



P10_TA(2024)0027

Wytyczne dotyczące polityki zatrudnienia państw członkowskich

Rezolucja ustawodawcza Parlamentu Europejskiego z dnia 23 października 2024 r. w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich (COM(2024)0599 – C10-0084/2024 – 2024/0599(NLE))

(Konsultacja)

(C/2025/493)

Parlament Europejski,

- uwzględniając wniosek Komisji przedstawiony Radzie (COM(2024)0599),
 - uwzględniając art. 148 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, na mocy którego Rada skonsultowała się z Parlamentem (C10-0084/2024),
 - uwzględniając art. 84 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A10-0004/2024),
1. zatwierdza po poprawkach wniosek Komisji;
 2. zwraca się do Komisji o odpowiednią zmianę jej wniosku, zgodnie z art. 293 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej;
 3. zwraca się do Rady o poinformowanie go, jeśli uzna ona za stosowne odejście od tekstu przyjętego przez Parlament;
 4. zwraca się do Rady o ponowne skonsultowanie się z Parlamentem, jeśli uzna ona za stosowne wprowadzenie znaczących zmian do wniosku Komisji;
 5. zobowiązuje swoją przewodniczącą do przekazania stanowiska Parlamentu Radzie i Komisji.

Poprawka 1

Wniosek dotyczący decyzji

Motyw -1 (nowy)

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---------------------------------|--|
| | <p>(-1) Parlament Europejski z zadowoleniem przyjmuje wniosek Komisji w sprawie zaktualizowanych wytycznych dotyczących zatrudnienia dla państw członkowskich, a zwłaszcza fakt, że położono w nim silny nacisk na kształcenie i szkolenie, nowe technologie, sztuczną inteligencję i zarządzanie algorytmiczne oraz niedawne inicjatywy polityczne dotyczące pracy za pośrednictwem platform internetowych, przystępnego mieszkalnictwa oraz problemu niedoboru pracowników i umiejętności. W celu wzmocnienia demokratycznego procesu decyzyjnego Parlament Europejski ponawia apel o to, by uczestniczył na równi z Radą w ustalaniu zintegrowanych wytycznych na poziomie Unii, zgodnie ze swoimi rezolucjami ustawodawczymi z 8 lipca 2018 r., 19 kwietnia 2018 r., 10 lipca 2020 r. i 18 października 2022 r. w sprawie odpowiednich wniosków dotyczących decyzji Rady w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich.</p> |

Poprawka 2

Wniosek dotyczący decyzji

Motyw 1

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|---|
| <p>(1) Państwa członkowskie i Unia, mając na względzie osiągnięcie określonych w art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) celów, jakimi są pełne zatrudnienie i postęp społeczny, zrównoważony wzrost, wysoki poziom ochrony i poprawa jakości środowiska, mają działać w kierunku wypracowania skoordynowanej strategii na rzecz zatrudnienia, a w szczególności na rzecz wspierania wysokiego poziomu kwalifikacji i wyszkolenia pracowników i ich zdolności do dostosowywania się oraz wspierania rynków pracy zorientowanych na przyszłość i reagujących na zmiany gospodarcze. Państwa członkowskie mają uznawać wspieranie zatrudnienia za przedmiot wspólnego zainteresowania i koordynować swoje działania w tym względzie w ramach Rady, uwzględniając krajowe praktyki związane z funkcjami kadr kierowniczych i pracowników.</p> | <p>(1) Państwa członkowskie i Unia, mając na względzie osiągnięcie określonych w art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) celów, jakimi są pełne zatrudnienie i postęp społeczny, zrównoważony wzrost, wysoki poziom ochrony i poprawa jakości środowiska, mają działać w kierunku wypracowania skoordynowanej strategii na rzecz zatrudnienia, a w szczególności na rzecz wspierania wysokiej jakości zatrudnienia i poprawy warunków pracy, wysokiego poziomu kwalifikacji i wyszkolenia pracowników i ich zdolności do dostosowywania się oraz wspierania inkluzywnych, odpornych rynków pracy zorientowanych na przyszłość i reagujących na zmiany gospodarcze i demograficzne. Państwa członkowskie mają uznawać wspieranie wysokiej jakości zatrudnienia za przedmiot wspólnego zainteresowania i koordynować swoje działania w tym względzie w ramach Rady, uwzględniając krajowe praktyki związane z funkcjami kadr kierowniczych i pracowników.</p> |

Poprawka 3

Wniosek dotyczący decyzji

Motyw 4

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|---|
| <p>(4) Z myślą o zwiększeniu postępu gospodarczego i społecznego oraz pozytywnej konwergencji, wsparciu transformacji ekologicznej i cyfrowej, wzmocnieniu bazy przemysłowej Unii oraz doprowadzeniu do tego, aby rynki pracy w Unii były konkurencyjne i odporne oraz sprzyjały włączeniu społecznemu, państwa członkowskie powinny zająć się niedoborami pracowników i umiejętności oraz promować wysokiej jakości kształcenie i szkolenie sprzyjające włączeniu społecznemu, ze szczególnym naciskiem na poprawę podstawowych umiejętności, zwłaszcza wśród uczniów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, oraz na STEM (nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka) na szkolnictwie i szkolnictwie wyższym, ukierunkowane na przyszłość kształcenie i szkolenie zawodowe oraz podnoszenie i zmianę kwalifikacji przez całe życie, a także skuteczną aktywną politykę rynku pracy oraz poprawę warunków pracy i możliwości rozwoju kariery. Ma to szczególne znaczenie dla słabiej rozwiniętych, odległych i najbardziej oddalonych regionów UE, gdzie potrzeby są największe. Niedoborom można ponadto zaradzić poprzez poprawę sprawiedliwej wewnątrzunijnej mobilności pracowników i osób uczących się oraz przyciąganie talentów spoza UE. Dodatkowo należy wzmocnić powiązania między systemami kształcenia i szkolenia a rynkiem pracy oraz zapewnić uznawanie</p> | <p>(4) Aby zwiększyć postęp gospodarczy i społeczny oraz pozytywną konwergencję, wspierać transformację ekologiczną i cyfrową, wzmocnić bazę przemysłową Unii oraz zapewnić inkluzywne, konkurencyjne i odporne rynki pracy w Unii, a zarazem zapobiec negatywnym konsekwencjom społecznym, państwa członkowskie powinny promować uczciwe wynagrodzenia i godne warunki pracy, wspierać demokrację w miejscu pracy, dialog społeczny i rokowania zbiorowe, chronić prawa pracownicze, zająć się niedoborami pracowników i umiejętności oraz promować wysokiej jakości kształcenie i szkolenie sprzyjające włączeniu społecznemu, ze szczególnym naciskiem na poprawę podstawowych i przekrojowych umiejętności, zwłaszcza wśród uczniów znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, oraz na STEM (nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka) w szkolnictwie i szkolnictwie wyższym, ukierunkowane na przyszłość kształcenie i szkolenie zawodowe oraz podnoszenie i zmianę kwalifikacji przez całe życie, a także skuteczną aktywną politykę rynku pracy oraz poprawę warunków pracy i możliwości rozwoju kariery.Państwa członkowskie powinny podjąć środki prewencyjne i interwencyjne, aby zmniejszyć odsetek osób wcześniej kończących naukę, ukierunkowane na szczególności na uczniów zagrożonych tym zjawiskiem.Środki te powinny obejmować wsparcie psychologiczne, mentoring, poradnictwo zawodowe i zajęcia pozaprogramowe w celu zwiększenia zainteresowania i uczestnictwa uczniów, aby zapewnić wszystkim wysokiej jakości edukację sprzyjającą włączeniu społecznemu. Ma to</p> |

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|--|
| <p>umiejętności, wiedzy i kompetencji nabytych w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.</p> | <p>szczególne znaczenie dla słabiej rozwiniętych, odległych i najbardziej oddalonych regionów UE, gdzie potrzeby są największe. Niedoborom można ponadto zaradzić poprzez poprawę sprawiedliwej wewnątrzunijnej i międzyregionalnej wewnątrz krajowej mobilności pracowników i osób uczących się oraz przyciąganie talentów spoza UE. W tym kontekście należy zwrócić szczególną uwagę na młodzież NEET, czyli młodzież, która nie kształci się, nie pracuje ani się nie szkoli. Państwa członkowskie powinny promować specjalne strategie polityczne mające na celu powrót młodzieży NEET do systemu edukacji i na rynek pracy poprzez ukierunkowane programy szkoleń, mentoringu, poradnictwa i pośrednictwa pracy. Dodatkowo należy jeszcze bardziej wzmocnić powiązania między systemami kształcenia i szkolenia a rynkiem pracy, wspierając zdobywanie wiedzy przekrojowej i miękkich umiejętności, zachęcając do internacjonalizacji oferty edukacyjnej, w tym w przypadku uniwersytetów, a także zapewniając uznawanie umiejętności, wiedzy i kompetencji nabytych w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.</p> |

