

## III

(Akty przygotowawcze)

## EUROPEJSKI KOMITET EKONOMICZNO-SPOŁECZNY

551. SESJA PLENARNA EKES-U (ZDALNA), 5.5.2020–7.5.2020

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

[COM(2020) 70 final]

(2020/C 232/03)

Sprawozdawczyni generalna: **Ellen NYGREN**

Wniosek o konsultację	Rada Unii Europejskiej, 6.3.2020
Podstawa prawna	Art. 148 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia na sesji plenarnej	7.5.2020
Sesja plenarna nr	551 – zdalna sesja plenarna
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	251/3/7

**1. Wnioski i zalecenia**

1.1. EKES z zadowoleniem przyjmuje zaproponowane zmienione wytyczne dotyczące zatrudnienia. Ich rola długoterminowego drogowskazu dla polityk zatrudnienia państw członkowskich UE jest ważna również w czasach kryzysu. Polityka zatrudnienia ma kluczowe znaczenie dla rozwoju gospodarczego i społecznego Unii Europejskiej jako całości i jej państw członkowskich. Wdrażanie Europejskiego filaru praw socjalnych jest wspólnym sposobem dążenia do trwałej pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej, w związku z czym przegląd wytycznych dotyczących zatrudnienia jest słuszny. UE i jej państwa członkowskie muszą podjąć dalsze wysiłki w celu wyeliminowania rozbieżności. Pozytywna konwergencja jest zasadą przekrojową, która musi zostać uwzględniona we wszystkich politykach UE i do nich włączona.

1.2. Wniosek w sprawie zmienionych wytycznych dotyczących zatrudnienia został opublikowany przed szerokim rozprzestrzenieniem się pandemii COVID-19. COVID-19 przekształcił się w pandemię i jej skutki doprowadziły do silnej potrzeby pilnego podjęcia działań również w zakresie polityki rynku pracy. W celu ograniczenia rozprzestrzeniania się choroby we wszystkich państwach członkowskich UE i poza nimi wprowadzono bezprecedensowe środki. EKES uważa, że potrzeba więcej skoordynowanych działań.

1.3. EKES jest przekonany, że jedynie kompleksowy europejski plan naprawy gospodarczej pozwoli państwom członkowskim, obywatelom i pracownikom w UE odpowiednio stawić czoła skutkom pandemii COVID-19 oraz odbudować bardziej zrównoważoną i odporną gospodarkę europejską. Choć nie ma pewności co do tego, jak długo potrwa nadzwyczajna sytuacja spowodowana kryzysem COVID-19, oczywiste jest, że jej skutki na rynku pracy będą odczuwalne przez dłuższy czas. Dlatego też, by uwzględnić tę nową sytuację, należy odpowiednio dostosować wytyczne dotyczące zatrudnienia na rok 2020.

1.4. Wstrząs gospodarczy wywołany przez epidemię COVID-19 doprowadził już do kryzysu zatrudnieniowego i społecznego, który może wyrzucić poważny i długotrwały wpływ na europejskie rynki pracy. W tym kontekście należy w tym roku rozważyć przyjęcie dodatkowej i nadzwyczajnej/kryzysowej wytycznej dotyczącej zatrudnienia w celu ukierunkowania niezbędnych dostosowań polityk zatrudnienia w państwach członkowskich UE i zarządzenia tej bezprecedensowej sytuacji. Taka nadzwyczajna wytyczna dotycząca zatrudnienia w kontekście COVID-19 może zawierać odniesienia do skutecznych środków tymczasowych niezbędnych do złagodzenia skutków kryzysu, takich jak ustalenia dotyczące pracy w zmniejszonym wymiarze czasu, wsparcie dochodu, przedłużenie świadczenia chorobowego oraz promowanie pracy na odległość (przy jednoczesnym poszanowaniu odpowiedzialności pracodawców za zdrowie i bezpieczeństwo pracowników).

1.5. Zgodnie z wytyczną 5 państwa członkowskie nadal zachęca się do wspierania innowacyjnych form zatrudnienia. Choć nowe formy zatrudnienia i innowacji stwarzają możliwości wzrostu, EKES podkreślił już wcześniej wiele wyzwań związanych z tym rodzajem pracy. W wytycznych dotyczących zatrudnienia należy dążyć do przełożenia tendencji związanych z tymi nowymi formami pracy na możliwości sprawiedliwego zatrudnienia. Należy przyjąć z zadowoleniem wezwanie do ustanowienia odpowiednich i sprawiedliwych płac poprzez usprawnienie mechanizmów ustawowego minimalnego wynagrodzenia tam, gdzie takie mechanizmy istnieją, lub w drodze rokowań zbiorowych. Zaangażowanie partnerów społecznych ma kluczowe znaczenie i należy pozytywnie ocenić stwierdzenie zawarte w wytycznej 5: „Z myślą o ustalaniu płac państwa członkowskie powinny wspierać dialog społeczny i rokowania zbiorowe”. W tym względzie wytyczne powinny zawierać na samym końcu propozycje mające na celu zwiększenie skuteczności układów zbiorowych poprzez zwiększenie ich zakresu.

1.6. W odniesieniu do wytycznej 6 – „Zwiększenie podaży pracy i poprawa dostępu do zatrudnienia, umiejętności i kompetencji” – EKES docenia, że wytyczna dotyczy nadrzędnej wizji kompetencji dostosowanych do zrównoważonego systemu produkcji. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w wytycznych wzywa się państwa członkowskie do dostosowania ich systemów kształcenia i szkolenia oraz podjęcia odpowiednich inwestycji w tym sektorze w celu zapewnienia wysokiej jakości edukacji włączającej, obejmującej kształcenie i szkolenie zawodowe. W związku z tym apeluje o skuteczniejsze europejskie i krajowe strategie zapewniania zrównoważonego finansowania na rzecz przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji wszystkich dorosłych w ramach uczenia się przez całe życie, ze szczególnym naciskiem na zapewnienie skutecznego wsparcia dla pracowników i osób bezrobotnych.

