dzięki europejskiemu aktowi prawnemu w sprawie dostępności kluczowe produkty i usługi będą dostępne dla osób z niepełnosprawnościami. Przełoży się to na poprawę życia ponad 80 mln osób z niepełnosprawnościami. Wkrótce będą miały do swojej dyspozycji bardziej dostępne produkty i usługi, takie jak telefony, komputery, e-booki i handel elektroniczny. W ten sposób Europa stanie się największym na świecie rynkiem przystosowanych produktów i usług. Przedsiębiorstwa będą również w stanie sprzedawać i eksportować swoje produkty i usługi bez potrzeby dostosowywania ich do różnych przepisów krajowych.



SAMUEL KOCH,

AKTOR, NIEMCY

„Wiem, co to znaczy być niepełnosprawnym i żyć godnie. Mam porażenie czterokończynowe i jestem aktorem teatralnym, filmowym i telewizyjnym. Używam wózka inwalidzkiego, ponieważ jestem ograniczony ruchowo od szyi w dół. Dlatego szczególnie ważna jest dla mnie możliwość swobodnego poruszania się, pracy i uczestniczenia w życiu miejskim w miejsce marginalizacji lub dyskryminacji.

Zobacz wideo



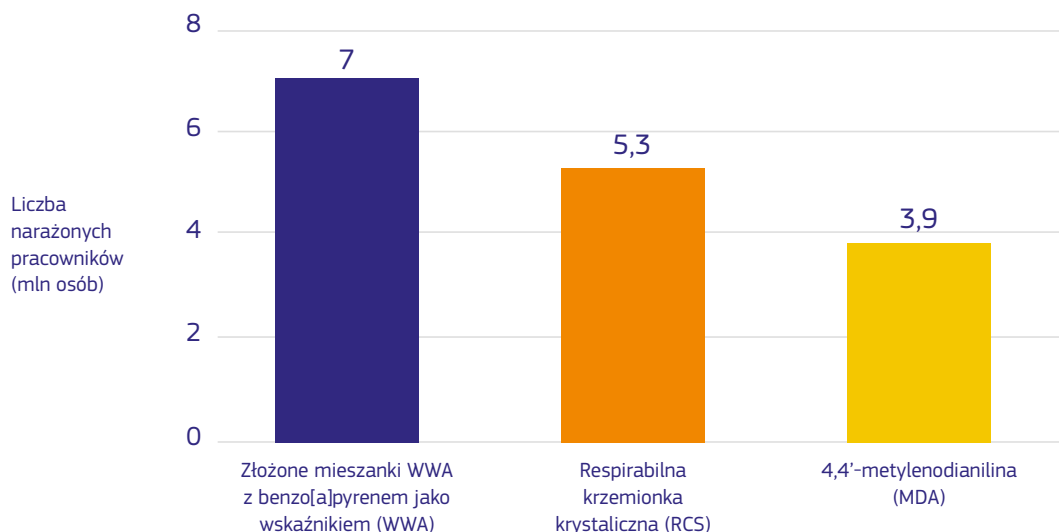
Bezpieczeństwo i higiena pracy

W ciągu ostatnich 25 lat UE była pionierem w ochronie pracowników przed zagrożeniami dla bezpieczeństwa i zdrowia. Aby utrzymać tę pozycję podjęliśmy działania mające na celu modernizację naszych przepisów i strategii w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, również poprzez kampanie uświadamiające prowadzone przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Dzięki tym działaniom mogliśmy w większym stopniu skoncentrować się na wynikach, a w mniejszym na dokumentacji, i tym samym ułatwić małym i średnim przedsiębiorstwom zapewnienie zgodności z przepisami.

W czasie tego mandatu poprawiliśmy również ochronę pracowników przed rakotwórczymi substancjami chemicznymi. Nowotwory powodują 53% zgonów powiązanych z wykonywaną pracą w UE, przez co są największym cichym zabójcą w pracy. Komisja wyznaczyła ścisłe wartości graniczne narażenia na 26 rakotwórczych substancji chemicznych w miejscu pracy. Rozwiązanie to pozwoli zapewnić lepszą ochronę 40 mln pracowników i przyczyni się do uratowania życia ponad 100 tys. pracowników w ciągu kolejnych 50 lat.



Substancje chemiczne zajmujące trzy pierwsze miejsca w wykazie substancji ograniczonych przez Komisję pod względem liczby narażonych pracowników



Substancje chemiczne zajmujące trzy pierwsze miejsca na liście substancji, na które narażona jest największa liczba pracowników, to mieszanki WWA występujące w miejscach pracy, gdzie zachodzą procesy spalania w wysokiej temperaturze, np. w sektorze węgla lub tam, gdzie występuje narażenie na emisje spalin; RCS w sektorze budowlanym i MDA w sektorze tworzywo sztucznych i innych sektorach wytwórczych.

RACHEL PELLÉ,

DYREKTOR ZARZĄDZAJĄCY W FIRMIE MALARSKIEJ,
FRANCJA

„Urazy związane z pracą mogą stanowić poważny koszt dla małych przedsiębiorstw. Przeprowadziliśmy wiele szkoleń dla naszych pracowników, aby zapobiegać ekspozycji na ołów lub azbest, zagwarantować zdrowie i bezpieczeństwo w pracy oraz mieć pewność, że nasi pracownicy w pełni rozumieją i stosują odpowiednie środki”.



Zobacz wideo





ROZDZIAŁ 2

**SPRAWIEDLIWA
MOBILNOŚĆ
PRACOWNIKÓW**



Zdjęcie: Komisarz Thyssen ze współprawodawcami po osiągnięciu porozumienia w sprawie delegowania pracowników



Prawo do swobodnego przemieszczania się w UE jest jednym z ulubionych praw Europejczyków. Obecnie 17 mln Europejczyków żyje lub w pracuje w innym państwie członkowskim, niż państwo którego są obywatelami, stanowiąc 3,3 % populacji UE. To prawie dwa razy więcej niż 10 lat temu.