Poprawka 4

Wniosek dotyczący decyzji

Motyw 5

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|---|
| <p>(5) Wytyczne są spójne z nowymi unijnymi ramami zarządzania gospodarczego, które weszły w życie 30 kwietnia 2024 r., z obowiązującymi przepisami Unii i różnymi inicjatywami Unii, w tym z zaleceniami Rady z dnia 14 czerwca 2021 r.⁽⁵⁾, 29 listopada 2021 r.⁽⁶⁾, 5 kwietnia 2022 r.⁽⁷⁾, 16 czerwca 2022 r.⁽⁸⁾, 28 listopada 2022 r.⁽⁹⁾, 8 grudnia 2022 r.⁽¹⁰⁾, 30 stycznia 2023 r.⁽¹¹⁾, 12 czerwca 2023 r.⁽¹²⁾ i 27 listopada 2023 r.⁽¹³⁾, zaleceniem Komisji (UE) 2021/402⁽¹⁴⁾, rezolucją Rady z dnia 26 lutego 2021 r.⁽¹⁵⁾, komunikatami Komisji: w sprawie budowania gospodarki służącej ludziom: plan działania na rzecz gospodarki społecznej⁽¹⁶⁾, w sprawie planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027⁽¹⁷⁾, w sprawie strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030⁽¹⁸⁾, w sprawie pakietu dotyczącego zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami⁽¹⁹⁾, w sprawie europejskiej strategii w dziedzinie opieki⁽²⁰⁾, w sprawie planu przemysłowego Zielonego Ładu na miarę epoki neutralności emisyjnej⁽²¹⁾, w sprawie wzmocnienia</p> | <p>(5) Wytyczne przyczyniają się do pełnej realizacji Europejskiego filaru praw socjalnych, głównych celów UE na 2030 r. i oenztowskich celów zrównoważonego rozwoju oraz są spójne z obowiązującymi przepisami Unii i różnymi inicjatywami Unii, w tym z zaleceniami Rady z dnia 14 czerwca 2021 r.⁽⁵⁾, 29 listopada 2021 r.⁽⁶⁾, 5 kwietnia 2022 r.⁽⁷⁾, 16 czerwca 2022 r.⁽⁸⁾, 28 listopada 2022 r.⁽⁹⁾, 8 grudnia 2022 r.⁽¹⁰⁾, 30 stycznia 2023 r.⁽¹¹⁾, 12 czerwca 2023 r.⁽¹²⁾ i 27 listopada 2023 r.⁽¹³⁾, zaleceniem Komisji (UE) 2021/402⁽¹⁴⁾, rezolucją Rady z dnia 26 lutego 2021 r.⁽¹⁵⁾, komunikatami Komisji: w sprawie budowania gospodarki służącej ludziom: plan działania na rzecz gospodarki społecznej⁽¹⁶⁾, w sprawie planu działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027⁽¹⁷⁾, w sprawie strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030⁽¹⁸⁾, w sprawie pakietu dotyczącego zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami⁽¹⁹⁾, w sprawie europejskiej strategii w dziedzinie opieki⁽²⁰⁾, w sprawie planu przemysłowego Zielonego Ładu na miarę epoki neutralności emisyjnej⁽²¹⁾,</p> |

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|---|
| <p>dialogu społecznego w Unii Europejskiej ⁽²²⁾, w sprawie lepszej oceny dystrybucyjnego wpływu polityki państw członkowskich ⁽²³⁾ oraz w sprawie niedoboru pracowników i kwalifikacji w UE: plan działania ⁽²⁴⁾, decyzjami Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/2316 ⁽²⁵⁾ i (UE) 2023/936 ⁽²⁶⁾, dyrektywami Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 ⁽²⁷⁾, (UE) 2022/2381 ⁽²⁸⁾ i (UE) 2023/970 ⁽²⁹⁾ oraz wnioskiem Komisji z dnia 9 grudnia 2021 r. dotyczącym dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych ⁽³⁰⁾.</p> | <p>w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej ⁽²²⁾, w sprawie lepszej oceny dystrybucyjnego wpływu polityki państw członkowskich ⁽²³⁾ oraz w sprawie niedoboru pracowników i kwalifikacji w UE: plan działania ⁽²⁴⁾, decyzjami Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/2316 ⁽²⁵⁾ i (UE) 2023/936 ⁽²⁶⁾, dyrektywami Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 ⁽²⁷⁾, (UE) 2022/2381 ⁽²⁸⁾, (UE) 2023/970 ⁽²⁹⁾ i (UE) 2024/1500 ^(29a) oraz wnioskami Komisji: wnioskiem z dnia 9 grudnia 2021 r. dotyczącym dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych ⁽³⁰⁾, wnioskiem dotyczącym dyrektywy w sprawie ustanowienia europejskiej karty osoby z niepełnosprawnością i europejskiej karty parkingowej dla osób z niepełnosprawnościami ^(30a), wnioskiem dotyczącym dyrektywy zmieniającej dyrektywę 2009/38/WE w zakresie ustanawiania i działania europejskich rad zakładowych ^(30b) oraz wnioskiem dotyczącym dyrektywy w sprawie poprawy i egzekwowania warunków pracy stażystów ^(30c).</p> |
| <p>⁽²⁾ Zalecenie Rady (UE) 2021/1004 z dnia 14 czerwca 2021 r. w sprawie ustanowienia europejskiej gwarancji dla dzieci (Dz.U. L 223 z 22.6.2021, s. 14).</p> | <p>⁽⁵⁾ Zalecenie Rady (UE) 2021/1004 z dnia 14 czerwca 2021 r. w sprawie ustanowienia europejskiej gwarancji dla dzieci (Dz.U. L 223 z 22.6.2021, s. 14).</p> |
| <p>⁽⁶⁾ Zalecenie Rady z dnia 29 listopada 2021 r. w sprawie podejść uwzględniających kształcenie mieszane na rzecz wysokiej jakości i włączającego szkolnictwa podstawowego i średniego (Dz.U. C 504 z 14.12.2021, s. 21).</p> | <p>⁽⁶⁾ Zalecenie Rady z dnia 29 listopada 2021 r. w sprawie podejść uwzględniających kształcenie mieszane na rzecz wysokiej jakości i włączającego szkolnictwa podstawowego i średniego (Dz.U. C 504 z 14.12.2021, s. 21).</p> |
| <p>⁽⁷⁾ Zalecenie Rady z dnia 5 kwietnia 2022 r. w sprawie tworzenia powiązań na rzecz skutecznej europejskiej współpracy w dziedzinie szkolnictwa wyższego (Dz.U. C 160 z 13.4.2022, s. 1).</p> | <p>⁽⁷⁾ Zalecenie Rady z dnia 5 kwietnia 2022 r. w sprawie tworzenia powiązań na rzecz skutecznej europejskiej współpracy w dziedzinie szkolnictwa wyższego (Dz.U. C 160 z 13.4.2022, s. 1).</p> |
| <p>⁽⁸⁾ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 10), zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 26), zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 35) oraz zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 1).</p> | <p>⁽⁸⁾ Zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie europejskiego podejścia do mikropoświadczeń na potrzeby uczenia się przez całe życie i zatrudnialności (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 10), zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie indywidualnych rachunków szkoleniowych (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 26), zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 35) oraz zalecenie Rady z dnia 16 czerwca 2022 r. w sprawie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju (Dz.U. C 243 z 27.6.2022, s. 1).</p> |
| <p>⁽⁹⁾ Zalecenie Rady z dnia 28 listopada 2022 r. w sprawie dróg do sukcesu szkolnego, zastępujące zalecenie Rady z dnia 28 czerwca 2011 r. w sprawie polityk na rzecz ograniczania zjawiska przedwczesnego kończenia nauki (Dz.U. C 469 z 9.12.2022, s. 1).</p> | <p>⁽⁹⁾ Zalecenie Rady z dnia 28 listopada 2022 r. w sprawie dróg do sukcesu szkolnego, zastępujące zalecenie Rady z dnia 28 czerwca 2011 r. w sprawie polityk na rzecz ograniczania zjawiska przedwczesnego kończenia nauki (Dz.U. C 469 z 9.12.2022, s. 1).</p> |
| <p>⁽¹⁰⁾ Zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej (Dz.U. C 476 z 15.12.2022, s. 1) oraz zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: cele barcelońskie na 2030 r. (Dz.U. C 484 z 20.12.2022, s. 1).</p> | <p>⁽¹⁰⁾ Zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej (Dz.U. C 476 z 15.12.2022, s. 1) oraz zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: cele barcelońskie na 2030 r. (Dz.U. C 484 z 20.12.2022, s. 1).</p> |
| <p>⁽¹¹⁾ Zalecenie Rady z dnia 30 stycznia 2023 r. w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie (Dz.U. C 41 z 3.2.2023, s. 1).</p> | <p>⁽¹¹⁾ Zalecenie Rady z dnia 30 stycznia 2023 r. w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie (Dz.U. C 41 z 3.2.2023, s. 1).</p> |
| <p>⁽¹²⁾ Zalecenie Rady z dnia 12 czerwca 2023 r. w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej (Dz.U. C/2023/1389 z 6 grudnia 2023).</p> | <p>⁽¹²⁾ Zalecenie Rady z dnia 12 czerwca 2023 r. w sprawie wzmocnienia dialogu społecznego w Unii Europejskiej (Dz.U. C, C/2023/1389 z 6.12.2023).</p> |
| <p>⁽¹³⁾ Zalecenie Rady z dnia 27 listopada 2023 r. w sprawie opracowania warunków ramowych gospodarki społecznej (Dz.U. C/2023/1344, 29 listopada 2023).</p> | <p>⁽¹³⁾ Zalecenie Rady z dnia 27 listopada 2023 r. w sprawie opracowania warunków ramowych gospodarki społecznej (Dz.U. C, C/2023/1344, 29.11.2023).</p> |