1.7. W odniesieniu do wytycznej 7 „Poprawa funkcjonowania rynków pracy i skuteczności dialogu społecznego” właściwe działanie dialogu społecznego jest niezbędne dla wszystkich polityk zatrudnienia, w tym dla wdrażania wytycznych UE dotyczących zatrudnienia. Dlatego też należy zrobić więcej, aby ułatwić i wspierać dialog społeczny, zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim. Ponadto Komisja poczyniła postępy w angażowaniu społeczeństwa obywatelskiego w europejski semestr, co należy przyjąć z zadowoleniem i wykorzystać do dalszych działań. Jednym z elementów brakujących w tej wytycznej jest potrzeba poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. W kontekście epidemii COVID-19 zdrowe i bezpieczne miejsca pracy mają kluczowe znaczenie dla zmniejszenia ryzyka zarażenia się i rozprzestrzeniania wirusa i innych chorób. Tak jak zawsze, a zwłaszcza w obecnych wyjątkowych okolicznościach, pracodawcy muszą wziąć na siebie odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników oraz zapewnić im oraz ich przedstawicielom odpowiednie informacje, dokonywać oceny ryzyka i podejmować środki zapobiegawcze. Władze publiczne, przedsiębiorstwa, pracownicy i partnerzy społeczni – wszyscy oni muszą odgrywać pewną rolę w celu ochrony pracowników, ich rodzin i całego społeczeństwa.

1.8. Większość małych przedsiębiorstw i mikroprzedsiębiorstw dysponuje ograniczonymi zasobami gospodarczymi i zarządczymi, w związku z czym należy im zapewnić praktyczne i dostosowane do potrzeb wsparcie finansowe dla programów BHP, aby firmy te mogły dostosować miejsca pracy i szybko wdrożyć nowe procedury i praktyki w celu ochrony pracowników. Inspektorzy pracy, EU-OSHA (Europejska Agencja ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy), Europejska Sieć Przedsiębiorczości i właściwe organy na szczeblu krajowym mogą oferować praktyczne wsparcie, takie jak opłacalne i bezpłatne narzędzia przyjazne dla użytkowników, informacje, wskazówki i porady

1.9. W odniesieniu do wytycznej 8 „Promowanie równych szans dla wszystkich, wspieranie włączenia społecznego i walka z ubóstwem” należy zwalczać wszelkie formy praktyk dyskryminacyjnych. Należy zapewnić wszystkim ochronę socjalną i opiekę zdrowotną. Należy wspierać dążenie do uczestnictwa kobiet w rynku pracy, a także aktywność osób starszych, za pomocą odpowiednich środków, takich jak dostęp do wysokiej jakości usług publicznych i godne warunki pracy dla wszystkich. Wytyczne dotyczące zatrudnienia powinny również uwzględniać cele dotyczące zabezpieczenia społecznego takie jak pełne i skuteczne pokrycie, adekwatność i przejrzystość.

## 2. Wprowadzenie

2.1. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) stanowi, że państwa członkowskie mają uznawać politykę gospodarczą oraz wsparcie zatrudnienia za przedmiot wspólnego zainteresowania i koordynować swoje działania w ramach Rady <sup>(1)</sup>. Art. 148 TFUE stanowi, że Rada przyjmuje wytyczne dotyczące zatrudnienia. Wytyczne określają zakres i kierunek koordynacji polityki państw członkowskich i służą za podstawę zaleceń dla poszczególnych krajów w ramach europejskiego semestru.

2.2. Wytyczne dotyczące zatrudnienia oraz wytyczne dotyczące polityki gospodarczej zostały po raz pierwszy przyjęte łącznie jako zintegrowany pakiet w 2010 r. w związku ze strategią „Europa 2020”. W 2018 r. wytyczne dotyczące zatrudnienia dostosowano do zasad Europejskiego filaru praw socjalnych. EKES już na samym początku pozytywnie odniósł się do tego dostosowania <sup>(2)</sup>, lecz w odnośnej opinii oraz w szeregu kolejnych opinii <sup>(3)</sup> domagał się dołożenia starań w praktyce, by naprawę spełnić założenia filaru i go wdrożyć.

2.3. Ze względu na to, że europejski semestr został zaktualizowany, by uwzględnić cele zrównoważonego rozwoju ONZ, roczna analiza wzrostu gospodarczego została przekształcona w roczną strategię zrównoważonego wzrostu gospodarczego i proponuje się obecnie przegląd wytycznych dotyczących zatrudnienia.

2.4. Wniosek Komisji dotyczący decyzji Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich został przyjęty 26 lutego 2020 r., czyli przed rozpoczęciem koordynacji środków nadzwyczajnych w celu opanowania pandemii COVID-19. Bezpośrednim celem władz publicznych powinno być dążenie do zapewnienia właściwej równowagi między ochroną zdrowia publicznego poprzez ograniczenie rozprzestrzeniania się wirusa a utrzymaniem działalności gospodarczej o żywotnym znaczeniu.

2.5. MOP ostrzegła, że wpływ COVID-19 na zatrudnienie jest „głęboki, dalekosiężny i bezprecedensowy” <sup>(4)</sup>, co może prowadzić do utraty milionów miejsc pracy, a także do wzrostu niepełnego zatrudnienia i liczby ubogich pracujących, które to efekty znacznie przewyższą konsekwencje kryzysu finansowego z lat 2008–2009. Ograniczenie skali wpływu będzie zależało od tego, z jaką szybkością i stanowczością będą podejmowane i wdrażane decyzje polityczne.

2.6. EKES jest przekonany, że jedynie kompleksowy europejski plan naprawy gospodarczej pozwoli UE i jej państwom członkowskim, obywatelom i pracownikom odpowiednio stawić czoła skutkom pandemii COVID-19 oraz odbudować bardziej zrównoważoną i odporną gospodarkę europejską <sup>(5)</sup>. Państwa członkowskie powinny szybko osiągnąć porozumienie w sprawie nowych wieloletnich ram finansowych (WRF), zmniejszając niepewność co do unijnego finansowania inwestycji od 2021 r.

2.7. Sytuacja przedsiębiorstw i pracowników w wielu sektorach gospodarki jest dramatyczna. Wiele przedsiębiorstw, zwłaszcza mikroprzedsiębiorstw, MŚP i przedsiębiorstw społecznych, jest zagrożonych niewypłacalnością, a miliony pracowników są narażone na utratę dochodów i pracy <sup>(6)</sup>. Średnio około 90 % MŚP przekazuje informacje, że są narażone na skutki gospodarcze i oczekuje wzrostu stopy bezrobocia w przedziale od 3 do 5 punktów procentowych <sup>(7)</sup>. Potrzebne są środki ukierunkowane na wspieranie przedsiębiorstw i miejsc pracy w kluczowych sektorach, które zostały szczególnie dotknięte.