Swobodne przemieszczanie się pracowników jest gwarantowane traktatem rzymskim jako jedna z podstawowych wolności na wspólnym rynku. Od 2014 r. Komisja Europejska podjęła ważne działania mające na celu zagwarantowanie dostępności tego prawa dla każdego obywatela z korzyścią dla całego społeczeństwa i zadbanie, aby nie prowadziło do nadużyć lub ograniczenia ochrony socjalnej. Innymi słowy, podjęliśmy działania mające na celu sprawiedliwą mobilność pracowników.

Przegląd dyrektywy w sprawie delegowania pracowników

Przegląd dyrektywy w sprawie delegowania pracowników stanowił przełomowe osiągnięcie w obszarze sprawiedliwej mobilności pracowników. Gdy delegowani pracownicy mogą otrzymywać o 40% mniejsze wynagrodzenie od pracowników krajowych, nie można zachować spójności i wsparcia na rynku wewnętrznym. Ta sama płaca za pracę o tej samej wartości w tym samym miejscu stanie się teraz rzeczywistością w całej Europie. Oznacza to, że pracownicy delegowani będą uprawnieni do takiego samego pakietu wynagrodzeń, co pracownicy lokalni. Dotyczy to nie tylko pensji, lecz również świadczeń, bonusów i wszelkich innych elementów wynagrodzenia, które są obowiązkowe w przypadku pracowników lokalnych i będą również przyznawane pracownikom delegowanym. Przedsiębiorstwa wreszcie będą mogły prowadzić działalność na równych warunkach.



Europejskie przepisy w obszarze koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego

Zaproponowaliśmy przegląd europejskich przepisów w obszarze koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. U podstaw naszego wniosku leży zasada sprawiedliwości. Przedmiotowe przepisy, ustanowione po raz pierwszy 60 lat temu, gwarantują obywatelom ciągłość ochrony socjalnej po przeniesieniu do innego państwa członkowskiego. Nasz wniosek modernizuje obecne zasady, tak aby były sprawiedliwe, prostsze w stosowaniu i łatwe w egzekwowaniu. Ułatwią one również swobodne przemieszczanie się osób w obrębie UE. Równocześnie łatwiej będzie nam zwalczać nadużycia.

Brexit

Wielu obywateli UE i Zjednoczonego Królestwa dokonało wyborów życiowych na podstawie praw związanych ze swobodnym przemieszczaniem się na mocy prawa UE. Ochrona takich życiowych wyborów obywateli i ich rodzin była naszym głównym priorytetem podczas negocjacji dotyczących brexitu.

Nowy Europejski Urząd ds. Pracy

Uzyskanie zgody na nowe przepisy to jedno. Ich zrozumienie i egzekwowanie to inna kwestia. Osiągnięte porozumienie w sprawie powołania Europejskiego Urzędu ds. Pracy jest wisienką na torcie w obszarze sprawiedliwego europejskiego rynku pracy. Będzie to wykonawcze ramię Europy wspierające organy krajowe w stosowaniu przepisów o swobodzie przemieszczania się pracowników, delegowaniu pracowników i koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Europejski Urząd ds. Pracy będzie dbał o egzekwowanie istniejących przepisów w sposób sprawiedliwy, prosty i skuteczny poprzez: ułatwianie współpracy i wymianę informacji, pomoc w organizowaniu i wspieraniu wspólnych inspekcji oraz mediacji w przypadku braku porozumienia. Zebranie krajowych urzędników łącznikowych ze wszystkich państw członkowskich w jednym miejscu przyczyni się do wzmocnienia wspólnej kultury egzekwowania przepisów.

Organ będzie również odgrywał kluczową rolę w ułatwianiu i upraszczaniu mobilnym obywatelom i przedsiębiorstwom dostępu do informacji. Mobilni obywatele europejscy odczuwają skutki niedostatecznej współpracy podczas przeprowadzania transgranicznych procedur administracyjnych. Obawiają się ryzyka nadużyć socjalnych i boją się, że Unia nie zapewnia im odpowiedniej ochrony. Zasługują na jasno wyznaczony, przejrzysty i skuteczny organ, który wypełni tę lukę.

„SPRAWY SPOŁECZNE JAKO KLUCZOWY OBSZAR DZIAŁANIA W WYMIARZE EUROPEJSKIM”

JAK KOMISJA EUROPEJSKA WSPIERAŁA ZATRUDNIENIE, SPRAWY SPOŁECZNE, UMIEJĘTNOŚCI I MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW (2014–2019).



Zdjęcie: Komisarz Thyssen odwiedza teren rozbudowy metra w Kopenhadze.



ROZDZIAŁ 3

INWESTYCJE W LUDZI I UMIEJĘTNOŚCI

„SPRAWY SPOŁECZNE JAKO KLUCZOWY OBSZAR DZIAŁANIA W WYMIARZE EUROPEJSKIM”

JAK KOMISJA EUROPEJSKA WSPIERAŁA ZATRUDNIENIE, SPRAWY SPOŁECZNE, UMIEJĘTNOŚCI I MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW (2014–2019).



Zdjęcie: Komisarz Thyssen otwiera Europejski tydzień umiejętności zawodowych w szkole Ter Groene Poorte w Belgii.

We współczesnej gospodarce ludzie stanowią najcenniejszy kapitał. Komisja uczyniła z inwestowania w ludzi i ich umiejętności swój kluczowy priorytet. Nasze wysiłki opłaciły się. Obecnie 240 mln osób ma pracę. To najlepszy wynik w historii. Szeroki wachlarz europejskich środków stanowi również dla młodzieży trampolinę do zatrudnienia.

Rozwiązanie problemu bezrobocia młodzieży

Kiedy objęłam urząd w 2014 r., bezrobocie wśród młodzieży osiągało niedopuszczalnie wysokie poziomy w Europie. Od pierwszego dnia wspieraliśmy kraje w pobudzaniu zatrudniania młodzieży. Gwarancja dla młodzieży jest naszą flagową inicjatywą oferującą młodym ludziom miejsca pracy i możliwości szkolenia. Każdego roku ponad 3,5 mln młodych ludzi zarejestrowanych w programie gwarancja dla młodzieży otrzymało ofertę pracy, kontynuowało kształcenie, brało udział w praktykach lub stażach zawodowych. Dodatkowo Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych stanowi naszą główną pulę środków unijnych na bezpośrednią pomoc dla młodzieży w poszukiwaniu pracy lub kontynuowaniu nauki.



