

Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący decyzji Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich”

[COM(2022) 241 final]

(2022/C 486/22)

Sprawozdawczyni: **Marija MINCZEWA**

| | |
|-----------------------------------|---|
| Wniosek o konsultację | Rada Unii Europejskiej, 14.6.2022 |
| Podstawa prawna | Art. 148 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej |
| Sekcja odpowiedzialna | Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa |
| Data przyjęcia przez sekcję | 6.9.2022 |
| Data przyjęcia na sesji plenarnej | 22.9.2022 |
| Sesja plenarna nr | 572 |
| Wynik głosowania | |
| (za/przeciw/wstrzymało się) | 146/0/2 |

1. Wnioski i zalecenia

1.1. EKES uważa, że proponowane wytyczne dotyczące polityki zatrudnienia państw członkowskich są odpowiednie, ponieważ dotyczą najpilniejszych kwestii na rynku pracy.

1.2. EKES zwraca uwagę na obecną coraz bardziej niepewną sytuację geopolityczną. Oczekuje się, że jej wpływ na przyszły popyt oddziałają na decyzje inwestycyjne przedsiębiorstw i bezpieczeństwo zatrudnienia oraz opóźni realizację planów inwestycyjnych zarówno przez sektor prywatny, jak i publiczny. Zważywszy na wysoką inflację i wzrost cen energii, które to zjawiska mają znaczący wpływ na siłę nabywczą, a także biorąc pod uwagę spodziewaną recesję, tym bardziej konieczne jest zapewnienie konkurencyjnej bazy dla zrównoważonych inwestycji. Państwa członkowskie powinny działać na rzecz prawdziwie zintegrowanego jednolitego rynku i pomóc MŚP w zwiększeniu skali działalności.

1.3. W tych burzliwych czasach należy podjąć kroki w celu wzmocnienia zarówno roli partnerów społecznych, jak i ich udziału w opracowywaniu i wdrażaniu reform zatrudnienia, reform społecznych i gospodarczych oraz polityki w tych dziedzinach, w tym poprzez budowanie ich zdolności. Jest to również ważne dla wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych oraz krajowych planów odbudowy i zwiększania odporności. Organizacje społeczeństwa obywatelskiego działające w sferze zatrudnienia i spraw społecznych, dostawcy usług edukacyjnych i społecznych, przedsiębiorstwa społeczne i organizacje opieki społecznej potrzebują sprzyjających warunków, by móc świadczyć usługi na rzecz słabszych grup społecznych.

1.4. W związku z ponownym wzrostem niedoboru siły roboczej należy wdrożyć skuteczne środki w celu zachęcenia partnerów społecznych do pracy nad zapotrzebowaniem na umiejętności na szczeblu krajowym, przy czym działania powinny być dostosowane do poszczególnych sektorów i sytuacji lokalnej. W związku z szybkimi zmianami technologicznymi i dwojaką transformacją przydatność wcześniej nabytych umiejętności i kompetencji staje się coraz krótsza, a nabywanie przez całe życie odpowiednich umiejętności i kompetencji jest coraz ważniejsze zarówno dla pracowników, jak i dla przedsiębiorstw. Należy wspierać mobilność pracowników w UE oraz legalną migrację pracowników.

1.5. EKES uważa, że dla ograniczenia ubóstwa pracujących potrzebne jest łączenie działań w ramach różnych instrumentów politycznych i środków negocjowanych przez partnerów społecznych. Oprócz godziwych wynagrodzeń, w tym adekwatnej płacy minimalnej, te instrumenty polityki mogą obejmować dobrze zaprojektowane, tymczasowe zachęty finansowe, którym towarzyszyłyby ukierunkowane i skuteczne środki na rzecz zdobywania i podnoszenia kwalifikacji. Należy zachęcać i wspierać państwa członkowskie, by wdrażały te instrumenty w sposób skoordynowany.

1.6. Ukierunkowane wsparcie jest szczególnie ważne dla długotrwale bezrobotnych lub biernych zawodowo, ponieważ zwiększa ich szanse na wejście (powrót) na rynek pracy i jest ważnym czynnikiem utrzymania miejsca pracy. W związku z tym, że pandemia szczególnie mocno dotknęła osoby młode, kluczowe znaczenie mają środki z zakresu polityki dostosowane do potrzeb osób młodych, sprzyjające włączeniu społecznemu i przyszłościowe, aby zagwarantować osobom młodym, że nie pozostaną w tyle.