2.8. W Europie i na całym świecie pracownicy opieki zdrowotnej słusznie zostali uznani za bohaterów pierwszej linii frontu, gdyż robią wszystko, co w ich mocy, by ratować życie i w zbyt wielu przypadkach płacą za to ostateczną cenę. W niektórych krajach zarówno oni, jak i nauczyciele i inni pracownicy sektora publicznego oraz opiekunowie zamieszkujący w domach podopiecznych i pozostali opiekunowie są niedoceniani i najdotkliwiej odczuwają skutki

<sup>(1)</sup> Art. 146 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 57.

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 14 z 15.1.2020, s. 1.

<sup>(4)</sup> Zob. 2. wydanie monitora MOP: „COVID-19 and the world of work” [COVID-19 i świat pracy].

<sup>(5)</sup> Zob. deklaracja EKES-u „Reakcja UE na epidemię COVID-19 i na potrzebę wyjątkowej solidarności wśród państw członkowskich”.

<sup>(6)</sup> SMEunited „A view on the COVID impact on and support measures for SMEs” [Spojrzenie na wpływ COVID na MŚP i środki wsparcia dla MŚP]; BusinessEurope – Wideokonferencja członków Rady Europejskiej w dniu 23 kwietnia 2020 r. – pismo od Pierre’a Gattaza i Markusa J. Beyrera do przewodniczącego Rady Europejskiej Charles’a Michela.

<sup>(7)</sup> SMEunited „A view on the COVID impact on and support measures for SMEs” [Spojrzenie na wpływ COVID na MŚP i środki wsparcia dla MŚP].

środków oszczędnościowych po kryzysie z 2008 r. W dalszej perspektywie konieczne jest, aby to uznanie na nowo ich pracy przełożyło się na lepsze warunki zatrudnienia i niezbędne inwestycje w usługi publiczne, a w szczególności w system opieki społecznej.

2.9. Kryzys związany z COVID-19 również wyraźnie pokazuje istniejące problemy strukturalne na europejskich rynkach pracy. Utrzymują się nierówności między pracownikami korzystającymi z bardziej stabilnych i bezpiecznych form zatrudnienia a tymi objętymi bardziej niepewnymi formami zatrudnienia. Potrzebna jest elastyczność zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, tak aby zająć się szybkimi zmianami zachodzącymi w świecie pracy i należy je wspierać poprzez promowanie bezpieczeństwa i sprawiedliwych warunków pracy we wszystkich formach zatrudnienia.

2.10. Wielu pracowników, którzy są zazwyczaj uznawani za osoby o niskich kwalifikacjach i którzy otrzymują proporcjonalnie do tego niskie wynagrodzenie, ma w rzeczywistości kluczowe znaczenie dla funkcjonowania całego naszego świata, przy czym często narażają siebie i swoich bliskich.

2.11. Pracownicy, którzy są już w najgorszej sytuacji pod względem dostępu do rynku pracy i uczestniczenia w nim, są bardziej narażeni na wykluczenie. Dotyczy to kobiet, osób młodych, osób z niepełnosprawnościami oraz innych grup doświadczających dyskryminacji w miejscu pracy, takich jak migranci i Romowie. Niektórzy pracownicy, zwłaszcza kobiety, mogą być zmuszeni do rezygnacji z pracy w celu wypełniania obowiązków związanych z opieką nad dziećmi i innymi członkami rodziny.

2.12. Głównym przedmiotem zainteresowania europejskich przedsiębiorstw jest utrzymanie pozycji na rynku i miejsc pracy dla milionów pracowników. Przedsiębiorstwa i partnerzy społeczni znajdują praktyczne rozwiązania, takie jak dostosowanie biznesplanów, wprowadzenie systemów pracy w zmniejszonym wymiarze czasu, telepracy lub innych elastycznych rozwiązań alternatywnych, a także stworzenie warunków do szkoleń na odległość na poziomie przedsiębiorstwa.

2.13. Wobec powyższych faktów koordynacja polityki zatrudnienia Unii Europejskiej musi zostać dostosowana do tej nowej i bezprecedensowej sytuacji. Mile widzianą inicjatywą, która zapewni pracownikom i przedsiębiorstwom natychmiastowe wsparcie, jest wniosek Komisji dotyczący rozporządzenia Rady w sprawie ustanowienia europejskiego instrumentu tymczasowego wsparcia w celu zmniejszenia ryzyka bezrobocia w związku z sytuacją nadzwyczajną (SURE) spowodowaną pandemią COVID-19<sup>(8)</sup>. Bezwzględne wdrożenie przyczyni się do złagodzenia negatywnych skutków dla zatrudnienia oraz do stworzenia warunków sprzyjających szybkiemu ożywieniu gospodarczemu. Choć nie ma pewności co do tego, jak długo potrwa nadzwyczajna sytuacja spowodowana kryzysem COVID-19, oczywiste jest, że jej skutki będą odczuwalne przez dłuższy czas. Dlatego też, by uwzględnić tę nową sytuację, należy odpowiednio dostosować wytyczne dotyczące zatrudnienia na rok 2020.

2.14. Wytyczne dotyczące zatrudnienia powinny zachować ten sam kształt przez dłuższy okres we wszystkich państwach członkowskich z uwzględnieniem różnych uwarunkowań krajowych. W obliczu obecnej pandemii COVID-19, która już najwyraźniej przekształca się w kryzys gospodarczy i społeczny wywierający poważny i długotrwały wpływ na europejskie rynki pracy, należy wziąć pod uwagę przyjęcie w tym roku dodatkowej, nadzwyczajnej/kryzysowej wytycznej dotyczącej zatrudnienia w celu ukierunkowania niezbędnych dostosowań polityki zatrudnienia w państwach członkowskich UE i zaradzenia tej bezprecedensowej sytuacji. Należy nadal usprawniać obecną otwartą metodę koordynacji, aby wspierać państwa członkowskie w analizie porównawczej postępów w reformowaniu i poprawie skuteczności ich polityki zatrudnienia i krajowych systemów ochrony socjalnej.

2.15. Nadzwyczajna wytyczna dotycząca zatrudnienia w kontekście COVID-19 może zawierać odniesienia do skutecznych środków tymczasowych niezbędnych do złagodzenia skutków kryzysu, takich jak ustalenia dotyczące pracy w zmniejszonym wymiarze czasu, wsparcie dochodu, przedłużenie świadczenia chorobowego, odłożenie w czasie płatności składek na ubezpieczenie społeczne przez pracodawców, podatku wstępnego od wynagrodzeń i od wartości dodanej oraz promowanie pracy na odległość (przy jednoczesnym poszanowaniu odpowiedzialności pracodawców za zdrowie i bezpieczeństwo pracowników).

