



# PLAN DZIAŁANIA NA RZECZ EUROPEJSKIEGO FILARU PRAW SOCJALNYCH



*W miarę jak pokonujemy pandemię, przygotowujemy niezbędne reformy i przyspieszamy dwójaką transformację – ekologiczną i cyfrową – uważam, że nadszedł czas, aby dostosować również zbiór przepisów socjalnych. Zbiór przepisów, które zapewnią solidarność międzypokoleniową. Zbiór przepisów, które nagradzają przedsiębiorców dbających o swoich pracowników. Które koncentrują się na miejscach pracy i stwarzają możliwości. Które stawiają na równi umiejętności, innowacje i ochronę socjalną.*

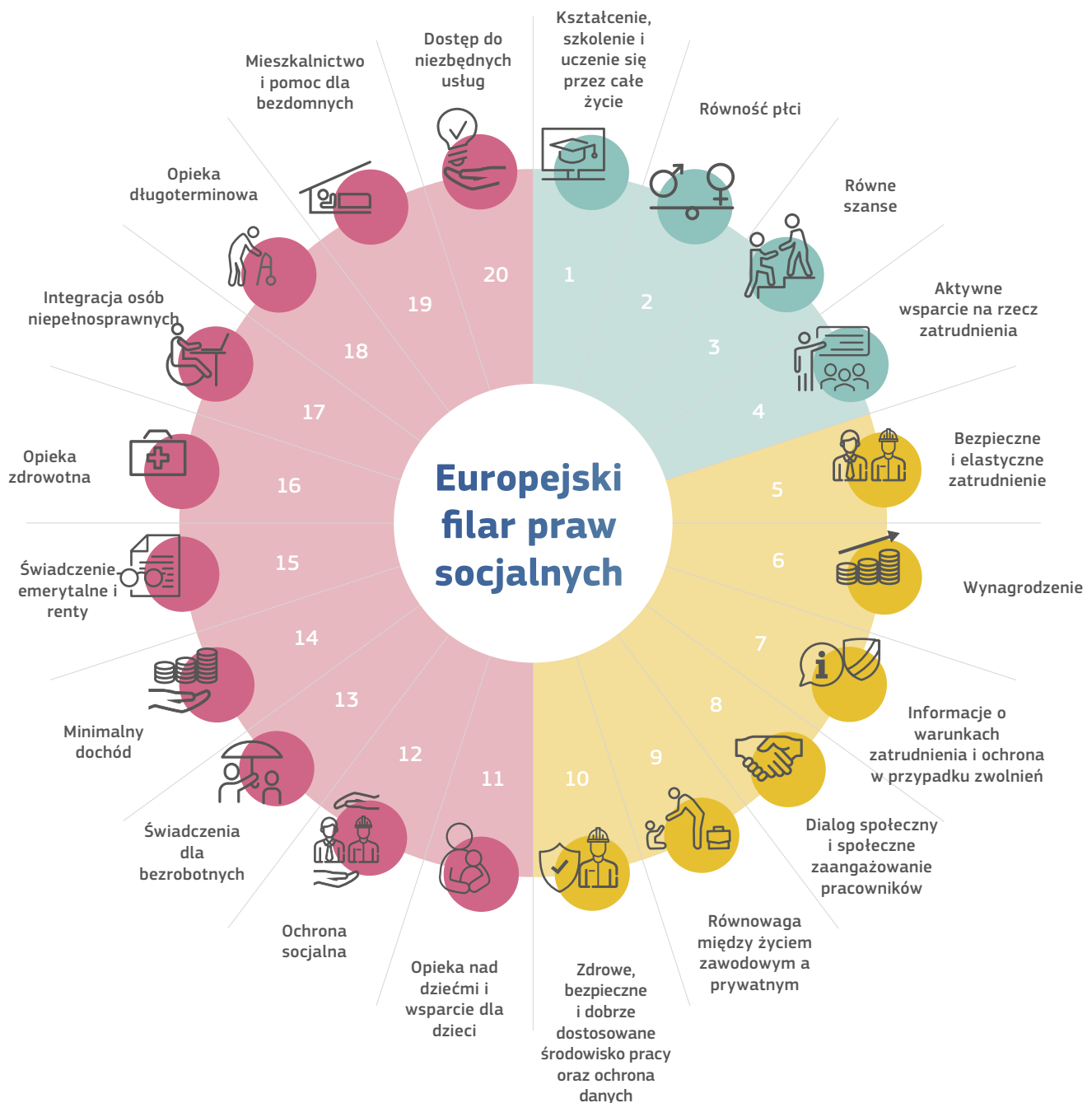
*Przewodnicząca Komisji Ursula von der Leyen  
(przemówienie przed Parlamentem Europejskim z dnia 20 stycznia 2021 r.)*

*Zmiana prowadząca do bardziej ekologicznej, sprawiedliwszej i bardziej inkluzywnej przyszłości będzie wiązać się z przejściowymi kosztami i wyzwaniem. Z tego powodu tak ważne jest trzymanie ręki na pulsie i zapewnienie pomocy społecznościom i jednostkom w dostosowaniu się do nowego świata. Wymaga to zwrócenia szczególnej uwagi na kwestie społeczne. Europejski filar praw socjalnych powinien zostać wdrożony na szczeblu UE i na szczeblu państw członkowskich, z należyтым uwzględnieniem odnośnych kompetencji.*

*Rada Europejska,  
Nowy program strategiczny dla UE na lata 2019–2024*

*Parlament Europejski [...] podkreśla, że postęp w kierunku zrównoważonej, sprawiedliwej i sprzyjającej włączeniu społecznemu Europy socjalnej wymaga silnego wspólnego zaangażowania zarówno w realizację Agendy 2030 ONZ, jak i we wdrażanie i urzeczywistnianie zasad i praw zawartych w Europejskim filarze praw socjalnych.*

*Rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie silnej Europy socjalnej na rzecz sprawiedliwej transformacji (17 grudnia 2020 r.)*







# Silna Europa Socjalna Na Rzecz Sprawiedliwej Transformacji I Odbudowy

**W silnej Europie Socjalnej chodzi o ludzi i ich dobrostan** Europa ma najbardziej równe społeczeństwa na świecie, najwyższe standardy w zakresie warunków pracy i szeroką ochronę socjalną. Trwała konkurencyjność<sup>1</sup> jest centralnym elementem społecznej gospodarki rynkowej w Europie, dążącej do modelu zrównoważonego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu, który zapewnia to, co najlepsze dla ludzi i planety. Na tym wyjątkowym modelu opiera się odporność społeczna i gospodarcza Europy<sup>2</sup>.

Europejczycy cenią ten wyjątkowy model społeczny i gospodarczy i oczekują, że będzie on przynosić możliwości wszystkim, bez względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną. Ambicją Unii jest dotrzymanie obietnicy wspólnego dobrobytu. Jest to również obietnica Europejskiego filaru praw socjalnych proklamowanego przez Parlament Europejski, Radę i Komisję w 2017 r.

Zmiana klimatu, wyzwania związane z ochroną środowiska, cyfryzacja, globalizacja i tendencje demograficzne szybko zmieniają nasze codzienne życie. Pandemia COVID-19 sprawiła, że Europa jest narażona na dalsze drastyczne zmiany związane z naszymi miejscami pracy, edukacją, gospodarką, systemami opieki społecznej i życiem społecznym. To właśnie w czasach głębokich przemian, takich jak przemiany, z którymi obecnie mamy do czynienia, nasza tkanka społeczna wystawiana jest na próbę. Europejczycy nadal słusznie trzymają się obietnicy efektywnej społecznej gospodarki rynkowej, z miejscami pracy, które pozwalają na godne życie, i ochroną w razie potrzeby. Dziewięciu na dziesięciu Europejczyków uważa, że Europa Socjalna jest dla nich ważna i że powinna oferować równe szanse i dostęp do zatrudnienia, a także sprawiedliwe warunki pracy i ochronę socjalną<sup>3</sup>. Poprawianie i dostosowywa-

- 1/ Jak wskazano w „Rocznej strategii zrównoważonego wzrostu gospodarczego na rok 2021”, COM(2020) 575 final.
- 2/ COM(2020) 493 final z dnia 9 września 2020 r.
- 3/ Specjalne badanie Eurobarometru nr 509 dotyczące kwestii społecznych, marzec 2021 r.

nie naszego „zbioru przepisów socjalnych” – wspieranie gospodarki służącej ludziom oraz promowanie postępu społecznego – jest sednem reakcji Europy na te zmiany.

Zdecydowana reakcja polityczna na pandemię COVID-19 na szczeblu krajowym oraz unijnym skutecznie ograniczyła jej skutki dla zatrudnienia i społeczeństwa. Dzięki silnej jedności i koordynacji solidarność europejska zapewniła państwom członkowskim wsparcie we wprowadzaniu mechanizmów zmniejszonego wymiaru czasu pracy i podobnych środków służących utrzymaniu miejsc pracy, aby ograniczyć bezrobocie w sytuacji stanu zagrożenia zdrowia. Pomogło to podtrzymać zatrudnienie, dochody i gospodarkę.

Te same jedność, koordynacja i solidarność będą potrzebne również w nadchodzących latach, aby z impetem wejść w bardziej ekologiczną i bardziej cyfrową dekadę, w której Europejczycy będą mogli prosperować. Przyszłe wyzwania są podobne we wszystkich państwach członkowskich, choć mają różny stopień nasilenia. Musimy dążyć do opracowania nowego „zbioru przepisów socjalnych”, który będzie zapewniał solidarność międzypokoleniową, stwarzał możliwości dla wszystkich, nagradzał przedsiębiorców dbających o pracowników, koncentrował się na miejscach pracy, propagował lepsze warunki życia i pracy, inwestował w wysokiej jakości kształcenie, szkolenie, umiejętności i innowacje sprzyjające włączeniu społecznemu oraz zapewniał wszystkim odpowiednią ochronę socjalną. Musimy rozszerzyć prawa socjalne i wzmocnić europejski wymiar socjalny we wszystkich obszarach polityki Unii zapisanych w traktatach<sup>4</sup>. Posłuży to zagwarantowaniu, że transformacja w kierunku neutralności klimatycznej, cyfryzacja i zmiany demograficzne będą społecznie sprawiedliwe i uczciwe, a Europejski Zielony Ład i przyszła cyfrowa dekada, która będzie trwała do 2030 r., staną się sukcesem dla wszystkich Europejczyków.

**20 zasad Europejskiego filaru praw socjalnych to światło przewodnie prowadzące nas w kierunku silnej Europy Socjalnej. Określają także wizję na potrzeby naszego nowego „zbioru przepisów socjalnych”.** Wyrażają one zasady i prawa kluczowe dla sprawiedliwych i sprawnie funkcjonujących rynków pracy oraz systemów opieki społecznej w Europie XXI w. Niektóre zasady potwierdzają prawa już obecne w dorobku prawnym UE, inne wyznaczają jasne cele na przyszłość, w miarę jak stawiamy czoła wyzwaniom wynikającym ze zmian społecznych, technologicznych i gospodarczych.

Skuteczne wprowadzenie w życie Europejskiego filaru praw socjalnych jest obecnie ważniejsze niż kiedykolwiek wcześniej i w dużym stopniu zależy od determinacji i działań państw członkowskich, które są w głównej mierze odpowiedzialne za zatrudnienie, rozwój umiejętności i politykę społeczną.

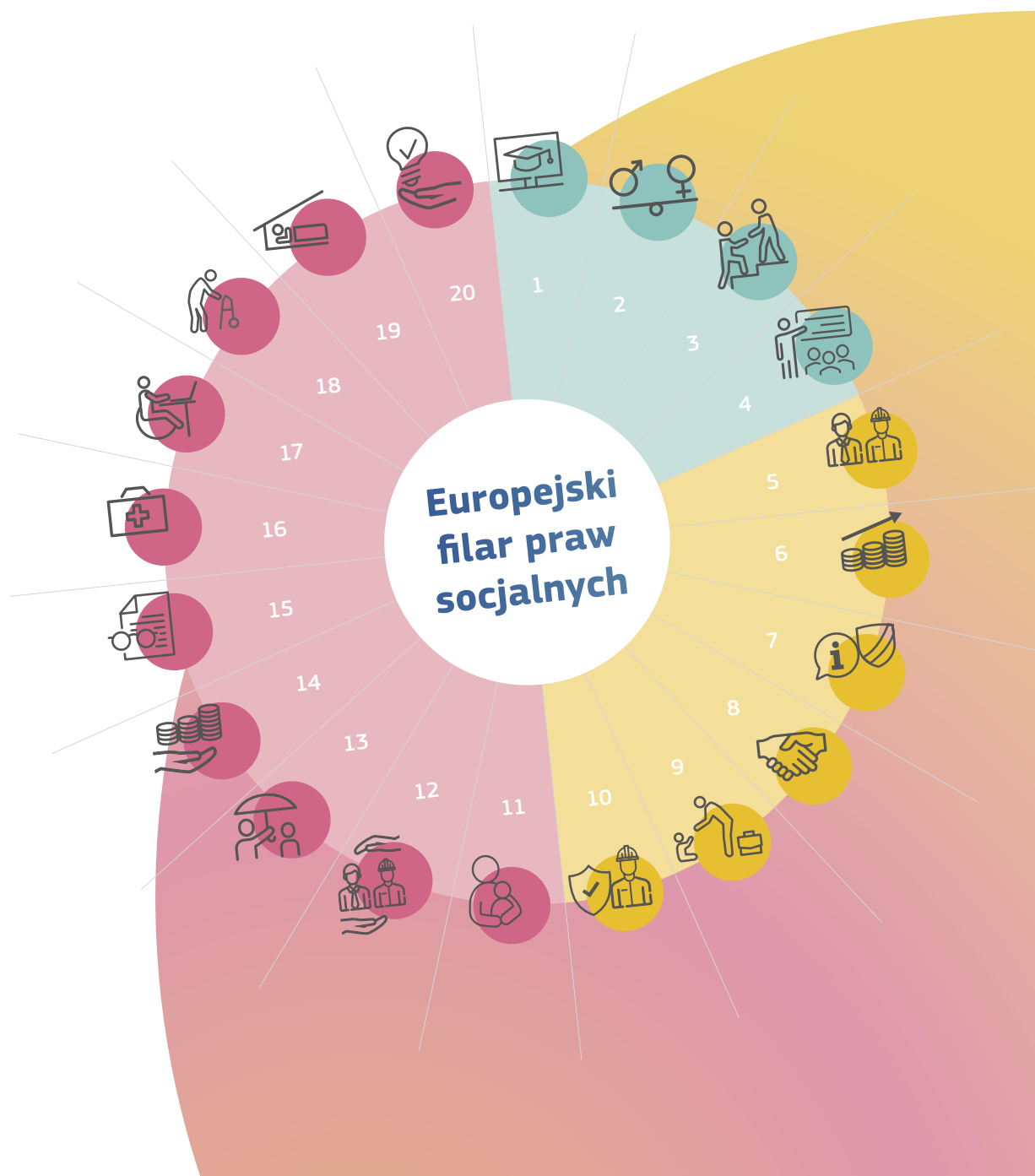
Działania na szczeblu UE mogą stanowić uzupełnienie działań krajowych, **a niniejszy plan działania stanowi wkład Komisji we wdrażanie zasad filaru socjalnego**, zgodnie z apelami europejskich przywódców<sup>5</sup> i Parlamentu Europejskiego.

**Plan działania opiera się na szeroko zakrojonych konsultacjach rozpoczętych około roku temu**<sup>6</sup>, w których otrzymano ponad 1 000 opinii od obywateli, instytucji i organów UE, państw członkowskich, władz regionalnych i lokalnych, partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego<sup>7</sup>. W planie działania określono szereg działań UE, które Komisja jest zobowiązana podjąć w trakcie obecnej kadencji i które są oparte na wielu działaniach podjętych od czasu proklamowania Europejskiego filaru praw socjalnych w Göteborgu<sup>8</sup>. Przedstawiono w nim również

- 
- 4/ Traktat o Unii Europejskiej oraz Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, 2016/2020-03-01, por. art. 3 i art. 9.
  - 5/ Rada Europejska, 20 czerwca 2019 r., Nowy program strategiczny dla UE na lata 2019–2024.
  - 6/ COM(2020) 14 final z dnia 14 stycznia 2020 r.
  - 7/ Wyniki konsultacji przedstawiono w dokumencie roboczym służb Komisji towarzyszącym niniejszemu komunikatowi (SWD(2021) 46).
  - 8/ Działania te opisano w towarzyszącym dokumencie roboczym służb Komisji (SWD(2021) 46) oraz w załączniku 1 do niniejszego komunikatu.

trzy cele na szczeblu UE, które należy osiągnąć do 2030 r. i które będą pomocne w wyznaczaniu kierunku polityk i reform krajowych.

**Szczyt społeczny w Porto w maju 2021 r. będzie okazją do zmobilizowania sił w celu odnowienia – na najwyższym szczeblu politycznym – zobowiązania do wdrożenia filaru socjalnego.** Niniejszy plan działania stanowi wkład Komisji w szczyt społeczny w Porto. Komisja wzywa państwa członkowskie, partnerów społecznych i inne właściwe podmioty, takie jak władze regionalne i lokalne, jak również społeczeństwo obywatelskie, do przyłączenia się do wspólnych wysiłków, żeby przyspieszyć wdrożenie filaru w zakresie ich odpowiednich kompetencji oraz szybko wprowadzić jego zasady w życie. Dzięki temu silna Europa Socjalna nadal będzie wzorem dla świata.









# Trzy Cele UE Wyznaczające Ambicje na 2030 R.

**Silna Europa Socjalna stanowi fundament nie tylko dobrobytu i dobrostanu europejskich obywateli, lecz także konkurencyjnej gospodarki.** Kluczem do tego będzie wykwalifikowana, innowacyjna siła robocza, zdolna do kształtowania transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz do dostosowywania się do niej.