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|---|
| (14) Zalecenie Komisji (UE) 2021/402 z dnia 4 marca 2021 r. w sprawie skutecznego aktywnego wspierania zatrudnienia w następstwie kryzysu związanego z COVID-19 (EASE) (Dz.U. L 80 z 8.3.2021, s. 1). | (14) Zalecenie Komisji (UE) 2021/402 z dnia 4 marca 2021 r. w sprawie skutecznego aktywnego wspierania zatrudnienia w następstwie kryzysu związanego z COVID-19 (EASE) (Dz.U. L 80 z 8.3.2021, s. 1). |
| (15) Rezolucja Rady w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (2021–2030) (Dz.U. C 66 z 26.2.2021, s. 1). | (15) Rezolucja Rady w sprawie strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji i w szerszej perspektywie (2021–2030) (Dz.U. C 66 z 26.2.2021, s. 1). |
| (16) COM(2021) 778 final. | (16) COM(2021)0778. |
| (17) COM(2020) 624 final. | (17) COM(2020)0624. |
| (18) COM(2021) 101 final. | (18) COM(2021)0101. |
| (19) Pakiet dotyczący zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami służący poprawie ich wyników na rynku pracy – zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne – Komisja Europejska (europa.eu). | (19) Pakiet dotyczący zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami służący poprawie ich wyników na rynku pracy – zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie społeczne – Komisja Europejska (europa.eu). |
| (20) COM(2022) 440 final. | (20) COM(2022)0440. |
| (21) COM(2023) 62 final. | (21) COM(2023)0062. |
| (22) COM(2023) 38 oraz 40 final. | (22) COM(2023)0038 oraz 0040. |
| (23) COM(2022) 494 final. | (23) COM(2022)0494. |
| (24) COM(2024) 131 final. | (24) COM(2024)0131 final. |
| (25) Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/2316 z dnia 22 grudnia 2021 r. w sprawie Europejskiego Roku Młodzieży (2022) (Dz.U. L 462 z 28.12.2021, s. 1). | (25) Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/2316 z dnia 22 grudnia 2021 r. w sprawie Europejskiego Roku Młodzieży (2022) (Dz.U. L 462 z 28.12.2021, s. 1). |
| (26) Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/936 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności (Dz.U. L 125 z 11.5.2023, s. 1). | (26) Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/936 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie Europejskiego Roku Umiejętności (Dz.U. L 125 z 11.5.2023, s. 1). |
| (27) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33). | (27) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2041 z dnia 19 października 2022 r. w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych w Unii Europejskiej (Dz.U. L 275 z 25.10.2022, s. 33). |
| (28) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (Dz.U. L 315 z 7.12.2022, s. 44). | (28) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków (Dz.U. L 315 z 7.12.2022, s. 44). |
| (29) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.U. L 132 z 17.5.2023, s. 21). | (29) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.U. L 132 z 17.5.2023, s. 21). |
| (30) COM(2021) 762 final. | (29a) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1500 z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie w sprawie standardów dla organów ds. równości w obszarze równego traktowania i równych szans kobiet i mężczyzn w sprawach zatrudnienia i pracy oraz zmieniająca dyrektywy 2006/54/WE i 2010/41/UE (Dz.U. L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj). |
| | (30) COM(2021)0762. |
| | (30a) COM(2023)0512. |
| | (30b) COM(2024)0014. |
| | (30c) COM(2024)0132. |

Poprawka 5
Wniosek dotyczący decyzji
Motyw 6

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|---|
| <p>(6) W ramach europejskiego semestru połączono ze sobą różne instrumenty, tworząc nadrzędne ramy zintegrowanej wielostronnej koordynacji i nadzoru polityki gospodarczej i polityki zatrudnienia w obrębie Unii. Dążąc do zrównoważenia środowiskowego, produktywności, sprawiedliwości i stabilności makroekonomicznej, w ramach europejskiego semestru uwzględniono zasady Europejskiego filaru praw socjalnych oraz jego narzędzie monitorowania – tablicę wskaźników społecznych, umożliwiając również analizę zagrożeń i wyzwań dla pozytywnej konwergencji społecznej w Unii, a ponadto przewidziano zdecydowane zaangażowanie partnerów społecznych, społeczeństwa obywatelskiego i innych zainteresowanych stron. Dzięki temu podejściu wspierana jest również realizacja celów zrównoważonego rozwoju. Polityka Unii i państw członkowskich w dziedzinie gospodarki i zatrudnienia powinna iść w parze ze sprawiedliwym przejściem Unii na neutralną klimatycznie, zrównoważoną środowiskowo i cyfrową gospodarkę, zwiększać konkurencyjność, gwarantować odpowiednie warunki pracy, wspierać innowacje, promować sprawiedliwość społeczną, równość szans oraz pozytywną konwergencję społeczno-gospodarczą oraz eliminować nierówności i dysproporcje regionalne.</p> | <p>(6) W ramach europejskiego semestru połączono ze sobą różne instrumenty, tworząc nadrzędne ramy zintegrowanej wielostronnej koordynacji i nadzoru polityki gospodarczej, polityki zatrudnienia, polityki społecznej i polityki środowiskowej w obrębie Unii. Jako część zintegrowanej analizy rozwoju sytuacji zatrudnieniowej i społecznej w kontekście europejskiego semestru Komisja ocenia społeczno-gospodarcze zagrożenia dla pozytywnej konwergencji społecznej w państwach członkowskich i monitoruje postępy we wdrażaniu zasad Europejskiego filaru praw socjalnych na podstawie tablicy wskaźników społecznych i zasad określonych w ramach konwergencji społecznej. Dążąc do zrównoważenia środowiskowego, produktywności, sprawiedliwości i stabilności makroekonomicznej, w europejskim semestrze przewidziano zdecydowane zaangażowanie partnerów społecznych, społeczeństwa obywatelskiego i innych zainteresowanych stron. Dzięki temu podejściu wspierana jest również realizacja celów zrównoważonego rozwoju, w tym cel 5 dotyczący równouprawnienia płci. Polityka równości płci powinna być zakorzeniona w głównym nurcie i włączona do niego na wszystkich etapach zarządzania gospodarczego. Polityka Unii i państw członkowskich w dziedzinie gospodarki i zatrudnienia powinna iść w parze ze sprawiedliwym przejściem Unii na neutralną klimatycznie, inkluzywną społecznie, zrównoważoną środowiskowo i cyfrową gospodarkę, zwiększać konkurencyjność i produktywność, gwarantować uczciwe wynagrodzenia i godne warunki pracy, wspierać innowacje, demokrację w miejscu pracy, dialog społeczny i rokowania zbiorowe, promować sprawiedliwość społeczną, równość szans oraz pozytywną konwergencję społeczno-gospodarczą, wspierać dzieci i młodzież i inwestować w nie, eliminować nierówności i dysproporcje regionalne, a także ubóstwo.</p> |

Poprawka 6
Wniosek dotyczący decyzji
Motyw 7 – akapit 1

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|--|
| <p>Zmiana klimatu i inne wyzwania związane ze środowiskiem, potrzeba zapewnienia sprawiedliwej zielonej transformacji, niezależności energetycznej, zwiększona konkurencyjność przemysłu o zerowej emisji netto oraz potrzeba zapewnienia otwartej strategicznej autonomii Europy, a także rozwoju cyfryzacji, sztucznej inteligencji i gospodarki platformowej, wzrost wymiaru telepracy i zmiany demograficzne głęboko przekształcają unijne gospodarki i społeczeństwa. Unia i jej państwa członkowskie powinny – we współpracy – skutecznie i proaktywnie odpowiadać na takie zmiany strukturalne i w razie potrzeby dostosowywać istniejące systemy, uznając ścisłą współzależność gospodarek i rynków pracy państw członkowskich, oraz odnośne polityki. Wymaga to skoordynowanych, ambitnych i skutecznych działań politycznych zarówno na poziomie unijnym, jak i krajowym oraz uznania przy tym roli partnerów społecznych, zgodnie z postanowieniami TFUE i unijnymi przepisami dotyczącymi zarządzania gospodarczego. Konieczne jest również uwzględnienie Europejskiego filaru praw socjalnych. Wśród takich działań politycznych powinny znaleźć się: stymulowanie zrównoważonych inwestycji we wszystkich regionach UE, odnowienie zobowiązania na rzecz przeprowadzenia w odpowiedniej kolejności reform i inwestycji przyczyniających się do przyspieszenia zrównoważonego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu, tworzenie dobrej jakości miejsc pracy, zwiększanie produktywności, zapewnienie odpowiednich warunków pracy, spójności społecznej i terytorialnej, pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej, odporności i odpowiedzialności budżetowej.</p> | <p>Zmiana klimatu, utrata bioróżnorodności i inne wyzwania związane ze środowiskiem, potrzeba zapewnienia sprawiedliwej zielonej transformacji, niezależności energetycznej, zwiększona konkurencyjność przemysłu o zerowej emisji netto oraz potrzeba zapewnienia otwartej strategicznej autonomii Europy, a także rozwoju cyfryzacji, sztucznej inteligencji i gospodarki platformowej, wzrost wymiaru telepracy i zmiany demograficzne głęboko przekształcają unijne gospodarki i społeczeństwa. Unia i jej państwa członkowskie powinny – we współpracy – skutecznie i proaktywnie odpowiadać na takie zmiany strukturalne i w razie potrzeby dostosowywać istniejące systemy, uznając ścisłą współzależność gospodarek i rynków pracy państw członkowskich, oraz odnośne polityki. Wymaga to skoordynowanych, ambitnych i skutecznych działań politycznych na poziomie unijnym, krajowym i regionalnym oraz uznania przy tym roli partnerów społecznych i zaangażowania ich w działania, zgodnie z postanowieniami TFUE i unijnymi przepisami dotyczącymi zarządzania gospodarczego. Konieczne jest również uwzględnienie Europejskiego filaru praw socjalnych. Wśród takich działań politycznych powinny znaleźć się: stymulowanie zrównoważonych inwestycji we wszystkich regionach UE, odnowienie zobowiązania na rzecz przeprowadzenia w odpowiedniej kolejności reform i inwestycji przyczyniających się do przyspieszenia zrównoważonego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu, tworzenie dobrej jakości miejsc pracy, zwiększanie produktywności, zapewnienie godnych warunków pracy, spójności społecznej i terytorialnej, pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej, sprawiedliwości społecznej, równych szans, a także odporności i odpowiedzialności budżetowej i społecznej.</p> |