<sup>(8)</sup> COM(2020) 139 final.

2.16. W związku z kryzysem wywołanym przez COVID-19 EKES uznaje niniejszą opinię za okazję do przedstawienia uwag i zaleceń dotyczących sposobów zwalczania bezprecedensowych zakłóceń na rynkach pracy w coraz większej liczbie państw, którym następnie towarzyszyło częściowe zamknięcie życia społecznego i gospodarczego w celu walki z zakażeniem wirusem. Ta sytuacja sprawi, że państwa członkowskie UE będą musiały dostosować swoją politykę zatrudnienia.

### 3. Uwagi ogólne

3.1. EKES nawiązuje do wcześniejszych opinii w sprawie wytycznych dotyczących zatrudnienia i przytacza ponownie niektóre ważne kwestie:

- Konieczne są większe wysiłki, aby inwestować w tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy i zwalczać niepewne formy zatrudnienia, które również ograniczają wydajność<sup>(9)</sup>.
- UE i jej państwa członkowskie muszą podjąć dalsze wysiłki w celu wyeliminowania rozbieżności. Pozytywna konwergencja jest zasadą przekrojową, która musi zostać uwzględniona we wszystkich obszarach polityki UE i do nich włączona<sup>(10)</sup>.
- EKES ponawia swój apel o utworzenie właściwego pakietu inwestycji społecznych w ramach europejskiego programu na rzecz wzrostu i inwestycji, na który przeznaczono budżet o wartości 2 % PKB<sup>(11)</sup>.
- W każdej wytycznej należy uwzględnić zapisy dotyczące równości płci, a odnośnie do problemu zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć zdecydowanie skoncentrować się na kwestiach dotyczących niskich płac<sup>(12)</sup>.
- Strategia włączenia społecznego osób z niepełnosprawnościami, migrantów i Romów została potwierdzona w różnych opiniach.
- Skuteczny dialog społeczny ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia pozytywnej konwergencji społecznej, dostępu do miejsc pracy wysokiej jakości, kwalifikacji i umiejętności oraz lepszego opracowywania i wdrażania reform wynikających z tych celów<sup>(13)</sup>.
- Jedynym sposobem stworzenia sprawiedliwszego społeczeństwa jest tworzenie wzrostu gospodarczego oraz miejsc pracy, które bardziej sprzyjają włączeniu społecznemu i są bardziej zrównoważone, w połączeniu z większą wydajnością i konkurencyjnością, tak by zapewnić obywatelom godziwe warunki pracy, odpowiednie wynagrodzenia i emerytury oraz możliwość korzystania z przysługujących im praw<sup>(14)</sup>.
- W jednej ze swych opinii w sprawie filaru Komitet zwrócił również uwagę na potrzebę udoskonalenia tablicy wyników oraz stworzenia zarówno gospodarczego, jak i społecznego europejskiego semestru<sup>(15)</sup>. Kluczowe znaczenie ma związek między nadzorem nad sprawami makroekonomicznymi a polityką zatrudnienia i polityką społeczną.
- EKES nadal uważa, że pomimo postępów związanych z filarem i włączeniem wytycznych dotyczących zatrudnienia do ogólnych wytycznych polityki gospodarczej wciąż występuje poważny brak konwergencji między tymi dwoma pakietami wytycznych. Z zadowoleniem przyjmuje aktualizację wytycznych w oparciu o włączenie celów zrównoważonego rozwoju do europejskiego semestru.

3.2. EKES potwierdza, że opracowując politykę uregulowania rynku pracy i praw socjalnych, należy harmonijnie łączyć współzależne wymiary konkurencyjności, wydajności oraz zrównoważonego rozwoju społecznego, w tym praw pracowniczych. Wszystkie polityki realizowane przez instytucje europejskie, krajowe i lokalne powinny zapewnić odpowiednią równowagę między zrównoważonym rozwojem gospodarczym, społecznym i środowiskowym<sup>(16)</sup>.

<sup>(9)</sup> Dz.U. C 282 z 20.8.2019, s. 32, pkt 3.1.4.

<sup>(10)</sup> Dz.U. C 282 z 20.8.2019, s. 32, pkt 1.7.

<sup>(11)</sup> Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 57, pkt 1.3 i 4.3.

<sup>(12)</sup> Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 57, pkt 1.13.

<sup>(13)</sup> Dz.U. C 282 z 20.8.2019, s. 32, pkt 3.3.1.

<sup>(14)</sup> Dz.U. C 282 z 20.8.2019, s. 32, pkt 3.4.1.

<sup>(15)</sup> Dz.U. C 81 z 2.3.2018, s. 145.

<sup>(16)</sup> Dz.U. C 282 z 20.8.2019, s. 32, pkt 1.3.



3.3. Polityka zatrudnienia ma kluczowe znaczenie dla rozwoju gospodarczego i społecznego UE jako całości i jej państw członkowskich. Wytyczne dotyczące zatrudnienia odgrywają ważną rolę we wspólnym dążeniu Komisji, rządów krajowych, pracodawców i związków zawodowych do modernizacji polityki zatrudnienia i systemów ochrony socjalnej z myślą o dostosowaniu się do zmieniającego się kontekstu gospodarczego i społecznego w Europie.

3.4. Europejski filar praw socjalnych może być sposobem wsparcia pozytywnej konwergencji i lepszych warunków życia i pracy w całej UE. Przyszłość rynku pracy powinna być kluczowym tematem debat nad filarem praw socjalnych, by stawić czoła istotnym przemianom zachodzącym w tym obszarze. Ponadto należy przyjąć spójną europejską strategię zatrudnienia, obejmującą następujące kwestie:

- inwestycje i innowacje,
- zatrudnienie i tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości,
- uczciwe warunki pracy dla wszystkich,
- sprawiedliwa i sprawna transformacja wspierana aktywną polityką rynku pracy,
- równe szanse dla wszystkich,
- zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron, w szczególności partnerów społecznych.,
- inwestycje w systemy kształcenia i szkolenia mające na celu zapewnienie wysokiej jakości edukacji włączającej, w tym kształcenia i szkolenia zawodowego, uczenia się przez całe życie, podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania, w szczególności w celu uwzględnienia wymogów w zakresie umiejętności cyfrowych i umiejętności proekologicznych.