Europa wkracza w nowe dziesięciolecie, jednak nadal konieczne są postępy, żeby osiągnąć wysoki poziom zatrudnienia, umiejętności i zdolności do zatrudnienia oraz zbudować mocne systemy ochrony socjalnej. W grudniu 2020 r. 16 mln osób pozostawało bez pracy, a bezrobocie młodzieży wynosiło 17,8 %, czyli było znacznie wyższe niż bezrobocie w ujęciu ogólnym. Pracownicy o niskich umiejętnościach, nisko uposażeni i tymczasowi zostali zwolnieni w pierwszej kolejności w związku z pandemią COVID-19. Pandemia miała również nieproporcjonalnie duży wpływ na udział migrantów w rynku pracy<sup>9</sup>. Choć umiejętności są niezbędne ludziom w kontekście nowych zielonych i cyfrowych miejsc pracy oraz przyczyniają się do ochrony pracowników przed bezrobociem, mniej niż 40 % osób dorosłych uczestniczy w jakiegokolwiek formie szkolenia co roku, a wciąż zbyt wiele młodzieży ma tylko niski poziom umiejętności lub nie zdobywa wykształcenia średniego II stopnia<sup>10</sup>. Kobiety, które w 2018 r. wciąż zarabiały średnio 14 % mniej niż mężczyźni, nadal przejmują większość obowiązków opiekuńczych w gospodarstwie domowym oraz mają problemy z wejściem na rynek pracy i pozostaniem na nim, co ma również wpływ na ich emerytury. Przed pandemią 91 mln osób było zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, a 22,2 % dzieci żyło w gospodarstwach domowych dotkniętych ubóstwem. Szacuje się, że każdej nocy w Europie na ulicach śpi około 700 000 osób.

Należy oczekiwać, że wskutek pandemii bezrobocie i nierówności wzrosną, niezbędne jest zatem skupienie naszych starań politycznych na tworzeniu wysokiej jakości

9/ <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-migrants-and-their-children-e7cbb7de>

10/ Według badania *PISA z 2018* co piąty młody Europejczyk nadal nie ma odpowiednich umiejętności w zakresie czytania, matematyki lub nauk przyrodniczych.

miejsc pracy, podnoszeniu i zmianie kwalifikacji oraz na ograniczaniu ubóstwa i wykluczenia, aby skierować zasoby tam, gdzie są najbardziej potrzebne.

**Komisja proponuje trzy główne cele UE, które należy osiągnąć do końca dekady w obszarach zatrudnienia, umiejętności i ochrony socjalnej,**

spójne z celami zrównoważonego rozwoju ONZ<sup>11</sup>. Wraz z celami zapisanymi w zasadach filaru oraz wsparciem finansowym z wieloletnich ram finansowych (WRF) na lata 2021–2027<sup>12</sup> i Next Generation EU<sup>13</sup> cele te będą wyznaczać kierunek naszych wspólnych wysiłków na rzecz silnej Europy Socjalnej i wywarcia wpływu na zrównoważony rozwój. Uzupełniając ambitne cele polityczne UE dotyczące transformacji ekologicznej i cyfrowej, cele socjalne pomogą skoncentrować starania polityczne na osiąganiu wyników i będą stanowić ważną zachętę do reform i inwestycji w państwach członkowskich. Mogą one wspomóc podejmowanie decyzji politycznych w państwach członkowskich i ich regionach, w tym w kontekście krajowych planów odbudowy i zwiększania odporności w ramach Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (RRF) zgodnie z odpowiednimi zaleceniami dla poszczególnych krajów<sup>14</sup>, a także w kontekście programowania funduszy polityki spójności na lata 2021–2027. Umożliwią również pomiar i monitorowanie postępów w realizacji ambicji i zobowiązań politycznych w ramach filaru.

Chociaż większość instrumentów służących osiągnięciu celów UE należy do kompetencji państw członkowskich, cele te odzwierciedlają wspólne ambicje do 2030 r., a niniejszy plan działania stanowi istotny wkład w ich realizację.

**Do 2030 r. co najmniej 78 % ludności w wieku 20–64 lat powinno mieć zatrudnienie**

Wskaźnik zatrudnienia w UE wynosił 73,1 % w 2019 r., zatem niemal osiągnięto docelowy wskaźnik zatrudnienia określony w strategii „Europa 2020”, wynoszący 75 %. Pomimo wszelkich starań UE kryzys związany z COVID-19 przerwał sześciolatnie pozytywne postępy w dziedzinie zatrudnienia, a wskaźnik zatrudnienia wyniósł do III kwartału 2020 r. 78,3 % w przypadku mężczyzn i 66,6 % w przypadku kobiet. Przez wyznaczenie nowego głównego celu na 2030 r. UE potwierdza swoje zobowiązanie do osiągnięcia wysokiego wskaźnika zatrudnienia sprzyjającego włączeniu społecznemu. Aby osiągnąć ten ogólny cel, Europa musi dążyć do:

- **zmniejszenia luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami o co najmniej o połowę** w porównaniu z 2019 r. Będzie to miało zasadnicze znaczenie dla postępów na rzecz równości płci i osiągnięcia celu w zakresie zatrudnienia w odniesieniu do całej ludności w wieku produkcyjnym;
- **zwiększenia poziomu zapewniania wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem**, przyczyniając się w ten sposób do lepszego godzenia życia zawodowego i prywatnego oraz wspierając większe uczestnictwo kobiet w rynku pracy;
- **zmniejszenia odsetka młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nie szkolącej się (młodzież NEET) w wieku 15–29 lat z 12,6 % (2019 r.) do 9 %** poprzez poprawę jej perspektyw zatrudnienia.

Zapewnienie maksymalnego uczestnictwa w rynku pracy innych grup niedostatecznie reprezentowanych, np. osób starszych, osób o niskich umiejętnościach zawodowych, osób z niepełnosprawnościami, osób mieszkających na obszarach wiejskich



Do 2030 r. co najmniej

**78 %**

ludności w wieku 20–64 lat powinno mieć zatrudnienie

11/ Organizacja Narodów Zjednoczonych, 21 października 2015 r., A/RES/70/1, Przekształcamy nasz świat: Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030.

12/ [https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-legal-acts\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-legal-acts_en)

13/ [https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe\\_en#nextgenerationeu](https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_en#nextgenerationeu)

14/ Rozporządzenie (UE) 2021/241 z dnia 12 lutego 2021 r.

i oddalonych, osób LGBTIQ, Romów i innych mniejszości etnicznych lub rasowych szczególnie zagrożonych wykluczeniem lub dyskryminacją, a także osób ze środowisk migracyjnych, również przyczyni się do wzrostu zatrudnienia bardziej sprzyjającego włączeniu społecznemu. Osoby obecnie zniechęcone do aktywnego poszukiwania zatrudnienia należy zachęcać do uczestnictwa w rynku pracy, aby mogło na nim szybko nastąpić odbicie.

Ponieważ w całej UE wydłużono okres aktywności zawodowej ze względu na starzenie się społeczeństwa i reformy polityczne, należy przeanalizować obecne statystyczne pojęcie „ludności w wieku produkcyjnym” dotyczące przedziału 20–64 lat. Komisja we współpracy z państwami członkowskimi podejmie prace analityczne i statystyczne w celu dostosowania obecnego wskaźnika przy okazji przeglądu niniejszego planu działania.

**Co najmniej 60 % wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach**

W kontekście odbudowy i dwojakiej transformacji zwiększenie udziału osób dorosłych w szkoleniach do 60 % ma zasadnicze znaczenie dla poprawy zdolności do zatrudnienia, pobudzania innowacji, zapewnienia sprawiedliwości społecznej i zaradzenia brakowi umiejętności cyfrowych. Do 2016 r. jednak tylko 37 % osób dorosłych uczestniczyło co roku w działaniach związanych z uczeniem się. W przypadku osób dorosłych o niskich kwalifikacjach odsetek ten wynosił zaledwie 18 %. Kluczowym czynnikiem sukcesu w dążeniu do tego, aby osoby dorosłe mogły angażować się w podnoszenie i zmianę kwalifikacji w późniejszym okresie życia, jest solidny fundament w postaci umiejętności podstawowych i przekrojowych nabytych w ramach kształcenia i szkolenia wstępnego, w szczególności wśród grup defaworyzowanych. W 2019 r. 10,2 % młodzieży zakończyło kształcenie i szkolenie na osiągnięciu maksymalnie wykształcenia średniego I stopnia i nie angażowało się już w działania w zakresie edukacji. Istnieje ryzyko, że wartości te ulegną pogorszeniu w wyniku obecnego kryzysu. Należy zatem zintensyfikować starania na rzecz zwiększenia udziału osób dorosłych w szkoleniach oraz podniesienia poziomu wykształcenia zdobywanego w ramach kształcenia i szkolenia wstępnego. W szczególności:

- **co najmniej 80 % osób w wieku 16–74 lat powinno mieć podstawowe umiejętności cyfrowe**, które są warunkiem wstępnym włączenia i udziału w rynku pracy i życiu społecznym w Europie po transformacji cyfrowej;
- **należy jeszcze bardziej ograniczyć zjawisko wczesnego kończenia nauki** i zwiększyć uczestnictwo w kształceniu średnim II stopnia.

Cele te opierają się na celach określonych w  **europejskim programie na rzecz umiejętności<sup>15</sup>, zaleceniu Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego<sup>16</sup> oraz w rezolucji Rady w sprawie europejskiego obszaru edukacji<sup>17</sup>.**

**Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym powinna do 2030 r. ulec zmniejszeniu o co najmniej 15 mln**

Wskaźniki ubóstwa i wykluczenia społecznego zmalały w UE w ostatniej dekadzie. W UE w 2019 r. około 91 mln osób (z czego 17,9 mln stanowiły dzieci w wieku 0–17 lat) było zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym – prawie 12 mln



Co najmniej

**60 %**

wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach



Liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym powinna do 2030 r. ulec zmniejszeniu o co najmniej

**15 mln**

15/ COM(2020) 274 final z dnia 1 lipca 2020 r.

16/ Zalecenie Rady C 417/01 z dnia 24 listopada 2020 r.

17/ Rezolucja Rady 2021/C 66/01 z dnia 22 lutego 2021 r.



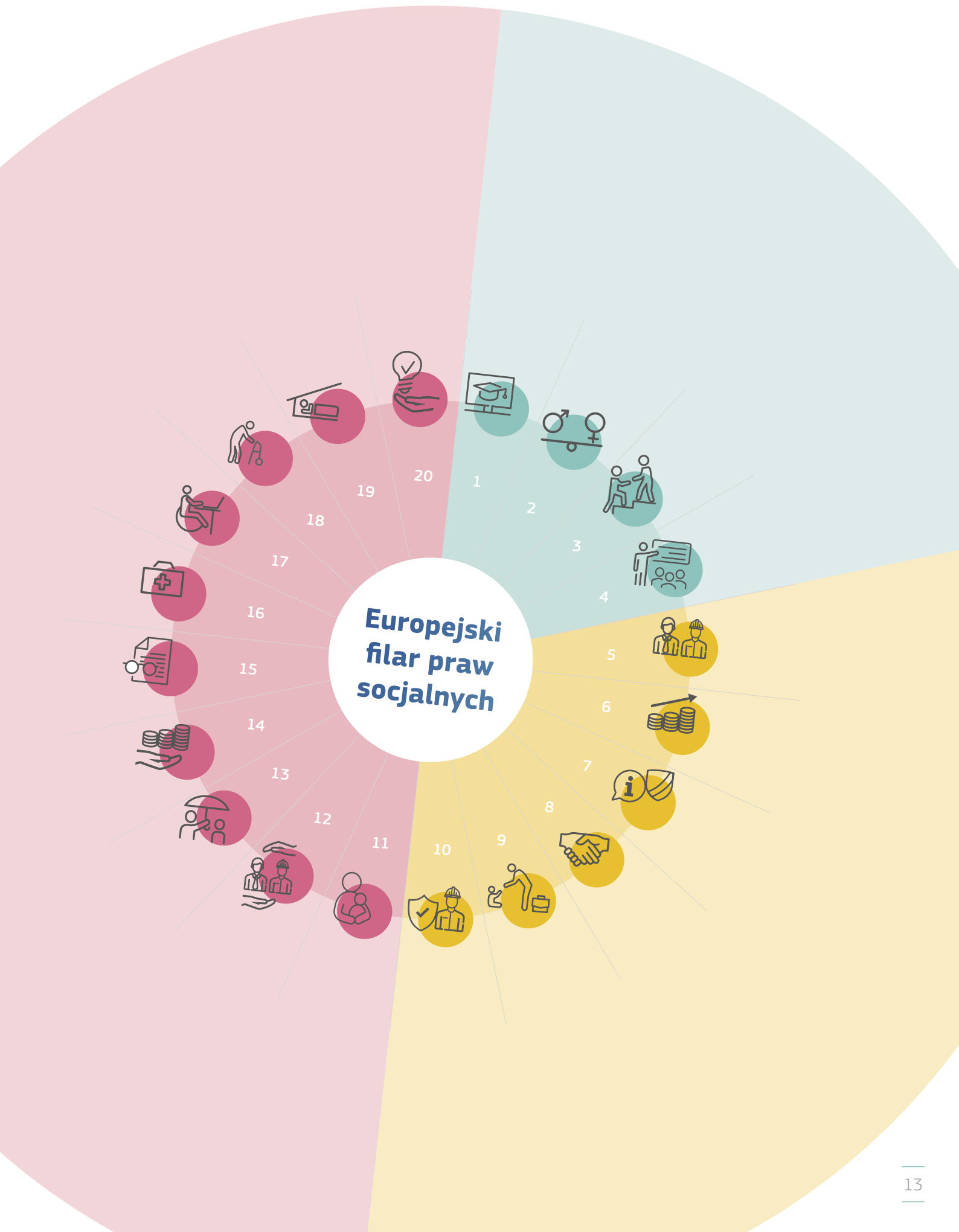
mniej niż w 2008 r. i około 17 mln mniej w porównaniu z wartością szczytową w 2012 r. Mimo to nie osiągnięto ambitnego celu socjalnego strategii „Europa 2020”, jakim było zmniejszenie tej liczby o 20 mln. Należy oczekiwać, że pandemia COVID-19 pogorszy sytuację, prowadząc w krótkim czasie do podniesienia poziomu niepewności finansowej, ubóstwa i nierówności dochodowych. Spośród 15 mln osób, które należy wydobyć z ubóstwa lub wykluczenia społecznego, **co najmniej 5 mln powinny stanowić dzieci**. Skoncentrowanie się na dzieciach nie tylko pozwoli zapewnić im dostęp do nowych możliwości, lecz także przyczyni się do przerwania międzypokoleniowego cyklu ubóstwa, zapobiegając staniu się przez te dzieci osobami dorosłymi zagrożonymi ubóstwem lub wykluczeniem społecznym i wywołując tym samym długofalowe skutki systemowe.

Te trzy główne cele na 2030 r. uważa się za ambitne, a jednocześnie realistyczne. Chociaż poziom niepewności związany z pandemią i jej konsekwencjami dla naszych społeczeństw i gospodarek nie pozwala w pełni przewidzieć rozwoju sytuacji w nadchodzących latach, zaproponowane cele odzwierciedlają najnowsze prognozy gospodarcze, wpływ kryzysu związanego z COVID-19 przedstawiony w najnowszych dostępnych danych oraz wcześniejsze doświadczenia (mianowicie rozwój sytuacji po kryzysie finansowym)<sup>18</sup>.

Dążenie do ich osiągnięcia jest konieczne, aby Europa utrzymała pozycję lidera pod względem promowania dobrostanu obywateli. Chociaż prawdopodobnie postępy w okresie do 2030 r. będą zróżnicowane, a poszczególne państwa członkowskie uzyskają różne wyniki, cele te są osiągalne, jeśli – biorąc pod uwagę sytuację wyjściową każdego państwa – wszystkie państwa członkowskie przyłączą się do wspólnych starań i podejmą działania służące osiągnięciu tych celów, aby wspierać pozytywną konwergencję społeczno-gospodarczą i dobrostan. **Komisja zwraca się do Rady Europejskiej o zatwierdzenie tych trzech celów. Wzywa również państwa członkowskie do określenia własnych celów krajowych w ramach wkładu w to wspólne przedsięwzięcie.**

**Te nowe cele zostaną poparte zmianą tablicy wskaźników społecznych.** Zmieniona tablica wskaźników będzie służyła śledzeniu tendencji i wyników w państwach członkowskich, umożliwiając Komisji monitorowanie postępów we wdrażaniu zasad filaru socjalnego w ugruntowanych ramach koordynacji polityki w kontekście europejskiego semestru.

18/ Wstawić szczegółowe informacje na temat prognoz, zob. przegląd w dokumencie roboczym służb Komisji (SWD(2021) 46) towarzyszącym niniejszemu komunikatowi.







# Wdrażanie zasad filaru socjalnego

Od czasu proklamowania filaru socjalnego na szczycie w Göteborgu w 2017 r. przyjęto już istotne środki<sup>19</sup> na szczeblu unijnym, krajowym, regionalnym lub lokalnym przy wsparciu z funduszy UE i wsparciu technicznym oraz na podstawie wytycznych w ramach procesu europejskiego semestru i zaleceń służących wzmocnieniu wymiaru socjalnego UE<sup>20</sup>. Obecnie nadszedł czas na podjęcie wspólnego wysiłku – z udziałem wszystkich szczebli sprawowania rządów, partnerów społecznych i innych podmiotów – aby w pełni wdrożyć zasady filaru socjalnego. W poniższych sekcjach skoncentrowano się na obszarach, którym należy poświęcić więcej uwagi, nie tylko w obecnym kontekście odbudowy, lecz także w dłuższej perspektywie, tak aby do 2030 r. zbudować silniejszą Europę Socjalną z korzyścią dla wszystkich Europejczyków.

## Lepsze i liczniejsze miejsca pracy

### **Tworzenie możliwości zatrudnienia w gospodarce realnej**

**Obecnie utrzymanie i tworzenie nowych miejsc pracy jest dla UE sprawą najważniejszą.** Posiadanie dobrej pracy jest kluczowym źródłem dochodu, celu i spełnienia oraz jest niezbędne dla włączenia społecznego i aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym. W latach 2014–2019 w gospodarce UE przybyło ponad 14,5 mln miejsc pracy. Kryzys związany z COVID-19 zatrzymał jednak tę tendencję, a wielu Europejczyków odczuło, że ich źródła utrzymania i perspektywy zatrudnienia są zagrożone.