Poprawka 7
Wniosek dotyczący decyzji
Motyw 11

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|--|
| <p>(11) W następstwie rosyjskiej inwazji na Ukrainę Rada Europejska w swoich konkluzjach z 24 lutego 2022 r. potępiła działania Rosji, które mają na celu osłabienie bezpieczeństwa i stabilności w Europie i na świecie, oraz wyraziła solidarność z narodem ukraińskim, zwracając uwagę na naruszenie prawa międzynarodowego i zasad Karty Narodów Zjednoczonych przez Rosję. W obecnej sytuacji tymczasowa ochrona, przyznana decyzją wykonawczą Rady (UE) 2022/382 i przedłużona decyzją wykonawczą Rady (UE) 2023/2409 ⁽³⁷⁾, zapewnia szybką i skuteczną pomoc w państwach Unii osobom przesiedlonym uciekającym przed rosyjską wojną napastniczą przeciwko Ukrainie i umożliwia takim osobom korzystanie w całej Unii z minimalnych praw, które zapewniają odpowiedni</p> | <p>(11) W następstwie rosyjskiej inwazji na Ukrainę Rada Europejska w swoich konkluzjach z 24 lutego 2022 r. potępiła działania Rosji, które mają na celu osłabienie bezpieczeństwa i stabilności w Europie i na świecie, oraz wyraziła solidarność z narodem ukraińskim, zwracając uwagę na naruszenie prawa międzynarodowego i zasad Karty Narodów Zjednoczonych przez Rosję. W obecnej sytuacji tymczasowa ochrona, przyznana decyzją wykonawczą Rady (UE) 2022/382 i przedłużona decyzją wykonawczą Rady (UE) 2023/2409 ⁽³⁷⁾, zapewnia szybką i skuteczną pomoc w państwach Unii osobom przesiedlonym uciekającym przed rosyjską wojną napastniczą przeciwko Ukrainie i umożliwia takim osobom korzystanie w całej Unii z minimalnych praw, które zapewniają odpowiedni</p> |

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|--|
| <p>poziom ochrony. Wysiedleńcy z Ukrainy, uczestnicząc w unijnych rynkach pracy, mogą nadal przyczynić się do wzmocnienia gospodarki Unii oraz do wsparcia swojego kraju i jego mieszkańców. Nabyte przez nich doświadczenie i umiejętności mogą w przyszłości przyczynić się do odbudowy Ukrainy. W przypadku dzieci i nastolatków bez opieki tymczasowa ochrona zapewnia prawo do opieki prawnej oraz umożliwia korzystanie z edukacji i placówek opieki. Państwa członkowskie powinny nadal angażować partnerów społecznych w opracowywanie, wdrażanie i ocenę środków politycznych podejmowanych w obliczu wyzwań w zakresie zatrudnienia i umiejętności, w tym uznawania kwalifikacji osób przesiedlonych z Ukrainy. Partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę w łagodzeniu skutków wojny, jeśli chodzi o utrzymanie zatrudnienia i produkcji.</p> <p>(³⁷) Decyzja wykonawcza Rady (UE) 2022/382 z dnia 4 marca 2022 r. stwierdzająca istnienie masowego napływu wysiedleńców z Ukrainy w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2001/55/WE i skutkująca wprowadzeniem tymczasowej ochrony (Dz.U. L 71 z 4.3.2022, s. 1) oraz decyzja wykonawcza Rady (UE) 2023/2409 z dnia 19 października 2023 r. w sprawie przedłużenia tymczasowej ochrony wprowadzonej decyzją wykonawczą (UE) 2022/382.</p> | <p>poziom ochrony. Zgodnie z dyrektywą Rady 2001/55/WE (^{37a}) taką pomoc należy rozszerzyć na wszystkich wysiedleńców i uchodźców uciekających przed wojną w Ukrainie. Wysiedleńcy z Ukrainy, uczestnicząc w unijnych rynkach pracy, mogą nadal przyczynić się do wzmocnienia gospodarki Unii oraz do wsparcia swojego kraju i jego mieszkańców. Nabyte przez nich doświadczenie i umiejętności mogą w przyszłości przyczynić się do odbudowy Ukrainy. W przypadku dzieci i nastolatków bez opieki tymczasowa ochrona zapewnia prawo do opieki prawnej oraz umożliwia korzystanie z edukacji i placówek opieki. Państwa członkowskie powinny dopilnować, aby przy wdrażaniu europejskiej gwarancji dla dzieci zapewniono dzieciom uciekającym z Ukrainy taki sam dostęp do bezpłatnych usług, z jakiego korzystają ich rówieśnicy w państwach przyjmujących. Państwa członkowskie powinny nadal angażować partnerów społecznych w opracowywanie, wdrażanie i ocenę środków politycznych podejmowanych w obliczu wyzwań w zakresie zatrudnienia i umiejętności, w tym uznawania kwalifikacji osób przesiedlonych z Ukrainy. Partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę w łagodzeniu skutków wojny, jeśli chodzi o utrzymanie zatrudnienia i produkcji.</p> <p>(³⁷) Decyzja wykonawcza Rady (UE) 2022/382 z dnia 4 marca 2022 r. stwierdzająca istnienie masowego napływu wysiedleńców z Ukrainy w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2001/55/WE i skutkująca wprowadzeniem tymczasowej ochrony (Dz.U. L 71 z 4.3.2022, s. 1) oraz decyzja wykonawcza Rady (UE) 2023/2409 z dnia 19 października 2023 r. w sprawie przedłużenia tymczasowej ochrony wprowadzonej decyzją wykonawczą (UE) 2022/382.</p> <p>(^{37a}) Dyrektywa Rady 2001/55/WE z dnia 20 lipca 2001 r. w sprawie minimalnych standardów przyznawania tymczasowej ochrony na wypadek masowego napływu wysiedleńców oraz środków wspierających równowagę wysiłków między państwami członkowskimi związanych z przyjęciem takich osób wraz z jego następstwami (Dz.U. L 212 z 7.8.2001, s. 12).</p> |

Poprawka 8

Wniosek dotyczący decyzji

Motyw 12 – akapit 1

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|--|
| <p>Reformy rynku pracy, w tym krajowe mechanizmy ustalania wynagrodzenia, powinny być zgodne z krajowymi praktykami dialogu społecznego i autonomią partnerów społecznych. Pozwoli to zapewnić godziwe wynagrodzenie umożliwiające godny poziom życia i trwały wzrost gospodarczy oraz pozytywną konwergencję społeczno-gospodarczą. Takie reformy powinny umożliwić szerokie uwzględnianie czynników społeczno-gospodarczych, w tym</p> | <p>Reformy rynku pracy, w tym krajowe mechanizmy ustalania wynagrodzenia, powinny być zgodne z krajowymi praktykami dialogu społecznego i rokowań zbiorowych oraz szanować i wzmocniać autonomię partnerów społecznych. Pozwoli to zapewnić godziwe wynagrodzenie umożliwiające godny poziom życia i trwały wzrost gospodarczy oraz pozytywną konwergencję społeczno-gospodarczą i terytorialną. Takie reformy powinny</p> |

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|--|
| poprawę w zakresie zrównoważoności, konkurencyjności, innowacji, wysokiej jakości miejsc pracy, warunków pracy, zmniejszania ubóstwa pracujących, edukacji, szkoleń i umiejętności, zdrowia publicznego, ochrony socjalnej i włączenia społecznego oraz realnych dochodów. Znaczenie dialogu społecznego w radzeniu sobie z wyzwaniami w świecie pracy, w tym z niedoborami pracowników i umiejętności, potwierdzono na szczycie w Val Duchesse w 2024 r. | umożliwić szerokie uwzględnianie czynników społeczno-gospodarczych, w tym poprawę w zakresie zrównoważoności, konkurencyjności, innowacji, wysokiej jakości miejsc pracy, godnych warunków pracy, demokracji w miejscu pracy, równości płci , zmniejszania ubóstwa pracujących, edukacji, szkoleń i umiejętności, zdrowia publicznego, ochrony socjalnej i włączenia społecznego oraz realnych dochodów. Państwa członkowskie powinny niezwłocznie wdrożyć dyrektywę (UE) 2022/2041. Zachęca się państwa członkowskie, aby nie tylko skutecznie i surowo stosowały dyrektywę (UE) 2023/970, ale by wprowadziły też przejrzystość wynagrodzeń i politykę monitorowania oraz zachęcały przedsiębiorstwa do wdrażania planów działania na rzecz równości wynagrodzeń. Znaczenie dialogu społecznego w radzeniu sobie z wyzwaniami w świecie pracy, w tym z niedoborami pracowników i umiejętności, potwierdzono na szczycie w Val Duchesse w 2024 r. |

Poprawka 9

Wniosek dotyczący decyzji

Motyw 12 – akapit 2

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|---|
| Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności oraz inne fundusze unijne wspierają państwa członkowskie we wdrażaniu reform i inwestycji, które są zgodne z priorytetami Unii, dzięki czemu gospodarki Unii i społeczeństwa stają się bardziej zrównoważone, odporne i lepiej przygotowane na zieloną i cyfrową transformację w zmieniającym się kontekście, który nastąpił po pandemii COVID-19. Rosyjska wojna napastnicza przeciwko Ukrainie jeszcze bardziej nasiliła istniejące wcześniej wyzwania społeczno-gospodarcze, ponieważ wyższe ceny energii szczególnie dotknęły gospodarstwa domowe o niskich dochodach. Państwa członkowskie i Unia powinny nie ustawać w łagodzeniu skutków społecznych, gospodarczych oraz skutków dla zatrudnienia oraz powinny zapewniać sprawiedliwy i uczciwy pod względem społecznym charakter transformacji, zważywszy również na to, że większa otwarta strategiczna autonomia i przyspieszona zielona transformacja pomogą zmniejszyć zależność od importu energii i innych strategicznych produktów i technologii, w szczególności z Rosji. Konieczne jest wzmocnienie odporności oraz dążenie do integracyjnego i odpornego społeczeństwa, zapewniającego ludziom ochronę, a także możliwość przewidywania zmian i zarządzania nimi oraz aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym. | Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności oraz inne fundusze unijne wspierają państwa członkowskie we wdrażaniu reform i inwestycji, które są zgodne z priorytetami Unii, dzięki czemu gospodarki Unii i społeczeństwa stają się bardziej zrównoważone, odporne i lepiej przygotowane na zieloną i cyfrową transformację w zmieniającym się kontekście, który nastąpił po pandemii COVID-19. Rosyjska wojna napastnicza przeciwko Ukrainie jeszcze bardziej nasiliła istniejące wcześniej wyzwania społeczno-gospodarcze, ponieważ wyższe ceny energii szczególnie dotknęły gospodarstwa domowe o niskich dochodach. Państwa członkowskie i Unia powinny nie ustawać w łagodzeniu skutków społecznych, gospodarczych oraz skutków dla zatrudnienia oraz powinny zapewniać sprawiedliwy i uczciwy pod względem społecznym charakter transformacji, zważywszy również na to, że większa otwarta strategiczna autonomia i przyspieszona zielona transformacja pomogą zmniejszyć zależność od importu energii i innych strategicznych produktów i technologii, w szczególności z Rosji. Konieczne jest wzmocnienie odporności oraz dążenie do integracyjnego i odpornego społeczeństwa, zapewniającego ludziom ochronę, a także możliwość przewidywania zmian i zarządzania nimi oraz aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym. Dlatego należy wzmocnić demokrację w miejscu pracy na szczeblu unijnym i krajowym. |