„Po ukończeniu szkoły nie mogłam znaleźć pracy. Unijny program gwarancja dla młodzieży pomógł mi w znalezieniu praktyk fryzjerskich. Od tego czasu pracowałam w trzech różnych salonach i zaczynam prowadzić własną działalność z przyjaciółką. Jestem bardzo wdzięczna za umiejętności, które zdobyłam dzięki programowi”.

ARISTEA ZACHARI,

20, LAT, FRYZJERKA,
BENEFICJENTKA
PROGRAMU GWARANCJA
DLA MŁODZIEŻY, GRECJA

Zobacz wideo



W ramach Europejskiego Korpusu Solidarności wspieramy również młodych ludzi w wolontariacie, odbywaniu praktyk lub podejmowaniu pracy przy konstruktywnych projektach w całej Europie. Korpus, z wyraźnym europejskim przesłaniem solidarności, jest doskonałą okazją dla młodych ludzi do rozwijania umiejętności interpersonalnych i zdobywania nowej wiedzy, co stanowi wartość dodaną dla nich i dla ogółu społeczeństwa.

Dobrej jakości praktyki pomagają również młodzieży w zdobywaniu umiejętności i kluczowych kompetencji niezbędnych do odniesienia sukcesu na rynku pracy. Właśnie tym zajmuje się europejski sojusz na rzecz przygotowania zawodowego pod auspicjami Komisji Europejskiej. Od czasu jego uruchomienia w 2013 r. do sojuszu dołączyło prawie 300 przedsiębiorstw i udostępniło prawie milion ofert praktyk zawodowych.

Rozszerzyliśmy również możliwości wymiany dla młodych osób podejmujących kształcenie i szkolenie zawodowe w ramach programu Erasmus+ (2014–2020). W ramach obecnego programu ponad 650 tys. osób otrzymało wsparcie w celu podjęcia studiów lub stażu zawodowego w innym kraju UE. Średni czas trwania takich wymian wynosi jednak jedynie kilka tygodni, chociaż wiemy, że korzyści znacznie wzrastają, jeżeli beneficjenci spędzają dłuższy czas za granicą. W ramach ErasmusPro wesprzemy 50 tys. długoterminowych ofert dla uczestników programów kształcenia zawodowego. Te dodatkowe szanse na poprawę umiejętności społecznych, kwalifikacji zawodowych i kompetencji językowych ostatecznie zwiększą szanse uczestników na rynku pracy. Musimy zaoferować uczestnikom programów kształcenia i szkolenia zawodowego takie samo poważanie i takie same możliwości jak na uniwersytetach.



Zdjęcie: Komisarz Thyssen świętuje 30-lecie działalności programu Erasmus+.

Pomoc dla osób długotrwale bezrobotnych w powrocie do pracy

Komisja Europejska oferuje również krajom europejskim wskazówki w obszarze wspomagania osób długotrwale bezrobotnych w powrocie do pracy. Im dłużej osoby pozostają bezrobotne, tym trudniej znaleźć im pracę. Ich umiejętności stają się przestarzałe, tracą motywację i mogą czuć się wykluczone ze społeczeństwa, a nawet popaść w ubóstwo. W wielu krajach służby w coraz większym zakresie współpracują w celu zapewnienia dostosowanego do potrzeb wsparcia dla osób długotrwale bezrobotnych. Takie podejście przynosi wyniki: w ciągu ostatnich 3 lat długotrwale bezrobocie spadło o jedną trzecią.

Dziesięć działań pomagających w zdobyciu lepszych umiejętności w Europie

W ramach europejskiego programu na rzecz umiejętności inwestujemy w ludzi, tak aby mogli ze spokojem patrzeć w przyszłość. To niedopuszczalne, że 61 mln Europejczyków nie posiada odpowiednich umiejętności w zakresie czytania i pisania, a jeszcze większa liczba osób ma niedostateczne umiejętności w zakresie liczenia i umiejętności cyfrowych. To naraża je na bezrobocie, ubóstwo i wykluczenie społeczne. Z drugiej strony znaczna liczba Europejczyków, zwłaszcza młodych ludzi z wykształceniem wyższym, podejmuje pracę nieodpowiadającą

ich zdolnościom i aspiracjom. Równocześnie 40% europejskich pracodawców zgłasza problemy ze znalezieniem osób z odpowiednimi umiejętnościami dającymi szansę na wzrost i innowacje. Wreszcie zbyt niewiele osób wykazuje ducha przedsiębiorczości i posiada kompetencje do założenia własnej działalności gospodarczej.

W programie na rzecz umiejętności określiliśmy dziesięć działań stanowiących zobowiązanie Komisji do wyposażenia ludzi w odpowiednie umiejętności oraz umożliwienia im dostosowania się do zmian w społeczeństwie i na rynku pracy. Dokładamy starań, aby umiejętności były bardziej widoczne i łatwiejsze do zrozumienia, pomagając pracownikom i uczniom łatwiej poruszać się w obrębie Unii. Wspomagaliśmy kraje europejskie w dostosowaniu wsparcia do dorosłych o niedostatecznym poziomie podstawowych umiejętności. U uruchomiliśmy inicjatywy mające na celu przygotowanie młodzieży do rewolucji cyfrowej i przyszłości pracy, a także wsparcie migrantów i osób ubiegających się o azyl w zaprezentowaniu swoich talentów i umiejętności. Stworzyliśmy Europejski Tydzień Umiejętności Zawodowych, aby pomóc milionom młodych ludzi i dorosłych odkryć, że kształcenie i szkolenie zawodowe może być pierwszym i tak samo dobrym wyborem, a nawet dużo więcej.