1.7. Aby obniżyć wskaźnik bierności zawodowej, należy podjąć działania na rzecz powrotu na rynek pracy osób bardziej od niego oddalonych. Różne formy pracy, elastyczność pracy i telepraca mogą być ważnymi czynnikami umożliwiającymi znalezienie pracy osobom z grup szczególnie wrażliwych, o ile zostaną odpowiednio uregulowane na szczeblu krajowym za pomocą przepisów lub rokowań zbiorowych. Należy wzmocnić publiczne służby zatrudnienia, w tym poprzez cyfryzację ich usług i wspieranie współpracy z prywatnymi służbami zatrudnienia i innymi odpowiednimi podmiotami rynku pracy.

1.8. Państwa członkowskie, zwłaszcza te, które uznano za osiągające słabe wyniki w tablicy wskaźników społecznych, należy zachęcać, także poprzez konsekwentne wykorzystywanie środków UE, do ułatwiania pracodawcom tworzenia ram umożliwiających zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami lub, w miarę możliwości, uruchamiania możliwości samozatrudnienia. Kluczowe znaczenie dla wspierania i realizacji projektów dotyczących zatrudnienia w tym zakresie mają podmioty gospodarki społecznej.

1.9. Nadal ważne są działania mające na celu zlikwidowanie luki płacowej między kobietami a mężczyznami, dlatego należy zająć się podstawowymi przyczynami tego problemu. Dyskutowany właśnie wniosek Komisji Europejskiej dotyczący dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń powinien wzmocnić stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za pracę o równej wartości, jako jeden ze środków mających na celu rozwiązanie problemu luki płacowej ze względu na płeć, przy jednoczesnym zachowaniu wrażliwości na obawy dotyczące dodatkowych obciążeń dla przedsiębiorstw, a zwłaszcza dla MŚP.

1.10. W obliczu coraz bardziej starzejącego się społeczeństwa, wydłużenia średniego trwania życia i malenia siły roboczej należy starannie rozważyć wyzwania stojące przed systemami zabezpieczenia społecznego i opieki zdrowotnej w państwach członkowskich, aby utrzymać adekwatność i stabilność finansowania systemów emerytalnych. Konieczne jest podjęcie działań na celu zwiększenia siły roboczej dzięki rynkom pracy bardziej sprzyjającym włączeniu społecznemu, w tym poprzez aktywizację grup, które obecnie są wykluczone lub niedostatecznie reprezentowane na rynku pracy.

1.11. Po wejściu w życie dyrektywy w sprawie tymczasowej ochrony państwa członkowskie szybko podjęły działania na celu dostosowania krajowych ram prawnych, aby umożliwić im wspieranie ukraińskich uchodźców i obywateli państw trzecich mieszkających w Ukrainie, którzy uciekli do Europy w wyniku wojny. Należy zająć się wszelkimi wąskimi gardłami.

2. Uwagi ogólne i kontekst

2.1. W cyklu 2022 r. w ramach europejskiego semestru wznowiono zakrojoną na szeroką skalę koordynację polityki gospodarczej i polityki zatrudnienia, jednocześnie dalej dostosowując się do wymogów dotyczących wdrażania Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności. Sprawozdania krajowe opublikowane w maju 2022 r. ⁽¹⁾ obejmują ocenę postępów we wdrażaniu Europejskiego filaru praw społecznych i jego planu działania, w którym określono cele i wskaźniki społeczne stanowiące integralną część semestru i krajowych planów odbudowy i zwiększania odporności. Odniesienie do tablicy wskaźników społecznych daje konkretny przegląd realizacji planu działania. Zalecenia dla poszczególnych krajów zostały uproszczone.

2.2. W 2021 r. wytyczne dotyczące polityki zatrudnienia państw członkowskich określone w załączniku do decyzji Rady (UE) 2020/1512 utrzymano bez żadnych zmian. W 2022 r. Komisja Europejska zaproponowała szereg modyfikacji, odzwierciedlając ostatnie inicjatywy polityczne i dodając nowe elementy związane z inwazją Rosji na Ukrainę. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że Komisja koncentruje się na realiach po COVID-19, aby zapewnić zrównoważony wzrost.

2.3. Wojna w Ukrainie nasiliła zakłócenia w dostawach i zwiększyła niepewność. Gospodarka UE jest także pośrednio narażona na sytuację zdrowotną związaną z COVID-19 w innych regionach. Prognozy gospodarcze w UE przewidują niższy wzrost i wyższą inflację, zwłaszcza w 2022 r. ⁽²⁾ Wysokie stopy inflacji oraz gwałtowny wzrost cen energii i gazu wywierają dalszą presję na przedsiębiorstwa (i ich konkurencyjność) oraz na gospodarstwa domowe (i ich siłę nabywczą).