Poprawka 10
Wniosek dotyczący decyzji
Motyw 12 – akapit 3

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|---|
| <p>Potrzebny jest spójny zestaw aktywnych polityk rynku pracy, obejmujący tymczasowe i ukierunkowane zachęty do zatrudniania i zmiany pracy, politykę w zakresie umiejętności, w tym uczenia się na rzecz zielonej transformacji i zrównoważonego rozwoju, oraz ukierunkowane, skuteczne i elastyczne usługi w zakresie zatrudnienia, aby wspierać zmiany na rynku pracy i w pełni czerpać z jego niewykorzystanego potencjału, również zgodnie z podejściem opartym na aktywnym włączeniu i w świetle transformacji ekologicznej i cyfrowej, co podkreślono między innymi w deklaracji z La Hulpe w sprawie przyszłości Europejskiego filaru praw socjalnych⁽³⁸⁾. Należy zapewnić odpowiednie warunki pracy, w tym bezpieczeństwo i higienę pracy, oraz zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników.</p> | <p>Potrzebny jest spójny zestaw aktywnych polityk rynku pracy, obejmujący tymczasowe i ukierunkowane zachęty do zatrudniania i zmiany pracy, politykę w zakresie umiejętności, w tym uczenia się na rzecz zielonej transformacji i zrównoważonego rozwoju, oraz ukierunkowane, skuteczne i elastyczne usługi w zakresie zatrudnienia, aby wspierać zmiany na rynku pracy i w pełni czerpać z jego niewykorzystanego potencjału, również zgodnie z podejściem opartym na aktywnym włączeniu i w świetle transformacji ekologicznej i cyfrowej, co podkreślono między innymi w deklaracji z La Hulpe w sprawie przyszłości Europejskiego filaru praw socjalnych⁽³⁸⁾. Należy zapewnić odpowiednie warunki pracy, w tym bezpieczeństwo i higienę pracy, oraz zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników. Istnieje zatem pilne zapotrzebowanie na pakiet legislacyjny dotyczący wysokiej jakości zatrudnienia, w tym inicjatywy ustawodawcze dotyczące godnych warunków pracy w systemie telepracy, prawa do bycia offline i sztucznej inteligencji (AI) w miejscu pracy; przegląd dyrektyw w sprawie zamówień publicznych z myślą o promowaniu rokowań zbiorowych; podejście „wizja zero”, aby zapobiegać zgonom związanym z pracą, w tym zagrożeniom spowodowanym ekstremalnymi warunkami pogodowymi, które wywołuje zmiana klimatu, a także zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy; dyrektywę ramową w sprawie systemów dochodu minimalnego; zwiększenie budżetu europejskiej gwarancji dla dzieci do co najmniej 20 mld EUR; oraz na siatki bezpieczeństwa odporne na zmianę klimatu, które uwzględnią przystosowanie się do zmiany klimatu w programach ochrony socjalnej oraz ramy dla ukierunkowanych na popyt bezpośrednich inicjatyw na rzecz zatrudnienia, aby wspierać włączenie do rynku pracy pracowników dotkniętych transformacją rynku pracy lub długoterminowym bezrobociem.</p> |
| <p>⁽³⁸⁾ Deklaracja z La Hulpe w sprawie przyszłości Europejskiego filaru praw socjalnych. La Hulpe, Belgia, 16 kwietnia 2024 r.</p> | <p>⁽³⁸⁾ Deklaracja z La Hulpe w sprawie przyszłości Europejskiego filaru praw socjalnych. La Hulpe, Belgia, 16 kwietnia 2024 r.</p> |

Poprawka 11
Wniosek dotyczący decyzji
Motyw 13 – akapit 1

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|---|
| <p>Należy zwalczać wszelkie formy dyskryminacji, dbać o równouprawnienie płci i wspierać zatrudnienie ludzi młodych. Należy zapewnić wszystkim równy dostęp i równe szanse oraz ograniczyć ubóstwo i wykluczenie społeczne, zwłaszcza dzieci, osób z niepełnosprawnościami i Romów, w szczególności poprzez zapewnienie skutecznego</p> | <p>Należy wyeliminować wszelkie formy dyskryminacji, zapewnić równouprawnienie płci i promować zatrudnienie ludzi młodych i osób powyżej 50 roku życia. Należy zapewnić wszystkim równy dostęp i równe szanse oraz wyeliminować ubóstwo i wykluczenie społeczne, zwracając szczególną uwagę na grupy podatne na zagrożenia, zwłaszcza na dzieci, osoby z niepełnosprawnościami,</p> |

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|---|
| <p>funkcjonowania rynków pracy oraz odpowiednich i sprzyjających włączeniu społecznemu systemów ochrony socjalnej, jak określono w zaleceniu Rady z dnia 8 listopada 2019 r. i zaleceniu Rady z dnia 30 stycznia 2023 r. ⁽³⁹⁾ Ponadto należy usunąć bariery dla włączającego i zorientowanego na przyszłość kształcenia, szkolenia, uczenia się przez całe życie i uczestnictwa w rynku pracy, a państwa członkowskie powinny inwestować we wczesną edukację i opiekę nad dzieckiem, zgodnie z europejską gwarancją dla dzieci i zaleceniem Rady w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem („cele barcelońskie na 2030 r.”), w zwiększanie atrakcyjności i włączającego charakteru kształcenia i szkolenia zawodowego, zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego, oraz w umiejętności cyfrowe i ekologiczne, zgodnie z Planem działania w dziedzinie edukacji cyfrowej oraz zaleceniem Rady w sprawie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju i zaleceniem Rady w sprawie dróg do sukcesu szkolnego. Dostęp do przystępnych cenowo mieszkań, w tym mieszkań socjalnych, jest niezbędnym warunkiem zapewnienia równych szans. Szczególne znaczenie w kontekście potencjalnych przyszłych zagrożeń dla zdrowia oraz starzejących się społeczeństw, ma terminowy i równy dostęp do niedrogiej i dobrej opieki długoterminowej, zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej, oraz do usług opieki zdrowotnej, w tym profilaktyki i promocji opieki zdrowotnej.</p> | <p>rodziców samotnie wychowujących dzieci, mniejszości etniczne, takie jak Romowie, osoby LGBTIQ+, osoby mieszkające na obszarach oddalonych i wiejskich, a także osoby starsze. Należy tego dokonać w szczególności poprzez zapewnienie skutecznego funkcjonowania rynków pracy oraz odpowiednich i sprzyjających włączeniu społecznemu systemów ochrony socjalnej, jak określono w zaleceniu Rady z dnia 8 listopada 2019 r. i zaleceniu Rady z dnia 30 stycznia 2023 r. ⁽³⁹⁾ Ponadto należy usunąć bariery dla włączającego i zorientowanego na przyszłość kształcenia, szkolenia, zmiany kwalifikacji, uczenia się przez całe życie i uczestnictwa w rynku pracy, a państwa członkowskie powinny inwestować we wczesną edukację i opiekę nad dzieckiem, zgodnie z europejską gwarancją dla dzieci i zaleceniem Rady w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem („cele barcelońskie na 2030 r.”), w zwiększanie atrakcyjności i włączającego charakteru kształcenia i szkolenia zawodowego, zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie kształcenia i szkolenia zawodowego, oraz w umiejętności cyfrowe i ekologiczne, zgodnie z Planem działania w dziedzinie edukacji cyfrowej oraz zaleceniem Rady w sprawie uczenia się na rzecz transformacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju i zaleceniem Rady w sprawie dróg do sukcesu szkolnego. Dostęp do godziwych i przystępnych cenowo mieszkań, w tym mieszkań socjalnych, jest niezbędnym warunkiem zapewnienia równych szans, dlatego też Unia i państwa członkowskie powinny podjąć niezbędne kroki, aby zadbać o powszechny dostęp do przystępnych cenowo mieszkań. Bezdomność, która negatywnie wpływa na zdrowie fizyczne i psychiczne osób, ich dobrostan i jakość życia, a także na ich dostęp do zatrudnienia i innych usług gospodarczych i społecznych, jest jedną z najsłabszych form wykluczenia społecznego. Szczególne znaczenie w kontekście potencjalnych przyszłych zagrożeń dla zdrowia oraz starzejących się społeczeństw, ma terminowy i równy dostęp do niedrogiej i dobrej opieki długoterminowej, zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej, oraz do usług opieki zdrowotnej, w tym profilaktyki i promocji opieki zdrowotnej. Trzeba również zachęcić do przyjmowania środków, które zmniejszą istniejące różnice w sile nabywczej między regionami i wewnątrz państw członkowskich, biorąc pod uwagę, że bardziej inkluzywna pozytywna konwergencja społeczno-gospodarcza może korzystnie wpłynąć na dystrybucję szans w całej Unii. Szczególną uwagę należy zwrócić na nisko płatne zawody, na przykład nauczycieli i innych specjalistów w dziedzinie edukacji, pracowników sektora socjalnego i opieki zdrowotnej, pracowników sektora transportu i pracowników rolnych. Ponadto państwa członkowskie powinny włączyć do programów nauczania programy promujące zrozumienie i uznanie podstawowych zasad Unii, takich jak demokracja, prawa człowieka i praworządność, aby zwiększyć świadomość i aktywne uczestnictwo młodych ludzi w europejskim życiu demokratycznym.</p> |
| <p>⁽³⁹⁾ Zalecenie Rady z dnia 30 stycznia 2023 r. w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie (Dz.U. C 41 z 3.2.2023, s. 1).</p> | <p>⁽³⁹⁾ Zalecenie Rady z dnia 30 stycznia 2023 r. w sprawie odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego aktywne włączenie (Dz.U. C 41 z 3.2.2023, s. 1).</p> |