3.5. Skuteczne wdrożenie Europejskiego filaru praw socjalnych w państwach członkowskich będzie możliwe tylko wtedy, gdy dostępne będą wystarczające zasoby finansowe na inwestycje w politykę społeczną, która wprowadza w życie prawa i zasady poprzez konkretne inicjatywy polityczne. W tym celu należy skorzystać z mechanizmów takich jak Europejski Fundusz Społeczny i Europejski Fundusz na rzecz Inwestycji Strategicznych<sup>(17)</sup>.

3.6. Dużym wyzwaniem dla większości krajów jest w szczególności bezrobocie. Skutki kryzysu wywołanego przez COVID-19 wymagają więcej wysiłków na rzecz aktywnej polityki rynku pracy niż w zwykłych okolicznościach. Należy uczynić więcej zarówno na szczeblu unijnym, jak i krajowym.

3.7. Zgodnie z zasadami Europejskiego filaru praw socjalnych wytyczne dotyczące zatrudnienia mogą stanowić dla państw członkowskich istotne narzędzie opracowywania i wdrażania polityki i środków łagodzących skutki gospodarcze i społeczne kryzysu związanego z COVID-19 w krótkiej perspektywie oraz umożliwiających pokonanie kryzysu bez podważania praw pracowniczych lub utraty konkurencyjności. Można to koordynować w ramach europejskiego semestru. Priorytetem wytycznych dotyczących zatrudnienia powinno być krzewienie dialogu społecznego. Należy zapewnić ożywiony dialog społeczny na wszystkich szczeblach w celu uporania się ze skutkami kryzysu w sposób zrównoważony zarówno pod względem gospodarczym, jak i społecznym.

3.8. Utrzymanie miejsc pracy i odpowiednio wynagradzana praca w zmniejszonym wymiarze czasu pracy są z tego punktu widzenia lepsze dla pracodawców i pracowników niż zwolnienia. Ogólnounijna promocja i wsparcie finansowe takich instrumentów rynku pracy stanowiłyby ważny wkład w ustabilizowanie życia gospodarczego i społecznego w tych wyjątkowych okolicznościach.

<sup>(17)</sup> Dz.U. C 282 z 20.8.2019, s. 32, pkt 3.5.5.

3.9. W tym kontekście EKES z zadowoleniem przyjął ustanowienie SURE<sup>(18)</sup> – instrumentu zapowiedzianego przez Komisję Europejską i opracowanego w celu wsparcia finansowego modelu zmniejszonego wymiaru czasu pracy, mechanizmów kompensacji dochodów i innych środków mających na celu zapobieganie bezrobociu spowodowanemu pandemią COVID-19.

3.10. Odnośnie do wytycznych dla państw członkowskich dotyczących sposobu stosowania tego instrumentu EKES wzywa Komisję do zapewnienia przynajmniej, by a) wszystkie państwa członkowskie wprowadziły zatrudnienie w zmniejszonym wymiarze czasu pracy lub podobne środki; b) środki te obejmowały wszystkich pracowników, sektory i przedsiębiorstwa; c) płatności były dokonywane najlepiej na rzecz przedsiębiorstw, które dokładają starań, by uniknąć zwolnień, oraz d) partnerzy społeczni byli w pełni zaangażowani w opracowywanie, rozwijanie i wdrażanie programów na szczeblu krajowym, sektorowym i na poziomie przedsiębiorstwa, a także by przeznaczono odpowiednie środki finansowe UE na pomoc dla państw członkowskich stosujących niezbędne środki.

3.11. W niedawnym wspólnym oświadczeniu w sprawie pandemii COVID-19<sup>(19)</sup> europejscy partnerzy społeczni nalegają na podjęcie wszelkich starań, by pomóc pracownikom, przedsiębiorstwom, sektorom gospodarki i służbom publicznym przetrwać ten kryzys, tak by mogli powrócić do swej działalności po jego zakończeniu, a w międzyczasie utrzymać zatrudnienie, chronić ich przed bezrobociem i utratą dochodów, a także zmniejszyć straty finansowe.

3.12. Partnerzy społeczni wzywają rządy do zatwierdzenia w szczególności następujących środków:

- unikanie zakłóceń na jednolitym rynku, w tym zakazów i ograniczeń wywozowych, zwłaszcza w odniesieniu do wywozu sprzętu medycznego i leków oraz zaprzestanie zamykania granic dla towarów; ochrona wszystkich rodzajów transportu towarowego ma priorytetowe znaczenie w UE i odgrywa zasadniczą rolę w koordynacji i informowaniu o działaniach podejmowanych w państwach członkowskich,
- zachęcanie państw członkowskich do wydatków i inwestycji, zwłaszcza w celu zwiększenia personelu, sprzętu i środków w ramach krajowych systemów opieki zdrowotnej, systemów zabezpieczenia społecznego i innych usług świadczonych w interesie ogólnym,
- zmobilizowanie niewykorzystanych funduszy strukturalnych i innych funduszy UE, aby udzielić państwom członkowskim pomocy w zapewnieniu wsparcia finansowego i wsparcia dochodów pracowników dotkniętych bezrobociem lub niemogących chwilowo pracować,
- zapewnienie dostępu do kredytów i wsparcia finansowego przedsiębiorstwom, w szczególności wszystkim rodzajom MŚP, których dotknęły środki izolacji i środki nadzwyczajne, przy skoordynowanej interwencji z budżetu UE, z EBC, EBI i krajowych banków prorozwojowych,
- uruchomienie funduszu solidarności na wypadek klęsk żywiołowych i wszelkich innych dostępnych środków finansowych na szczeblu UE w oparciu o dostosowanie obecnie niewystarczającego budżetu,
- uznanie wysiłków Komisji Europejskiej na rzecz wdrożenia pełnej elastyczności w ramach zasad pomocy państwa.

3.13. Państwa członkowskie powinny angażować krajowych partnerów społecznych w opracowywanie i wdrażanie środków krajowych.

<sup>(18)</sup> Europejski instrument tymczasowego wsparcia w celu zmniejszenia ryzyka bezrobocia w związku ze stanem nadzwyczajnym (SURE) po wybuchu epidemii COVID-19.

<sup>(19)</sup> European Social Partners joint statement on COVID-19 [Wspólne oświadczenie europejskich partnerów społecznych w sprawie pandemii COVID-19].

3.14. Komisja i państwa członkowskie muszą dopilnować, aby wsparcie finansowe trafiło do przedsiębiorstw, zwłaszcza do wszystkich rodzajów MŚP, oraz do wszystkich pracowników, w tym pracowników w ramach niepewnych form zatrudnienia, którzy znajdują się w najcięższej sytuacji.