---

19/ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20980&langId=en>

20/ Zob. przegląd w dokumencie roboczym służb Komisji (SWD(2021) 46) towarzyszącym niniejszemu komunikatowi oraz załącznik 1 do komunikatu.

**Środki unijne i krajowe zastosowane w ramach natychmiastowej reakcji na kryzys w znacznym stopniu umożliwiły złagodzenie jego negatywnych skutków.** Mechanizmy zmniejszonego wymiaru czasu pracy skutecznie przyczyniły się do utrzymania zatrudnienia w kontekście pandemii i powinny być w razie potrzeby nadal stosowane. Europejski instrument tymczasowego wsparcia w celu zmniejszenia zagrożeń związanych z bezrobociem w sytuacji nadzwyczajnej (SURE)<sup>21</sup>, który opiera się na wytycznych politycznych Komisji, stanowi narzędzie ochrony naszych obywateli podczas wstrząsów zewnętrznych. Umożliwia on udzielanie pożyczek na finansowanie mechanizmów zmniejszonego wymiaru czasu pracy i podobnych środków, w szczególności dla osób samozatrudnionych. W celu sfinansowania tych pożyczek UE wyemitowała pierwsze w historii unijne obligacje społeczne, co również przyczynia się do rozwoju finansowania socjalnego w Europie. Do końca 2020 r. w ramach tego instrumentu zatwierdzono wsparcie finansowe dla 18 państw członkowskich w łącznej wysokości 90,3 mld EUR. Do początku lutego 2021 r. 15 państw UE otrzymało w ramach SURE około 53,5 mld EUR, a w przyszłości będą miały miejsce kolejne pożyczki. W najbliższych latach będziemy uważnie monitorować pozytywne doświadczenia związane z SURE.

**W miarę jak Europa przechodzi od reagowania kryzysowego do odbudowy konieczne jest jednak bardziej przyszłościowe wsparcie na rzecz tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy i zatrudnienia, aby wejść na stabilną ścieżkę prowadzącą do osiągnięcia do 2030 r. celu, jakim jest wskaźnik zatrudnienia na poziomie 78 %.** Wskutek pandemii w wielu sektorach prawdopodobnie przez pewien czas nie nastąpi pełna odbudowa, a wiele przedsiębiorstw wyjdzie z kryzysu w trudnej sytuacji finansowej. Przywrócenie i promowanie w pełni funkcjonującego jednolitego rynku jest niezbędne dla wsparcia odbudowy gospodarczej i maksymalizacji potencjału tworzenia miejsc pracy we wszystkich ekosystemach gospodarczych. W tym kontekście potrzebne jest podejście strategiczne, aby stopniowo przechodzić od środków nadzwyczajnych do rozwiązań, które mogą przyczynić się do odbudowy. Inwestowanie w ludzi ma zasadnicze znaczenie dla ułatwienia zmiany pracy polegającej na przejściu do sektorów ekologicznych i cyfrowych oraz dla wsparcia restrukturyzacji w sektorach najbardziej dotkniętych pandemią. Nowe rozwiązania polityczne powinny obejmować spójny zestaw aktywnych polityk rynku pracy, w tym tymczasowe zachęty do zatrudniania i zmiany pracy, politykę w zakresie umiejętności oraz usprawnienie służb zatrudnienia, przy pełnym wykorzystaniu dostępnych funduszy UE. Środki mogą obejmować na przykład wsparcie przygotowania zawodowego i przedsiębiorczości lub plany ponownego zatrudnienia mające na celu wsparcie pracowników zagrożonych bezrobociem. Inwestycje w umiejętności wymagane w nowych sektorach powinny być traktowane priorytetowo, aby zapewnić pracownikom zagrożonym zwolnieniem lub już bezrobotnym realne perspektywy zatrudnienia. **Aby po kryzysie związanym z COVID-19 wesprzeć w państwach członkowskich odnowę gospodarczą sprzyjającą zatrudnieniu, Komisja przedstawia wraz z niniejszym planem działania zalecenie Komisji w sprawie skutecznego aktywnego wspierania zatrudnienia<sup>22</sup>, zawierające wytyczne dotyczące łączenia środków z zakresu polityki z dostępnym finansowaniem w celu wspierania tworzenia miejsc pracy i zmiany pracy polegającej na przejściu do rozwijających się sektorów, w szczególności cyfrowego i zielonego.**

21/ Rozporządzenie Rady (UE) 2020/672 z dnia 19 maja 2020 r.

22/ C(2021) 1372 z dnia 4 marca 2021 r.

**W tym procesie zmian współpraca ze służbami zatrudnienia i dialog między partnerami społecznymi mają zasadnicze znaczenie dla wspierania społecznie odpowiedzialnej restrukturyzacji<sup>23</sup>.** Dialog społeczny, informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji oraz uczestnictwo pracowników i ich przedstawicieli na różnych szczeblach (w tym na poziomie przedsiębiorstwa i sektora) odgrywają ważną rolę w kształtowaniu przemian gospodarczych i wspieraniu innowacji w miejscu pracy, w szczególności w kontekście trwającej dwojakiej transformacji oraz zmian w świecie pracy. Na szczeblu UE w kompleksowych ramach, którymi są dyrektywy w sprawie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, zarówno na szczeblu krajowym, jak i ponadnarodowym<sup>24</sup>, ustanowione są zasady mające na celu ochronę ich w procesach restrukturyzacji. Władze krajowe i partnerzy społeczni muszą przestrzegać tych zasad. Można przewidzieć konkretne sposoby poprawy wdrażania i egzekwowania tych dyrektyw. Inwestycje w modernizację publicznych służb zatrudnienia, w tym dokonywane za pomocą kwalifikujących się środków w ramach RRF, mogą zwiększyć zdolność tych służb do sprostania wyższemu poziomowi bezrobocia w następstwie pandemii oraz do wspierania rosnącego przepływu pracowników między sektorami.

**Szczególną uwagę należy poświęcić młodzieży i osobom o niskich umiejętnościach zawodowych, które to grupy są bardziej narażone na wahania na rynku pracy.** Potrzebują one dodatkowego wsparcia, ponieważ: wiele z tych osób pracowało w sektorach najbardziej dotkniętych pandemią takich jak turystyka; inne, po zakończeniu studiów, miały mniejsze możliwości wejścia po raz pierwszy na rynek pracy; a jeszcze inne musiały przerwać kształcenie lub szkolenie i nie mogły uzyskać kwalifikacji zgodnie z planem. Wzmocniona gwarancja dla młodzieży<sup>25</sup> zapewnia wytyczne służące stabilnej integracji na rynku pracy z naciskiem na miejsca pracy wysokiej jakości. Działania te będą wspierane w ramach Next Generation EU i WRF, głównie za pośrednictwem Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) przy wsparciu w ramach RRF na kwalifikujące się środki. Komisja ponawia swój apel do państw członkowskich o przeznaczenie co najmniej 22 mld euro na wsparcie zatrudnienia ludzi młodych<sup>26</sup>. Staże lub praktyki umożliwiają zdobycie praktycznego i bezpośredniego doświadczenia i ułatwiają młodzieży dostęp do rynku pracy. Cel ten można jednak osiągnąć tylko wtedy, gdy staże są dobrej jakości i stosuje się w nich uczciwe warunki pracy.

**Wspieranie zatrudnienia i pracowników nie może być skuteczne bez wspierania przedsiębiorstw i przedsiębiorców. Prężny przemysł pozostaje elementem o kluczowym znaczeniu dla przyszłego dobrobytu Europy i głównym źródłem nowych miejsc pracy.** W europejskim przemyśle zatrudnionych jest około 35 mln osób, a wiele milionów innych miejsc pracy jest z nim powiązanych. W nowej strategii przemysłowej<sup>27</sup> i planie działania UE dotyczącym gospodarki o obiegu zamkniętym<sup>28</sup>, opublikowanym w marcu 2020 r., Komisja położyła fundamenty pod politykę przemysłową, która stymuluje innowacyjne i konkurencyjne ekosystemy przemysłowe. Nasze ambicje się nie zmieniły – musimy przyspieszyć odbudowę. Strategia będzie aktualizowana z myślą o ciągłym zapewnianiu przewagi konkurencyjnej i odporności Europy, tak aby przemysł mógł być motorem transformacji ekologicznej i cyfrowej.

**Małe i średnie przedsiębiorstwa (MŚP) również odgrywają kluczową rolę w odnowie gospodarczej sprzyjającej zatrudnieniu<sup>29</sup>.** Tuż przed wybuchem pandemii 50 % MŚP zatrudniających co najmniej 10 pracowników zwiększyło zatrud-

23/ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>

24/ Dyrektywy 98/59/WE, 2001/23/WE, 2002/14/WE, 2009/38/WE i 2001/86/WE.

25/ Zalecenie Rady (C 372/01) z dnia 30 października 2020 r.

26/ COM(2020) 276 final z dnia 1 lipca 2020 r.

27/ COM(2020) 102 final z dnia 10 marca 2020 r.

28/ COM(2020) 98 final z dnia 11 marca 2020 r.

29/ COM(2020) 103 final z dnia 10 marca 2020 r.



nienie w ciągu poprzednich trzech lat, a 44 % MŚP planowało zwiększyć zatrudnienie. MŚP, które wprowadziły innowacje, częściej zwiększały zatrudnienie w porównaniu z tymi, które ich nie wprowadziły. Sam sektor usług, silnie zdominowany przez MŚP, odpowiada za około 70 % produktu krajowego brutto (PKB) i zatrudnienia w UE; powstaje w nim również większość nowych miejsc pracy. Dobrym przykładem jest sektor opieki zdrowotnej i społecznej, którego potencjał wzrostu szacuje się na 8 mln nowych miejsc pracy w ciągu najbliższych 10 lat. W tej grupie pracowników zapewniających zarówno opiekę formalną, jak i nieformalną (i nieodpłatną) przeważają kobiety. Małe przedsiębiorstwa i osoby samozatrudnione, które szczególnie ucierpiały wskutek pandemii, borykają się z poważnymi trudnościami w utrzymaniu się na powierzchni. Dlatego też wzmocnione wsparcie na rzecz MŚP i przedsiębiorczości, w tym przedsiębiorczości kobiet, ma pierwszorzędne znaczenie, jeżeli chodzi o pomaganie im w odbudowie działalności i pobudzanie innowacyjnych przedsiębiorstw typu start-up do rozkwitu w okresie odbudowy gospodarki UE.

**Nowe możliwości przyniesie również gospodarka społeczna**, która tworzy miejsca pracy, a jednocześnie rozwiązuje kluczowe wyzwania społeczne w wielu różnych sektorach, często dzięki innowacjom społecznym. Płatne zatrudnienie w gospodarce społecznej obejmuje od mniej niż 1 % do 10 % całkowitej siły roboczej państwach członkowskich, co wskazuje na znaczny niewykorzystany potencjał gospodarczy.

#### Komisja:

- dokona w 2022 r. przeglądu zalecenia Rady w sprawie **ram jakości staży**, w szczególności w odniesieniu do warunków pracy;
- w II kwartale 2021 r. zaktualizuje nową **strategię przemysłową dla Europy** na podstawie wyników wdrażania strategii przemysłowej w 2020 r. oraz wniosków wyciągniętych z pandemii COVID-19;
- w IV kwartale 2021 r. przyjmie **plan działania na rzecz gospodarki społecznej** i wykorzysta potencjał tej gospodarki do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy i przyczyniania się do sprawiedliwego, zrównoważonego wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu;
- oceni **doświadczenia związane z europejskim instrumentem tymczasowego wsparcia w celu zmniejszenia zagrożeń związanych z bezrobociem w sytuacji nadzwyczajnej (SURE)**.

#### Komisja:

- zachęca państwa członkowskie do opracowania i wdrożenia spójnych pakietów środków na rzecz **skutecznego aktywnego wspierania zatrudnienia** w następstwie kryzysu związanego z COVID-19, przy pełnym wykorzystaniu środków unijnych dostępnych na ten cel;
- zachęca państwa członkowskie do wdrożenia wzmocnionej **gwarancji dla młodzieży** ze szczególnym naciskiem na ofertę wysokiej jakości, która wspiera stabilną integrację na rynku pracy z wykorzystaniem wsparcia finansowego UE;
- zachęca organy krajowe i partnerów społecznych do zapewnienia **informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji w trakcie procesów restrukturyzacji** zgodnie z wymogami zawartymi w przepisach UE oraz do **propagowania uczestnictwa pracowników na poziomie przedsiębiorstwa** w celu wspierania innowacji w miejscu pracy;

- zachęca organy krajowe, regionalne i lokalne do wspierania przedsiębiorczości, w tym przedsiębiorczości kobiet, oraz do włączenia się w tworzenie otoczenia sprzyjającego cyfryzacji, zrównoważoności i odporności MŚP;
- zachęca organy krajowe, regionalne i lokalne wraz z przemysłem, w tym MŚP, partnerami społecznymi i naukowcami do wniesienia wkładu w prace Komisji nad **ekosystemami przemysłowymi** – ze szczególnym naciskiem na współpracę transgraniczną i między ekosystemami, w tym w ramach Forum Przemysłowego<sup>30</sup>.

## Dostosowanie standardów pracy do przyszłości rynku pracy

**Warunki pracy w UE należą do najlepszych na świecie.** W prawie Unii określono minimalne wymogi dotyczące warunków pracy, czasu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz równego traktowania osób bez względu na płeć, pochodzenie etniczne lub rasowe, niepełnosprawność, religię lub przekonania, wiek lub orientację seksualną. Gwarantuje ono także traktowanie pracowników mobilnych na równi z obywatelami danego kraju w zakresie dostępu do zatrudnienia, warunków pracy oraz wszelkich innych korzyści socjalnych i podatkowych. Świat pracy ulega jednak ciągłym zmianom, w szczególności wskutek cyfryzacji. Pojawiają się nowe formy organizacji pracy i stosunków pracy, które niosą ze sobą nowe możliwości i wyzwania. Osiągnięcie pełnego zatrudnienia będzie wymagało nie tylko znacznego zwiększenia uczestnictwa w rynku pracy, lecz także odpowiednich warunków pracy stanowiących podstawy wysokiej jakości miejsc pracy, co jest kluczowym obowiązkiem pracodawców. Należy zmniejszyć opodatkowanie pracy, a zwiększyć opodatkowanie innych źródeł bardziej sprzyjających zatrudnieniu zgodnie z celami klimatycznymi i środowiskowymi, a jednocześnie zabezpieczyć dochody podatkowe na potrzeby odpowiedniej ochrony socjalnej.

**Pierwszym wyzwaniem, które należy podjąć, jest ubóstwo pracujących i nierówność w zatrudnieniu.** Rynki pracy w UE borykają się z rosnącym odsetkiem zawodów niskopłatnych i wymagających niskich umiejętności oraz erozją tradycyjnych struktur negocjacji zbiorowych w niektórych państwach. Aby monitorować te tendencje, Eurofound będzie nadal dostarczać dowodów dotyczących zmian w stosunkach pracy i wynagrodzeniach w całej UE, w tym płac zapewniających utrzymanie na minimalnym poziomie i wynagrodzeń osób samozatrudnionych.

**Dopilnowanie, aby miejsca pracy zapewniały adekwatne wynagrodzenie, jest niezbędne do zagwarantowania odpowiednich warunków pracy i życia** pracownikom i ich rodzinom, a także dla budowania sprawiedliwych i odpornych gospodarek oraz wspierania wzrostu sprzyjającego włączeniu społecznemu. Aby zapewnić w całej UE minimalne standardy w zakresie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych, a jednocześnie wspierać negocjacje zbiorowe, w październiku 2020 r. Komisja przedstawiła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych<sup>31</sup> przy pełnym poszanowaniu tradycji narodowych i autonomii partnerów społecznych.

**Inną ważną pojawiającą się tendencją jest zacieranie się tradycyjnych granic między pracownikiem a osobą samozatrudnioną oraz rosnące zróżnicowanie samozatrudnionych.** Dobrym przykładem jest pojawienie się osób samozatrudnionych znajdujących się w trudnej sytuacji, które pracują za pośrednictwem platform i działają w niepewnych warunkach. Pandemia uwydatniła ten problem w odniesieniu do kurierów i dostawców, w szczególności jeżeli chodzi o ich dostęp do ochrony socjalnej oraz zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa. W związ-

30/ [https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/dialogue-expert-advice\\_en](https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/dialogue-expert-advice_en)

31/ COM(2020)682 z dnia 28 października 2020 r.

ku z tym Komisja gromadzi dane dotyczące warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem platform. Zgodnie z art. 154 TFUE w lutym 2021 r. Komisja rozpoczęła konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie możliwego kierunku działań Unii<sup>32</sup>. W czerwcu 2020 r. Komisja zapoczątkowała również inicjatywę<sup>33</sup>, której celem jest zagwarantowanie, że unijne prawo konkurencji nie będzie stało na przeszkodzie poprawie warunków pracy w drodze układów zbiorowych w odniesieniu do osób samozatrudnionych, które tej poprawy potrzebują.

**Przyspieszona cyfryzacja miejsc pracy również kieruje uwagę na kwestie związane z nadzorem, wykorzystywaniem danych i stosowaniem narzędzi zarządzania algorytmicznego.** Systemy sztucznej inteligencji (AI) są często stosowane do kierowania rekrutacją, monitorowania obciążenia pracą, określania stawek wynagrodzenia lub zarządzania ścieżkami kariery lub zwiększania efektywności procesów oraz przy wykonywaniu zadań wymagających dużego narażenia. Podjęcie wyzwań związanych z algorytmicznym podejmowaniem decyzji, w szczególności zajęcie się zagrożeniami związanymi ze stroniczymi decyzjami, dyskryminacją i brakiem przejrzystości, może zwiększyć zaufanie do systemów opartych na AI, propagować ich stosowanie i chronić prawa podstawowe.