⁽¹⁾ Europejski semestr 2022 – sprawozdania krajowe.

⁽²⁾ Europejska prognoza gospodarcza. Wiosna 2022 r.

Nieuchronnie wpłynie to na zdolność niektórych przedsiębiorstw do tworzenia nowych miejsc pracy i będzie wyzwaniem dla systemów ochrony socjalnej w nadchodzących miesiącach, co będzie wymagało ukierunkowanej polityki wspierającej przemiany na rynku pracy.

2.4. Dążąc do zapewnienia włączenia społecznego i sprawiedliwości, polityka zatrudnienia państw członkowskich powinna również odzwierciedlać rozwój gospodarczy i społeczny. Należy uważnie ocenić wpływ polityki rynku pracy, tak aby stymulowała ona trwałą odbudowę, a nie obniżone wskaźniki zatrudnienia, miejsca pracy niższej jakości i zmniejszoną siłę nabywczą osób fizycznych. Należy poświęcić więcej uwagi niedoborom siły roboczej i niedoborom kwalifikacji oraz opracować konkretne zalecenia polityczne i inicjatywy zgodne z planem działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych.

3. Uwagi szczegółowe

3.1. Wytuczna 5: Zwiększanie popytu na pracę

3.1.1. Trwały wzrost, tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy oraz uczestnictwo w zatrudnieniu (w tym osób starszych i młodszych, kobiet, osób bardziej oddalonych od rynku, osób biernych zawodowo itp.) pozostają kluczowymi wyzwaniami gospodarczymi i społecznymi w Europie. Aby im sprostać, należy zapewnić konkurencyjną bazę dla inwestycji, wykorzystując potencjał związany z transformacją ekologiczną i cyfrową. EKES popiera Komisję Europejską, kiedy zachęca ona państwa członkowskie, by tworzyły otoczenie biznesowe mogące promować odpowiedzialną przedsiębiorczość i rzeczywiste samozatrudnienie, ograniczały biurokrację, działały na rzecz prawdziwie zintegrowanego i właściwie funkcjonującego jednolitego rynku oraz pomagały MŚP w zwiększaniu skali działalności. EKES zdecydowanie zaleca, aby wytuczna 5 w dalszym ciągu obejmowała mikroprzedsiębiorstwa.

3.1.2. Zwiększyć popyt na pracę w UE można poprzez zwiększenie inwestycji, zwłaszcza produkcyjnych, w kluczowych sektorach gospodarki; w stosownych przypadkach należy zająć się uciążliwym wpływem podatków na pracę, nie osłabiając ochrony socjalnej, za to zapewniając dochody na rzecz stabilności systemów opieki społecznej; trzeba ostrzej zwalczać uchylanie się od opodatkowania i oszustwa podatkowe oraz gospodarkę nieformalną; należy udostępnić pracodawcom i pracownikom różne formy pracy, regulowane za pomocą przepisów lub rokowań zbiorowych, a jednocześnie dążyć do poprawy warunków pracy w nowych formach pracy, tak aby stały się one atrakcyjne dla pracowników.

3.1.3. Oczekuje się, że coraz bardziej niepewna sytuacja geopolityczna i jej wpływ na przyszły popyt wpłyną na decyzje inwestycyjne przedsiębiorstw i bezpieczeństwo zatrudnienia oraz opóźnią realizację planów inwestycyjnych zarówno przez sektor prywatny, jak i publiczny. Z powodu inflacji tempo wzrostu gospodarczego spada, a płace realne mają się skurczyć, zanim w przyszłym roku umiarkowanie wzrosną. EKES przyjmuje do wiadomości opinię Komisji, że w niektórych sektorach „w porozumieniach płacowych będą prawdopodobnie nadal przeważać obawy o bezpieczeństwo zatrudnienia, a nie o wzrost płac”⁽³⁾. Inflacja wywiera presję na wzrost płac i siłę nabywczą. Aby uniknąć bardzo niebezpiecznej spirali płacowo-cenowej i zwiększyć wydajność, niezbędne jest zapewnienie partnerom społecznym przestrzeni do poprawy zasięgu i praktyk rokowań zbiorowych na poziomie sektora i przedsiębiorstw, gdzie można podjąć konkretne działania.

