



**Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego**

**Wniosek dotyczący decyzji Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich**

(COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE))

(C/2025/120)

Sprawozdawca: **Giovanni MARCANTONIO**

Doradczyni i doradcy	Ester DINI
Procedura ustawodawcza	Wspólny portal legislacyjny
Wniosek o konsultację	15.7.2024
Podstawa prawna	Art. 148 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej
Dokumenty Komisji Europejskiej	COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE)
Odpowiednie cele zrównoważonego rozwoju	CEL 1 – Koniec z ubóstwem CEL 5 – Równość płci CEL 8 – Wzrost gospodarczy i godna praca CEL 10 – Mniej nierówności
Sekcja odpowiedzialna	Sekcja ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Obywatelstwa
Data przyjęcia przez sekcję	3.10.2024
Data przyjęcia na sesji plenarnej	23.10.2024
Sesja plenarna nr	591
Wynik głosowania (za/przeciw/wstrzymało się)	239/0/3

## 1. ZALECENIA

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny (EKES)

1.1. Z zadowoleniem przyjmuje wniosek dotyczący decyzji Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich, którego celem jest wspieranie konkurencyjnej i zrównoważonej gospodarki. Odnosi się bardzo pozytywnie do tego, że wytyczne zostały zaktualizowane, by uwzględnić większą liczbę elementów stosownie do nowych potrzeb rynku pracy.

1.2. Podkreśla potrzebę dążenia do pozytywnej konwergencji oraz zwiększenia roli europejskiego semestru we wspieraniu skutecznych i skoordynowanych rozwiązań w zakresie polityki gospodarczej. W związku z tym wyraża nadzieję, że wskaźniki stosowane w europejskim semestrze do analizy sytuacji społecznej każdego państwa członkowskiego będą równie ważne co wskaźniki makroekonomiczne, i wzywa do dopilnowania, by skutki nowych ram zarządzania gospodarczego nie utrudniały realizacji wytycznych państw członkowskich dotyczących zatrudnienia, Europejskiego filaru praw socjalnych oraz celów na 2030 r.

1.3. W świetle wniosku dotyczącego zalecenia Rady podkreśla potrzebę wzmocnienia roli partnerów społecznych (za pomocą dialogu społecznego i rokowań zbiorowych) oraz – w stosownych przypadkach – włączenia organizacji społeczeństwa obywatelskiego w opracowywanie oraz wdrażanie reform i strategii politycznych w dziedzinie zatrudnienia.

1.4. Zwraca uwagę na to, że niezwykle istotne jest wspieranie i zwiększanie podaży pracy oraz poprawienie dostępu do zatrudnienia i wysokiej jakości miejsc pracy częściowo ze względu na narastające trudności przedsiębiorstw ze znalezieniem potrzebnego im personelu. Należy dążyć do większego udziału w zatrudnieniu, zwłaszcza młodych ludzi, kobiet i osób starszych. Konieczne jest propagowanie środków na rzecz zatrudnienia, w tym pracy na własny rachunek, a także podejmowanie wysiłków zmierzających do poprawy legalnych dróg migracji pracowników.

1.5. Popiera apel Komisji do państw członkowskich o rozwijanie polityki włączenia społecznego mającej na celu krzewienie równych szans w zakresie dostępu do pracy oraz rozwoju kariery zawodowej. Szanse te mają zasadnicze znaczenie dla wspierania większego uczestnictwa i bardziej inkluzywnych rynków pracy, a także zrównoważonego i sprawiedliwego wzrostu gospodarczego, by włączyć najsłabsze grupy, które są zagrożone wykluczeniem.

1.6. Zaznacza, że istotne jest doskonalenie umiejętności w obliczu toczącej się transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz potrzebne jest uznanie i zapewnienie prawa do uczenia się przez całe życie, a także rzeczywistego dostępu do wysokiej jakości kształcenia i szkolenia przez całe życie. Podkreśla znaczenie podstawowych umiejętności niezbędnych do integracji zawodowej.

1.7. Podkreśla, że pilnie potrzebne jest zapewnienie sprawiedliwych i godziwych wynagrodzeń – z uwzględnieniem produktywności i konkurencyjności – poprzez promowanie rokowań zbiorowych, skutecznego udziału partnerów społecznych i przyjęcia skutecznych narzędzi gromadzenia danych z poszanowaniem praktyk krajowych i autonomii partnerów społecznych, a także mierzenie i monitorowanie poziomów i dynamiki wynagrodzeń.