Europejski program na rzecz umiejętności

Poprawa jakości i trafności zdobywanych umiejętności



1

Ścieżki podnoszenia kwalifikacji: nowe możliwości dla nisko wykwalifikowanych dorosłych



2

Przegląd kluczowych kompetencji na rzecz uczenia się przez całe życie



3

Kształcenie i szkolenie zawodowe jako pierwszy wybór



4

Koalicja na rzecz umiejętności cyfrowych i zatrudnienia

Lepsze wyeksponowanie i lepsza porównywalność umiejętności i kwalifikacji



5

Przegląd Europejskich Ram Kwalifikacji



6

Unijne narzędzie do tworzenia profilu umiejętności obywateli państw trzecich

Postępy w gromadzeniu informacji na temat umiejętności w celu umożliwienia podejmowania lepszych wyborów w zakresie ścieżki kariery



7

Przegląd ram Europass



8

Analiza drenażu mózgów



9

Plan działania na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności



10

Monitorowanie losów absolwentów



© Shutterstock

Pod koniec 2015 r. Patrick spotkał młodych ludzi z Syrii i innych krajów, którzy przyjechali do Luksemburga ze statusem uchodźców. Część z nich była inżynierami jak Patrick, więc gdy zorientował się w ich umiejętnościach, miał nadzieję, że uda im się zintegrować ze społeczeństwem luksemburskim. Jednak zauważył, że brakuje im dostępu do narzędzi cyfrowych. Na początku 2016 r. wraz z przyjacielem socjologiem Patrick założył organizację nienastawioną na zysk Digital Inclusion. Wraz z uchodźcami i innymi wolontariuszami zaczęli modernizować używane komputery, tak aby mogły służyć uchodźcom. Przyświeca im wizja niesienia pomocy w dostępie do narzędzi cyfrowych każdemu w Luksemburgu, ponieważ narzędzia te stały się bardzo ważną częścią dzisiejszego społeczeństwa. Uczą umiejętności cyfrowych w siedmiu językach przy wsparciu Europejskiego Funduszu Społecznego.





ROZDZIAŁ 4
**DIALOG
SPOŁECZNY**



Zdjęcie: Wiceprzewodniczący Dombrovskis i komisarz Thyssen na spotkaniu z unijnymi partnerami społecznymi

Komisja Junckera tchnęła nowe życie w dialog społeczny dzięki inicjatywie „Nowy początek dla dialogu społecznego” w marcu 2015 r. Z tej okazji partnerzy społeczni i Komisja uzgodnili potrzebę podjęcia szeregu działań.

Zwiększyliśmy zaangażowanie partnerów społecznych w europejski semestr. Na szczęblu UE zaangażowanie partnerów społecznych przez cały semestr jest obecnie ugruntowane. Europejscy partnerzy społeczni osiągnęli istotne wyniki w obszarach takich jak warunki pracy, zdrowie i bezpieczeństwo, rozwój umiejętności i cyfryzacja. Na szczęblu krajowym wciąż istnieje pole do poprawy. W stosownych przypadkach Komisja stara się działać za pomocą zaleceń dla poszczególnych krajów i wsparcia finansowego na budowanie zdolności.

W większym stopniu angażujemy partnerów społecznych w kształtowanie polityki, konsultując się z nimi na różne sposoby w

sprawie kluczowych inicjatyw. Dzięki ich nieocenionemu wsparciu poprawiliśmy jakość wniosków Komisji, zwłaszcza tych dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy oraz dostępu do ochrony socjalnej. Partnerzy społeczni odgrywali również centralną rolę w nakreślaniu Europejskiego filaru praw socjalnych. Jedną z 20 zasad dotyczy funkcjonowania dialogu społecznego.

Na odbywających się co dwa lata spotkaniach podczas trójstronnego szczytu społecznego Komisja i Rada omawiają z partnerami społecznymi ważne kwestie, w tym wprowadzenie uchodźców na rynek pracy oraz przyszłość pracy.

Komisja wspiera partnerów społecznych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz specjalnych pozycji społecznych w budżecie w formie współfinansowania szkoleń i wspólnych projektów.

Wspólne oświadczenie partnerów społecznych UE w sprawie 60. rocznicy przyjęcia traktatu rzymskiego (24 marca 2017 r.)

„Dobrze funkcjonujący dialog społeczny na szczeblu unijnym, krajowym, sektorowym i korporacyjnym stanowi ważny aspekt kształtowania skutecznych strategii, które przyczynią się do większego dobrobytu w Europie i zagwarantują sprawiedliwość społeczną. [...]

Europa potrzebuje przejrzystych, podlegających demokratycznej kontroli, sprawnych instytucji. Europejscy partnerzy społeczni liczą, że Komisja Europejska, Rada i Parlament Europejski będą umieli się zjednoczyć i wspólnie pracować nad poprawą zdolności Unii Europejskiej na zaspokojenie potrzeb i spełnienie oczekiwań przedsiębiorstw i pracowników. Jesteśmy gotowi wspierać je w tym zadaniu”.

Zdjęcie: Komisarz Thyssen odwiedza placówkę opieki nad dziećmi w Portugalii w ramach projektu Europejskiego Funduszu Społecznego.





ROZDZIAŁ 5
**FUNDUSZE
EUROPEJSKIE**

Europejski Fundusz Społeczny (EFS)

Przez ponad 60 lat Europejski Fundusz Społeczny był głównym instrumentem europejskim do inwestowania w kapitał ludzki. Fundusz pomaga w znalezieniu zatrudnienia lub zakładaniu działalności gospodarczej, wspomaga grupy defaworyzowane i przyczynia się do większej skuteczności usług publicznych. Łączny budżet UE na lata 2014–2020 wynosi 83,6 mld euro.



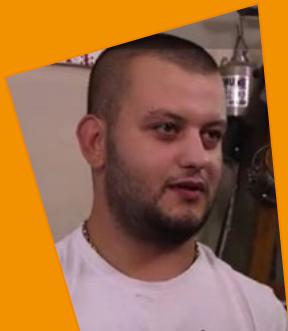
JANA, BENEFICJENTKA EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO, SŁOWENIA

W ramach projektu PLYA pomagamy młodym ludziom obciążonym ryzykiem, którzy nie ukończyli szkoły, w znalezieniu pracy. Uczestnicy mogą uczęszczać na zajęcia artystyczne lub kursy rzemiosła, uzyskać poradę w obszarze rozwoju osobistego i zdobyć umiejętności praktyczne. Projekt zapewnił Janie strukturę, która posłużyła jej do zmiany życia. „Tego właśnie potrzebowałam. Zaczęłam dostrzegać, że mogę żyć inaczej. W szkole traktują cię jak numerka. Natomiast na kursie traktowano mnie jak osobę”.

Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych

Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych stanowi pomoc dla państw członkowskich w przeciwdziałaniu wysokiemu poziomowi bezrobocia wśród młodzieży. W ramach inicjatywy wspierane są ukierunkowane działania mające na celu wprowadzenie na rynek pracy młodych osób, które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą. Łączny budżet inicjatywy na lata 2014–2020 wynosi 8,86 mld euro.

Ponad 2,4 mln młodych osób, które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą, uczestniczyło w interwencjach wspieranych przez Inicjatywę na rzecz zatrudnienia ludzi młodych w latach 2014–2017, w tym 776 tys. ukończyło program kształcenia lub szkolenia, zdobyło kwalifikacje lub znalazło zatrudnienie.



NIKOLAY PETROV KRASTEV,

**BENEFICJENT GWARANCJI DLA MŁODZIEŻY,
BUŁGARIA**

Nikolaj uczył się muzyki w szkole i miał problem ze znalezieniem stałej pracy. Dzięki programowi Gwarancja dla młodzieży wspieranemu w ramach Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych zyskał szansę na staż zawodowy u złotnika. „Poznałem tajniki rzemiosła, nauczyłem się wykonywać przedmioty z metalu szlachetnego. Nauczyłem się również, jak pracować w zespole. Po zakończeniu stażu dostałem propozycję stałej pracy. Od tego czasu zdobyłem pewność siebie i poprawiłem samoocenę”.

Europejski Fundusz Pomocy Najbardziej Potrzebującym

Europejski Fundusz Pomocy Najbardziej Potrzebującym jest naszym kluczowym instrumentem w zwalczaniu ubóstwa. Zapewnia podstawową pomoc materialną i żywnościową najuboższym. Wśród nich znajdują się osoby starsze, dzieci, osoby bezdomne, niepełnosprawni, migranci i inne mniejszości. Budżet Funduszu na lata 2014–2020 wynosi 3,8 mld euro. W latach 2014–2017 w ramach Funduszu udzielono wsparcia średnio 12,7 mln osób rocznie.

MONIKA PRIBELOVÁ,

**PROWADZENIE DZIAŁAŃ NA RZECZ OSÓB
NIEPEŁNOSPRAWNYCH Z CARITAS, SŁOWACJA**

„Dystrybucja paczek żywnościowych stanowi pierwszy etap pracy z odbiorcami końcowymi. Pomaga nam otworzyć drzwi i zbliżyć się do ludzi w trudnej sytuacji. Dalej możemy podejmować próby znalezienia kompleksowych rozwiązań w ich skomplikowanej sytuacji życiowej”.

Program Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych (EaSI)

EaSI pomaga budować nowe sieci i partnerstwa w UE. W jego ramach wspierane są bazy danych, analizy, eksperymenty społeczne, budowanie zdolności i wzajemne działania w zakresie uczenia się. Program wypełnia lukę w udzielaniu mikrokredytów i oferuje wsparcie na rzecz przedsiębiorczości społecznej, odblokowując znaczne zasoby finansowe. Co roku Komisja przyznaje dotacje na blisko 60 projektów.



MIENA RUST,

BENEFICJENTKA MIKROPOŻYCZKI, IRLANDIA

Mienna przeszła z sektora inżynierskiego do branży sprzedaży nugatów dzięki

15 tys. euro pożyczki na sprzęt do pieczenia. „Zawsze chciałam mieć własną firmę. W momencie zwolnienia miałam oszczędności i pomyślałam, że nie będę miała problemu z uzyskaniem pozostałych pieniędzy z banku. Banki nie chciały jednak pożyczyć mi pieniędzy, dlatego zgłosiłam się do Microfinance Ireland i uzyskałam pożyczkę od nich. Poświęciłam rok na stworzenie zakładu produkcyjnego. Teraz zatrudniam jedną panią na pełen etat i dwie osoby w niepełnym wymiarze czasu”.

Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji (EFG)

Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji zapewnia wsparcie osobom, które straciły pracę w wyniku poważnych zmian strukturalnych związanych z globalizacją, na przykład kiedy duże przedsiębiorstwo upadło lub przeniosło produkcję poza UE. EFG współfinansuje działania takie jak pomoc w znalezieniu pracy, doradztwo zawodowe, kształcenie, szkolenie, coaching i wspiera przedsiębiorczość oraz tworzenie działalności. W ramach Funduszu finansuje się 60% kosztów projektu.

Od listopada 2014 r. do grudnia 2018 r. wypłacono 92 mln euro wsparcia w związku z 30 operacjami zwolnienia dużej liczby pracowników w całej Europie. Operacje te dotyczyły około 31 tys. pracowników i 2200 młodych osób niekształcących się, niepracujących i nieszkolących się.



ASKO KOPONEN,
BENEFICJENT EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU
DOSTOSOWANIA DO GLOBALIZACJI, FINLANDIA

„Przeżyłem szok, kiedy zamknięto zakłady firmy Nokia w Finlandii, gdzie przepracowałem 20 lat na różnych stanowiskach kierowniczych. Otrzymałem wsparcie z Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji, dzięki któremu zdobyłem nowe umiejętności i uzyskałem dyplom nauk stosowanych na Uniwersytecie w Turku. Teraz jestem kierownikiem produkcji w firmie produkującej implanty medyczne”.

Zobacz wideo



Fundusze w latach 2021–2027

Komisja proponuje, aby w kolejnej długoterminowej perspektywie budżetowej na lata 2021–2027 skoncentrować się na wdrożeniu Europejskiego filaru praw socjalnych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) oraz usprawnionego Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji. Komisja proponuje dofinansowanie Europejskiego Funduszu Społecznego Plus środkami w wysokości 101,2 mld euro oraz Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji kwotą 1,6 mld euro. EFS+ wchłonie istniejące fundusze (Europejski Fundusz Społeczny, Inicjatywę na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, Europejski Fundusz Pomocy Najbardziej Potrzebującym, Program Unii Europejskiej na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych oraz program działań UE w dziedzinie zdrowia) w celu zwiększenia synergii i zapewnienia lepszego oddziaływania. W celu zapewnienia maksymalnej wartości dodanej inwestycje w ramach EFS+ zostaną w większym stopniu skierowane na wyzwania społeczne i wyzwania w obszarze zatrudnienia w każdym państwie członkowskim.