**Telepraca stała się z powodu pandemii normą dla wielu osób i prawdopodobnie w dłuższej perspektywie pozostanie często stosowanym rozwiązaniem.** Możliwość pracy z dowolnego miejsca w dowolnym czasie miała zasadnicze znaczenie dla ciągłości działania. Telepraca stwarza możliwości w zakresie synergii i zwiększenia efektywności pod względem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym: ograniczenie przejazdów i mniejsze zmęczenie, a także bardziej elastyczna organizacja życia zawodowego i prywatnego mogą prowadzić do wzrostu produktywności i pozytywnych skutków ekologicznych. Jednocześnie powszechna telepraca sprawia, że konieczne jest zastanowienie się na przykład nad granicami umownego czasu pracy oraz nad równowagą między życiem zawodowym a prywatnym.

**Oba zjawiska – cyfryzacja i telepraca – wymagają szeroko zakrojonej debaty politycznej z udziałem wszystkich zainteresowanych stron, zwłaszcza partnerów społecznych.** W czerwcu 2020 r. międzysektorowi partnerzy społeczni podpisali autonomiczne ramowe porozumienie w sprawie cyfryzacji, zawierające sekcję dotyczącą opcji podłączania się i rozłączania<sup>34</sup>. W dniu 21 stycznia 2021 r. Parlament Europejski przyjął rezolucję w sprawie prawa do bycia offline<sup>35</sup> na podstawie sprawozdania z własnej inicjatywy w kwestiach ustawodawczych. W rezolucji wezwano Komisję do przedłożenia wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie minimalnych norm i warunków w celu zagwarantowania, że pracownicy będą w stanie korzystać z przysługującego im prawa do bycia offline. W rezolucji podkreślono również zasadniczą rolę, jaką partnerzy społeczni odgrywają w określaniu i wdrażaniu środków dotyczących prawa do bycia offline oraz w osiąganiu właściwej równowagi między korzystaniem z możliwości, które cyfryzacja przynosi miejscu pracy, a stawianiem czoła wyzwaniom, które z nich wynikają. W tym celu w rezolucji Parlamentu zalecono jako pierwszy krok, aby partnerzy społeczni wprowadzili środki wykonawcze w ciągu trzech lat.

Jak określono w wytycznych politycznych Komisji, na podstawie art. 225 TFUE Komisja jest zobowiązana do reagowania na rezolucje z własnej inicjatywy Parlamentu Europejskiego w drodze aktu ustawodawczego z pełnym poszanowaniem zasad proporcjonalności, pomocniczości i lepszego stanowienia prawa. Każdy wniosek Komisji

32/ C(2021) 1127 final z dnia 24 lutego 2021 r.

33/ [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_20\\_1237](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237) i [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex\\_21\\_23](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex_21_23)

34/ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=5665>

35/ [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_EN.pdf)



dotyczący aktu ustawodawczego związanego z prawem do bycia offline musi być na podstawie art. 154 TFUE poddany konsultacji z partnerami społecznymi UE, którzy mogą podjąć decyzję o działaniu w drodze porozumień.

Komisja zachęca partnerów społecznych do znalezienia wspólnie uzgodnionych rozwiązań, aby stawić czoła wyzwaniom związanym z telepracą, cyfryzacją i prawem do bycia offline. Komisja oceni istniejące praktyki i zasady związane z prawem do bycia offline i będzie aktywnie wspierać partnerów społecznych w ich staraniach, ułatwiając dyskusje i identyfikację najlepszych praktyk. Przyszłe sprawozdanie z wdrażania dyrektywy w sprawie czasu pracy<sup>36</sup> również będzie okazją do dalszej refleksji nad konsekwencjami pracy zdalnej dla czasu pracy.

---

#### Komisja:

- przedstawi w IV kwartale 2021 r. **wniosek ustawodawczy dotyczący warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych**, po konsultacji z partnerami społecznymi;
- przedstawi w IV kwartale 2021 r. inicjatywę mającą na celu zagwarantowanie, że **unijne prawo konkurencji** nie będzie stało na przeszkodzie zawieraniu układów zbiorowych dotyczących (niektórych) osób samozatrudnionych;
- w nawiązaniu do białej księgi w sprawie sztucznej inteligencji zaproponuje w II kwartale 2021 r. **rozporządzenie UE w sprawie sztucznej inteligencji** w celu upowszechnienia korzystania z godnej zaufania sztucznej inteligencji w gospodarce UE, w tym w miejscu pracy w odniesieniu do wszystkich form pracy;
- przedstawi w 2022 r. sprawozdanie z wdrażania dyrektywy w sprawie czasu pracy;
- zapewni odpowiednie działania następcze w związku z rezolucją Parlamentu Europejskiego zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline.

#### Komisja:

- zachęca partnerów społecznych do podjęcia działań następczych w związku z **autonomicznym ramowym porozumieniem w sprawie cyfryzacji**, zwłaszcza w odniesieniu do opcji podłączania się i rozłączania, oraz do zbadania: 1) środków służących zapewnieniu sprawiedliwych warunków telepracy oraz 2) środków służących zagwarantowaniu, że wszyscy pracownicy będą mogli skutecznie korzystać z prawa do bycia offline.

---

### Normy bezpieczeństwa i higieny pracy na potrzeby nowego świata pracy

**Poprawa norm bezpieczeństwa i higieny pracy jest nie tylko niezbędna do zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, lecz także korzystnie wpływa na produktywność pracy, zatrudnienie i całą gospodarkę.** Szacuje się, że wypadki i choroby związane z pracą prowadzą w UE do rocznych strat w wysokości około 3,3 % PKB. W ciągu ostatniego dziesięciolecia ramy i zasady europejskiej polityki bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) przyczyniły się do znacznej poprawy warunków pracy. Częstość występowania śmiertelnych wypadków przy pracy zmalała o blisko 30 %.

---

36/ Dyrektywa 2003/88/WE  
z dnia 18 listopada 2003 r.

**Aktualizacja strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy jest konieczna w związku z szybkimi zmianami technologicznymi i społecznymi.** Pandemia uwydatniła nieodzowność odpowiednich środków w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa. Przyspieszenie cyfryzacji zmienia samo pojęcie środowiska pracy, charakter i zakres wykonywanej pracy, rozwiązania dotyczące czasu pracy oraz relacje w miejscu pracy. W tym kontekście psychospołeczne i organizacyjne czynniki ryzyka mogą powodować wzrost poziomu stresu związanego z pracą, pogorszenie stanu zdrowia psychicznego, a także zagrożenia związane z ergonomią i bezpieczeństwem. Stanowi to szczególne wyzwanie w przypadku mikroprzedsiębiorstw oraz MŚP.

**Dlatego też zapewnienie zdrowego i bezpiecznego środowiska pracy ma decydujące znaczenie dla ochrony pracowników, utrzymania produktywności oraz umożliwienia trwałej odbudowy gospodarczej.** W nowych strategicznych ramach UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy określone zostaną kluczowe zasady i cele skoordynowanych działań państw członkowskich, partnerów społecznych i innych zainteresowanych stron w zakresie poprawy zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

#### Komisja:

- przedstawi w II kwartale 2021 r. **nowe strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027**, aby zaktualizować normy ochrony pracowników oraz uwzględnić dotychczasowe i nowe zagrożenia związane z pracą;
- w zależności od wyników trwających konsultacji z partnerami społecznymi przedstawi w 2022 r. wnioski ustawodawcze mające na celu **dalsze ograniczenie narażenia pracowników na działanie niebezpiecznych chemikaliów, w tym azbest**<sup>37</sup>.

#### Komisja:

- zachęca organy publiczne i partnerów społecznych do zapewnienia **stosowania i egzekwowania istniejących przepisów**.

## Mobilność pracowników

**Mobilność jest centralnym elementem integracji europejskiej. W ostatnich latach Komisja zaproponowała ambitny program na rzecz sprawiedliwej mobilności pracowników.** Obejmował on reformę EURES-u<sup>38</sup>, przegląd przepisów dotyczących delegowania pracowników<sup>39</sup>, przegląd przepisów dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego<sup>40</sup>, wytyczne polityczne<sup>41</sup> oraz nowe przepisy socjalne dla pracowników mobilnych w sektorze transportu drogowego (w tym dotyczące delegowania kierowców)<sup>42</sup>, zwalczanie pracy nierejestrowanej oraz utworzenie Europejskiego Urzędu ds. Pracy<sup>43</sup>. Obecnie skoncentrowano się na pełnym wdrożeniu i egzekwowaniu tych przepisów. Komisja wraz z Europejskim Urzędem ds. Pracy będzie udzielać wsparcia organom krajowym i inspektoratom pracy, na przykład przez budowanie zdolności i dostarczanie informacji na temat praw i obowiązków w przypadku pracy za granicą.

37/ Po konsultacjach z partnerami społecznymi rozpoczętych w dniu 17 grudnia 2020 r. (C(2020) 8944 final).

38/ [Portal EURES](#).

39/ Dyrektywa (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r.

40/ COM(2016) 815 final z dnia 14 grudnia 2016 r.

41/ COM(2020) 789 z dnia 9 grudnia 2020 r.

42/ Rozporządzenie (UE) 2020/1054 z dnia 15 lipca 2020 r.

43/ Rozporządzenie (UE) 2019/1149 z dnia 20 czerwca 2019 r.

**Pandemia COVID-19 rzuciła światło na niepewne warunki pracy wielu pracowników mobilnych, w tym sezonowych.** Ochrona i poprawa ich praw i warunków pracy, a jednocześnie zapewnienie bezproblemowej mobilności pracowników dla przedsiębiorstw i administracji, ma kluczowe znaczenie dla dobrze funkcjonującego rynku wewnętrznego. W długofalowym planie działania<sup>44</sup> Komisja określiła kroki na rzecz lepszego wdrażania i egzekwowania przepisów dotyczących jednolitego rynku, w tym w kontekście mobilności pracowników. Komisja przyjęła wytyczne dotyczące swobodnego przepływu pracowników<sup>45</sup> oraz pracowników sezonowych<sup>46</sup> w UE w kontekście pandemii COVID-19. W ramach działań następczych gromadzone są dane dotyczące korzystania z pracy tymczasowej, zwłaszcza w odniesieniu do pracy transgranicznej. Na podstawie tych danych Komisja oceni potrzebę podjęcia działań ustawodawczych lub innych działań na szczeblu UE, w szczególności ewentualnej zmiany dyrektywy w sprawie pracy tymczasowej<sup>47</sup>.

#### Komisja:

- będzie współpracować z Europejskim Urzędem ds. Pracy w zakresie właściwego wdrażania i egzekwowania unijnych przepisów dotyczących mobilności pracowników, budowania zdolności w zakresie informacji i inspekcji pracy na szczeblu krajowym oraz ochrony pracowników mobilnych, w tym pracowników sezonowych. **W 2024 r. Komisja przeprowadzi ocenę wyników działalności urzędu względem jego celu i zadań oraz ewentualnie powtórnie oceni zakres jego uprawnień.**

#### Komisja:

- zachęca Parlament Europejski i Radę do zakończenia negocjacji w sprawie **zmiany przepisów dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego;**
- zachęca organy publiczne i partnerów społecznych do współpracy w celu **chronienia praw pracowników mobilnych, w tym pracowników sezonowych.**

## Umiejętności i równość

### Inwestowanie w umiejętności i edukację w celu zapewnienia wszystkim nowych możliwości

Wykwalifikowana siła robocza jest siłą napędową dobrze prosperującej gospodarki zielonej i cyfrowej, pobudzanej przez innowacyjne pomysły i produkty oraz rozwój technologiczny. Systemy kształcenia i szkolenia odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu podstaw uczenia się przez całe życie, zdolności do zatrudnienia i uczestnictwa w życiu społecznym. Należy inwestować w uczenie się, ponieważ wszelkie straty w tym zakresie będą miały długofalowe negatywne skutki dla produktywności i wzrostu PKB.

**Transformacja ekologiczna i cyfrowa jeszcze bardziej zwiększa potrzebę ciągłego inwestowania w systemy kształcenia i szkolenia.** Kształcenie i szkolenie wstępne, w tym wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem, zapewniają fundamenty pod budowę umiejętności podstawowych i przekrojowych potrzebnych

44/ COM(2020) 94 final z dnia 3 marca 2020 r.

45/ 2020/C 102 I/03 z dnia 30 marca 2020 r.

46/ (2020) 4813 final z dnia 16 lipca 2020 r.

47/ Dyrektywa 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r.

w szybko zmieniających się społeczeństwach. Stanowią także podstawę wszelkiego dalszego uczenia się i rozwoju umiejętności. Ważnym czynnikiem sukcesu w zapewnianiu zarówno dzieciom i młodzieży, jak i dorosłym dostępu do nowoczesnego kształcenia i szkolenia jest modernizacja samych szkół oraz ośrodków kształcenia i szkolenia zawodowego. Propagowanie zrównoważenia środowiskowego rozpoczyna się od najmłodszych lat. Komisja zaproponuje zalecenie Rady<sup>48</sup>, aby pomóc we włączeniu kwestii różnorodności biologicznej i ekosystemów do kształcenia i szkolenia. Ponadto inicjatywy przewodnie Zielonego Ładu w ramach RRF, takie jak „Zwiększenie mocy”, „Renowacja” oraz „Ładowanie i tankowanie”, będą wspierać nabywanie nowych umiejętności ekologicznych i stwarzać nowe możliwości zatrudnienia związane z zielonymi technologiami.

Ponadto Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027<sup>49</sup>, w tym przyszła europejska platforma edukacji cyfrowej, ma na celu wspieranie rozwoju wysoce efektywnego ekosystemu edukacji cyfrowej w Europie oraz poprawę kompetencji i umiejętności cyfrowych, tak aby wszyscy czerpali korzyści z transformacji cyfrowej. Cele te stały się jeszcze bardziej istotne wskutek kryzysu związanego z COVID-19, kiedy to dzieci i osoby młode ze środowisk defaworyzowanych napotykały poważne przeszkody w dostępie do uczenia się na odległość oraz w kontynuowaniu kształcenia i szkolenia.

**Instytucje szkolnictwa wyższego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) dążą do tego, aby nasza obecna i przyszła siła robocza miała odpowiednie umiejętności i mogła przyczynić się do odbudowy.**

Europejski obszar edukacji, program na rzecz umiejętności z 2020 r.<sup>50</sup>, Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej oraz zalecenie Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego na rzecz zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności<sup>51</sup> wspierają państwa członkowskie w stawianiu czoła tym wyzwaniom. Również europejska przestrzeń badawcza jest podstawowym elementem służącym osiągnięciu konkurencyjności i zrównoważoności Europy oraz zapewnienia możliwości dzięki innowacjom<sup>52</sup>.

**Aby osiągnąć wyznaczony na 2030 r. cel w zakresie umiejętności, polegający na osiągnięciu odsetka osób dorosłych co roku uczestniczących w działaniach związanych z uczeniem się na poziomie 60 %, potrzebne są ustawiczne inwestycje publiczne i prywatne służące ułatwieniu osobom w wieku produkcyjnym dostępu do szkoleń.** Zwiększone finansowanie unijne stwarza bezprecedensowe możliwości: EFS+<sup>53</sup> z budżetem w wysokości 88 mld EUR<sup>54</sup> pozostanie ważnym źródłem finansowania na rzecz umiejętności, kształcenia i szkolenia, a Erasmus+<sup>55</sup>, mający specjalny budżet w wysokości ponad 26 mld EUR<sup>56</sup>, przyczyni się do rozwoju umiejętności oraz inwestycji w systemy kształcenia i szkolenia, w tym takich projektów jak inicjatywa dotycząca europejskich szkół wyższych i centra doskonałości zawodowej. Państwa członkowskie korzystają będą również z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) w celu wsparcia infrastruktury i wyposażenia na potrzeby szkoleń oraz z Instrumentu Wsparcia Technicznego<sup>57</sup> w celu opracowania strategii sprzyjających włączeniu społecznemu w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji osób dorosłych, opracowania systemów certyfikacji i walidacji, a także wspierania ciągłości uczenia się i mobilności wśród organizatorów kształcenia i szkolenia zawodowego.

**RRF, zaprezentowany w zaproponowanej przez Komisję inicjatywie przewodniej „Zmiana kwalifikacji i podnoszenie kwalifikacji” oraz w**

48/ COM(2020) 625 final z dnia 30 września 2020 r.

49/ Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027.

50/ COM(2020) 274 final z dnia 1 lipca 2020 r.

51/ Zalecenie Rady (C 417/01) z dnia 24 listopada 2020 r.

52/ COM(2020) 628 final z dnia 30 września 2020 r.

53/ [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_21\\_225](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_225)

54/ Ceny z 2018 r.

55/ [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_20\\_2317](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_2317)

56/ Kwota ta uwzględnia 24,5 mld EUR według cen bieżących oraz dodatkowe 1,7 mld EUR według cen z 2018 r.

57/ Rozporządzenie (UE) 2021/240 z dnia 10 lutego 2021 r.



**zaleceniu Komisji w sprawie skutecznego aktywnego wspierania zatrudnienia (EASE) przedstawionym wraz z niniejszym planem działania, może również ułatwić inwestycje i reformy w tym obszarze.** Należy również wspierać nowe inwestycje prywatne dokonywane zarówno przez duże, jak i małe przedsiębiorstwa. Zainicjowany w listopadzie 2020 r. pakt na rzecz umiejętności<sup>58</sup>, będący częścią nowego programu na rzecz umiejętności, stanowi model wspólnego zaangażowania we wszystkich regionach, sektorach i łańcuchach wartości dla przedsiębiorstw, które zobowiązały się do podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników. Grupa ekspertów ds. inwestowania w kształcenie i szkolenie będzie wspierać państwa członkowskie w opracowywaniu efektywnego i skutecznego finansowania.

**Umożliwienie obywatelom uczestnictwa w uczeniu się przez całe życie i budowania kariery zawodowej wymaga również ponownego przeanalizowania strategii politycznych.** Jak określono w programie na rzecz umiejętności na 2020 r., uprawnienia w postaci indywidualnych rachunków szkoleniowych mogą zapewnić Europejczykom możliwość kierowania swoją karierą zawodową, jednocześnie odblokowując środki finansowe na udział w szkoleniach. Mogą one odegrać ważną rolę w połączeniu z dobrze skonstruowanymi ramami jakości, a także doradztwem i walidacją umiejętności. Innowacyjne instrumenty takie jak mikrokwalifikacje mogą ułatwić elastyczne ścieżki uczenia się i wspierać pracowników w miejscu pracy lub w trakcie zmiany pracy. Większe ukierunkowanie na szkolenia w układach zbiorowych między partnerami społecznymi może przyczynić się do zwiększenia dostępu do wysokiej jakości możliwości szkoleniowych w miejscu pracy, w tym w zakresie przygotowania zawodowego.