Poprawka 12
Wniosek dotyczący decyzji
Motyw 13 – akapit 2

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|---|
| <p>Należy nadal wykorzystywać potencjał osób z niepełnosprawnościami w zakresie przyczyniania się do wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego, zgodnie ze strategią na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami⁽⁴⁰⁾, w której zwrócono się do państw członkowskich o ustanowienie celów w zakresie zatrudnienia i kształcenia dorosłych z myślą o osobach z niepełnosprawnościami. W unijnych ramach strategicznych dotyczących Romów podkreślono potencjał zmarginalizowanych społeczności romskich w zakresie zmniejszenia niedoboru pracowników i umiejętności oraz wyznaczono cel, jakim jest zmniejszenie co najmniej o połowę luki w zatrudnieniu między Romami a ogółem ludności⁽⁴¹⁾. Nowe technologie i ewoluujące miejsca pracy w całej Unii pozwalają na bardziej elastyczną organizację pracy, a także lepszą wydajność i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, a jednocześnie przyczyniają się do realizacji zobowiązań Unii w zakresie ochrony środowiska. Opisywane zmiany wiążą się również z nowymi wyzwaniem dla rynków pracy mającymi wpływ na warunki pracy obywateli, bezpieczeństwo i higienę pracy oraz skuteczny dostęp do adekwatnej ochrony socjalnej pracowników i osób samozatrudnionych. Państwa członkowskie powinny zadbać o to, by nowe formy organizacji pracy przekładały się na wysokiej jakości miejsca pracy oraz adekwatnie zdrowe i bezpieczne miejsca zatrudnienia i warunki pracy, a także równowagę między życiem zawodowym a prywatnym; powinny jednocześnie zachować ustanowione prawa pracownicze i socjalne oraz wzmacniać europejski model społeczny.</p> <p>⁽⁴⁰⁾ COM(2021) 101 final.</p> <p>⁽⁴¹⁾ Unijne ramy strategiczne na rzecz równouprawnienia, włączenia społecznego i udziału Romów na lata 2020–2030 (COM(2020) 620 final).</p> | <p>Należy nadal wykorzystywać potencjał osób z niepełnosprawnościami w zakresie przyczyniania się do wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego, zgodnie ze strategią na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami⁽⁴⁰⁾, w której zwrócono się do państw członkowskich o ustanowienie celów w zakresie zatrudnienia i kształcenia dorosłych z myślą o osobach z niepełnosprawnościami. W unijnych ramach strategicznych dotyczących Romów podkreślono potencjał zmarginalizowanych społeczności romskich w zakresie zmniejszenia niedoboru pracowników i umiejętności oraz wyznaczono cel, jakim jest zmniejszenie co najmniej o połowę luki w zatrudnieniu między Romami a ogółem ludności⁽⁴¹⁾. Nowe technologie i ewoluujące miejsca pracy w całej Unii pozwalają na bardziej elastyczną organizację pracy, a także lepszą wydajność i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, a jednocześnie przyczyniają się do realizacji zobowiązań Unii w zakresie ochrony środowiska. Opisywane zmiany wiążą się również z nowymi wyzwaniem dla rynków pracy mającymi wpływ na warunki pracy obywateli, bezpieczeństwo i higienę pracy oraz skuteczny dostęp do adekwatnej ochrony socjalnej pracowników i osób samozatrudnionych. Państwa członkowskie powinny zadbać o to, by nowe formy organizacji pracy przekładały się na wysokiej jakości miejsca pracy oraz adekwatnie zdrowe i bezpieczne miejsca zatrudnienia i warunki pracy, a także równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz aktywne starzenie się w dobrym zdrowiu; powinny jednocześnie zachować ustanowione prawa pracownicze i socjalne oraz wzmacniać europejski model społeczny.</p> <p>⁽⁴⁰⁾ COM(2021)0101.</p> <p>⁽⁴¹⁾ Unijne ramy strategiczne na rzecz równouprawnienia, włączenia społecznego i udziału Romów na lata 2020–2030 (COM(2020)0620).</p> |

Poprawka 13
Wniosek dotyczący decyzji
Załącznik – wytyczna 5 – akapit 1

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|--|
| <p>Państwa członkowskie powinny aktywnie promować zrównoważoną społeczną gospodarkę rynkową oraz ułatwiać i wspierać inwestycje w tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy, wykorzystując również potencjał związany z zieloną i cyfrową transformacją w kontekście głównego celu Unii i głównych celów krajowych na 2030 r. w zakresie zatrudnienia. W tym celu państwa członkowskie powinny zmniejszać przeszkody, na które napotykają przedsiębiorstwa przy zatrudnianiu pracowników, promować odpowiedzialną przedsiębiorczość i rzeczywiste samozatrudnienie, a zwłaszcza wspierać tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw, m.in. poprzez zapewnianie dostępu do finansowania. Państwa członkowskie powinny aktywnie promować rozwój gospodarki społecznej, w tym przedsiębiorstw społecznych, i w pełni wykorzystywać jej potencjał. Powinny one opracować odpowiednie środki i strate-</p> | <p>Państwa członkowskie powinny aktywnie promować zrównoważoną społeczną gospodarkę rynkową oraz ułatwiać i wspierać inwestycje w tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy, wykorzystując również potencjał związany z zieloną i cyfrową transformacją w kontekście głównego celu Unii i głównych celów krajowych na 2030 r. w zakresie zatrudnienia. Odpowiednio zaplanowana i hojnie dofinansowana transformacja idąca w kierunku zrównoważonej, korzystającej ze źródeł odnawialnych i cyrkularnej gospodarki pozwoli zarówno utworzyć dużą liczbę nowych miejsc pracy, jak i uczynić dotychczasowe miejsca pracy ekologicznymi i zrównoważonymi w większości sektorów. W tym celu państwa członkowskie powinny ułatwić przedsiębiorstwom zatrudnianie ludzi, dokonać znaczących inwestycji w zieloną transformację oraz wspierać kształcenie i szkolenie zawodowe, zmniejszać przeszkody, na które napotykają przedsię-</p> |

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|---|
| <p>gie na rzecz gospodarki społecznej, wspierać innowacje społeczne i promować modele biznesowe pozwalające tworzyć wysokiej jakości miejsca pracy i zapewniające dobrobyt społeczny, zwłaszcza na szczeblu lokalnym, m.in. w gospodarce o obiegu zamkniętym i na terytoriach najbardziej dotkniętych przejściem na zieloną gospodarkę, w tym poprzez ukierunkowane wsparcie finansowe i techniczne.</p> | <p>biorstwa przy zatrudnianiu pracowników, promować odpowiedzialną przedsiębiorczość i rzeczywiste samozatrudnienie, także wśród kobiet, młodzieży, osób starszych i innych grup defaworyzowanych. Powinny zwłaszcza wspierać tworzenie i rozwój mikroprzedsiębiorstw oraz małych i średnich przedsiębiorstw, m.in. poprzez zapewnianie lepszego dostępu do finansowania. Państwa członkowskie powinny w pełni wdrożyć plan działania na rzecz gospodarki społecznej i Zielony Ład oraz aktywnie promować rozwój gospodarki społecznej, w tym przedsiębiorstw społecznych, i w pełni wykorzystywać jej potencjał. Powinny one opracować odpowiednie środki i strategie na rzecz gospodarki społecznej oraz wspierać innowacje społeczne. Państwa członkowskie powinny promować modele biznesowe pozwalające tworzyć wysokiej jakości miejsca pracy i zapewniające dobrobyt społeczny, zwłaszcza na szczeblu lokalnym, m.in. w gospodarce o obiegu zamkniętym i na terytoriach najbardziej dotkniętych przejściem na zieloną gospodarkę, w tym poprzez ukierunkowane wsparcie finansowe i techniczne.</p> |

Poprawka 14
Wniosek dotyczący decyzji
Załącznik – wytyczna 5 – akapit 2

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|--|
| <p>Ważną rolę we wzmacnianiu odporności w obliczu ewentualnych wstrząsów gospodarczych lub wstrząsów na rynku pracy odgrywają dobrze zaprojektowane mechanizmy zmniejszonego wymiaru czasu pracy i podobne rozwiązania. Mogą one również wspierać przemiany strukturalne poprzez ułatwianie i wspieranie procesów restrukturyzacji i realokacji pracowników z sektorów schyłkowych do sektorów wschodzących, zwiększając tym samym produktywność, utrzymując zatrudnienie i pomagając w modernizacji gospodarki, m.in. poprzez powiązany rozwój umiejętności. Należy rozważyć dobrze zaprojektowane zachęty do zatrudniania i zmiany pracy oraz środki w zakresie podnoszenia i zmiany kwalifikacji, aby wspierać tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości i ułatwiać zmianę pracy przez całe życie zawodowe oraz rozwiązywać problemy niedoborów pracowników i umiejętności, m.in. w kontekście transformacji cyfrowej i ekologicznej, zmian demograficznych, a także skutków rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie.</p> | <p>Ważną rolę we wzmacnianiu odporności w obliczu ewentualnych wstrząsów gospodarczych lub wstrząsów na rynku pracy odgrywają dobrze zaprojektowane mechanizmy zmniejszonego wymiaru czasu pracy, takie jak te opracowane w kontekście europejskiego instrumentu tymczasowego wsparcia w celu zmniejszenia zagrożeń związanych z bezrobociem w sytuacji nadzwyczajnej, i podobne rozwiązania. Państwa członkowskie powinny zająć się wpływem obecnych i przyszłych kryzysów, w tym nasilających się skutków zmian klimatu, takich jak fale upałów, susze czy pożary, na rynek pracy. Mechanizmy zmniejszonego wymiaru czasu pracy mogą również wspierać przemiany strukturalne poprzez ułatwianie i wspieranie procesów restrukturyzacji i realokacji pracowników z sektorów schyłkowych do sektorów wschodzących, zwiększając tym samym produktywność, utrzymując zatrudnienie i pomagając w modernizacji gospodarki, m.in. poprzez powiązany rozwój umiejętności. Należy rozważyć dobrze zaprojektowane w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi zachęty do zatrudniania i zmiany pracy oraz środki w zakresie uczenia się przez całe życie, kształcenia i szkolenia zawodowego, a także podnoszenia i zmiany kwalifikacji, aby wspierać tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości i ułatwiać zmianę pracy przez całe życie zawodowe oraz rozwiązywać problemy niedoborów pracowników i umiejętności, m.in. w kontekście transformacji cyfrowej i ekologicznej, zmian demograficznych, a także skutków rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie. Trudności z rekrutacją i niedobory siły roboczej są szczególnie dotkliwe w sektorach, które charakteryzują się trudnymi warunkami pracy i niską jakością zatrudnienia. Tworzenie dobrej jakości miejsc pracy i wdrażanie strategii utrzymania zatrudnienia są zatem konieczne, aby przyciągnąć wykwalifikowanych pracowników. Państwa członkowskie powinny zachęcać pracodawców do zapewniania godnych warunków pracy i zatrudnienia oraz do inwestowania w swoich pracowników.</p> |