1.8. Wyraża nadzieję, że państwa członkowskie będą wspierać i monitorować wprowadzanie i wdrażanie sztucznej inteligencji w środowiskach pracy, w tym zarządzania algorytmicznego, by przyczynić się do jej etycznego i zrównoważonego pod względem społecznym stosowania za pomocą odpowiednich narzędzi oceny wpływu na miejsca pracy i organizację pracy, a także oceny możliwych skutków z punktu widzenia szans i zagrożeń. Biorąc pod uwagę nadzwyczajną skalę tych innowacji, pożądana jest ściślejsza koordynacja strategii krajowych, począwszy od gromadzenia doświadczeń i ocen; wskazane jest także pełne zaangażowanie partnerów społecznych.

1.9. Podkreśla znaczenie modernizacji instrumentów ochrony socjalnej przez państwa członkowskie (w obliczu poważnych przemian zachodzących w społeczeństwie, takich jak zmiany demograficzne i pogłębiające się ubóstwo) i dostosowania się do nowych form zatrudnienia – w tym poprzez zapewnienie wszystkim pracownikom ochrony socjalnej, skuteczniejsze projektowanie systemów opodatkowania i zabezpieczenia społecznego oraz monitorowanie redystrybucyjnego wpływu strategii politycznych.

1.10. W związku z tym zachęca państwa członkowskie do wprowadzenia i wzmocnienia strategii politycznych wspierających przystępne cenowo, dostępne i odpowiednie mieszkania, a także środki zapobiegające bezdomności i łagodzące jej skutki, w tym za pomocą instrumentów udostępnianych z funduszy UE.

1.11. Apeluje do państw członkowskich o podniesienie jakości rynków pracy poprzez zwiększenie skuteczności polityki zwalczania nieuregulowanego zatrudnienia oraz krzewienia wysokiej jakości pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zapobieganie rozpowszechnianiu się nieformalnych i niepewnych warunków pracy.

## 2. NOTY WYJAŚNIAJĄCE

### *Argumenty na poparcie zalecenia 1.1 i 1.2*

2.1. W ramach wiosennego pakietu europejskiego semestru w 2024 r. Komisja Europejska przekazuje państwom członkowskim strategiczne wytyczne dotyczące budowania solidnej i gotowej na przyszłe wyzwania gospodarki zdolnej do zapewnienia konkurencyjności, odporności oraz tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy. W wydanych w 2024 r. wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich wyznaczono wspólne priorytety krajowej polityki zatrudnienia i polityki społecznej, tak by stały się one bardziej sprawiedliwe i inkluzywne w ramach pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej oraz zwiększenia roli europejskiego semestru we wspieraniu skutecznych i skoordynowanych rozwiązań w zakresie polityki gospodarczej w ciągu ostatnich 5 lat.

2.2. Wytyczne na 2023 r. zostały zaktualizowane w celu uwzględnienia działań mających na celu rozwiązanie problemu niedoboru umiejętności i siły roboczej oraz poprawę umiejętności podstawowych i cyfrowych. Dotyczą one również nowych technologii, sztucznej inteligencji i zarządzania algorytmicznego oraz ich wpływu na świat pracy. Ponadto odnoszą się do niedawnych inicjatyw politycznych w szczególnie istotnych dziedzinach, takich jak praca za pośrednictwem platform internetowych, gospodarka społeczna oraz przystępne cenowo mieszkania.

2.3. W nowych ramach zarządzania gospodarczego przedstawiono zarazem wytyczne i decyzje dotyczące polityki fiskalnej, których celem jest zwiększenie zdolności państw członkowskich do obsługi zadłużenia oraz przyczynienie się – za pomocą rozważnej polityki fiskalnej – do trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu we wszystkich państwach członkowskich. Konieczne jest przy tym dopilnowanie, by wzrost wydatków netto był zgodny z wymogami w zakresie korekt określonymi w nowych ramach zarządzania. W tym kontekście ważne jest, by monitorować i zapewnić, aby skutki nowych ram zarządzania gospodarczego nie utrudniały państwom członkowskim realizacji wytycznych dotyczących zatrudnienia, a także wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych i celów na 2030 r.