**Odbudowa Europy wymaga również przyciągania nowych talentów.** Zjawisko starzenia się społeczeństwa i spadku liczby ludności w Europie wywiera strukturalną presję na rynek pracy, powodując niedobory wykwalifikowanej siły roboczej w różnych regionach i sektorach. Jak określono w nowym pakcie o migracji i azylu<sup>59</sup>, Komisja dąży do tego, aby unijne ramy prawne dotyczące legalnej migracji przynosiły korzyści europejskim społeczeństwom i gospodarkom przez przyciągnięcie talentów oraz ułatwienie przyjmowania pracowników o różnym poziomie umiejętności potrzebnych w UE, jak i wewnątrzunijnej mobilności pracowników z państw trzecich już przebywających w UE. W planie działania na rzecz integracji i włączenia społecznego promuje się m.in. możliwości zatrudnienia i uznawanie umiejętności osób ze środowisk migracyjnych<sup>60</sup>.

#### Komisja:

- zaproponuje w IV kwartale 2021 r. **plan transformacji szkolnictwa wyższego** w celu uwolnienia pełnego potencjału instytucji szkolnictwa wyższego w zakresie odbudowy ukierunkowanej na zrównoważoną, sprzyjającą włączeniu społecznemu, ekologiczną i cyfrową transformację;
- zaproponuje w IV kwartale 2021 r. **inicjatywę w zakresie indywidualnych rachunków szkoleniowych** w celu pokonania barier w dostępie do szkoleń i zapewnienia osobom dorosłym możliwości zarządzania zmianami w karierze;
- zaproponuje w IV kwartale 2021 r. **europejskie podejście do mikrokwalifikacji** w celu zapewnienia wsparcia dla elastycznych ścieżek uczenia się i przepływów na rynku pracy.

58/ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1517&langId=en>

59/ COM(2020) 609 final z dnia 23 września 2020 r.

60/ COM(2020) 758 final z dnia 24 listopada 2020 r.

- zaproponuje w IV kwartale 2021 r. **pakiet dotyczący umiejętności i talentów**, obejmujący zmianę dyrektywy w sprawie rezydentów długoterminowych (dyrektywy 2003/109) w celu ustanowienia prawdziwego statusu rezydenta długoterminowego w UE, przegląd dyrektywy w sprawie jednego zezwolenia (dyrektywy 2011/98) w celu uproszczenia i wyjaśnienia jej zakresu (w tym warunków przyjmowania i pobytu obowiązujących pracowników o niskich i średnich kwalifikacjach), a także określenie wariantów dotyczących opracowania unijnej puli talentów dla wykwalifikowanych pracowników z państw trzecich.

### Komisja:

- w duchu **paktu na rzecz umiejętności** – zachęca regiony i przedsiębiorstwa, w tym MŚP, w ramach przemysłowych ekosystemów i łańcuchów wartości, do współpracy, wymiany informacji i opracowania wspólnych systemów gromadzenia informacji na temat umiejętności oraz dostosowanych rozwiązań w zakresie podnoszenia kwalifikacji;
- zachęca państwa członkowskie do zaangażowania się w prace na rzecz realizacji polityki w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz celów na szczeblu UE określonych w **zaleceniu Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego**, a także podjęcia odpowiednich działań i dokonania odpowiednich inwestycji.
- zachęca państwa członkowskie do opracowania kompleksowej polityki mającej na celu zapewnienie wszystkim dostępu do **edukacji o wysokiej jakości** zgodnie z odpowiednimi zaleceniami Rady<sup>61</sup> oraz udzielanie ukierunkowanego wsparcia osobom uczącym się, które znajdują się w niekorzystnej sytuacji, aby zrekompenzować negatywne skutki kryzysu.

## Budowanie Unii równości

**Różnorodność w społeczeństwie i gospodarce jest atutem.** Dyskryminacja ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest zakazana w UE. Równe traktowanie i równy dostęp wymagają skutecznych, właściwie egzekwowanych i aktualnych ram prawnych. Komisja przygotowuje wspólne sprawozdanie dotyczące stosowania dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy<sup>62</sup> oraz dyrektywy w sprawie równości rasowej<sup>63</sup> w celu określenia najlepszych praktyk we wdrażaniu obu dyrektyw oraz najważniejszych przyszłych wyzwań, a także przedstawi wszelkie ewentualne przepisy niezbędne do wyeliminowania niedociągnięć. Komisja przedstawiła również ambitne strategie na rzecz Unii równości, z którymi zostaną stworzone synergie w celu zapewnienia równych szans dla wszystkich obywateli<sup>64</sup>.

Zwalczanie stereotypów i dyskryminacji w obszarze zatrudnienia, szkoleń, edukacji, ochrony socjalnej, mieszkalnictwa i zdrowia wymaga zdecydowanych działań na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, również ze strony partnerów społecznych, krajowych organów ds. równości, przedsiębiorstw i społeczeństwa obywatelskiego. Podmioty te mogą uzyskać wsparcie z funduszy UE, takich jak EFS+, EFRR, Kreatywna Europa i Erasmus. Program „Obywatele, Równość, Prawa i Wartości”, którego całkowity budżet wynosi 1,55 mld EUR, będzie promował równość płci, równe traktowanie i równe prawa dla wszystkich w celu wspierania bardziej demokratycznych, zróżnicowanych i otwartych społeczeństw<sup>65</sup>.

61/ Zalecenie Rady ST/9010/2018/INIT z dnia 22 maja 2018 r.; zalecenie Rady ST/9009/2018/INIT z dnia 22 maja 2018 r.; zalecenie Rady ST/9015/2019/INIT z dnia 22 maja 2019 r.

62/ Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r.

63/ Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r.

64/ Unijny plan działania przeciwko rasizmowi na lata 2020–2025 (COM(2020) 565 final) z dnia 18 września 2020 r. Unijne ramy strategiczne na rzecz równouprawnienia, włączenia społecznego i udziału Romów na lata 2020–2030 (COM(2020) 620 final) z dnia 7 października 2020 r. Plan działania na rzecz integracji i włączenia społecznego (COM(2020) 758 final) z dnia 24 listopada 2020 r. Strategia na rzecz równości osób LGBTIQ (COM(2020) 698 final) z dnia 12 listopada 2020 r.

65/ [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex\\_20\\_2491](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex_20_2491)

**Szczególnie pilne są starania na rzecz wyeliminowania stereotypów i dyskryminacji ze względu na płeć. Pomimo postępów poczynionych w ubiegłym dziesięcioleciu wskaźnik zatrudnienia i poziom wynagrodzenia kobiet nadal są niższe niż w przypadku mężczyzn.** Kobiety wciąż są zdecydowanie niedostatecznie reprezentowane na stanowiskach decyzyjnych, zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla i w zarządach przedsiębiorstw. Poprzez realizację strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025<sup>66</sup> UE będzie kontynuować walkę z przemocą ze względu na płeć i stereotypami płci, promować udział kobiet w procesach decyzyjnych, a także dążyć do zniwelowania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz w obszarze wynagrodzeń i emerytur. Komisja będzie nadal zabiegać o przyjęcie wniosku z 2012 r. dotyczącego dyrektywy w sprawie kobiet w zarządach<sup>67</sup>. **Wraz z niniejszym planem działania Komisja przedstawia wniosek dotyczący dyrektywy mającej na celu wzmocnienie stosowania zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości za pomocą środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń i mechanizmów egzekwowania przepisów**<sup>68</sup>. Komisja zidentyfikuje również najlepsze praktyki w zakresie zapewniania w programach emerytalnych uprawnień emerytalnych dotyczących przerw w karierze zawodowej związanych z opieką oraz będzie wspierać wymianę praktyk między państwami członkowskimi, partnerami społecznymi i zainteresowanymi stronami w obszarze programów emerytalnych.

**Odpowiednie strategie polityczne dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym ułatwiają godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym.** W szczególności zapewnienie płatnego urlopu może mieć korzystny wpływ na wskaźnik zatrudnienia, zwłaszcza w przypadku kobiet, oraz przyczynić się do zmniejszenia luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami. W tym kontekście istotne są również poziom i struktura świadczeń rodzicielskich oraz możliwość równego podziału urlopu między mężczyzn i kobiety. Zgodnie z dyrektywą w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym<sup>69</sup> UE będzie nadal propagować równy podział obowiązków opiekuńczych i zawodowych między mężczyzn i kobiety.

Dostępność przystępnej cenowo, wysokiej jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, a także wysokiej jakości opieki długoterminowej ma silny korzystny wpływ na sytuację zatrudnienia rodziców, a w szczególności kobiet, i jest ważnym czynnikiem warunkującym lukę płacową i lukę emerytalną między kobietami a mężczyznami. W ujęciu uśrednionym UE osiągnęła cel barceloński z 2002 r. dotyczący objęcia wczesną edukacją i opieką 33 % dzieci w wieku poniżej 3 lat (35,5 % na poziomie UE-27 w 2019 r.) oraz 90 % dzieci w wieku od lat 3 do wieku rozpoczęcia nauki w szkole podstawowej (90 % na poziomie UE-27 w 2019 r.). Nadal istnieją znaczne braki, gdyż wiele państw członkowskich nie osiągnęło tego poziomu, w szczególności w przypadku dzieci z gospodarstw domowych o niższych dochodach lub najmłodszej grupy dzieci. Przegląd celów barcelońskich będzie służył wspieraniu pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej w państwach członkowskich, a tym samym zwiększaniu uczestnictwa kobiet w rynku pracy.

**Osoby niepełnosprawne napotykają istotne bariery w dostępie do edukacji, szkoleń, zatrudnienia, ochrony socjalnej, mieszkalnictwa i opieki zdrowotnej.** Wyniki oceny europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności 2010–2020<sup>70</sup> pokazują, że UE znacząco przyczyniła się do poprawy dostępności dla

66/ COM(2020) 152 final z dnia 5 marca 2020 r.

67/ COM(2012) 614 final z dnia 14 listopada 2012 r.

68/ COM(2021) 93 z dnia 4 marca 2021 r.

69/ Dyrektywa (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r.

70/ SWD(2020) 289 z dnia 20 listopada 2020 r.

osób niepełnosprawnych i miała znaczny udział w propagowaniu ich praw. W obszarach takich jak opieka zdrowotna, zatrudnienie, edukacja i umiejętności postępy były jednak bardziej ograniczone lub nierównomierne. Na podstawie tej oceny oraz w celu dalszego zwiększania równości szans w UE **Komisja przyjęła wraz z niniejszym planem działania nową strategię w sprawie praw osób niepełnosprawnych na lata 2021–2030**<sup>71</sup>, zgodną z celami Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

#### Komisja:

- opublikuje w I kwartale 2021 r. **wspólne sprawozdanie dotyczące stosowania dyrektywy w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy oraz dyrektywy w sprawie równości rasowej** i do 2022 r. przedstawi wszelkie przepisy niezbędne w celu wyeliminowania niedociągnięć, a w szczególności wzmocnienia roli organów ds. równości;
- przedstawi w 2022 r. **zmienione cele barcelońskie** dotyczące wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem;
- zaproponuje w IV kwartale 2021 r. **przepisy mające na celu zwalczanie uwarunkowanej płcią przemocy wobec kobiet**, w tym nękania w miejscu pracy ze względu na płeć.

#### Komisja:

- zachęca państwa członkowskie do przyspieszenia i zakończenia negocjacji w Radzie w sprawie wniosku Komisji dotyczącego horyzontalnej **dyrektywy w sprawie równego traktowania**<sup>72</sup>;
- zachęca państwa członkowskie do przyjęcia i wdrożenia wniosku dotyczącego **zalecenia Rady w sprawie równouprawnienia, włączenia społecznego i udziału Romów**<sup>73</sup>;
- zachęca państwa członkowskie do transpozycji do sierpnia 2022 r. **dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym**;
- zachęca państwa członkowskie do przyspieszenia i zakończenia negocjacji w Radzie w sprawie wniosku Komisji dotyczącego **dyrektywy w sprawie kobiet w zarządach**;
- zachęca państwa członkowskie do zapewnienia dostępnej i przystępnej cenowo edukacji i opieki wszystkim małym dzieciom w całej Europie zgodnie z **zaleceniem Rady w sprawie wysokiej jakości systemów wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem**<sup>74</sup>;
- zachęca przedsiębiorstwa do wprowadzenia mechanizmów umożliwiających **zwalczanie praktyk dyskryminacyjnych** w obszarze rekrutacji, selekcji i awansowania oraz propagowania kultury różnorodności w miejscu pracy.

71/ COM(2021) 101 z dnia 3 marca 2021 r.

72/ COM(2008) 426 final z dnia 2 lipca 2008 r.

73/ COM(2020) 621 final z dnia 7 lipca 2020 r.

74/ Zalecenie Rady 2019/C 189/02 z dnia 22 maja 2019 r.



## Ochrona socjalna i włączenie społeczne

### Godne życie

**Wspieranie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa to podstawowe wartości naszego europejskiego stylu życia.** Choć w ostatnim dziesięcioleciu poziom ubóstwa zmniejszał się, nierówności nie podążały w tym samym kierunku. W ujęciu względnym sytuacja dochodowa osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji nie poprawiła się. Trwająca pandemia pogłębia istniejące nierówności i obnaża ewentualne różnice w adekwatności i zakresie ochrony socjalnej. Aby osiągnąć **do 2030 r. cel polegający na zmniejszeniu liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym o co najmniej 15 mln**, niezbędne jest przyjęcie zintegrowanego podejścia, które umożliwi zaspokojenie potrzeb na wszystkich etapach życia i wyeliminowanie podstawowych przyczyn ubóstwa i wykluczenia społecznego.

**Przerwanie międzypokoleniowego cyklu marginalizacji** rozpoczyna się od inwestowania w dzieci, aby zmniejszyć różnice między dziećmi w potrzebie a ich rówieśnikami znajdującymi się w lepszej sytuacji, jeśli chodzi o dostęp do kluczowych usług, wspierać równe szanse dla wszystkich dzieci w UE i zapobiegać sytuacjom, w których dzieci z ubogich rodzin wyrastają na dorosłych zagrożonych ubóstwem. W tym celu konieczne są ukierunkowane środki i inwestycje na szczeblu krajowym, które umożliwią wyeliminowanie ubóstwa, nierówności i wykluczenia społecznego wśród dzieci. Komisja wspiera starania państw członkowskich w tym zakresie za pomocą wytycznych politycznych, w tym powiązane zalecenia dla poszczególnych krajów, w celu wzmocnienia polityki zatrudnienia i polityki społecznej oraz zapewnienia możliwości inwestowania w usługi społeczne i infrastrukturę społeczną i jak najlepszego wykorzystania finansowania unijnego. W ramach europejskiego obszaru edukacji<sup>75</sup> nowa inicjatywa „Drogi do sukcesów w szkole” również przyczyni się do uniezależnienia poziomu wykształcenia i wyników w nauce od statusu społecznego, ekonomicznego i kulturowego.

**Systemy zapewniające dochód minimalny mają kluczowe znaczenie dla zagwarantowania integracji wszystkich obywateli.** Mimo że systemy zapewniające dochód minimalny funkcjonują we wszystkich państwach członkowskich, różnią się one znacznie pod względem adekwatności, zakresu, stopnia wykorzystania i powiązania ze środkami aktywizacji zawodowej oraz towarami i usługami wspomagającymi, w tym usługami społecznymi. W wielu przypadkach kryteria kwalifikowalności i poziomy świadczeń wymagają unowocześnienia.

**Dostęp do mieszkań po przystępnych cenach jest coraz większym problemem w wielu państwach członkowskich, regionach i miastach.** W większości państw członkowskich rośnie zjawisko bezdomności. Chociaż polityka na rzecz położenia kresu bezdomności może być skuteczna jedynie dzięki dostosowanemu do potrzeb podejściu lokalnemu lub regionalnemu, wiele zainteresowanych stron apeluje<sup>76</sup> o nadanie europejskiego impulsu walce z bezdomnością w całej UE do 2030 r. Ponadto ubóstwo energetyczne dotyka prawie 34 mln Europejczyków, których nie stać na ogrzanie swoich domów, co wskazuje na fakt, że wiele rodzin nie ma dostępu do wysokiej jakości mieszkań po przystępnych cenach. Wdrożenie Zielonego Ładu przez inicjatywę „Fala renowacji”<sup>77</sup>, zalecenie Komisji w sprawie ubóstwa energetycznego<sup>78</sup>, przyszły przegląd dyrektywy w sprawie efektywności energetycznej<sup>79</sup> oraz wskazówki i wytyczne na potrzeby działań lokalnych opracowane przez Europejskie Obserwato-

75/ COM(2020) 625 final z dnia 6 maja 2020 r.

76/ Rezolucja Parlamentu Europejskiego 2020/2802(RSP) z dnia 24 listopada 2020 r. w sprawie zajęcia się poziomem bezdomności w UE.

77/ COM(2020) 662 final z dnia 17 września 2020 r.

78/ Zalecenie Komisji (UE) 2020/1563 z dnia 14 października 2020 r.

79/ Dyrektywa 2012/27/UE z dnia 25 października 2012 r.

rium Ubóstwa Energetycznego<sup>80</sup> przyczynią się do zmniejszenia skali ubóstwa energetycznego i podniesienia jakości mieszkań, w szczególności dla gospodarstw domowych o średnich i niskich dochodach.