3.15. Plan Komisji dotyczący stosowania zasady elastyczności w odniesieniu do reguł fiskalnych i zasad pomocy państwa ma zasadnicze znaczenie dla wspierania usług publicznych, które znajdują się na granicy wytrzymałości, a także dla przedsiębiorstw i pracowników dotkniętych kryzysem.

3.16. Fundusze unijne zainwestowane w ochronę pracowników i przedsiębiorstw przed najgorszymi skutkami kryzysu powinny stanowić uzupełnienie wydatków państw członkowskich.

3.17. Europa musi wykazać się odpowiedzialnością, solidarnością i skutecznością w obliczu tej nadzwyczajnej sytuacji, chroniąc wszystkich poszkodowanych obywateli, pracowników i przedsiębiorstwa.

#### 4. Uwagi szczegółowe

4.1. Wytyczne dotyczące zatrudnienia jako drogowskaz są również istotne w dobie kryzysu wywołanego COVID-19, gdy większość uwagi poświęca się środkom krótkoterminowym. Nawet w okolicznościach niecierpiących zwłoki nie należy zapominać o perspektywie długoterminowej, dążąc do trwałej pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej.

##### 4.2. Wytyczna 5: Zwiększanie popytu na pracę

4.2.1. W perspektywie długoterminowej wytyczna ta jest niewystarczająca do zapewnienia skutecznych środków na rzecz zwiększenia popytu na pracę. Wszystkie proponowane środki odnoszą się do barier wejścia dla przedsiębiorstw i wprowadzenia przesunięć podatkowych w celu zmniejszenia obciążeń podatkowych pracy. Propozycja ta jest krótkowzroczna i nie uwzględnia skutków politycznych zmniejszenia zdolności finansowej państwa.

4.2.2. Zgodnie z wytyczną 5 państwa członkowskie nadal zachęca się do wspierania innowacyjnych form zatrudnienia. Choć nowe formy zatrudnienia i innowacji stwarzają możliwości wzrostu, EKES podkreślił już wcześniej wiele wyzwań związanych z tym rodzajem pracy. Wytyczne dotyczące zatrudnienia powinny zmierzać do przełożenia trendów związanych z tymi nowymi formami pracy na sprawiedliwe możliwości zatrudnienia w oparciu o równowagę między płynną transformacją zawodową na rynkach pracy a odpowiednimi przepisami na rzecz ochrony pracowników<sup>(20)</sup>.

4.2.3. Należy przyjąć z zadowoleniem wezwanie do ustanowienia odpowiednich płac poprzez usprawnienie mechanizmów kształtowania ustawowego minimalnego wynagrodzenia tam, gdzie takie mechanizmy istnieją lub w drodze rokowań zbiorowych. Zaangażowanie partnerów społecznych ma kluczowe znaczenie i należy pozytywnie ocenić zawarte w wytycznych stwierdzenie, że „z myślą o ustalaniu płac państwa członkowskie powinny wspierać dialog społeczny i rokowania zbiorowe”. EKES przygotowuje opinię w sprawie godziwych płac minimalnych<sup>(21)</sup>.

4.2.4. Z zadowoleniem przyjmuje się zawarte w wytycznych przeniesienie obciążeń podatkowych z pracy na inne źródła opodatkowania, podobnie jak nowe specyfikacje. Istnieje jednak potrzeba większej jasności co do innych możliwych źródeł. EKES przyjął opinie dotyczące takich kwestii jak agresywne planowanie podatkowe, oszustwa i uchylanie się od opodatkowania<sup>(22)</sup>.

4.2.5. Wytyczne powinny zawierać na samym końcu propozycje mające na celu poprawę skuteczności układów zbiorowych poprzez zwiększenie ich zasięgu. Jednocześnie warunkiem niezbędnym i rzeczą bardzo ważną jest, by w pełni respektowano zasadę pomocniczości oraz autonomiczną rolę partnerów społecznych<sup>(23)</sup>.

<sup>(20)</sup> Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 57, pkt 5.1.

<sup>(21)</sup> Opinia EKES „Godziwe płace minimalne w całej Europie” (SOC/632) (w trakcie opracowywania).

<sup>(22)</sup> Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 57, Dz.U. C 129 z 11.4.2018, s. 1.

<sup>(23)</sup> Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 57, pkt 5.5.



#### 4.3. Wytyczna 6: Zwiększanie podaży pracy i poprawa dostępu do zatrudnienia, umiejętności i kompetencji

4.3.1. Wytyczna ta słusznie odnosi się do ogólnej wizji kompetencji dostosowanych do zrównoważonego systemu produkcji. EKES z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w wytycznych wzywa się państwa członkowskie do dostosowania ich systemów kształcenia i szkolenia oraz podjęcia odpowiednich inwestycji w tym sektorze w celu zapewnienia wysokiej jakości edukacji włączającej, obejmującej kształcenie i szkolenie zawodowe.

4.3.2. EKES zachęca państwa członkowskie do jak najlepszego wykorzystania możliwości oferowanych przez fundusze UE, które powinny być również wspierane ze środków krajowych. EKES apeluje o wypracowanie skuteczniejszych europejskich i krajowych strategii zapewniania trwałego finansowania dla przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji wszystkich dorosłych, ze szczególnym uwzględnieniem skutecznego wsparcia pracowników i bezrobotnych ze środków publicznych służb zatrudnienia i przedsiębiorstw, za pośrednictwem indywidualnych kont edukacyjnych oraz innych praktyk stosowanych na poziomie krajowym. Biorąc pod uwagę skutki COVID-19, mogą być potrzebne natychmiastowe działania w celu dostosowania podaży pracy do bieżących potrzeb i postulatów, np. przedsiębiorstwa w sektorze usług mogłyby tymczasowo wysłać swoich pracowników do sektora opieki zdrowotnej.

4.3.3. EKES proponuje Komisji Europejskiej bardziej ambitne określenie wskaźników i punktów odniesienia w zakresie odsetka uczących się dorosłych i dostępu do szkolenia pracowników oraz wskaźników dotyczących inwestycji publicznych i prywatnych w kształcenie i szkolenie zawodowe. Należy rozważyć prawo pracowników do płatnego urlopu szkoleniowego oraz zawrzeć taki wymóg w wytycznej nr 6 dotyczącej zatrudnienia <sup>(24)</sup>.