3.1.4. Jednocześnie potrzebne są strukturalne środki działania na rynku pracy, aby stworzyć możliwości wysokiej jakości zatrudnienia. Należy wspierać mobilność pracowników w UE oraz legalną migrację pracowników. EKES oczekuje, że pakiet Komisji z dnia 27 kwietnia 2022 r. „Legalna migracja – przyciąganie umiejętności i talentów do UE” zapewni istotne wsparcie dla unijnego rynku pracy.

3.1.5. EKES z zadowoleniem przyjmuje zarówno nacisk położony na gospodarkę o obiegu zamkniętym jako sektor o potencjale w zakresie tworzenia miejsc pracy, jak i wsparcie dla sektorów/regionów, które są szczególnie dotknięte transformacją ekologiczną ze względu na swoją specjalizację sektorową lub regionalną koncentrację określonego rodzaju przemysłu.

⁽³⁾ Prognoza gospodarcza z wiosny 2022 r.: Rosyjska inwazja testem odporności gospodarczej UE.

3.1.6. EKES zwraca również uwagę na rezolucję przyjętą podczas 110. sesji Międzynarodowej Konferencji Pracy, dotyczącą włączenia zasady bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy do przyjętych przez MOP podstawowych zasad i praw w pracy, a także podkreśla stałą potrzebę inwestowania w kulturę zapobiegania wypadkom, chorobom zawodowym i zagrożeniom w miejscu pracy.

3.1.7. EKES uważa, że odpowiednie płace minimalne, określone w przepisach prawa lub w negocjacjach zbiorowych, stanowią cenny instrument rozwiązywania problemu ubóstwa osób pracujących. Same płace minimalne nie wystarczą jednak i konieczne jest łączenie działań w ramach różnych instrumentów politycznych. Te instrumenty mogą obejmować w razie potrzeby właściwie pomyślane, tymczasowe zachęty finansowe, zmianę efektu redystrybucyjnego systemu podatkowego itp. Instrumenty finansowe powinny być połączone z ukierunkowanymi, skutecznymi środkami na rzecz nabywania i podnoszenia kwalifikacji, gdyż nisko wykwalifikowani pracownicy są bardziej zagrożeni ubóstwem pracujących niż ci wysoko wykwalifikowani (19 % w porównaniu z 4,9 %) ⁽⁴⁾. Należy zachęcać i wspierać państwa członkowskie, by wdrażały te instrumenty w sposób skoordynowany.

3.1.8. Należy szanować autonomię partnerów społecznych i ich swobodę prowadzenia rokowań zbiorowych na zasadzie dobrowolności. Rokowania zbiorowe i zwiększanie ich zasięgu są nadal najlepszymi narzędziami osiągnięcia właściwej równowagi w zakresie ustalania płac, jeśli chodzi o sprawiedliwość i dostosowanie płac do zmian wydajności, poprawę warunków pracy i systemu składek na ubezpieczenie społeczne. Tam, gdzie istnieje ustawowa płaca minimalna, skuteczne zaangażowanie partnerów społecznych jest równie ważne dla określenia właściwych rozwiązań w celu osiągnięcia pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej, dostosowanej do sytuacji krajowej. W przypadku gdy zasięg rokowań zbiorowych jest niewielki, państwa członkowskie powinny starać się stworzyć korzystne warunki dla partnerów społecznych do pracy nad zwiększeniem tego zasięgu.

3.1.9. Zaangażowanie partnerów społecznych okazało się bardzo cenne podczas kryzysu związanego z COVID-19. W tych burzliwych czasach należy podjąć kroki w celu wzmocnienia zarówno roli partnerów społecznych, jak i ich udziału w opracowywaniu i wdrażaniu reform zatrudnienia, reform społecznych i gospodarczych oraz polityki w tych dziedzinach, w tym poprzez budowanie ich zdolności. Jest to również ważne dla wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych oraz krajowych planów odbudowy i zwiększania odporności. Należy też uwzględnić rolę organizacji społeczeństwa obywatelskiego, w powiązaniu z ich odpowiednimi obszarami polityki.