#### *Argumenty na poparcie zalecenia 1.3 (wytyczna nr 8)*

2.4. Dialog społeczny odgrywa zasadniczą rolę w kształtowaniu polityki gospodarczej i społecznej oraz polityki zatrudnienia z myślą o pozytywnej konwergencji poziomu życia i warunków pracy między państwami członkowskimi i w ich obrębie, a także o skutecznym reagowaniu na wyzwania związane z zatrudnieniem w Europie<sup>(1)</sup>. Nawiązując do wcześniejszych opinii<sup>(2)</sup>, EKES podkreśla, że należy w pełni uznać i respektować szczególną rolę partnerów społecznych w strukturach i procesach dialogu społecznego zarówno na szczeblu europejskim, jak i krajowym. W przypadkach, gdy rola ta wydaje się osłabiona, trzeba propagować ramy regulacyjne i instytucjonalne wzmacniające dialog społeczny oraz zwiększające zasięg umów zbiorowych zgodnie z przepisami dyrektywy o płacach minimalnych.

#### *Argumenty na poparcie zalecenia 1.4 (wytyczna nr 5)*

2.5. Choć w 2023 r. osiągnięto dobre wyniki na rynku pracy, to rosnący niedobór pracowników i umiejętności hamuje wzrost gospodarczy i konkurencyjność oraz grozi spowolnieniem transformacji ekologicznej i cyfrowej. W drugim kwartale 2023 r. wskaźnik wakatów wyniósł 2,7 %, czyli uplasował się powyżej średniej w latach 2013–2019, która wynosiła 1,7 %<sup>(3)</sup>. Konieczne jest zatem zapewnienie szerszego i powszechniejszego udziału obywateli europejskich w zatrudnieniu, począwszy od młodych ludzi. Państwa członkowskie powinny zobowiązać się do skuteczniejszego propagowania wysokiej jakości kształcenia i szkolenia zawodowego sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz dostosowanego do potrzeb świata pracy, a zarazem rozwijać opiekę mentorską, poradnictwo i doradztwo prowadzone przez publiczne i prywatne służby zatrudnienia. Powinny ponadto zapewniać lepszej jakości narzędzia, takie jak przygotowanie zawodowe i staże, z myślą o integracji młodych ludzi na rynku pracy. Państwa członkowskie powinny również zobowiązać się do zachęcania do samozatrudnienia oraz pracy umysłowej i wymagającej kwalifikacji, które w ostatnich latach stały się znacznie mniej powszechne, zwłaszcza wśród młodych ludzi.

2.6. Mobilność pracowników zarówno w UE, jak i poza nią stanowi okazję do spełnienia niezaspokojonych potrzeb w zakresie siły roboczej i umiejętności. Komitet apeluje do państw członkowskich o większe skupienie się na rozwijaniu narzędzi zarządzania migracją z państw trzecich (poprzez upowszechnienie legalnych kanałów migracji do UE), na lepszym monitorowaniu i prognozowaniu potrzeb w zakresie zatrudnienia, na poprawie procedur uznawania kwalifikacji uzyskanych poza UE oraz na zwiększeniu skuteczności narzędzi zapobiegania wyzyskowi i nielegalnej pracy, które częściej dotyczą pracowników z państw trzecich. Powinny również zobowiązać się do skuteczniejszego włączania pracowników będących cudzoziemcami do europejskiego rynku pracy. Nieuznawanie formalnych kwalifikacji i bariery językowe należą nadal do głównych przeszkód w pełnej integracji na rynku pracy<sup>(4)</sup>.

<sup>(1)</sup> Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie wzmacniania dialogu społecznego w Unii Europejskiej, COM(2023) 38 final.

<sup>(2)</sup> Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie wzmacniania dialogu społecznego w Unii Europejskiej” (COM(2023) 38 final – 2023/0012 (NLE)) oraz „Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów »Wzmacnianie dialogu społecznego w Unii Europejskiej: wykorzystanie jego pełnego potencjału do zarządzania sprawiedliwymi transformacjami»” (COM(2023) 40 final) (Dz.U. C 228 z 29.6.2023, s. 87).