4.3.4. Przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji będą kluczowym elementem dostosowania rynków pracy w czasie kryzysu związanego z COVID-19, ale również zagwarantowania, że Europa wyłoni się z kryzysu silniejsza i bardziej konkurencyjna. Państwa członkowskie powinny stworzyć lub wzmocnić mechanizmy i systemy wsparcia zmiany pracy, w czym powinien im pomóc Europejski Fundusz Społeczny. Celem takich mechanizmów jest stworzenie możliwości powrotu do zatrudnienia, zapobieganie zwolnieniom prowadzącym do przedłużającego się bezrobocia, a także otwarcie ścieżek dla nowych miejsc pracy i różnych procesów tworzenia miejsc pracy.

4.3.5. Lepsze zrozumienie zmieniającego się charakteru pracy i stosunków pracy w erze cyfrowej powinno doprowadzić do zwiększenia skuteczności unijnej polityki zatrudnienia. Pandemia COVID-19 doprowadziła do sytuacji, w której więcej osób niż kiedykolwiek wcześniej pracuje zdalnie. Telepraca nie jest odpowiednia do wszystkich okoliczności ani do wszystkich rodzajów stanowisk, ale jeżeli korzysta się z niej właściwie, może stanowić ważny element reakcji mającej zapewnić elastyczność czasu pracy, tak aby pomóc pracownikom w osiągnięciu lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w interesie przedsiębiorstw. Zasadnicze znaczenie ma zagwarantowanie odpowiednich rozwiązań w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa zarówno w miejscu pracy, jak i w środowisku telepracy, w tym również przestrzeganie maksymalnego wymiaru czasu pracy. Potrzebne są też dalsze badania i inwestycje na rzecz działań służących zaradzeniu nowym i pojawiającym się zagrożeniom, włączając w to stres i inne zagrożenia psychospołeczne.

4.3.6. W celu uzyskania pełnego zestawu umiejętności cyfrowych nauczycieli i uczniów, a także obywateli, w tym tych, którzy znajdują się na obszarach zmarginalizowanych, konieczne jest uruchomienie odpowiednich środków publicznych oraz zapewnienie wyspecjalizowanego personelu technicznego. Istotne jest zagwarantowanie wszystkim zagrożonym osobom dostępu do internetu, możliwości zdobywania umiejętności cyfrowych oraz możliwości egzekwowania przysługujących im praw i korzystania z usług społecznych.

4.3.7. EKES podkreślał już potrzebę zapewnienia godziwego dochodu podczas szkolenia. Warto przeanalizować także narzędzia stosowane w niektórych państwach członkowskich, tak by sprawdzone rozwiązania w dziedzinie minimalnych norm dotyczących uprawnień do urlopu szkoleniowego stały się standardową praktyką w pozostałych państwach członkowskich.

---

<sup>(24)</sup> Opinia EKES „Trwałe finansowanie uczenia się przez całe życie i rozwoju umiejętności w kontekście niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej” (opinia rozpoznawcza na wniosek prezydencji chorwackiej) SOC/629 (zob. s. 8 niniejszego Dz.U.).

4.3.8. W odniesieniu do wsparcia dla bezrobotnych oraz w związku z rosnącą liczbą pracowników długotrwale bezrobotnych wytyczne dotyczące zatrudnienia powinny uwzględniać potrzebę podejmowania wczesnych działań w celu uniknięcia negatywnych konsekwencji znalezienia się poza rynkiem pracy. Zakres i poziom zasiłków dla bezrobotnych muszą być wystarczające. Niektóre systemy krajowe są zbyt sztywne, jeśli chodzi o kwalifikacje, a zwrot kosztów jest zbyt ograniczony. EKES wezwał ostatnio do podjęcia działań na szczeblu europejskim na rzecz wprowadzenia minimalnych norm w krajowych systemach ubezpieczeń na wypadek bezrobocia <sup>(25)</sup>.

4.3.9. Ułatwiając możliwości zatrudnienia we wszelkiego rodzaju formach pracy, należy niemniej położyć u podstaw długoterminowej wizji zatrudnienia w UE tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy.

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

4.4.1. Pozytywnie należy przyjąć apel o przejrzyste i przewidywalne warunki, zapobieganie segmentacji i niepewności zatrudnienia oraz wspieranie przechodzenia na umowy na czas nieokreślony. To samo dotyczy wzmocnienia i wspierania zdolności partnerów społecznych do rokowań zbiorowych. Wytyczne dotyczące zatrudnienia powinny także zmierzać do wspierania zakresu rokowań zbiorowych oraz zapewnienia, by wszyscy pracownicy mieli prawo do organizowania reprezentacji związkowej i do swobodnego dostępu do niej.

4.4.2. Zapisy dotyczące dostępu do bezstronnego rozstrzygania sporów zawarte w wytycznej powinny mieć zastosowanie ogólne, a nie tylko do nieuzasadnionych zwolnień z pracy. Jednakże należy respektować prawa stron do korzystania z sądów, jeśli alternatywne metody rozwiązywania sporów zawiodły <sup>(26)</sup>.

4.4.3. Inne pozytywne elementy wniosku Komisji, w porównaniu z obecnymi wytycznymi dotyczącymi zatrudnienia, to nacisk na sprawiedliwe warunki dla pracowników mobilnych oraz nawiązanie do walki z dyskryminacją i położenia kresu ubóstwu pracujących. Państwa członkowskie będą musiały wziąć pod uwagę pracowników mobilnych, w tym pracowników przygranicznych, podczas wprowadzania środków takich jak zamknięcie granic w celu złagodzenia skutków pandemii COVID-19.

4.4.4. Jednym z elementów brakujących w tej wytycznej jest potrzeba poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. W kontekście epidemii COVID-19 higieniczne i bezpieczne miejsca pracy mają kluczowe znaczenie dla zmniejszenia ryzyka zarażenia się i rozprzestrzeniania wirusa i innych chorób. Pracodawcy muszą wziąć na siebie odpowiedzialność za zdrowie i bezpieczeństwo swoich pracowników oraz zapewnić im i ich przedstawicielom odpowiednie informacje, dokonywać oceny ryzyka i podejmować środki zapobiegawcze. Władze publiczne, przedsiębiorstwa, pracownicy i partnerzy społeczni – wszyscy oni muszą odgrywać pewną rolę w celu ochrony pracowników, ich rodzin i całego społeczeństwa. Aby poprawić funkcjonowanie rynków pracy, państwa członkowskie powinny inwestować w bezpieczeństwo i higienę pracy oraz zapewniać odpowiednie środki i przepisy inspektoratom pracy, pracodawcom lub przedstawicielom związków zawodowych zajmujących się kwestiami BHP, jak również wsparcie dla pracodawców.