3.2. **Wytyczna 6: Zwiększanie podaży pracy i poprawa dostępu do zatrudnienia oraz nabywania umiejętności i kompetencji przez całe życie**

3.2.1. EKES wyraża zadowolenie, że tytuł wytycznej został zmieniony tak, aby uwzględnić koncepcję uczenia się przez całe życie. W związku z szybkimi zmianami technologicznymi i dwojaką transformacją – ekologiczną i cyfrową – przydatność wcześniej nabytych umiejętności i kompetencji staje się coraz krótsza, a nabywanie przez całe życie odpowiednich umiejętności i kompetencji jest coraz ważniejsze zarówno dla pracowników, jak i dla przedsiębiorstw. Dlatego ważne jest, aby ocenić wspólną odpowiedzialność za uczenie się przez całe życie na poziomie miejsca pracy.

3.2.2. EKES z zadowoleniem przyjmuje proponowane podejście oferujące kompleksowe środki wsparcia, które ułatwiają zarządzanie zmianami na rynku pracy. Możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji ⁽⁵⁾ mają kluczowe znaczenie, jeśli osoby fizyczne mają być w stanie nadążyć za zmianami na rynku pracy, i muszą być zagwarantowane i dostępne przez cały okres życia zawodowego (zasada 1 Europejskiego filaru praw socjalnych). Poważnym wyzwaniem pozostaje jednak brak motywacji do udziału w szkoleniach i należy poszukiwać rozwiązań w tym zakresie. Ważną rolę w ocenie potrzeb w zakresie umiejętności odgrywają partnerzy społeczni. Istotne w finansowaniu szkoleń związanych z pracą są fundusze szkoleniowe, a krajowe dobre praktyki powinny być promowane i wymieniane między państwami członkowskimi ⁽⁶⁾.

⁽⁴⁾ Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu (2022).

⁽⁵⁾ Zob. także sprawozdanie z badania Centrum Monitorowania Rynku Pracy *Praca przyszłości: zapewnienie uczenia się przez całe życie i szkolenia pracowników*.

⁽⁶⁾ Opinia EKES-u „Pakiet dotyczący uczenia się i zwiększania szans na zatrudnienie” (Dz.U. C 323 z 26.8.2022, s. 62).

3.2.3. Ukierunkowane wsparcie jest szczególnie ważne dla długotrwale bezrobotnych lub biernych zawodowo, ponieważ zwiększa ich szanse na wejście (powrót) na rynek pracy i jest ważnym czynnikiem utrzymania miejsca pracy. Należy zachęcać państwa członkowskie, aby skróciły 18-miesięczny okres bezrobocia ustanowiony w celu dotarcia do osób długotrwale bezrobotnych. Pilnie potrzebne są ukierunkowane środki mające na celu zachęcenie młodych ludzi do wejścia na ścieżkę kariery zawodowej.

3.2.4. Niedobór siły roboczej ponownie wzrasta, po spadku w czasie kryzysu związanego z COVID-19 ⁽⁷⁾. Krytycznym problemem dla pracodawców w całej UE jest brak skutecznych prognoz dotyczących umiejętności. Inwestycje w edukację dorosłych i rozwój umiejętności, ściśle powiązane z potrzebami rynku pracy, mogą odegrać kluczową rolę w odbudowie gospodarczej i budowaniu Europy społecznej.

3.2.5. Dotyczy to również uchodźców uciekających przed wojną w Ukrainie. Oprócz zapewniania szkoleń językowych należy podjąć działania służące ułatwieniu uznawania zdobytych już kwalifikacji, które są niezbędne do integracji na rynku pracy. Dlatego EKES z zadowoleniem przyjmuje wytyczne Komisji dotyczące dostępu do rynku pracy, kształcenia i szkolenia zawodowego oraz edukacji dorosłych w przypadku osób uciekających przed rosyjską agresją na Ukrainę ⁽⁸⁾.

3.2.6. Inwestycje niezbędne do realizacji inicjatywy RePowerEU będą ściśle związane z zapotrzebowaniem na wyszkoloną siłę roboczą. Odnośnie do indywidualnych rachunków szkoleniowych ⁽⁹⁾ EKES podtrzymuje swoją opinię, że decyzja o przyjęciu lub nieprzyjęciu tych rachunków jako jednego z mechanizmów zapewniania i finansowania szkoleń musi pozostać całkowicie w gestii państw członkowskich. W każdym razie indywidualne rachunki szkoleniowe muszą wspierać dostęp do uznanych i zwalidowanych kursów szkoleniowych. Bardzo ważna jest rola partnerów społecznych w opracowywaniu odpowiednich funduszy szkoleniowych lub zarządzaniu nimi.