<sup>(3)</sup> Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu, 2024.

<sup>(4)</sup> Opinia Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny – Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów w sprawie mobilności umiejętności i talentów (COM(2023) 715 final) – Wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego unijną pulę talentów (COM(2023) 716 final - 2023/0404 (COD)) – Wniosek dotyczący zalecenia Rady Europa w ruchu – mobilność edukacyjna dla wszystkich (COM(2023) 719 final) – Zalecenie Komisji w sprawie uznawania kwalifikacji obywateli państw trzecich (C(2023) 7700 final) (Dz.U. C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj?locale=pl>).

*Argumenty na poparcie zalecenia 1.5 (wytyczne nr 6 i 8)*

2.7. Pomimo wzrostu zatrudnienia w ostatnich latach różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy nadal występują powszechnie i znajdują wyraz zarówno w poziomie zatrudnienia, jak i w luce płacowej oraz emerytalnej. W niektórych sektorach i zawodach wciąż mamy do czynienia ze złymi warunkami pracy oraz niskimi zarobkami. Więcej kobiet zazwyczaj pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, w tym wykonuje wymuszoną pracę w tym wymiarze. Należy zająć się nierównościami ze względu na płeć poprzez skuteczne wdrożenie dyrektywy w sprawie przejrzystości wynagrodzeń, a także innych środków, takich jak bodźce podatkowe, z myślą o zwiększeniu udziału kobiet w rynku pracy. Istotne jest, aby państwa członkowskie zobowiązały się do zwiększenia dostępności dobrej jakości i przystępnych cenowo usług wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem oraz opieki długoterminowej, a także do poprawy środków wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz sprawiedliwy podział obowiązków opiekuńczych między mężczyznami a kobietami.

2.8. Należy również dołożyć starań, aby promować zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami. Pomimo ostatnich usprawnień luka w zatrudnieniu między osobami z niepełnosprawnością i bez niej wyniosła w 2022 r. w UE 21,4 punktów procentowych, a stopa bezrobocia osób z niepełnosprawnościami była prawie dwukrotnie wyższa niż w przypadku osób sprawnych fizycznie i psychicznie <sup>(5)</sup>. Zgodnie ze strategią na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 <sup>(6)</sup> potrzebne są dalsze wysiłki na rzecz włączenia do rynku pracy poprzez aktywne polityki zatrudnienia, rozwój potencjału przedsiębiorstw społecznych, które mogą odgrywać ważną rolę na unijnym rynku pracy, i zwalczanie stereotypów, by zapewnić osobom z niepełnosprawnościami dostęp do możliwości zatrudnienia odpowiadających ich potrzebom.

*Argumenty na poparcie zalecenia 1.6 (wytyczna nr 6)*

2.9. W obliczu znaczących przemian gospodarczych i społecznych, spowodowanych transformacją ekologiczną i cyfrową, starzeniem się społeczeństwa oraz przekształceniem modeli pracy, pilnie potrzebne są środki na rzecz rozwoju jednostek, ich umiejętności i zdolności do zatrudnienia poprzez doskonalenie podstawowych umiejętności i kompetencji na całe życie. W Europie problemem jest wciąż wynoszący zaledwie 37,4 % udział dorosłych w szkoleniach, czyli znacznie poniżej wyznaczonego w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych docelowego poziomu 60 %, który ma zostać osiągnięty do 2030 r. <sup>(7)</sup> Należy poprawić jakość oferty szkoleniowej pod względem treści, metodologii i narzędzi, aby dostosować ją do wymogów w zakresie umiejętności potrzebnych przedsiębiorstwom i zdolności pracowników do zatrudnienia, a także aby sprzyjać większemu udziałowi, również dzięki wykorzystaniu nowych technologii. Konieczne są również instrumenty, które przyczynią się do ściślejszego powiązania szkolenia z systemem przebiegu i oceny kariery, a także do analizy indywidualnych umiejętności oraz do opracowania, wdrożenia i uznania mikropoświadczeń zgodnie z zaleceniami Rady w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych. Ponadto należy jeszcze bardziej zwiększyć rolę służb zatrudnienia – zarówno publicznych, jak i prywatnych – za pomocą odpowiednich zasobów. Jak stwierdzono w poprzednich opiniach, należy uznać i zapewnić prawo do uczenia się przez całe życie oraz skuteczny dostęp do dobrej jakości kształcenia i szkolenia przez całe życie <sup>(8)</sup>, w tym poprzez ocenę nowych narzędzi, takich jak płatny urlop szkoleniowy.