4.4.5. Większość małych przedsiębiorstw i mikroprzedsiębiorstw dysponuje ograniczonymi zasobami gospodarczymi i zarządczymi, w związku z czym należy im zapewnić praktyczne, finansowe i dostosowane do potrzeb wsparcie dla programów BHP, aby firmy te mogły dostosować miejsca pracy i szybko wdrożyć nowe procedury i praktyki w celu ochrony pracowników. Inspektorzy pracy, EU-OSHA (Europejska Agencja ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy), Europejska Sieć Przedsiębiorczości i właściwe organy na szczeblu krajowym mogą oferować praktyczne wsparcie, takie jak racjonalne pod względem kosztów i bezpłatne narzędzia przyjazne dla użytkowników, informacje, wskazówki i porady

4.4.6. EKES sugeruje, by bardziej wspierać budowanie zdolności partnerów społecznych w ramach dialogu społecznego, zapewnić inwestycje w struktury wspierające dialog społeczny i promować procedury ukierunkowane na dialog społeczny. W pewnych krajach dialog społeczny jest mniej rozwinięty, a w innych z powodu kryzysu nastąpił nawet regres w tym zakresie. Z zadowoleniem przyjmujemy wysiłki Komisji Europejskiej mające na celu pogłębienie współpracy z partnerami społecznymi w kontekście europejskiego semestru. Biorąc pod uwagę pierwszoplanową rolę dialogu społecznego w urzeczywistnieniu filaru praw socjalnych oraz we wdrażaniu wytycznych dotyczących zatrudnienia i zaleceń dla

<sup>(25)</sup> Dz.U. C 97 z 24.3.2020, s. 32.

<sup>(26)</sup> Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 57, pkt 5.9.

poszczególnych krajów, EKES ponownie wzywa do prowadzenia tego dialogu we wszystkich państwach członkowskich i apeluje do wszystkich podmiotów politycznych na szczeblu krajowym i europejskim, aby wzmocniły struktury układów zbiorowych na wszystkich poziomach. Ponadto Komisja poczyniła postępy w angażowaniu społeczeństwa obywatelskiego w sprawozdawczość na poziomie krajowym, co należy przyjąć z zadowoleniem i wykorzystać do dalszych działań.

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

4.5.1. Zakres ochrony socjalnej rozważa się w kontekście wyzwań demograficznych i konieczności przedłużenia życia zawodowego. Wytyczne dotyczące zatrudnienia powinny również uwzględniać cele takie jak pełne i skuteczne pokrycie, adekwatność i przejrzystość.

4.5.2. Równość płci można osiągnąć jedynie poprzez zwiększenie udziału kobiet na każdym poziomie rynku pracy, zarówno pod względem wskaźnika zatrudnienia, jak i dzięki wydłużeniu średniego czasu pracy kobiet. Konieczne są dalsze działania w celu usunięcia barier ograniczających zatrudnienie kobiet, takich jak brak przystępnej cenowo i łatwo dostępnej opieki, oraz w celu wyeliminowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć. W związku z tym trzeba na szczeblu europejskim i krajowym zająć się różnymi przeszkodami strukturalnymi, w tym zwiększyć inwestycje w wysokiej jakości usługi publiczne oraz środki zmierzające do zapewnienia przejrzystości wynagrodzeń. Przedsiębiorczość może stanowić szansę dla kobiet na uzyskanie niezależności ekonomicznej, udostępniając im dobre miejsca pracy, umożliwiając udaną karierę zawodową, wydobywając kobiety z ubóstwa i wykluczenia społecznego i przyczyniając się do bardziej zrównoważonej reprezentacji płci w procesach decyzyjnych.

4.5.3. W przypadku osób z niepełnosprawnościami szczególnie ważne jest ułatwienie dostępu do rynku pracy poprzez eliminację praktyk dyskryminacyjnych. Trzeba zapewnić odpowiednie wsparcie za pośrednictwem służb zatrudnienia i kampanii publicznych w celu zwalczania uprzedzeń i promowania niedyskryminacji osób z niepełnosprawnościami. Jeśli chodzi o dostęp do usług w kontekście niepełnosprawności, należy pamiętać o takich kwestiach jak niezależne życie i łatwość dostępu.

4.5.4. Aby zapewnić wszystkim dostęp do opieki zdrowotnej należy zwrócić uwagę na potrzebę stabilnych finansowo, efektywnych, przystępnych cenowo i dostępnych usług opieki zdrowotnej wysokiej jakości oraz odpowiedniego finansowania właściwie przeszkolonego personelu służby zdrowia.

4.5.5. W odniesieniu do aktywnego starzenia się konieczne są konkretne propozycje, aby uniknąć promowania nieodpowiednich polityk dla starszych pracowników. Jak uzgodnili europejscy partnerzy społeczni w autonomicznym porozumieniu ramowym w sprawie aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego<sup>(27)</sup>, aktywne starzenie się „ma na celu optymalizację szans pracowników w każdym wieku na zatrudnienie w dobrej jakości, produktywnych i zdrowych warunkach aż do czasu osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego, w oparciu o wzajemne zaangażowanie i motywację pracodawców i pracowników”.

4.5.6. W związku z tym EKES podkreślił również w wielu opiniach, że należy promować solidarność międzypokoleniową, której towarzyszyć będzie skuteczna polityka wzrostu i zatrudnienia. Potrzebne są: prawdziwa polityka aktywnego starzenia się, dobre warunki pracy, polityka w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa oraz polityka dotycząca czasu pracy, a także większe uczestnictwo w uczeniu się przez całe życie. Ponadto musimy zwiększyć wskaźniki zatrudnienia osób starszych, które często są zmuszone wcześniej zrezygnować z pracy ze względu na problemy zdrowotne, intensywność pracy, wcześniejsze zwolnienia i brak możliwości szkolenia- lub ponownego wejścia na rynek pracy<sup>(28)</sup>.

Bruksela, dnia 7 maja 2020 r.

Luca JAHIER  
Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego

<sup>(27)</sup> European social partners' autonomous framework agreement on active ageing and an inter-generational approach [Autonomiczne porozumienie ramowe europejskich partnerów społecznych w sprawie aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego].

<sup>(28)</sup> Dz.U. C 237 z 6.7.2018, s. 57, pkt 5.9 i opinia „Zmieniający się świat pracy a długość życia i starzenie się społeczeństwa – warunki utrzymania aktywności starzejących się pracowników w nowym świecie pracy”, Dz.U. C 14 z 15.1.2020, s. 60.