3.2.7. EKES zgadza się, że należy podjąć działania w celu podniesienia ogólnego poziomu kwalifikacji we wszystkich państwach członkowskich. Jest to szczególnie istotne na początku procesu uczenia się, ale także w całym życiu zawodowym. Jak słusznie wskazano we wspólnym sprawozdaniu o zatrudnieniu z 2022 r. ⁽¹⁰⁾, pozytywna tendencja malenia odsetka osób wcześniej kończących naukę spowolniła i w latach 2015–2020 odsetek ten spadł jedynie o 1,1 punktu procentowego. Szczególnie ważne jest wzmocnienie w państwach członkowskich systemów kształcenia i szkolenia zawodowego opartych na pracy oraz dostosowanie szkolnictwa wyższego do potrzeb rynku pracy, a także zwiększenie liczby absolwentów studiów w zakresie nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego oraz szkolnictwa wyższego, zwłaszcza kobiet.

3.2.8. Pandemia uderzyła szczególnie mocno w osoby młode, które są jedną z grup najbardziej dotkniętych kryzysem gospodarczym i społecznym wywołanym przez pandemię. Kryzys związany z COVID-19 zniweczył dziesięcioletnie postępy w dziedzinie zatrudnienia osób młodych. Aby odpowiednio przygotować się do zmieniającego się świata pracy (globalizacja, kryzys klimatyczny, zmiany demograficzne i postęp technologiczny), rządy i instytucje muszą rozważyć wpływ każdego z megatrendów. Interwencje polityczne ukierunkowane na młodzież, sprzyjające włączeniu społecznemu i przyszłościowe mają kluczowe znaczenie dla zapewnienia, aby osoby młode nie pozostały w tyle ⁽¹¹⁾.

3.2.9. Luka płacowa między kobietami a mężczyznami nadal stanowi wyzwanie w UE. W związku z tym, że różni się ona znacznie w zależności od kraju, należy zająć się podstawowymi przyczynami tego problemu, takimi jak segregacja na rynku pracy i w edukacji, stereotypy płci, brak dostępnej opieki nad dziećmi i innej infrastruktury związanej z opieką oraz nierówny podział obowiązków domowych i związanych z opieką. Tam, gdzie istnieje dyskryminacja płacowa (w tym ze względu na wiek), należy ją wykorzenić. Dyskutowany właśnie wniosek Komisji Europejskiej dotyczący dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń powinien pomóc państwom członkowskim we wzmocnieniu stosowania zasady zapewnienia mężczyznom i kobietom równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości, jako jednego ze środków mających na celu rozwiązanie problemu luki płacowej ze względu na płeć, przy jednoczesnym zachowaniu wrażliwości na obawy dotyczące dodatkowych obciążeń dla przedsiębiorstw, a zwłaszcza dla MŚP.

⁽⁷⁾ Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu (2022).

⁽⁸⁾ C(2022) 4050 final.

⁽⁹⁾ Zalecenie Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych.

⁽¹⁰⁾ Przyjęte przez Radę w dniu 14 marca 2022 r.

⁽¹¹⁾ EKES pracuje nad raportem informacyjnym *Równe traktowanie młodych ludzi na rynku pracy*.

3.3. Wytyczna 7: Poprawa funkcjonowania rynków pracy oraz skuteczności dialogu społecznego

3.3.1. Aby poprawić funkcjonowanie rynków pracy, należy przeformułować role i zadania poszczególnych podmiotów (publicznych służb zatrudnienia i służb społecznych). Należy rozważyć możliwość nawiązania partnerstwa między służbami społecznymi (w celu dotarcia do osób bardziej oddalonych od rynku i przygotowania ich do programów szkoleniowych), publicznymi służbami zatrudnienia (dostosowana aktywna polityka rynku pracy z mechanizmami utrzymania miejsc pracy, usługami poradnictwa i doradztwa) oraz prywatnymi służbami zatrudnienia (wspólne lub uzupełniające się działania, np. wspólne korzystanie z bazy danych o wolnych miejscach pracy). Powinno się ocenić skuteczność środków z zakresu polityki, w razie potrzeby przemyśleć je lub przeprojektować. Trzeba zwiększyć potencjał publicznych służb zatrudnienia, m.in. poprzez cyfryzację ich usług. Należy również zachęcać do współpracy z prywatnymi służbami zatrudnienia i innymi odpowiednimi podmiotami rynku pracy.