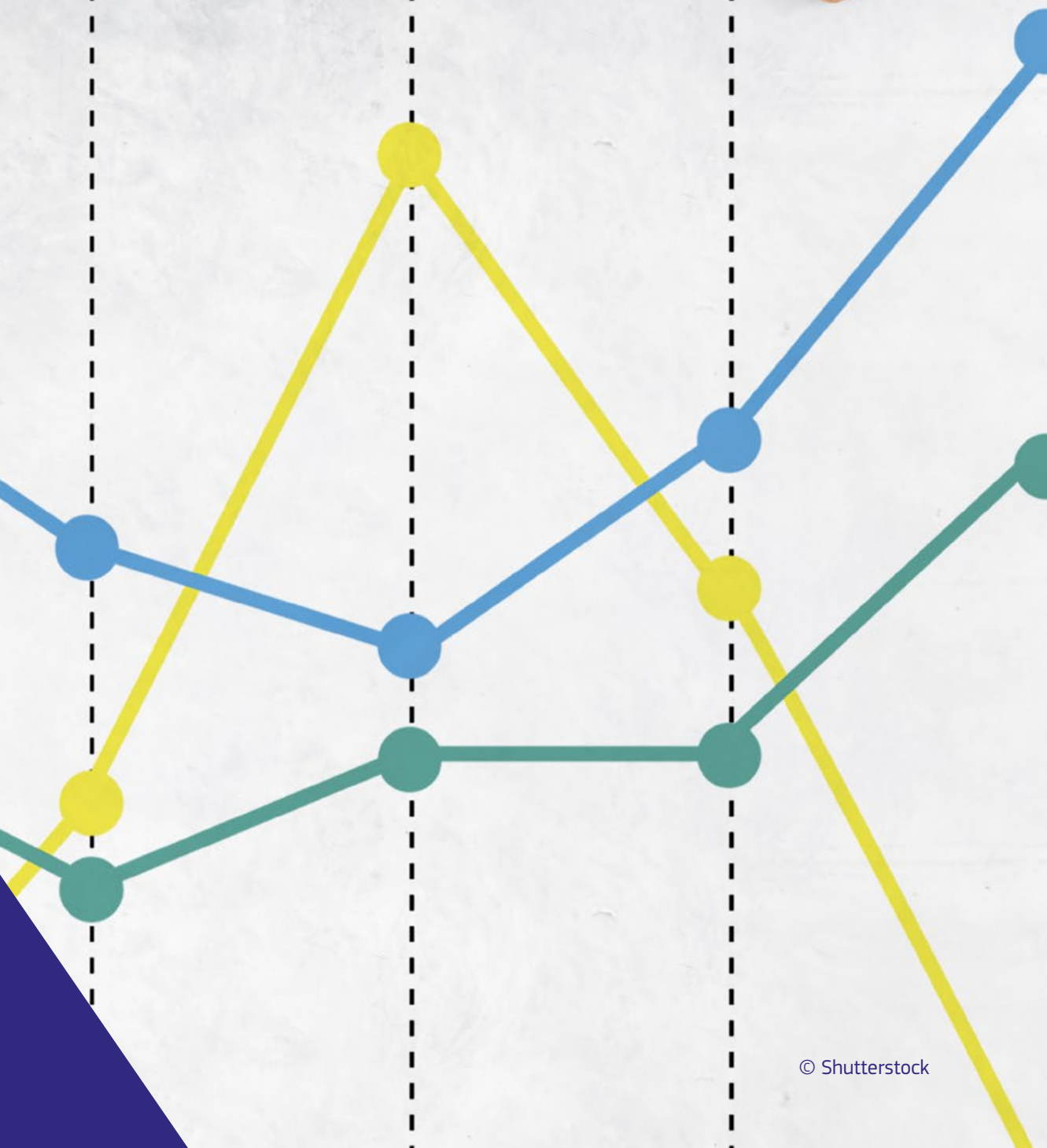


ROZDZIAŁ 6

**LEPSZE DANE
NA POTRZEBY
LEPSZEJ
POLITYKI**

„SPRAWY SPOŁECZNE JAKO KLUCZOWY OBSZAR DZIAŁANIA W WYMIARZE EUROPEJSKIM”

JAK KOMISJA EUROPEJSKA WSPIERAŁA ZATRUDNIENIE, SPRAWY SPOŁECZNE, UMIEJĘTNOŚCI I MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW (2014–2019)



Większa wiarygodność europejskich danych statystycznych i zaufanie publiczne do tych danych

Również Eurostat znalazł się w moim resorcie i w trakcie mojego mandatu pracowaliśmy nad poprawą niezależności i wiarygodności europejskich danych statystycznych. Wzmocniliśmy i uściśliliśmy pod względem prawnym niezależność zawodową krajowych instytucji statystycznych oraz ich szefów. Dodatkowo zachęcaliśmy rządy do publicznego podjęcia zobowiązania do zapewnienia niezależności danych statystycznych i zagwarantowania wdrożenia Europejskiego kodeksu praktyk statystycznych. Kodeks zawiera zasady dotyczące niezależności zawodowej, zobowiązanie do zapewnienia jakości, rzetelnej metodologii i trafności danych statystycznych. Statystycy muszą stać na straży tego, co jest faktem i tego, co jest fikcją. Bowiem do zaprzeczenia fałszywym informacjom potrzebujemy oczywistych faktów. Jest to klucz do utrzymania i poprawy zaufania publicznego do oficjalnych danych statystycznych.

Dane statystyczne dla obywateli

Obywatele stanowią istotę tego, co robimy. W ramach unii energetycznej chcemy zabezpieczyć zrównoważoną energię dla wszystkich Europejczyków. Ceny, które płacą, powinny być przystępne i konkurencyjne. Dlatego Eurostat zapewnia przejrzyste dane dotyczące cen energii i kosztów dla gospodarstw domowych i przemysłu.