**Rzeczywisty dostęp do podstawowych usług odpowiedniej jakości**, takich jak woda, usługi sanitarne, opieka zdrowotna, energia, transport, usługi finansowe i komunikacja cyfrowa, ma kluczowe znaczenie dla zagwarantowania włączenia społecznego i gospodarczego. Usługi te mogą być również ważnym źródłem nowych miejsc pracy. Dostęp do nich może być jednak utrudniony ze względu na niskie dochody, wiek, nierówności terytorialne oraz brak infrastruktury. Inwestycje w infrastrukturę ekologiczną, cyfrową i społeczną, w tym w ramach unijnej polityki spójności, pomagają zapobiegać segregacji przestrzennej i zwalczać ją oraz zwiększać dostęp do wysokiej jakości usług podstawowych. Sektorowe polityki i ramy regulacyjne UE dotyczące usług świadczonych w interesie ogólnym, które obejmują środki ochrony konsumentów, praktyki w zakresie zamówień publicznych oraz zobowiązania do minimalnego świadczenia usług, muszą w dalszym ciągu zapewniać wsparcie interwencji państw członkowskich i przyczyniać się do zwiększania dostępu do podstawowych towarów i usług oraz ich dostępności. Komisja analizuje obecnie potrzebę zmiany ogólnego rozporządzenia w sprawie wyłączeń grupowych<sup>81</sup> oraz wytycznych dotyczących usług świadczonych w ogólnym interesie gospodarczym.

#### Komisja:

- zaproponuje w I kwartale 2021 r. **strategię UE na rzecz praw dziecka oraz przedstawi wniosek dotyczący zalecenia Rady ustanawiającego europejską gwarancję dla dzieci**, aby zapewnić dzieciom zagrożonym ubóstwem i wykluczeniem społecznym skuteczny dostęp do kluczowych usług takich jak opieka zdrowotna i edukacja;
- przedstawi w 2022 r. wniosek dotyczący **zalecenia Rady w sprawie dochodu minimalnego**, aby zapewnić skuteczne wsparcie i uzupełnienie strategii politycznych państw członkowskich;
- uruchomi w II kwartale 2021 r. **europejską platformę na rzecz przeciwdziałania bezdomności**, która będzie wspierać państwa członkowskie, miasta i dostawców usług w wymianie najlepszych praktyk oraz określaniu skutecznych i innowacyjnych podejść;
- uruchomi w II kwartale 2021 r. **inicjatywę na rzecz przystępności cenowej mieszkań**, która w ramach projektu pilotażowego obejmie 100 renowacji osiedli;
- przedstawi w II kwartale 2021 r. **zawiadomienia zawierające wytyczne w sprawie zamówień publicznych na innowacyjne rozwiązania oraz w sprawie społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych**;
- przedstawi w 2022 r. **unijne sprawozdanie dotyczące dostępu do podstawowych usług**.

#### Komisja:

- zachęca organy publiczne do zapewnienia **skuteczności i zasięgu siatek bezpieczeństwa socjalnego oraz dostępu do usług wspomagających** dla osób potrzebujących;

80/ <https://www.energypoverty.eu/>

81/ Rozporządzenie Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r.

- zachęca organy krajowe, regionalne i lokalne do szerszego stosowania **kryteriów odpowiedzialności społecznej w zamówieniach publicznych** oraz do promowania ich stosowania zgodnie z przyszłymi wytycznymi Komisji.

## Promowanie zdrowia i zapewnianie opieki

**W czasie pandemii systemy opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej zostały poddane znacznym obciążeniom**, które nałożyły się na już istniejące wyzwania, takie jak wydłużający się czas oczekiwania na usługi opieki zdrowotnej, strukturalne niedobory personelu i rosnące nierówności w zakresie zdrowia. Reformy systemów opieki zdrowotnej i inwestycje w te systemy są konieczne, aby zwiększyć ich odporność oraz zdolność do radzenia sobie z obecnymi i przyszłymi kryzysami, wzmocnić systemy podstawowej opieki zdrowotnej i usługi w zakresie zdrowia psychicznego, a także zwiększyć dostęp do wysokiej jakości opieki zdrowotnej dla wszystkich obywateli oraz zmniejszyć społeczne, terytorialne i ekonomiczne nierówności w obszarze zdrowia. Komisja wspiera państwa członkowskie w tych staraniach przez zapewnianie im informacji opartych na dowodach i dzielenie się najlepszymi praktykami w celu wzmocnienia systemów opieki zdrowotnej.

W komunikacie Komisji dotyczącym Europejskiej Unii Zdrowotnej<sup>82</sup> odniesiono się do kwestii odporności, dostępności i skuteczności systemów opieki zdrowotnej w UE. Przedstawione działania umożliwią poprawę zdolności państw członkowskich do wspólnego przygotowania się i reagowania na przyszłe kryzysy zdrowotne oraz zapewnienia dostępności, przystępności cenowej i innowacyjności środków medycznych. Komisja wprowadzi również środki w celu wdrożenia strategii farmaceutycznej dla Europy<sup>83</sup> oraz europejskiego planu walki z rakiem<sup>84</sup>. Nowe narzędzia statystyczne i narzędzia monitorowania mogą również pomóc w lepszym identyfikowaniu nierówności w zakresie zdrowia, podkreślając perspektywę pacjentów w celu poprawy dostępu do opieki zdrowotnej dla osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji.

**Odporność opieki długoterminowej także jest wystawiana na próbę.** Przewiduje się, że zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze wzrośnie w starzejącym się społeczeństwie, podczas gdy brak norm jakości w zakresie opieki i luki w dostępie do usług wysokiej jakości, w tym na obszarach wiejskich, są poważnym problemem w wielu państwach członkowskich. We wspólnym sprawozdaniu Komisji i Komitetu Ochrony Socjalnej, które ma zostać opublikowane wiosną 2021 r., zostaną określone sposoby reagowania na te wyzwania przez systemy krajowe oraz wskazane obszary, w których niezbędne są dalsze prace na rzecz zapewnienia równego dostępu do przystępnej cenowo opieki długoterminowej wysokiej jakości w całej Unii. W ramach zielonej księgi w sprawie starzenia się<sup>85</sup> rozpoczęto konsultacje w celu zidentyfikowania obszarów, w których działania UE mogą dostarczyć najwyższej wartości dodanej. Reformy i inwestycje w zakresie opieki długoterminowej dają możliwość wzmocnienia solidarności międzypokoleniowej, tworzenia miejsc pracy, zapewnienia bezpieczniejszego środowiska pracy i życia oraz lepszej oferty usług wysokiej jakości.

### Komisja:

- zaproponuje w 2022 r. **inicjatywę dotyczącą opieki długoterminowej**, aby ustanowić ramy reform politycznych służących kierowaniu opracowywaniem zrównoważonej opieki długoterminowej gwarantującej lepszy dostęp do usług wysokiej jakości dla osób potrzebujących;

82/ COM(2020) 724 final z dnia 11 listopada 2020 r.

83/ COM(2020) 761 final z dnia 25 listopada 2020 r.

84/ COM(2021) 44 final z dnia 3 lutego 2021 r.

85/ COM(2021) 50 final z dnia 27 stycznia 2021 r.

- zaproponuje nowe narzędzia w celu lepszego **pomiaru barier i luk w dostępie do opieki zdrowotnej** (lata 2021–2022);
- przedstawi w IV kwartale 2021 r. wniosek dotyczący **europejskiej przestrzeni danych dotyczących zdrowia** w celu promowania dostępu do danych dotyczących zdrowia na potrzeby skuteczniejszej opieki zdrowotnej, prowadzenia badań i kształtowania polityki oraz w celu opracowania, wdrożenia i stosowania usług cyfrowych do celów świadczenia opieki zdrowotnej.

#### Komisja:

- zachęca państwa członkowskie do inwestowania w **siłę roboczą w sektorze opieki zdrowotnej i opieki**, poprawiając ich warunki pracy i dostęp do szkoleń;
- zachęca państwa członkowskie do pobudzenia **transformacji cyfrowej ich systemów opieki zdrowotnej** oraz zwalczania **nierówności w zakresie zdrowia**.

### Dopasowanie ochrony socjalnej do nowego świata

W czasie pandemii **wiele państw członkowskich rozszerzyło ochronę socjalną** na grupy, które wcześniej nie były nią objęte. Te nadzwyczajne środki mogą stanowić źródło inspiracji do przeprowadzenia reform strukturalnych zwiększających ochronę osób bezrobotnych, pracowników niestandardowych i osób samozatrudnionych oraz zapewniających ich zrównoważone finansowanie zgodnie z zaleceniem Rady z 2019 r. w sprawie dostępu do ochrony socjalnej<sup>86</sup>.

**Konieczne są dalsze rozważania nad finansowaniem ochrony socjalnej**, a w szczególności modelami finansowania w celu umożliwienia nieustannej solidarności między- i wewnątrzpokoleniowej, aby zagwarantować równy i zrównoważony dostęp do ochrony socjalnej, jeżeli chodzi o objęte nią grupy i rodzaje ryzyka, jednocześnie uwzględniając fakt, że składki na ubezpieczenie społeczne i podatki związane z pracą mogą ulec zmniejszeniu, biorąc pod uwagę malejącą liczbę ludności w wieku produkcyjnym.

**Ochrona socjalna ponad granicami krajowymi jest warunkiem wstępnym właściwie funkcjonującego rynku wewnętrznego.** Istniejące i nowe formy mobilności pracowników ułatwiane przez transformację cyfrową, od powszechnej telepracy ponad granicami do nomadów cyfrowych pracujących zdalnie w całej UE, wymagają swobodnych interakcji między pracownikami mobilnymi a administracjami, przy jednoczesnym ograniczeniu ryzyka błędów i oszustw. Innowacyjne rozwiązania, zwłaszcza rozwiązania cyfrowe, mogą ułatwić fizyczną i wirtualną mobilność obywateli, wspierać możliwość przenoszenia praw do zabezpieczenia społecznego i przeprowadzanie przez administracje transgranicznej weryfikacji objęcia zabezpieczeniem społecznym oraz być odpowiedzią na wyzwania związane z identyfikacją osób do celów koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

#### Komisja:

- utworzy **grupę ekspertów wysokiego szczebla**, której zadaniem będzie zbadać przyszłość państwa opiekuńczego, jego finansowania i wzajemnych powiązań ze zmieniającym się światem pracy oraz przedstawić sprawozdanie do końca 2022 r.;

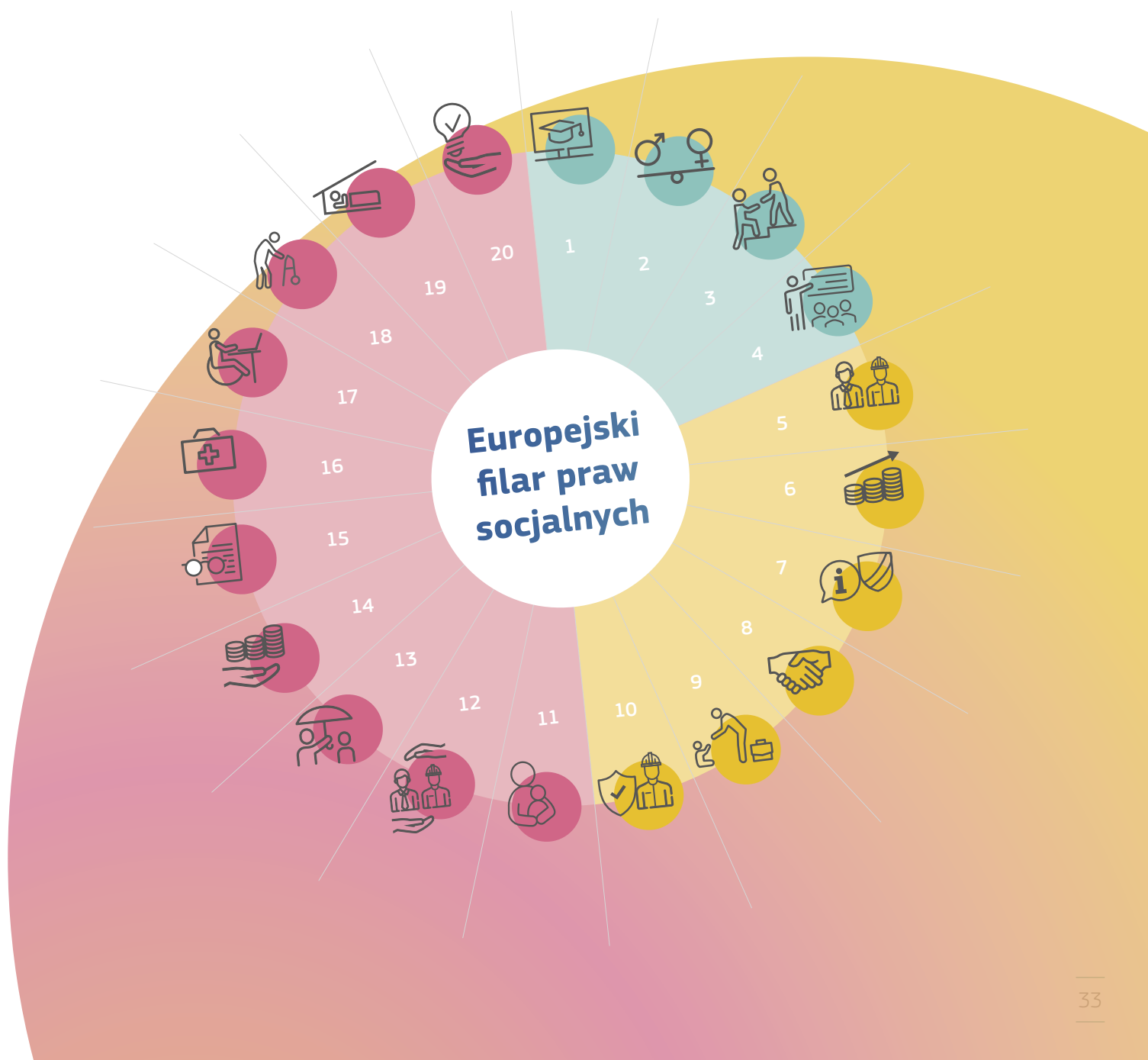
86/ Zalecenie Rady (2019/C 387/01) z dnia 8 listopada 2019 r.



- Rozpocznie w 2021 r. projekt pilotażowy w celu przeanalizowania do 2023 r. wprowadzenia rozwiązania cyfrowego dotyczącego ułatwienia interakcji między przemieszczającymi się obywatelami i organami krajowymi oraz zwiększenia możliwości przenoszenia praw do zabezpieczenia społecznego z jednego państwa do drugiego (**Europejski dowód zabezpieczenia społecznego**), za podstawę przyjmując inicjatywę na rzecz godnej zaufania i bezpiecznej europejskiej tożsamości elektronicznej (II kwartał 2021 r.).

#### Komisja:

- zachęca państwa członkowskie do dalszego rozszerzenia dostępu do ochrony socjalnej zgodnie z **zaleceniem Rady w sprawie dostępu do ochrony socjalnej** oraz do przedstawienia do dnia 15 maja 2021 r. swoich planów określających środki krajowe.









# Współpraca Przy Realizacji

**Realizacja Europejskiego filaru praw socjalnych jest wspólnym zobowiązaniem politycznym i wspólną odpowiedzialnością polityczną instytucji Unii Europejskiej, organów krajowych, regionalnych i lokalnych, partnerów społecznych oraz społeczeństwa obywatelskiego**, z których wszyscy mają rolę do odegrania zgodnie ze swoimi kompetencjami. UE będzie wspierać te starania za pomocą wszelkich dostępnych instrumentów: wsparcia finansowego za pośrednictwem środków unijnych na inwestowanie w sprawiedliwą odbudowę gospodarczą i dwojaką transformację – ekologiczną i cyfrową; ułatwiania zaangażowania wszystkich podmiotów; zapewniania wytycznych i koordynacji krajowej polityki gospodarczej i społecznej za pośrednictwem europejskiego semestru; egzekwowania prawa Unii; oraz wykorzystywania swojej roli jako światowego lidera. **Komisja zachęca wszystkie właściwe podmioty do jak najlepszego wykorzystania dostępnych instrumentów do przyspieszenia wdrożenia filaru socjalnego.**

## **Odblokowanie inwestycji społecznych za pomocą środków unijnych**

**Państwa członkowskie powinny w pełni wykorzystać bezprecedensowe środki unijne dostępne na wsparcie reform i inwestycji zgodnie z Europejskim filarem praw socjalnych.** Długoterminowy budżet UE na lata 2021–2027 w połączeniu z narzędziem Next Generation EU służącym odbudowie gospodarki jest największym w historii pakietem stymulacyjnym finansowanym z budżetu UE. Kwota w łącznej wysokości 1,8 bln EUR pomoże Europie w odbudowie po kryzysie związanym z COVID-19 oraz przyczyni się do poprawy pod względem ekologiczności, cyfryzacji i sprawiedliwości społecznej.

**Nowym zasadniczym instrumentem finansowym w ramach Next Generation EU jest RRF, którego budżet wynosi 672,5 mld EUR.** Krajowe plany odbudowy i zwiększania odporności są wyjątkową okazją do zaplanowania i finansowania inwestycji i reform, które wspierają odbudowę o wymiarze społecznym koncentrującą się na zatrudnieniu, przy jednoczesnym uwzględnieniu dwojakiej transformacji – ekologicznej i cyfrowej oraz wykonywaniu stosownych zaleceń dla poszczególnych krajów w ramach europejskiego semestru<sup>87</sup>. Zgodnie z sześcioma filarami Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności państwa członkowskie będą musiały szczegółowo wyjaśnić sposób, w jaki krajowe plany zwiększą potencjał wzrostu, przyczynią się do stworzenia większej liczby miejsc pracy oraz wzmocnią odporność gospodarczą, społeczną i instytucjonalną, w tym przez promowanie polityki dotyczącej dzieci i młodzieży; przyczynią się do zapewnienia równości płci i równych szans dla wszystkich; a także złagodzą gospodarczy i społeczny wpływ kryzysu, pomagając w realizacji Europejskiego filaru praw socjalnych, tym samym zwiększając gospodarczą, społeczną i terytorialną spójność i konwergencję w Unii.