Poprawka 16

Wniosek dotyczący decyzji

Załącznik – wytyczna 5 – akapit 4

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|---|
| <p>Państwa członkowskie – w tym te, w których obowiązują ustawowe wynagrodzenia minimalne – powinny promować rokowania zbiorowe w celu ustalania wynagrodzeń oraz zapewnić skuteczne angażowanie partnerów społecznych w sposób przejrzysty i przewidywalny, umożliwiając odpowiednią reaktywność wynagrodzeń na zmiany w produktywności oraz sprzyjając sprawiedliwym wynagrodzeniom umożliwiającym godny poziom życia, a przy tym zwracając szczególną uwagę na grupy o niższych i średnich dochodach z myślą o wzmocnieniu pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej. Mechanizmy ustalania wynagrodzeń powinny również uwzględniać warunki społeczno-gospodarcze, w tym wzrost zatrudnienia, konkurencyjność, siłę nabywczą oraz rozwój sytuacji w poszczególnych regionach i sektorach. Respektując praktyki krajowe i autonomię partnerów społecznych, państwa członkowskie i partnerzy społeczni powinni zapewnić, by wszyscy pracownicy otrzymywali odpowiednie wynagrodzenie wynikające bezpośrednio lub pośrednio z układów zbiorowych lub z odpowiednich ustawowych wynagrodzeń minimalnych, z uwzględnieniem ich wpływu na konkurencyjność, tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości, siłę nabywczą i ubóstwo pracujących.</p> | <p>Państwa członkowskie – w tym te, w których obowiązują ustawowe wynagrodzenia minimalne – powinny promować rokowania zbiorowe w celu ustalania wynagrodzeń oraz zapewnić skuteczne angażowanie partnerów społecznych w sposób przejrzysty i przewidywalny, umożliwiając odpowiednią reaktywność wynagrodzeń na długofalowe zmiany w produktywności, inflację i koszty utrzymania oraz sprzyjając sprawiedliwym wynagrodzeniom umożliwiającym godny poziom życia wszystkich pracowników, a przy tym zwracając szczególną uwagę na grupy o niższych i średnich dochodach z myślą o wzmocnieniu pozytywnej konwergencji społeczno-gospodarczej. Mechanizmy ustalania wynagrodzeń powinny również uwzględniać warunki społeczno-gospodarcze, w tym wzrost zatrudnienia, konkurencyjność, siłę nabywczą oraz rozwój sytuacji w poszczególnych regionach i sektorach. Respektując praktyki krajowe i autonomię partnerów społecznych, państwa członkowskie i partnerzy społeczni powinni zapewnić, by wszyscy pracownicy otrzymywali odpowiednie wynagrodzenie wynikające bezpośrednio lub pośrednio z układów zbiorowych lub z odpowiednich ustawowych wynagrodzeń minimalnych, z uwzględnieniem ich wpływu na konkurencyjność, tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości, siłę nabywczą i ubóstwo pracujących.</p> |

Poprawka 17

Wniosek dotyczący decyzji

Załącznik – wytyczna 5 – akapit 4 a (nowy)

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---------------------------------|--|
| | <p>Aby uniknąć delokalizacji przedsiębiorstw, które otrzymały pomoc europejską, należy koniecznie przeprowadzić przegląd istniejących zasad pomocy państwa i programów finansowania oraz stworzyć strategiczne rozwiązania służące utrzymaniu bazy przemysłowej w Unii. Obejmuje to wzmocnienie europejskiej autonomii strategicznej i wspieranie solidnej europejskiej polityki przemysłowej. Ponadto transformacji muszą towarzyszyć środki socjalne i środki na rzecz zatrudnienia, aby zapewnić sprawiedliwą transformację dla wszystkich, gwarantującą, że w trakcie tego procesu żaden pracownik ani żadna społeczność nie zostaną pominięci.</p> |

Poprawka 18

Wniosek dotyczący decyzji

Załącznik – wytyczna 6 – akapit 1

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|---|
| <p>W kontekście cyfrowej i zielonej transformacji, zmian demograficznych oraz rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie państwa członkowskie powinny promować zrównoważoność, produktywność, konkurencyjność, zatrudnialność i rozwój kapitału ludzkiego, wspierając nabywanie umiejętności i kompetencji w ciągu całego życia i reagując na obecne i przyszłe potrzeby rynku pracy, m.in. w kontekście głównego celu Unii i głównych celów krajowych na 2030 r. w zakresie umiejętności. Państwa członkowskie powinny również zmodernizować swoje systemy kształcenia i szkolenia oraz inwestować w nie w celu zapewnienia wysokiej jakości włączającego kształcenia i szkolenia, w tym kształcenia i szkolenia zawodowego, poprawy wyników kształcenia oraz zapewniania umiejętności i kompetencji potrzebnych do transformacji ekologicznej i cyfrowej, a także zapewnienia dostępu do cyfrowego uczenia się, szkoleń językowych (np. w przypadku uchodźców, w tym z Ukrainy, lub z myślą o ułatwianiu dostępu do rynku pracy w regionach transgranicznych) oraz nabywania umiejętności w zakresie przedsiębiorczości. Państwa członkowskie powinny współpracować z partnerami społecznymi, organizatorami kształcenia i szkolenia, przedsiębiorstwami i innymi zainteresowanymi stronami, m.in. w kontekście przedstawionego przez Komisję w marcu 2024 r. planu działania na rzecz rozwiązania problemu niedoboru pracowników i umiejętności, aby wyeliminować słabości strukturalne w systemach kształcenia i szkolenia oraz poprawić ich jakość i dostosowanie do potrzeb rynku pracy, m.in. poprzez ukierunkowane wsparcie finansowe i techniczne. Sprzyjałoby to również do transformacji ekologicznej i cyfrowej, rozwiązaniu problemu niedopasowania umiejętności i niedoborów pracowników, m.in. w zakresie działań związanych z przemysłem neutralnym emisyjnie i cyfrowym, w tym działań istotnych dla bezpieczeństwa gospodarczego UE, oraz działań związanych z zieloną transformacją, takich jak upowszechnianie korzystania z odnawialnych źródeł energii lub renowacja budynków.</p> | <p>W kontekście cyfrowej i zielonej transformacji, zmian demograficznych oraz rosyjskiej wojny napastniczej przeciwko Ukrainie państwa członkowskie powinny promować zrównoważoność, produktywność, konkurencyjność, zatrudnialność oraz rozwój i nabywanie umiejętności i kompetencji w ciągu całego życia i reagować na obecne i przyszłe potrzeby rynku pracy, m.in. w kontekście głównego celu Unii i głównych celów krajowych na 2030 r. w zakresie umiejętności. Państwa członkowskie powinny również zmodernizować swoje systemy kształcenia i szkolenia oraz inwestować w nie w celu zapewnienia wysokiej jakości włączającego kształcenia i szkolenia, w tym kształcenia i szkolenia zawodowego, poprawy wyników kształcenia oraz zapewniania umiejętności i kompetencji potrzebnych do transformacji ekologicznej i cyfrowej, a także zapewnienia dostępu do cyfrowego uczenia się, szkoleń językowych (np. w przypadku uchodźców, w tym z Ukrainy, lub z myślą o ułatwianiu dostępu do rynku pracy w regionach transgranicznych) oraz nabywania umiejętności w zakresie przedsiębiorczości, co nie jest jeszcze uwzględniane w typowych planach edukacyjnych. Państwa członkowskie powinny współpracować z partnerami społecznymi, organizatorami kształcenia i szkolenia, przedsiębiorstwami i innymi zainteresowanymi stronami, m.in. w kontekście przedstawionego przez Komisję w marcu 2024 r. planu działania na rzecz rozwiązania problemu niedoboru pracowników i umiejętności, aby wyeliminować słabości strukturalne w systemach kształcenia i szkolenia oraz poprawić ich jakość i dostosowanie do potrzeb rynku pracy, m.in. poprzez ukierunkowane wsparcie finansowe i techniczne. Należy wspierać prawo do płatnego urlopu edukacyjnego w celach zawodowych, aby umożliwić pracownikom uczestnictwo w programach szkoleniowych w godzinach pracy i bez ponoszenia przez nich kosztów, zgodnie z odpowiednimi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy. Sprzyjałoby to również transformacji ekologicznej i cyfrowej, rozwiązaniu problemu niedopasowania umiejętności i niedoborów pracowników, m.in. w zakresie działań związanych z przemysłem neutralnym emisyjnie i cyfrowym, w tym działań istotnych dla bezpieczeństwa gospodarczego UE, oraz działań związanych z zieloną transformacją, takich jak upowszechnianie korzystania z odnawialnych źródeł energii lub renowacja budynków. Godne warunki pracy, obejmujące między innymi sprawiedliwe płace, standardowe umowy o pracę, dostęp do ochrony socjalnej, możliwości uczenia się przez całe życie, bezpieczeństwo i higienę pracy, dobrą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, rozsądny czas pracy, reprezentację pracowników, demokrację w pracy i rokowania zbiorowe, odgrywają zasadniczą rolę w przyciąganiu i zatrzymywaniu wykwalifikowanych pracowników.</p> |