3.3.2. Partnerzy społeczni mają tu do odegrania kluczową rolę, zwłaszcza w kontekście lokalnych rynków pracy i sektorów w okresie przejściowym, gdzie mogą pomóc w płynnym przechodzeniu między sektorami, miejscami pracy lub zawodami. Ważną rolę odgrywają również organizacje społeczeństwa obywatelskiego, dysponując konkretną wiedzą fachową dotyczącą różnorodnych form zatrudnienia (pomocną zwłaszcza dla słabszych grup społecznych) i kwestii społecznych, a także świadcząc usługi edukacyjne i społeczne w interesie ogólnym.

3.3.3. W całej UE nadal stosunkowo wysoki jest wskaźnik bierności zawodowej⁽¹²⁾. Nadszedł czas, aby przywrócić na rynek pracy osoby bardziej od niego oddalone. Różnorodne formy pracy, elastyczność pracy i telepraca mogą być ważnymi czynnikami umożliwiającymi znalezienie pracy, szczególnie osobom ze słabszych grup społecznych, o ile zostaną odpowiednio uregulowane za pomocą przepisów lub rokowań zbiorowych na szczeblu krajowym w celu zagwarantowania sprawiedliwych warunków pracy. Infrastruktura społeczna i usługi społeczne, takie jak opieka nad dziećmi lub opieka długoterminowa, umożliwiają osobom sprawującym opiekę rozważenie wejścia na rynek pracy.

3.3.4. Współpraca z partnerami społecznymi jest kluczem do promowania sprawiedliwych, przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, w których prawa są zrównoważone z obowiązkami. EKES podziela pogląd, że należy zapobiegać stosunkom pracy prowadzącym do powstania nieformalnych i niepewnych warunków pracy, w tym także w przypadku pracy za pośrednictwem platform internetowych, w sprawie której jest przygotowywany projekt dyrektywy. Zwraca uwagę, że wszelkie środki regulujące nowe modele organizacji pracy, w tym pracę za pośrednictwem platform internetowych, powinny regulować elastyczną organizację pracy, na odpowiednim szczeblu europejskim i krajowym, przy jednoczesnym zapewnieniu niezbędnych zabezpieczeń dla odpowiedniej ochrony pracowników. Należy respektować rolę partnerów społecznych.

3.4. Wytyczna 8: Promowanie równości szans dla wszystkich, wspieranie włączenia społecznego i zwalczanie ubóstwa

3.4.1. Promowanie równości szans dla wszystkich i promowanie rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu jest szczególnie ważne teraz, gdy Europa przechodzi szereg kryzysów, z myślą o tym, aby zarówno osiągnąć cel 78 % osób zatrudnionych, wyznaczony w planie działania na rzecz wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych, jak i rozwiązać problem niedoboru siły roboczej. Twierdzenie to jest prawdziwe nie tylko odnośnie do wszystkich osób, które są niedostatecznie reprezentowane na rynku pracy, ale także w świetle ogromnej fali osób, które uciekły przed wojną w Ukrainie. Po wejściu w życie dyrektywy w sprawie tymczasowej ochrony państwa członkowskie szybko podjęły działania w celu dostosowania krajowych ram prawnych, aby umożliwić im wspieranie ukraińskich uchodźców i obywateli państw trzecich mieszkających w Ukrainie, którzy uciekli do Europy w wyniku wojny. Należy zająć się wszelkimi wąskimi gardłami.

3.4.2. Potrzebne jest podejście dostosowane do różnych grup społecznie wrażliwych (tzn. pracowników w starszym wieku, (młodych) osób z niepełnosprawnościami, osób sprawujących opiekę, osób długotrwale bezrobotnych i osób o nierównej historii zatrudnienia, młodzieży NEET, migrantów itp.). Należy również uwzględnić różnice w zatrudnieniu między obszarami wiejskimi i miejskimi. Fundusze unijne powinny być wykorzystywane jako dźwignia zachęcająca

⁽¹²⁾ Najwyższy wskaźnik bierności zawodowej występuje we Włoszech (ponad 37 % w 2021 r.). Wskaźnik bierności zawodowej przekraczający 30 % występuje również w Chorwacji, Rumunii, Grecji i Belgii. Więcej danych na temat ludności biernej zawodowo w Europie można znaleźć tutaj.

państwa członkowskie – zwłaszcza te, które uznano za osiągające słabe wyniki w tablicy wskaźników społecznych – do tworzenia zachęt dla pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami lub do promowania samozatrudnienia. Godna praca jest najlepszym narzędziem zmniejszania ubóstwa i uznania godności ludzkiej.