Eurostat zmodernizował również statystyki rolne. To kluczowy element zabezpieczenia dostaw żywności dla Europejczyków po przystępnych cenach. Będziemy mogli ograniczyć wpływ rolnictwa na środowisko tylko wtedy, gdy będziemy dysponować odpowiednimi informacjami.

Monitorujemy również postępy w obszarze Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030. Jeżeli poważnie traktujemy utrzymanie wartości produktów, materiałów i zasobów przez jak najdłuższy czas, przy jednoczesnej minimalizacji odpadów, musimy monitorować postępy w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym i zrównoważonego rozwoju na szczeblu globalnym.

Ułatwianie inwestycji w Europie

Eurostat opublikował dwa przewodniki dotyczące statystycznego przetwarzania danych w obszarze partnerstwa publiczno-prywatnego i umów o poprawę efektywności energetycznej. Na decyzje o inwestycjach w sektorze publicznym często mają wpływ dane statystyczne z bilansów publicznych lub na ich temat. Niepewność i zastrzeżenia w znacznej mierze dotyczą postrzeganej złożoności zasad i trudności w zrozumieniu, jakie zastosowanie mają one do poszczególnych projektów. Aby odpowiedzieć na te obawy, Eurostat i Europejski Bank Inwestycyjny (EBI) przygotowały wytyczne wyjaśniające podmiotom publicznym i prywatnym, jaki jest wpływ różnych aspektów partnerstwa publiczno-prywatnego i umów o poprawę efektywności energetycznej na rachunki narodowe. Wytyczne okazały się bardzo przydatne w kontekście planu inwestycyjnego dla Europy.



Zdjęcie: Pracownicy Eurostatu



„SPRAWY SPOŁECZNE JAKO KLUCZOWY OBSZAR DZIAŁANIA W WYMIARZE EUROPEJSKIM”

JAK KOMISJA EUROPEJSKA WSPIERAŁA ZATRUDNIENIE, SPRAWY SPOŁECZNE, UMIEJĘTNOŚCI
I MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW (2014–2019).

ROZDZIAŁ 7

SILNY WYMIAR SPOŁECZNY W KSZTAŁTOWANIU POLITYKI UNIJNEJ



W ciągu ostatnich pięciu lat uczyniliśmy z priorytetów społecznych trzon naszych działań i główny temat debaty na temat przyszłości Europy. Obecnie priorytety społeczne Europy przecinają się z wieloma dziedzinami polityki, poczynając od podatków, przez transport, zieloną gospodarkę i migrację, a na handlu kończąc.

Komisja podjęła szereg inicjatyw mających na celu zwalczanie oszustw podatkowych, unikania opodatkowania i uchylania się od opodatkowania, zapewniając sprawiedliwy podział obciążeń między podatników i zabezpieczając środki publiczne na finansowanie wydatków socjalnych oraz ograniczanie nierównych dochodów.

W przypadku sektora transportowego przedłożyliśmy propozycje mające na celu zapewnienie uczciwości i konkurencyjności na rzecz ponad 5 mln Europejczyków pracujących w unijnym sektorze transportowym. Propozycje te obejmują przeciwdziałanie nielegalnym praktykom w obszarze zatrudnienia, zwalczanie spółek pozornych i poprawę warunków socjalnych i warunków zatrudnienia w sektorze transportu, zwłaszcza dla kierowców ciężarówek.

Priorytetowo traktujemy również działania społeczne mające na celu zwalczanie zmiany klimatu w przyszłym długoterminowym budżecie UE, z uwzględnieniem przeznaczenia 25% wydatków unijnych na cele klimatyczne.

„SPRAWY SPOŁECZNE JAKO KLUCZOWY OBSZAR DZIAŁANIA W WYMIARZE EUROPEJSKIM”

JAK KOMISJA EUROPEJSKA WSPIERAŁA ZATRUDNIENIE, SPRAWY SPOŁECZNE, UMIEJĘTNOŚCI I MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW (2014–2019).

Nasze strategie i środki są również ważnym narzędziem w promowaniu integracji osób wywodzących się ze środowisk migrantów. Na przykład opracowaliśmy plan działania na rzecz integracji oraz unijne narzędzie do tworzenia profilu umiejętności obywateli państw trzecich, które umożliwiają lepszą integrację na rynku pracy i w społeczeństwie.

Wreszcie obecność Europy na globalnej scenie i jej działania na rzecz zrównoważonej i progresywnej polityki handlowej charakteryzuje wyraźny wymiar społeczny. Nowoczesne umowy handlowe UE zawierają postanowienia dotyczące handlu i zrównoważonego rozwoju, w tym sprawiedliwości społecznej, praw człowieka, wysokich standardów pracy i wysokich standardów w dziedzinie ochrony środowiska.



Zdjęcie: Komisarz Thyssen uruchamia unijne narzędzie do tworzenia profilu umiejętności obywateli państw trzecich



ROZDZIAŁ 8

**PRIORYTETY
SPOŁECZNE
KOMISJI
JUNCKERA**

Propagowanie wspólnych wartości: ustanowienie Europejskiego filaru praw socjalnych

Inicjatywa		Wynik końcowy
1	Ustanowienie Europejskiego filaru praw socjalnych	
2	Prezentacja tabeli wskaźników społecznych do monitorowania postępów państw członkowskich	
3	Dokument otwierający debatę w sprawie wymiaru społecznego Europy	
4	Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+)	*
5	Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji (EFG)	*

Włączenie priorytetów społecznych w główny nurt polityki: uznanie wymiaru społecznego we wszystkich obszarach polityki

Inicjatywa		Wynik końcowy
6	Podkreślenie znaczenia priorytetów i wskaźników społecznych w europejskim semestrze na rzecz koordynacji polityki gospodarczej	
7	Ocena skutków społecznych nowego programu pomocy stabilizacyjnej dla Grecji	
8	Plan inwestycyjny dla Europy	
9	Unia energetyczna	
10	Jednolity rynek cyfrowy	
11	Mobilność w sektorze transportu	

Odnowienie i modernizacja przepisów socjalnych

Inicjatywa		Wynik końcowy
12	Przepisy w dziedzinie lepszej dostępności produktów i usług dla osób z niepełnosprawnościami	
13	Komunikat w sprawie poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy	
14	Przepisy o ochronie pracowników przed narażeniem na rakotwórcze substancje chemiczne w pracy	
15	Przepisy mające na celu poprawę równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów	

* Do sfinalizowania w kontekście negocjowania wieloletnich ram finansowych na lata 2021–2027.