**ESF+ o budżecie wynoszącym 88 mld EUR nadal będzie podstawowym instrumentem UE do finansowania realizacji filaru socjalnego i osiągnięcia trzech głównych proponowanych celów UE.** Podstawą sporządzenia przez państwa członkowskie swoich programów operacyjnych ESF+ będzie wdrożenie zasad filaru socjalnego oraz wyzwania zidentyfikowane w zaleceniach dla poszczególnych krajów przyjętych w kontekście europejskiego semestru. Za pomocą tego nowego instrumentu:

- co najmniej 25 % zasobów ESF+ na szczeblu krajowym należy wykorzystać na zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego, z których państwa członkowskie o najwyższym poziomie ubóstwa dzieci powinny zainwestować przynajmniej 5 % w środki zwalczania ubóstwa dzieci. Wszystkie inne powinny równo rozdzielić odpowiednie kwoty na wdrożenie gwarancji dla dzieci, która ma zostać wkrótce przedstawiona. Ponadto wszystkie państwa członkowskie będą musiały przeznaczyć co najmniej 3 % swojego udziału z ESF+ na zwalczanie deprivacji materialnej;
- do celów walki z bezrobociem młodzieży państwa członkowskie będą musiały przekazać co najmniej 12,5 % na rzecz młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (młodzieży NEET), w przypadku państw, w których względny odsetek osób należących do tej grupy przekracza średnią UE, natomiast wszystkie inne państwa członkowskie będą musiały przeznaczyć odpowiednią kwotę na wdrożenie wzmocnionej gwarancji dla młodzieży;
- państwa członkowskie muszą przeznaczyć odpowiednią kwotę na budowanie zdolności partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego. Jeżeli państwa członkowskie otrzymały zalecenia dla poszczególnych krajów w tym obszarze, przy programowaniu należy uwzględnić 0,25 % zasobów ESF+.

**Na realizację filaru dostępne będą również inne fundusze.** Z EFRR finansowane będą infrastruktura i wyposażenie na potrzeby zatrudnienia, kształcenia i szkolenia oraz usług społecznych. **Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji** będzie wspierał podnoszenie kwalifikacji w regionach borykających się z większymi wyzwaniami społeczno-ekonomicznymi wynikającymi z transformacji klimatycznej. **Pobrexitowa rezerwa dostosowawcza** pomoże przeciwdziałać negatywnym konsekwencjom gospodarczym i społecznym wyjścia Zjednoczonego

87/ [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/recovery-coronavirus/recovery-and-resilience-facility\\_en#documents](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/recovery-coronavirus/recovery-and-resilience-facility_en#documents)



Królestwa z UE. **REACT-EU** zapewni 47,5 mld EUR dodatkowego finansowania w latach 2021–2022 na zniwelowanie luki między pierwszą reakcją na sytuację kryzysową związaną z pandemią a długoterminowym ożywieniem gospodarki. **Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji** nadal będzie wspierał pracowników stojących w obliczu utraty pracy ze względu na restrukturyzację.

**Erasmus+** zmobilizuje sektor edukacji, szkolenia, młodzieży i sportu do szybkiej odbudowy i przyszłego wzrostu, a także będzie propagował zarówno umiejętności ekologiczne, jak i cyfrowe. **Instrument Wsparcia Technicznego** zwiększy zdolności administracyjne rządów i administracji publicznych do wprowadzenia reform w ramach każdego z trzech głównych celów na 2030 r. dotyczących zatrudnienia, umiejętności i włączenia społecznego. W ramach programu **InvestEU** za pomocą specjalnego okna inwestycyjnego będzie się zachęcać do inwestycji prywatnych, które przyczynią się do realizacji celów społecznych. Kontrola zrównoważonego charakteru projektów prowadzona za pośrednictwem programu zapewni społeczny wpływ proponowanych inwestycji i będzie ona wspierała inwestycje w gospodarkę społeczną i innowacje społeczne, infrastrukturę społeczną i umiejętności społeczne. Widoczność projektów w obszarze gospodarki społecznej można jeszcze zwiększyć dzięki dodatkowym środkom takim jak specjalny system znakowania. **„Horyzont Europa”** jest największym i najbardziej ambitnym programem badań naukowych i innowacji w historii, którego uzgodniony budżet wynosi ogółem 94 mld EUR. Celem programu jest opracowanie nowych technologii, innowacyjnej transformacji gospodarczej i społecznej oraz towarzyszących lub wspierających polityk i inwestycji, w tym na potrzeby zwiększenia społeczno-gospodarczej odporności i zrównoważoności. W ramach nowego **Programu UE dla zdrowia** na lata 2021–2027 o budżecie w wysokości 5,1 mld EUR zapewnione zostanie wsparcie na rzecz budowania odpornych systemów opieki zdrowotnej w UE, aby lepiej przygotować nas na przyszłość. **Fundusz Azylu, Migracji i Integracji** będzie pomagał w integracji i włączeniu społecznym migrantów.

**Planując alokację zasobów finansowych, państwa członkowskie powinny w większym stopniu korzystać z ocen skutków dystrybucyjnych**, aby lepiej uwzględnić wpływ reform i inwestycji na dochody różnych grup oraz zwiększyć przejrzystość co do społecznego wpływu budżetu i polityk. Może to zostać uwzględnione w polityce organów krajowych i uzupełniać działania Komisji mające na celu zachęcanie do poprawy jakości finansów publicznych, przejrzystego i sprawedliwszego opodatkowania oraz społecznie zrównoważonych inwestycji i finansowania.

**Oprócz zasobów publicznych zasadniczą rolę w mobilizowaniu niezbędnych zasobów prywatnych na realizację zrównoważonych celów ma również do odegrania wprowadzenie zrównoważonego finansowania.**

UE mobilizuje inwestycje prywatne w transformację w kierunku neutralnej dla klimatu i zasobooszczędnej UE o obiegu zamkniętym. Dobrym przykładem jest udana emisja pierwszych w historii unijnych obligacji społecznych w celu sfinansowania pożyczek SURE. Prywatne i społecznie zrównoważone inwestycje również będą musiały odegrać istotną rolę w uczciwej i sprawedliwej odbudowie. Wprowadzenie potencjalnych rozszerzeń do zakresu unijnej systematyki dotyczącej zrównoważonego rozwoju dostarczyłoby przedsiębiorstwom i inwestorom wiarygodnego i wspólnego języka do identyfikowania społecznie zrównoważonych działań i zwiększenia przejrzystości na rynkach finansowania społecznego. Zakres i potencjał takich rozszerzeń zostanie zbadany i oceniony. Poprawa sprawozdawczości publicznej przedsiębiorstw na temat kwestii społecznych powinna ułatwić ukierunkowanie przepływów inwestycyjnych na

działalność gospodarczą o pozytywnych wynikach społecznych. Lepsza sprawozdawczość korporacyjna służy również zwiększeniu odpowiedzialności przedsiębiorstw za społeczne oraz inne skutki zrównoważonego rozwoju.

#### Komisja:

- do końca 2021 r. przyjmie **akt delegowany w celu określenia metodyki sprawozdawczości na temat wydatków socjalnych w ramach Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności**;
- przedstawi w 2022 r. **wytyczne mające na celu poprawę korzystania przez państwa członkowskie z uprzednich ocen skutków dystrybucyjnych** przy budżetowaniu i planowaniu reform;
- przeanalizuje potencjalne środki w ramach **odnowionej strategii zrównoważonego finansowania** (w połowie 2021 r.), aby pobudzić prywatne inwestycje społeczne. do końca 2021 r. przedstawi sprawozdanie na temat potencjalnego **rozszerzenia zakresu rozporządzenia w sprawie unijnej systematyki dotyczącej zrównoważonego rozwoju**<sup>88</sup>, tak aby obejmowało ono inne cele zrównoważonego rozwoju, w tym społeczne;
- zaproponuje wprowadzenie **zmian do dyrektywy w sprawie sprawozdawczości niefinansowej**<sup>89</sup> w II kwartale 2021 r., w tym surowszych wymogów dotyczących sprawozdawczości przedsiębiorstw na temat kwestii społecznych.

#### Komisja:

- zachęca państwa członkowskie do korzystania z możliwości uzyskania finansowania unijnego, w szczególności za pomocą ich **krajowych planów odbudowy i zwiększania odporności** oraz **programów operacyjnych EFS+ i EFRR**, aby wesprzeć realizację filaru socjalnego na szczeblu krajowym;
- zachęca państwa członkowskie do wykorzystania bezprecedensowej szansy oferowanej za pośrednictwem **RRF** w celu wdrożenia stosownych zaleceń dla poszczególnych krajów;
- zachęca organy krajowe i regionalne do przeprowadzenia **uprzednich ocen skutków dystrybucyjnych** w ramach ich procesów budżetowych i szerszych procesów politycznych;
- zachęca państwa członkowskie do stworzenia sprzyjających warunków dla **rozwoju przejrzystych rynków inwestycji społecznych**.

### Mobilizowanie sił wszystkich podmiotów

Zaangażowanie organów krajowych, regionalnych i lokalnych, partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia zobowiązania do realizacji filaru. W tym względzie **spójna i kompleksowa koordynacja na szczeblu krajowym jest niezbędna i może mieć znaczący wpływ na łączenie starań wszystkich istotnych podmiotów krajowych**. Komisja zamierza nadal organizować wydarzenia na szczeblu UE służące podsumowaniu poczynionych postępów i ustanowieniu ambitnego celu dla działań na poziomie unijnym. Wszystkie istotne podmioty powinny organizować działania komunikacyjne i aktywizujące na rzecz zwiększenia świadomości o filarze i propagowania praw socjalnych

88/ Rozporządzenie (UE) 2020/852 z dnia 18 czerwca 2020 r.

89/ Dyrektywa 2014/95/UE z dnia 22 października 2014 r.

w Europie oraz nawiązania współpracy z obywatelami i wszystkimi osobami, które bezpośrednio pracują nad wdrożeniem zasad filaru.

**Co ważne, należy również zacieśnić dialog społeczny na szczeblu krajowym i unijnym.** Partnerzy społeczni odgrywają istotną rolę w łagodzeniu skutków pandemii, podtrzymywaniu ożywienia gospodarczego i zarządzaniu przyszłymi zmianami na rynku pracy. Niezbędne jest wzmożenie starań na potrzeby wsparcia zakresu negocjacji zbiorowych i zapobiegania spadkowi członkostwa i gęstości organizacyjnej partnerów społecznych. Podczas konsultacji przeprowadzonych w okresie poprzedzającym niniejszy plan działania partnerzy społeczni z całej Europy podkreślili konieczność wsparcia dialogu społecznego na poziomie krajowym, w tym przez zwiększenie ich zaangażowania w realizację odpowiednich polityk oraz ich zdolności, jak również zintensyfikowanie ich działań informacyjnych ukierunkowanych na nowe sektory, osoby młode oraz osoby pracujące za pośrednictwem platform.

---

#### Komisja:

- ułatwi prowadzenie działań komunikacyjnych oraz **proces nawiązywania współpracy ze wszystkimi istotnymi podmiotami, aby zapewnić** zwiększenie świadomości i wspólne zaangażowanie w realizację filaru;
- w następstwie konsultacji z partnerami społecznymi, które odbędą się w 2021 r.<sup>90</sup>, przedstawi w 2022 r. **inicjatywę na rzecz wsparcia dialogu społecznego na poziomie unijnym i krajowym**; inicjatywa będzie obejmować: przyznawanie nowej nagrody za innowacyjne praktyki w zakresie dialogu społecznego, program informacyjny i program wizyt dla młodych przyszłych liderów partnerów społecznych, przegląd sektorowego dialogu społecznego na szczeblu UE, oraz nowe ramy wsparcia zawierania umów między partnerami społecznymi na poziomie unijnym.

#### Komisja:

- zachęca organy krajowe, partnerów społecznych, społeczeństwo obywatelskie i inne istotne podmioty do organizowania **działań komunikacyjnych i aktywizujących** przez gromadzenie i wymianę najlepszych praktyk w całej Europie;
- zachęca państwa członkowskie do opracowania **mechanizmu koordynacji w celu zapewnienia zaangażowania wszystkich istotnych zainteresowanych stron na poziomie krajowym** w realizację filaru;
- zachęca państwa członkowskie do wspierania i tworzenia warunków dla poprawy **funkcjonowania i skuteczności negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego**;
- zachęca organy publiczne do dalszego **zacieśniania dialogu społecznego** i konsultowania się z partnerami społecznymi przy opracowywaniu stosownej polityki i odpowiednich przepisów;
- zachęca europejskich partnerów społecznych do **wniesienia swojego wkładu w skuteczną transformację rynków pracy w Europie przez negocjowanie kolejnych umów na szczeblu UE**.

---

90/ Zob. również sprawozdanie Andrei Nahles, specjalnej doradczynie komisarza do spraw miejsc pracy i praw socjalnych: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9916&furtherNews=yes&preview=cHJldkVtc-GxQb3JOYWwhMjAxMjAyM-TVwcmV2aWV3>

## Wzmocnienie koordynacji i monitorowania

**Państwa członkowskie powinny jak najlepiej wykorzystać europejski semestr jako stosowne ugruntowane ramy koordynacji reform i inwestycji w obszarze gospodarki, zatrudnienia i spraw społecznych, stawiające ludzi i ich dobrobyt w centrum zainteresowania.** Od 2018 r. zasady filaru są uwzględniane w całym cyklu europejskiego semestru. Państwa członkowskie powinny przedstawić sprawozdanie z realizacji filaru w swoich krajowych programach reform. Określone w rocznej strategii zrównoważonego wzrostu gospodarczego zalecenia dla poszczególnych krajów, których podstawę stanowią cztery wymiary – zrównoważenie środowiskowe, wydajność, sprawiedliwość i stabilność makroekonomiczna – nadal będą dostarczać wytycznych dotyczących wdrażania zasad filaru na szczeblu krajowym, w tym za pośrednictwem odpowiedniego finansowania unijnego. Jak wspomniano powyżej, główne cele UE pomogą w kierowaniu krajowymi i regionalnymi politykami i reformami w dziedzinie zatrudnienia, umiejętności i spraw społecznych. W najbliższych latach europejski semestr umożliwi również skoordynowane monitorowanie realizacji planów odbudowy i zwiększania odporności.

**Jako podstawowe narzędzie monitorowania stosowane w europejskim semestrze Komisja proponuje zmianę tablicy wskaźników społecznych, aby w większym zakresie obejmowała filar.** Wraz z głównymi celami włączenie i aktualizacja istniejącego zbioru wskaźników przyczyni się do śledzenia postępów we wdrażaniu zasad filaru w bardziej kompleksowy sposób oraz monitorowania realizacji działań z zakresu polityki proponowanych w niniejszym planie działania. Wniosek dotyczący aktualizacji tablicy wskaźników społecznych związanej także z celami zrównoważonego rozwoju ONZ przedstawiono w załączniku 2 do niniejszego planu działania (jego podstawy analityczne opisano w towarzyszącym dokumencie roboczym służb Komisji). W krajach objętych procesem rozszerzenia zaktualizowana tablica wskaźników społecznych będzie wykorzystywana w procesie wdrażania programu reform gospodarczych do celów monitorowania postępów w realizacji filaru, pod warunkiem dostępności danych.

**We wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu główna uwaga zostanie skoncentrowana na zasadach filaru,** przy dogłębnej analizie ich wdrożenia na szczeblu unijnym i krajowym przeprowadzonej na podstawie zmienionej tablicy wskaźników społecznych. Państwa członkowskie zostaną wezwane do regularnego przedstawiania w swoich krajowych programach reform sprawozdań na temat wdrażania oraz inicjatyw politycznych przewidzianych w celu zniwelowania luk.

Ponadto **terminowość statystyk społecznych** również zostanie dodatkowo poprawiona w następstwie przyjętego ostatnio rozporządzenia w sprawie zintegrowanych europejskich statystyk społecznych<sup>91</sup> wraz z wczesnymi szacunkami dotyczącymi ubóstwa i nierówności. Komisja będzie nadal zachęcać państwa członkowskie do usprawnienia gromadzenia danych według kryterium pochodzenia rasowego lub etnicznego zgodnie z unijnym planem działania przeciwko rasizmowi. We współpracy z pozostałymi instytucjami Unii Komisja będzie również **wciąż usprawniać i opracowywać wiarygodne i porównywalne na poziomie międzynarodowym wskaźniki pomiaru i monitorowania dobrostanu ludzi** w Unii, biorąc pod uwagę specyficzną sytuację danego państwa i prace przeprowadzone przez inne istotne podmioty międzynarodowe.

91/ Rozporządzenie (UE) 2019/1700 z dnia 10 października 2019 r.



### Komisja:

- za pośrednictwem europejskiego semestru będzie nadal ukierunkowywać krajowe reformy i inwestycje, w tym dotyczące realizacji planów odbudowy i zwiększania odporności, w sposób umożliwiający wdrażanie zasad filaru socjalnego;
- w 2021 r. uzgodni z państwami członkowskimi zmienioną wersję tablicy wskaźników społecznych, aby lepiej odzwierciedlić priorytety i działania polityczne określone w niniejszym planie działania;
- rozszerzy zakres i pogłębi analizę wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu oraz zorganizuje specjalne wydarzenia mające na celu przedstawienie postępów w realizacji filaru.

## Wdrażanie, stosowanie i egzekwowanie dorobku socjalnego UE

**Zbiór przepisów socjalnych UE jest na tyle dobry, na ile dobre jest jego wdrożenie.** Wielu respondentów uczestniczących w konsultacjach przeprowadzonych na potrzeby niniejszego planu działania podkreśliło znaczenie lepszego wdrożenia, stosowania i egzekwowania obowiązującego unijnego prawa pracy i prawa socjalnego. Bliższy i bardziej regularny dialog z państwami członkowskimi może ułatwić terminową transpozycję unijnych instrumentów prawnych, zwiększyć jakość ich wdrożenia oraz spowodować uniknięcie konieczności wszczęcia postępowania w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego w przyszłości. Jednocześnie Komisja będzie dążyć do wzmożenia swoich działań, jeżeli państwa członkowskie nie wypełnią swoich zobowiązań wynikających z prawa Unii.

### Komisja:

- pogłębi **współpracę z państwami członkowskimi w zakresie unijnego prawa pracy i prawa socjalnego**, koncentrując się na transpozycji i wdrożeniu oraz wymianie najlepszych praktyk.

### Komisja:

- zachęca państwa członkowskie do wspierania i wzmocnienia **budowania zdolności inspektoratów pracy** w ich działaniach w celu monitorowania wdrożenia dorobku prawnego UE.