2.10. Zwłaszcza w przypadku pracowników, którzy prawdopodobnie najbardziej odczują skutki trwającej transformacji, oraz tych o niewielkich szansach zatrudnienia, konieczne jest wzmocnienie wszystkich narzędzi podnoszenia i zmiany kwalifikacji poprzez ukierunkowane aktywne interwencje polityczne o charakterze edukacyjnym oraz doradczym, związane z pomocą w aktywnym poszukiwaniu pracy. Należy wykorzystać związane z zastosowaniami sztucznej inteligencji możliwości dostosowania interwencji politycznych do potrzeb oraz wprowadzić narzędzia, które umożliwią skuteczne oraz niezawodne monitorowanie wpływu szkoleń na dostęp do zatrudnienia i przebranżowienie.

2.11. Szczególnie pilne jest zapewnienie szkoleń cyfrowych zarówno dla dorosłych, jak i dla młodzieży. Wdrożenie zastosowań sztucznej inteligencji w miejscu pracy sprawi, że jeszcze istotniejsza stanie się aktualizacja umiejętności cyfrowych i technologicznych obywateli. By podołać temu wyzwaniu, państwa członkowskie powinny przedsięwziąć bardziej zdecydowane środki poprzez doskonalenie umiejętności cyfrowych uczniów i dorosłych w każdej grupie wiekowej oraz rozwijanie systemów kształcenia i szkolenia cyfrowego z zastosowaniem kluczowych czynników sprzyjających, takich jak szybka łączność dla szkół, sprzęt i szkolenie nauczycieli.

<sup>(5)</sup> Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu, 2024.

<sup>(6)</sup> Komisja Europejska, Pakiet dotyczący zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami służący poprawie ich wyników na rynku pracy.

<sup>(7)</sup> Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu, 2024.

<sup>(8)</sup> Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący decyzji Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich” [COM(2023) 599 final – 2023/0173 (NLE)] (Dz.U. C/2023/870, 8.12.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj>).

2.12. Niezwykle ważne jest zachęcanie do modernizacji systemów kształcenia na wszystkich szczeblach, a także systemów kształcenia i szkolenia zawodowego (VET), tak aby zaspokajały zapotrzebowanie przedsiębiorstw na obecne i przyszłe umiejętności, zwłaszcza w związku z przyszłym wpływem zastosowań AI. Należy ulepszyć możliwości szkolenia w zakresie umiejętności twardych, szczególnie STEM, a także miękkich, by przygotować nowe pokolenia do pracy w obliczu postępującej integracji ludzi z technologią. Jednocześnie należy również koniecznie doskonalić umiejętności podstawowe, co jest najlepszym sposobem zagwarantowania rozpoczęcia kariery zawodowej. Czytanie, pisanie, mówienie i liczenie to umiejętności niezbędne do pomyślnej integracji zawodowej, zwłaszcza osób ze środowisk defaworyzowanych.

*Argumenty na poparcie zalecenia 1.7 (wytyczne nr 5 i 6)*

2.13. Pomimo wzrostu płac nominalnych, wskutek inflacji w niemal wszystkich państwach członkowskich spadły płace realne<sup>(\*)</sup>. Głównym problemem pozostaje również ubóstwo pracujących. Należy nie tylko monitorować i łagodzić negatywny wpływ inflacji na siłę nabywczą pracowników, lecz również zwiększyć skuteczność instrumentów mających na celu zapewnienie sprawiedliwych i godziwych wynagrodzeń, które będą uwzględniać też zmiany w wydajności. Dotyczy to nie tylko pracowników nisko uposażonych, lecz również wszystkich osób otrzymujących średniej wysokości wynagrodzenie, których siłę nabywczą osłabiła w ostatnich latach presja inflacyjna. Istotne jest, aby państwa członkowskie w pełni wdrożyły dyrektywę o płacach minimalnych.