Inicjatywa		Wynik końcowy
16	Dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy	
17	Zalecenie Rady dotyczące zapewnienia dostępu do ochrony socjalnej pracowników najemnych i osób pracujących na własny rachunek	
18	Wytyczne dotyczące wdrażania dyrektywy w sprawie czasu pracy	

Sprawiedliwe i egzekwowalne przepisy w sprawie mobilności pracowników

Inicjatywa		Wynik końcowy
19	Europejska platforma zacieśniania współpracy na rzecz zwalczania pracy nierejestrowanej	
20	Przepisy w sprawie przeglądu zasad delegowania pracowników	
21	Przepisy mające na celu modernizację przepisów w obszarze koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego	*
22	Przepisy ustanawiające Europejski Urząd ds. Pracy	

Inwestycje w ludzi i umiejętności

Inicjatywa		Wynik końcowy
23	Przepisy usprawniające gwarancję dla młodzieży przez zwiększenie wstępnego finansowania Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych w latach 2017–2020	
24	Zalecenie Rady w sprawie integracji osób długotrwale bezrobotnych na rynku pracy	
25	Zalecenie Rady w sprawie ścieżek poprawy umiejętności: nowe możliwości dla dorosłych	
26	Inicjatywy wspierające modernizację kształcenia i szkolenia zawodowego, w tym ErasmusPro i europejskie ramy jakości i skuteczności programów przygotowania zawodowego	

* Tymczasowe porozumienie do sfinalizowania przez współprawodawców.

Inicjatywa		Wynik końcowy
27	Uruchomienie Europejskiego Korpusu Solidarności	✓
28	Przepisy poprawiające wyeksponowanie umiejętności i kwalifikacji w drodze przeglądu Europass i zalecenia w sprawie przeglądu europejskich ram kwalifikacji (w ramach Nowego europejskiego programu na rzecz umiejętności)	✓
29	Koalicja na rzecz umiejętności cyfrowych i zatrudnienia	✓
30	Plan działania na rzecz współpracy sektorowej w zakresie umiejętności	✓
31	Zalecenie w sprawie monitorowania losów absolwentów zawodowych szkół wyższych i praktyk (w ramach Nowego europejskiego programu na rzecz umiejętności)	✓
32	Unijne narzędzie do tworzenia profilu umiejętności obywateli państw innych niż unijne	✓

Przywrócenie dialogu społecznego

Inicjatywa		Wynik końcowy
33	Czterostronne oświadczenie jako część inicjatywy „Nowy początek dla dialogu społecznego”	✓
34	Przepisy w sprawie poprawy warunków pracy w sektorze rybołówstwa, wykonanie porozumienia partnerów społecznych UE	✓
35	Przepisy dotyczące poprawy warunków pracy marynarzy na pokładzie statków pływających pod banderą UE, wykonanie porozumienia partnerów społecznych	✓

Eurostat

Inicjatywa		Wynik końcowy
36	Statystyki socjalne	✓



Komisarz Thyssen z dyrektorem generalnym Joostem Korte oraz pracownikami DG ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego.



Jak skontaktować się z UE

Osobiście

W całej Unii Europejskiej istnieje kilkaset centrów informacyjnych Europe Direct. Adres najbliższego centrum można znaleźć na stronie: https://europa.eu/european-union/contact_pl.

Telefonicznie lub drogą mailową

Europe Direct to serwis informacyjny, który udziela odpowiedzi na pytania na temat Unii Europejskiej. Można się z nim skontaktować:

- dzwoniąc pod bezpłatny numer telefonu: 00 800 6 7 8 9 10 11 (niektórzy operatorzy mogą naliczać opłaty za te połączenia),
- dzwoniąc pod standardowy numer telefonu: +32 22999696,
- drogą mailową: https://europa.eu/european-union/contact_pl.

Wyszukiwanie informacji o UE

Online

Informacje o Unii Europejskiej są dostępne we wszystkich językach urzędowych UE w portalu Europa: https://europa.eu/european-union/index_pl.

Publikacje UE

Bezpłatne i odpłatne publikacje UE można pobrać lub zamówić na stronie: <https://publications.europa.eu/pl/publications>. Większą liczbę egzemplarzy bezpłatnych publikacji można otrzymać, kontaktując się z serwisem Europe Direct lub z lokalnym centrum informacyjnym (zob. https://europa.eu/european-union/contact_pl).

Prawo UE i powiązane dokumenty

Informacje prawne dotyczące UE, w tym wszystkie unijne akty prawne od 1952 r., są dostępne we wszystkich językach urzędowych UE w portalu EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu>.

Portal Otwartych Danych UE

Unijny portal otwartych danych (<http://data.europa.eu/euodp/pl>) umożliwia dostęp do zbiorów danych pochodzących z instytucji i innych organów UE. Dane można pobierać i wykorzystywać bezpłatnie, zarówno do celów komercyjnych, jak i niekomercyjnych.

Kiedy rozpoczęłam mandat w Komisji Europejskiej w 2014 r., staliśmy przed wyjątkową szansą i obowiązkiem wyznaczenia nowego początku. Budowanie sprawiedliwszej Unii w większym stopniu sprzyjającej włączeniu było od początku priorytetem.

Od wyjścia z kryzysu po dostosowanie się do zmieniającego się świata pracy i inwestowanie w ludzi i umiejętności, dowiedz się więcej o osiągnięciach Komisji Europejskiej w dziedzinie zatrudnienia, spraw społecznych, umiejętności, mobilności zawodowej i obszarów ujętych w statystyce w latach 2014-2019.

Nasze publikacje można bezpłatnie pobrać lub subskrybować na stronie internetowej:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=93&langId=pl>

Jeżeli chcesz otrzymywać aktualne informacje na temat Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, zarejestruj się, aby otrzymywać bezpłatny newsletter Socjalna Europa:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=371&langId=pl>



Social Europe



EU_Social



Urząd Publikacji
Unii Europejskiej