## UE jako odpowiedzialny lider światowy

**Stanowiąc wytyczne dotyczące prowadzenia międzynarodowych działań UE w obszarze spraw socjalnych, filar pomaga potwierdzić rolę UE jako odpowiedzialnego lidera światowego.** Komisja dąży do stworzenia równych szans na całym świecie, tak aby przewaga konkurencyjna nie istniała kosztem osób

znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji. Z jednej strony UE działa w ramach wielostronnego systemu opartego na międzynarodowych normach, do którego przynależy ona lub jej państwa członkowskie. Z drugiej strony filar jest narzędziem przewodnim naszych dwustronnych stosunków z partnerami zewnętrznymi, w tym partnerami sąsiadującymi i partnerami objętymi procesem rozszerzenia, określając wysoki poziom standardów społecznych, za którymi opowiada się UE.

**Aby wzmocnić dialog z Bałkanami Zachodnimi w celu wsparcia realizacji Europejskiego filaru praw socjalnych**<sup>92</sup> oraz zniwelowania różnic społecznych między państwami członkowskimi a Bałkanami Zachodnimi, kraje kandydujące i potencjalne kraje kandydujące zostaną włączane, w stosownych przypadkach, do odpowiednich działań, platform, grup roboczych i posiedzeń. W ramach Instrumentu Pomocy Przedakcesyjnej (IPA III) zapewnione zostanie zwiększone finansowanie na rzecz rozwoju kapitału ludzkiego oraz inicjatywy przewodniej, aby wdrożyć systemy gwarancji dla młodzieży w celu rozwiązania problemu znacznej liczby młodzieży NEET w regionie<sup>93</sup>.

**UE będzie w dalszym ciągu promować godną pracę i włączenie społeczne na całym świecie** przez współpracę z krajami partnerskimi, w szczególności w ramach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz poprzez swoją politykę handlową i rozwojową, zrównoważone zamówienia publiczne i finanse, a także przejrzystość korporacyjną i zrównoważony ład korporacyjny. Zgodnie z wezwaniem zawartym w konkluzjach Rady w sprawie praw człowieka i godnej pracy w globalnych łańcuchach dostaw<sup>94</sup> Komisja zajmie się wymiarem socjalnym działań międzynarodowych podejmowanych w odpowiedzi na pandemię, zmianę klimatu, nowe technologie i Agendę 2030 ONZ<sup>95</sup>. Jako członek forów G-7 i G-20 UE propaguje zrównoważone żywienie gospodarcze sprzyjające włączeniu społecznemu, które przyniosłoby korzyści wszystkim ludziom we wszystkich krajach.

#### Komisja:

- przyjmie, w II kwartale 2021 r., **komunikat w sprawie godnej pracy na całym świecie** zawierający kompleksowy przegląd odpowiedniego zestawu narzędzi UE oraz plan strategii UE w zakresie dalszego rozwoju wymiaru socjalnego w działaniach międzynarodowych;
- przyjmie, w II kwartale 2021 r., inicjatywę dotyczącą **zrównoważonego ładu korporacyjnego**.

#### Komisja:

- zachęca państwa członkowskie do promowania **na całym świecie międzynarodowych norm pracy, godnej pracy i włączenia społecznego** oraz do działania na rzecz realizacji Agendy 2030 i celów zrównoważonego rozwoju ONZ, w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi i społeczeństwem obywatelskim;
- zachęca kraje objęte procesem rozszerzenia do dalszego dostosowywania się do społecznych norm i polityki UE, w szczególności w ramach **programu reform gospodarczych**, na ich drodze do konwergencji z UE.

92/ COM(2020) 14 final z dnia 14 stycznia 2020 r.

93/ COM(2020) 641 final z dnia 6 października 2020 r.

94/ 13512/20 z dnia 1 grudnia 2020 r.

95/ COM(2006) 249 final z dnia 25 maja 2006 r.







# Dalsze Działania

**W niniejszym planie działania przedstawiono działania na szczeblu UE na rzecz dalszego wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych** w celu zbudowania silniejszej Europy Socjalnej na rzecz sprawiedliwej transformacji i odbudowy. Zapewnienie pełnego korzystania z praw i zasad filaru przez obywateli UE wymaga przede wszystkim działań na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym. Komisja wzywa państwa członkowskie, partnerów społecznych i inne właściwe podmioty, takie jak organy regionalne i lokalne oraz organizacje społeczeństwa obywatelskiego, do umieszczenia wysokich standardów społecznych odzwierciedlonych w filarze w centrum ich inwestycji i reform napędzających proces wychodzenia z pandemii COVID-19. Naszym wspólnym celem jest inwestowanie w obecne i przyszłe pokolenia Europejczyków, umożliwiając im i Europie jako całości rozwój dzięki innowacjom społecznym i różnorodności, pomimo zmian i przeciwności losu.

Zorganizowany przez portugalską prezydencję w Radzie UE **Szczyt Społeczny w Porto w dniach 7–8 maja 2021 r. będzie** okazją do potwierdzenia na najwyższym szczeblu politycznym zaangażowania i ambicji, by w procesie odbudowy gospodarczej Europy i w dalszej perspektywie postawić ludzi na pierwszym miejscu.

Aby wesprzeć realizację niniejszego planu działania, Komisja wzywa instytucje europejskie, parlamenty krajowe, partnerów społecznych i społeczeństwo obywatelskie do organizowania regularnych wspólnych debat politycznych w celu podsumowania postępów na drodze do silnej Europy Socjalnej do 2030 r.

Komisja dokona **przeglądu planu działania w 2025 r.** Przegląd ten zapewni podstawę dalszych działań na szczeblu UE z myślą o osiągnięciu celów UE na 2030 r.

# ZAŁĄCZNIK 1: KLUCZOWE DZIAŁANIA KOMISJI



## ZAŁĄCZNIK 2: ZMIENIONA TABLICA WSKAŹNIKÓW SPOŁECZNYCH

	Wskaźniki główne	Wskaźniki dodatkowe	Cel zrównoważonego rozwoju
<b>Równe szanse</b>	<p>Uczestnictwo dorosłych w uczeniu się w ciągu ostatnich 12 miesięcy**</p> <p>Odsetek osób wcześniej kończących naukę</p> <p>Poziom umiejętności cyfrowych osób</p> <p>Odsetek młodzieży NEET (15–29 lat)</p> <p>Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami</p> <p>Wskaźnik zróżnicowania kwintylowego (S80/S20)</p>	<p>Osoby z wyższym wykształceniem</p> <p>Słabe wyniki w nauce (w tym dotyczące umiejętności cyfrowych**)</p> <p>Uczestnictwo dorosłych o niskich kwalifikacjach w uczeniu się**</p> <p>Odsetek bezrobotnych dorosłych, którzy niedawno podjęli naukę**</p> <p>Różnica w odsetkach osób osiągających słabe wyniki w nauce z dolnej i górnej ćwiartki wskaźnika społeczno-ekonomicznego (PISA)**</p> <p>Luka w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy między kobietami a mężczyznami</p> <p>Luka płacowa między kobietami a mężczyznami, w postaci nieskorygowanej</p> <p>Stosunek dochodu 40 % osób najgorzej uposażonych do dochodu ogółem (cel zrównoważonego rozwoju)**</p>	<p>4. Dobra jakość edukacji</p> <p>5. Równość płci</p> <p>10. Mniej nierówności</p>
<b>Sprawiedliwe warunki pracy</b>	<p>Wskaźnik zatrudnienia</p> <p>Stopa bezrobocia</p> <p>Stopa bezrobocia długotrwałego</p> <p>Wzrost dochodów do dyspozycji brutto sektora gospodarstw domowych na mieszkańca</p>	<p>Współczynnik aktywności zawodowej</p> <p>Stopa bezrobocia osób młodych</p> <p>Zatrudnienie na obecnym stanowisku pracy według stażu pracy</p> <p>Odsetki osób przechodzących z umowy o pracę na czas określony na umowę o pracę na czas nieokreślony</p> <p>Wskaźnik wymuszonej pracy na czas określony**</p> <p>Liczba śmiertelnych wypadków przy pracy na 100 000 pracowników (cel zrównoważonego rozwoju)**</p> <p>Wskaźnik zagrożenia ubóstwem osób pracujących</p>	<p>8. . Wzrost gospodarczy i godna praca</p>
<b>Ochrona socjalna i integracja społeczna</b>	<p>Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (wskaźnik AROPE)</p> <p>Wskaźnik zagrożenia ubóstwem lub wykluczeniem społecznym dzieci (0–17 lat)**</p> <p>Wpływ transferów socjalnych (innych niż emerytury i renty) na ograniczanie ubóstwa</p> <p>Luka w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami**</p> <p>Przeciążenie wydatkami mieszkaniowymi**</p> <p>Dzieci w wieku poniżej 3 lat objęte formalną opieką</p> <p>Niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki medycznej według subiektywnej oceny</p>	<p>Wskaźnik zagrożenia ubóstwem (wskaźnik AROP)</p> <p>Wskaźnik pogłębionej deprivacji materialnej i społecznej (wskaźnik MSD)</p> <p>Osoby żyjące w gospodarstwach domowych o bardzo małej intensywności pracy</p> <p>Pogłębiona deprivacja mieszkaniowa (właściciele i najemcy)</p> <p>Wskaźnik zagrożenia ubóstwem w odniesieniu do media-ny**</p> <p>Wskaźnik otrzymywania świadczeń [odsetek osób w wieku 18–59 lat otrzymujących świadczenia społeczne (inne niż emerytury) wśród osób zagrożonych ubóstwem]**</p> <p>Wydatki socjalne ogółem wg przeznaczenia (% PKB) Ochrona socjalna, opieka zdrowotna, edukacja, opieka długoterminowa**</p> <p>Wskaźnik objęcia świadczeniami dla bezrobotnych [wśród osób bezrobotnych krótkotrwale]**</p> <p>Wskaźnik zaspokojenia potrzeby opieki długoterminowej**</p> <p>Zagregowana stopa zastąpienia w odniesieniu do emerytur</p> <p>Odsetek ludności, która nie jest w stanie dostatecznie ogrzać mieszkania (cel zrównoważonego rozwoju)**</p> <p>Wymiar łączności indeksu gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego (DESI):</p> <p>Dzieci od wieku 3 lat do wieku obowiązku szkolnego objęte formalną opieką**</p> <p>Świadczenia zdrowotne nierfundowane</p> <p>Lata zdrowego życia (w wieku 65 lat): kobiety i mężczyźni</p> <p>Ustandaryzowana liczba zgonów możliwych do uniknięcia dzięki interwencji medycznej (cel zrównoważonego rozwoju)**</p>	<p>1. Koniec z ubóstwem</p> <p>3. Dobre zdrowie i jakość życia</p>

\*\* Wskaźnik nowy w porównaniu z aktualną wersją tablicy (w nawiasie podano ramy, w których jest on obecnie używany)

Uwaga: w stosownych przypadkach, w celu uzupełnienia analizy wskaźniki społeczne będą przedstawiane wg grupy wiekowej, płci, kraju urodzenia i statusu niepełnosprawności.

## ZAŁĄCZNIK 3: ZASADY FILARU PROKLAMOWANE PODCZAS SZCZYTU W GÖTEBORGU W 2017 r.



### 1. Kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie

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



### 2. Równość płci

- Należy zapewnić i wspierać równość traktowania i szans kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w odniesieniu do udziału w rynku pracy, warunków zatrudnienia i możliwości rozwoju kariery.
- Kobiety i mężczyźni mają prawo do równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości.



### 3. Równe szanse

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



### 4. Aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia

- Każdy ma prawo do terminowego i dostosowanego do potrzeb wsparcia na rzecz poprawy perspektyw zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek. Obejmuje to prawo do otrzymania wsparcia w poszukiwaniu pracy, szkoleniu i zmianie kwalifikacji zawodowych. Każdy ma prawo do przeniesienia uprawnień do ochrony socjalnej i do szkolenia w trakcie przekwalifikowania zawodowego.
- Młodzi ludzie mają prawo do dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu lub dobrej oferty zatrudnienia w ciągu 4 miesięcy od uzyskania statusu bezrobotnego lub ukończenia edukacji.
- Osoby bezrobotne mają prawo do ciągłego i konsekwentnego wsparcia dostosowanego do ich indywidualnych potrzeb. Osoby długotrwale bezrobotne mają prawo do dogłębnej indywidualnej oceny najpóźniej do 18. miesiąca bezrobocia.



### 5. Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie

- Niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy, pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń. Należy wspierać przechodzenie w kierunku otwartych form zatrudnienia.
- Należy zapewnić pracodawcom niezbędną elastyczność, zgodnie z prawodawstwem i ukladami zbiorowymi, tak by mogli sprawnie dostosowywać się do zachodzących w kontekście gospodarczym zmian.
- Należy wspierać innowacyjne formy zatrudnienia, które gwarantują wysoką jakość warunków pracy. Należy zachęcać do przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Należy ułatwić mobilność zawodową.
- Należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę. Każdy okres próbny powinien mieć rozsądny czas trwania.



### 6. Wynagrodzenie



- a. Pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia przyzwoity poziom życia.
- b. Należy zadbać o odpowiednie płace minimalne, tak by zapewnić zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny w świetle krajowych warunków ekonomicznych i społecznych, przy jednoczesnym zapewnieniu dostępu do zatrudnienia i motywacji do poszukiwania pracy. Należy zapobiegać ubóstwu pracujących.
- c. Wszystkie wynagrodzenia są ustalane w sposób przejrzysty i przewidywalny, zgodnie z praktyką krajową i z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych.

### 7. Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień



- a. Pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego.
- b. W przypadku zwolnienia z pracy pracownicy mają prawo do uzyskania wcześniej informacji o przyczynach takiego zwolnienia, przysługuje im również rozsądny okres wypowiedzenia. Mają oni prawo do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów, a w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, prawo do dochodzenia roszczeń, w tym do odpowiedniej rekompensaty.

### 8. Dialog społeczny i społeczne zaangażowanie pracowników



- a. Należy prowadzić konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie opracowywania i wdrażania polityk gospodarczych i społecznych oraz polityk zatrudnienia zgodnie z praktykami krajowymi. Należy ich zachęcać do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą, z poszanowaniem ich autonomii i prawa do podejmowania działań zbiorowych. W stosownych przypadkach porozumienia zawarte między partnerami społecznymi są wdrażane na szczeblu Unii i jej państw członkowskich.
- b. Pracownicy lub ich przedstawiciele mają prawo do uzyskiwania informacji i wyrażania swojej opinii w odpowiednim czasie w dotyczących ich kwestiach, w szczególności w odniesieniu do transferów, restrukturyzacji oraz łączenia przedsiębiorstw, a także zwolnień grupowych.
- c. Zachęca się do wspierania zwiększonej zdolności partnerów społecznych do propagowania dialogu społecznego.

### 9. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym



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

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



- a. Pracownicy mają prawo do wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy.
- b. Pracownicy mają prawo do środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb zawodowych i które pozwala im przedłużyć okres ich uczestnictwa w rynku pracy.
- c. Pracownicy mają prawo do ochrony swoich danych osobowych w kontekście zatrudnienia.

### 11. Opieka nad dziećmi i wsparcie dla dzieci



- a. Dzieci mają prawo do wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, które charakteryzują się dobrą jakością i przystępną ceną.
- b. Dzieci mają prawo do ochrony przed ubóstwem. Dzieci ze środowisk znajdujących się w niekorzystnej sytuacji mają prawo do szczególnych środków służących zwiększeniu równości szans.



### 12. Ochrona socjalna

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



### 13. Świadczenia dla bezrobotnych

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



### 14. Minimalny dochód

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



### 15. Świadczenie emerytalne i renty

- a. Pracownicy i osoby pracujące na własny rachunek przechodzące na emeryturę mają prawo do emerytury proporcjonalnej do ich składek oraz zapewniającej odpowiedni dochód. Kobiety i mężczyźni mają równe szanse w odniesieniu do nabywania praw emerytalnych.
- b. Każdy człowiek w podeszłym wieku ma prawo do posiadania środków umożliwiających godne życie.



### 16. Opieka zdrowotna

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



### 17. Integracja osób niepełnosprawnych

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



### 18. Opieka długoterminowa

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



### 19. Mieszkalnictwo i pomoc dla bezdomnych

- a. Należy zapewnić osobom potrzebującym dostęp do mieszkań socjalnych lub pomocy mieszkaniowej dobrej jakości.
- b. Osoby znajdujące się w trudnej sytuacji mają prawo do odpowiedniej pomocy i ochrony przed przymusową eksmisją.
- c. Osoby bezdomne otrzymują odpowiednie schronienie oraz świadczone są na ich rzecz usługi służące promowaniu ich integracji społecznej.



### 20. Dostęp do niezbędnych usług

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

## 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](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](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](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](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.

Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za skutki wynikające z ponownego wykorzystania niniejszej publikacji.

Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 2021

© Unia Europejska, 2021



Komisja Europejska wdrożyła politykę ponownego wykorzystywania swoich dokumentów zgodnie z decyzją Komisji 2011/833/UE z dnia 12 grudnia 2011 r. w sprawie ponownego wykorzystywania dokumentów Komisji (Dz.U. L 330 z 14.12.2011, s. 39).

Z wyjątkiem przypadków, w których stwierdzono inaczej, ponowne wykorzystywanie tego dokumentu jest dozwolone na podstawie licencji Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Oznacza to, że ponowne wykorzystywanie jest dozwolone pod warunkiem odpowiedniego poinformowania o autorze oraz o wszelkich zmianach wprowadzonych w dokumencie.

W przypadku wykorzystania lub powielania elementów, które nie są własnością Unii Europejskiej, konieczne może być uzyskanie zgody bezpośrednio od właściwych podmiotów prawa autorskiego.  
All images © European Union, unless otherwise stated. Icons © Shutterstock © Flaticon – all rights reserved.



Urząd Publikacji  
Unii Europejskiej

Druk	ISBN 97892-76-30760-0	doi:10.2767/760138	KE-09-21-008-PL-C
PDF	ISBN 97892-76-30727-3	doi:10.2767/28	KE-09-21-008-PL-N