2.14. EKES uważa, że państwa członkowskie powinny umożliwiać, wspierać i rozpowszechniać rokowania zbiorowe w tej dziedzinie poprzez wzmocnienie roli partnerów społecznych i wskazanie odpowiednich narzędzi pomiaru zasięgu rokowań zbiorowych, który w wielu krajach pozostaje ograniczony. Powinny one również dysponować skutecznymi narzędziami gromadzenia danych w celu monitorowania tendencji dotyczących wynagrodzeń oraz przyczynienia się do wzrostu płac zgodnie z krajowymi przepisami, praktykami, warunkami społeczno-gospodarczymi, poziomami wydajności, konkurencyjnością i rozwojem z uwzględnieniem różnic sektorowych i terytorialnych.

*Argumenty na poparcie zalecenia 1.8 (wytyczna nr 7)*

2.15. Praca jest jednym z aspektów życia społecznego, które przechodzi największą transformację w wyniku wprowadzenia systemów sztucznej inteligencji. AI może służyć do poprawy organizacji procesów pracy i eliminowania niebezpiecznych i monotonicznych zadań, a także może sprzyjać włączeniu osób z niepełnosprawnościami oraz pomóc rynkowi w zaradzeniu niedoborowi siły roboczej. Może również przyczynić się do lepszego dopasowania polityki w dziedzinie szkolenia, polityki opartej na zachętach i polityki opieki społecznej do potrzeb pracowników z większym uwzględnieniem indywidualnych osiągnięć. Rozwój sztucznej inteligencji budzi jednak również obawy co do potencjalnego wpływu na poziom zatrudnienia i życie pracowników. Coraz większe wykorzystanie AI przy podejmowaniu decyzji dotyczących pracowników może stawiać wyzwania w zakresie ich praw, warunków pracy i dochodów. AI może zmienić sposób monitorowania pracy i zarządzania nią, co może stanowić zagrożenie dla prywatności i autonomii pracowników. Mogłoby to również wywoływać lub utrzymywać uprzedzenia i dyskryminację, pogłębiając istniejące nierówności. Ponadto istnieją obawy co do przejrzystości, wyjaśnialności i rozliczalności algorytmów.

2.16. Dlatego też dla państw członkowskich kwestią priorytetową jest mierzenie, monitorowanie oraz ocena wpływu sztucznej inteligencji na zatrudnienie i organizację pracy, by przyczynić się do jej stosowania w sposób zrównoważony pod względem etycznym i społecznym. Sprzyja to bowiem konkurencyjności systemów, zatrudnieniu i jakości miejsc pracy, lecz nie podważa praw pracowników ani nie naraża na szwank warunków pracy. AI zmieni gruntownie również organizację pracy. Zasadnicze znaczenie ma zatem pełne zaangażowanie partnerów społecznych (na wszystkich szczeblach) w zarządzanie tymi zmianami i określanie innowacyjnych modeli organizacji pracy zgodnie z zasadą kontroli sprawowanej przez człowieka. Dialog społeczny i rokowania zbiorowe są kluczem do zarządzania zmianami wynikającymi z rozwoju technologii, zaradzenia potencjalnym problemom oraz przyczynienia się do adaptacji pracowników poprzez opracowanie odpowiednich i terminowych rozwiązań politycznych. Historyczna skala tej trwającej obecnie przemiany sprawia, że pożądanym jest lepsze skoordynowanie strategii krajowych, począwszy od gromadzenia doświadczeń i ocen.

*Argumenty na poparcie zalecenia 1.9 (wytyczna nr 8)*

2.17. Systemy ochrony socjalnej odgrywają pierwszoplanową rolę w zapewnianiu spójności społecznej i bezpieczeństwa gospodarczego oraz przeciwdziałaniu ryzyku destabilizacji makroekonomicznej. Muszą zostać dostosowane do nowych wymogów z uwzględnieniem celów stabilności gospodarczej, starzenia się społeczeństwa, zmian zachodzących w świecie pracy – zwłaszcza wzrostu nowych form zatrudnienia – oraz celów budżetowych przewidzianych w nowym pakiecie gospodarczym. Usługi socjalne w przedsiębiorstwach mogą również wspierać i uzupełniać systemy ochrony socjalnej, lecz powinny mieć charakter komplementarny, a nie zastępować systemy publiczne.

<sup>(\*)</sup> Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu, 2024.