3.4.3. Tymczasowe świadczenia i środki wspierania dochodów powinny być zapewniane na wymagany okres, aby towarzyszyć osobom bezrobotnym lub osobom o niskich dochodach w poszukiwaniu nowych i lepszych możliwości zatrudnienia. Świadczenia pracownicze⁽¹³⁾ wraz ze środkami strukturalnymi ułatwiającymi integrację słabszych grup społecznych, mogą ułatwić im wejście na rynek pracy, ale powinny być środkami o charakterze przejściowym, nadzwyczajnym i uzupełniającym, ponieważ należy zachęcać do realizacji odpowiedniej polityki płacowej umożliwiającej godny poziom życia i ją wspierać.

3.4.4. Ważne są przedsiębiorstwa społeczne, zwłaszcza jako miejsca pracy oferujące stanowiska najniższego szczebla dla osób w najtrudniejszej sytuacji oraz podmioty świadczące usługi na szczeblu regionalnym. EKES z zadowoleniem przyjmuje plan działania Komisji na rzecz gospodarki społecznej i wzywa Komisję do opracowania inicjatyw oceny najlepszych projektów na szczeblu krajowym.

3.4.5. Ze szczególnym zadowoleniem przyjmuje się ukierunkowanie działań na dzieci. Ubóstwu dzieci należy zapobiegać za pomocą kompleksowych i zintegrowanych środków, a także należy zachęcać do działań mających na celu wdrożenie gwarancji dla dzieci. Komitet całkowicie zgadza się, że kluczowe znaczenie dla zmniejszenia ubóstwa dzieci i zapewnienia równych szans ma dostępność przystępnych cenowo usług wysokiej jakości, takich jak wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem, opieka pozaszkolna, edukacja, szkolenia, mieszkalnictwo oraz opieka zdrowotna i długoterminowa. W szerszym ujęciu należy wzmocnić skuteczny dostęp do wysokiej jakości usług społecznych związanych z indywidualnymi potrzebami; uwydatnił to kryzys związany z COVID-19 i nie można o tym temacie zapomnieć po zakończeniu pandemii.

3.4.6. Jednocześnie transformacja ekologiczna prowadząca do transformacji energetycznej, a zwłaszcza ostatnie podwyżki cen energii jeszcze bardziej komplikują życie grupom społecznie słabszym⁽¹⁴⁾. Pomimo zobowiązań politycznych nadal trzeba podjąć działania w celu rozwiązania problemu ubóstwa energetycznego oraz upewnić się, że podejmowane środki są właściwie ukierunkowane i skuteczne.

3.4.7. Coraz bardziej starzejące się społeczeństwo w połączeniu z wydłużeniem średniego trwania życia i malejącą siłą roboczą oznacza, że coraz większa liczba osób starszych będzie ekonomicznie zależna, chyba że uda nam się powiększyć siłę roboczą dzięki rynkom pracy w większym stopniu sprzyjającym włączeniu społecznemu, w tym poprzez aktywizację grup, które obecnie są wykluczone lub niedostatecznie reprezentowane na rynku pracy. Należy podjąć działania w celu sprostania wyzwaniom stojącym przed systemami zabezpieczenia społecznego i opieki zdrowotnej w państwach członkowskich. Adekwatność i stabilność finansowania systemów emerytalnych dla wszystkich jest kluczową polityką wszystkich państw członkowskich. EKES z zadowoleniem przyjmuje kompleksowe podejście zaproponowane przez Komisję w sprawie równych szans dla mężczyzn i kobiet w zakresie nabywania praw emerytalnych oraz strategię aktywnego starzenia się niezbędne w celu ułatwienia uczestnictwa osób starszych w rynku pracy i zmniejszenia luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami. Komitet podkreśla znaczenie unikania fragmentarycznych okresów pracy w czasie aktywnego życia zawodowego, aby wspierać systemy zabezpieczenia społecznego poprzez składki i zapewnić ludziom prawo do odpowiedniego dochodu na emeryturze.

Bruksela dnia 22 września 2022 r.

Christa SCHWENG
Przewodnicząca
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

⁽¹³⁾ OECD definiuje świadczenia pracownicze jako „stałe ulgi podatkowe związane z zatrudnieniem lub równoważne systemy świadczeń związanych z zatrudnieniem, stworzone w celu zmniejszenia ubóstwa pracujących, a zarazem zwiększenia motywacji do pracy wśród pracowników o niskich dochodach”.

⁽¹⁴⁾ Zob. także Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego Społeczny Fundusz Klimatyczny” (Dz.U. C 152 z 6.4.2022, s. 158).