2.18. Istotne jest, aby państwa członkowskie zreformowały systemy ochrony socjalnej stosownie do obecnych i przyszłych potrzeb poprzez zwiększenie aktywności zawodowej, zapewnienie ochrony socjalnej dla nietypowych form zatrudnienia, zapobieganie wykluczeniu oraz wzmocnienie systemów opieki społecznej i zdrowotnej z myślą o rynkach pracy sprzyjających włączeniu społecznemu, zrównoważonym wzroście gospodarczym oraz obecnej i przyszłej stabilności systemów. Dlatego też należy zachęcać państwa członkowskie do przeprowadzania systematycznych ocen skutków dystrybucyjnych różnych środków ochrony socjalnej, aby ocenić ich konkretny i ogólny wpływ oraz przyczynić się do usprawnienia polityki.

*Argumenty na poparcie zalecenia 1.10 (wytyczna nr 8)*

2.19. Do nowych przyszłych wyzwań należą między innymi przystępne cenowo mieszkania. W 2022 r. prawie co dziesiąta osoba w UE mieszkała w gospodarstwie domowym, w którym całkowite wydatki mieszkaniowe pochłaniały ponad 40 % łącznego dochodu do dyspozycji, przy czym od 2020 r. odnotowano znaczny wzrost tych kosztów<sup>(10)</sup>. Państwa członkowskie muszą wprowadzić i wzmocnić strategie polityczne wspierające przystępne cenowo, dostępne i odpowiednie mieszkania, a także środki zapobiegające bezdomności i łagodzące jej skutki – w tym za pomocą instrumentów udostępnianych z funduszy UE.

*Argumenty na poparcie zalecenia 1.11 (wytyczne nr 7 i 8)*

2.20. EKES podkreśla potrzebę wzmocnienia polityki zwalczania nielegalnego zatrudnienia poprzez wprowadzenie środków zapobiegawczych i zachęt do legalnego zatrudnienia oraz zapewnienie lepszej koordynacji działań w zakresie inspekcji i kontroli – w tym poprzez większą integrację krajowych baz danych i wykorzystanie sztucznej inteligencji oraz zapobieganie nieprawidłowemu wykorzystaniu pracy delegowanej. Niezbędne jest szersze rozpowszechnienie kultury legalności, w tym poprzez kampanie informacyjne i uświadamiające, począwszy od szkół.

2.21. Stale wysoka liczba wypadków przy pracy wymaga również, by państwa członkowskie podwoiły wysiłki zmierzające do wprowadzenia środków na rzecz ich ograniczenia z pomocą odpowiednich inspektoratów pracy. Komitet popiera podejście oparte na „Wizji zero” do zgonów związanych z pracą w UE<sup>(11)</sup> i ponownie zwraca uwagę na konieczność inwestowania w kulturę zapobiegania w miejscu pracy.

2.22. Coraz większa powszechność pracy za pośrednictwem platform internetowych budzi obawy co do warunków pracy i przejrzystości stosowania algorytmów na potrzeby zarządzania pracą. Jak już podkreślono we wcześniejszych opiniach EKES-u<sup>(12)</sup>, największe obawy dotyczą bardziej ograniczonego dostępu do ochrony socjalnej i zabezpieczenia społecznego, zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa, niepewności zatrudnienia, nieregularnych godzin pracy, nieadekwatnego poziomu dochodów oraz trudności związanych z uznawaniem praw grupowych. Konieczne jest zatem, aby państwa członkowskie dążyły do wdrożenia dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych.

Bruksela, 23 października 2024 r.

Przewodniczący  
Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego  
Oliver RÖPKE

<sup>(10)</sup> Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu, 2024.

<sup>(11)</sup> „Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027 – Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy”, COM(2021) 323 final.

<sup>(12)</sup> Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów »Lepsze warunki pracy na rzecz silniejszej Europy socjalnej: pełne wykorzystanie korzyści płynących z cyfryzacji dla przyszłości pracy» [COM(2021) 761 final], „Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych” [COM(2021) 762 final] (Dz.U. C 290 z 29.7.2022, s. 95) oraz Opinia Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego „Wniosek dotyczący decyzji Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich” [COM(2022) 241 final] (Dz.U. C 486 z 21.12.2022, s. 161).