Poprawka 19

Wniosek dotyczący decyzji

Załącznik – wytyczna 6 – akapit 2

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|--|
| <p>Szczególną uwagę należy zwrócić na przeciwdziałanie spadkowi wyników edukacyjnych młodych ludzi, zwłaszcza w obszarze umiejętności podstawowych. Konieczne są działania w celu sprostania wyzwaniom stojącym przed zawodem nauczyciela, m.in. zwiększenie jego atrakcyjności, rozwiązanie problemu niedoboru nauczycieli oraz zaspokojenie potrzeby inwestowania w umiejętności cyfrowe nauczycieli i szkoleniowców. Ponadto systemy kształcenia i szkolenia powinny wyposażać wszystkich uczących się w kompetencje kluczowe, w tym umiejętności podstawowe i cyfrowe, oraz w umiejętności przekrojowe, a także umiejętność krytycznego myślenia konieczną w świetle zagrożenia dezinformacją, które to umiejętności staną się podstawą zdolności adaptacyjnych i odporności w dalszym życiu. Jednocześnie systemy kształcenia i szkolenia powinny odpowiednio przygotowywać nauczycieli do rozwijania tych kompetencji u osób uczących się. Państwa członkowskie powinny pomagać osobom dorosłym w wieku produkcyjnym w uzyskiwaniu dostępu do szkoleń oraz zwiększać zachęty i motywację poszczególnych osób do ubiegania się o szkolenia, w tym, w stosownych przypadkach, poprzez indywidualne rachunki szkoleniowe, zapewniając przy tym możliwość ich przenoszenia w razie zmian pracy, a także poprzez rzetelny system oceny jakości szkoleń. Państwa członkowskie powinny przeanalizować możliwość stosowania mikropoświadczeń do wspierania uczenia się przez całe życie i zatrudnialności. Powinny umożliwić wszystkim przewidywanie potrzeb rynku pracy i lepsze dostosowywanie się do nich, w szczególności poprzez ciągłe podnoszenie umiejętności i przekwalifikowywanie się oraz dzięki ofercie zintegrowanego poradnictwa i doradztwa, z myślą o wspieraniu sprawiedliwej i zrównoważonej transformacji dla wszystkich, zwiększeniu zatrudnienia i produktywności, poprawie wyników społecznych, eliminowaniu niedoborów na rynku pracy i niedopasowania umiejętności, poprawie ogólnej odporności gospodarki na wstrząsy, a także ułatwieniu potencjalnych dostosowań.</p> | <p>Szczególną uwagę należy zwrócić na przeciwdziałanie każdemu spadkowi wyników edukacyjnych młodych ludzi, zwłaszcza w obszarze umiejętności podstawowych. Konieczne są działania w celu sprostania wyzwaniom stojącym przed zawodem nauczyciela, m.in. zwiększenie jego atrakcyjności, rozwiązanie problemu niedoboru nauczycieli oraz zaspokojenie potrzeby inwestowania w umiejętności cyfrowe nauczycieli i szkoleniowców. Ponadto systemy kształcenia i szkolenia powinny wyposażać wszystkich uczących się w kompetencje kluczowe, w tym umiejętności podstawowe i cyfrowe, oraz w umiejętności przekrojowe, a także umiejętność krytycznego myślenia konieczną w świetle zagrożenia dezinformacją, które to umiejętności staną się podstawą zdolności adaptacyjnych i odporności w dalszym życiu, potrzebnych do udanej transformacji, zwłaszcza w kontekście zmiany klimatu. Jednocześnie systemy kształcenia i szkolenia powinny odpowiednio przygotowywać nauczycieli do rozwijania tych kompetencji u osób uczących się. Państwa członkowskie powinny pomagać osobom dorosłym w wieku produkcyjnym w uzyskiwaniu dostępu do szkoleń oraz zwiększać zachęty i motywację poszczególnych osób do ubiegania się o szkolenia, w tym, w stosownych przypadkach, poprzez indywidualne rachunki szkoleniowe, zapewniając przy tym możliwość ich przenoszenia w razie zmian pracy, a także poprzez rzetelny system oceny jakości szkoleń. Państwa członkowskie powinny przeanalizować możliwość stosowania mikropoświadczeń do wspierania uczenia się przez całe życie i zatrudnialności. Powinny umożliwić wszystkim przewidywanie potrzeb rynku pracy i lepsze dostosowywanie się do nich, w szczególności poprzez ciągłe podnoszenie umiejętności i przekwalifikowywanie się oraz dzięki ofercie zintegrowanego poradnictwa i doradztwa, z myślą o wspieraniu sprawiedliwej i zrównoważonej transformacji dla wszystkich, ze szczególnym uwzględnieniem pracowników w wieku powyżej 50 lat, zwiększeniu zatrudnienia i produktywności, poprawie wyników społecznych, eliminowaniu niedoborów na rynku pracy i niedopasowania umiejętności, poprawie ogólnej odporności gospodarki na wstrząsy, a także ułatwieniu potencjalnych dostosowań.</p> |

Poprawka 20

Wniosek dotyczący decyzji

Załącznik – wytyczna 6 – akapit 3

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|--|
| <p>Państwa członkowskie powinny wspierać równe szanse dla wszystkich, przeciwdziałając nierównościom w systemach kształcenia i szkolenia, np. pod względem ich dostępności w poszczególnych regionach. W szczególności należy zapewnić dzieciom dostęp do przystępnej cenowo wczesnej edukacji i opieki wysokiej jakości, zgodnie z nowymi celami barcelońskimi i europejską gwarancją dla dzieci. Państwa członkowskie powinny podnosić ogólny poziom kwalifikacji, zmniejszać liczbę osób wcześniej kończących naukę, wspierać równy do-</p> | <p>Państwa członkowskie powinny wspierać równe szanse dla wszystkich, przeciwdziałając nierównościom w systemach kształcenia i szkolenia, np. pod względem ich dostępności w poszczególnych regionach. W szczególności należy zapewnić dzieciom dostęp do przystępnej cenowo wczesnej edukacji i opieki wysokiej jakości, zgodnie z nowymi celami barcelońskimi i europejską gwarancją dla dzieci. Państwa członkowskie powinny podnosić ogólny poziom kwalifikacji, zmniejszać liczbę osób wcześniej kończących naukę, wspierać równy do-</p> |

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|--|
| <p>stę do edukacji dzieci z grup defaworyzowanych i regionów oddalonych, zwiększać atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego, wspierać dostęp do szkolnictwa wyższego i możliwości jego ukończenia oraz zwiększać liczbę absolwentów nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) zarówno w kształceniu i szkoleniu zawodowym, jak i w szkolnictwie wyższym, zwłaszcza wśród kobiet. Należy również wspierać osiąganie najlepszych wyników i doskonałości w zakresie kształcenia, biorąc pod uwagę ich rolę we wspieraniu przyszłego potencjału innowacyjnego UE. Państwa członkowskie powinny ułatwiać młodym ludziom przechodzenie od edukacji do zatrudnienia poprzez wysokiej jakości staże i praktyki zawodowe, a także zwiększać udział dorosłych w kształceniu ustawicznym, w szczególności w odniesieniu do osób uczących się ze środowisk defaworyzowanych i osób o najniższych kwalifikacjach. Biorąc pod uwagę nowe wymagania związane z transformacją cyfrową i ekologiczną i oraz starzeniem się społeczeństw, państwa członkowskie powinny unowocześnić początkowe i ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe o elastycznym charakterze, zwiększyć ich podaż i wykorzystanie, uwydatnić rolę uczenia się w miejscu pracy w systemach kształcenia i szkolenia zawodowego, m.in. poprzez dostępne, wysokiej jakości i skuteczne praktyki zawodowe, oraz wspierać nisko wykwalifikowanych dorosłych w utrzymaniu zdolności do zatrudnienia. Ponadto państwa członkowskie powinny w większym stopniu dostosować szkolnictwo wyższe i w odpowiednich przypadkach badania naukowe do potrzeb rynku pracy, poprawić monitorowanie i prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności, zapewnić większe wyeksponowanie i większą porównywalność umiejętności i kwalifikacji, w tym nabytych za granicą, oraz zapewnić bardziej spójne stosowanie ogólnounijnych klasyfikacji (tj. ESCO), a także poprawić możliwości uznawania i walidacji umiejętności i kompetencji nabytych poza systemem formalnego kształcenia i szkolenia, w tym w odniesieniu do uchodźców i osób objętych tymczasową ochroną. Problem niedoboru umiejętności i pracowników, m.in. w sektorach STEM oraz w opiece zdrowotnej i opiece długoterminowej – wynikający m.in. z transformacji cyfrowej i ekologicznej – można rozwiązywać, zarówno zwiększając wykorzystanie potencjału pracowników dostępnych już w UE, jak i zachęcając do przybywania utalentowanych i wykwalifikowanych pracowników spoza Unii poprzez odpowiednie zarządzanie migracją i przeciwdziałanie warunkom pracy stanowiącym wyzysk.</p> | <p>stę do edukacji dzieci z grup defaworyzowanych i regionów oddalonych, zwiększać atrakcyjność kształcenia i szkolenia zawodowego, wspierać dostęp do szkolnictwa wyższego i możliwości jego ukończenia oraz zwiększać liczbę absolwentów nauk przyrodniczych, technologii, inżynierii i matematyki (STEM) zarówno w kształceniu i szkoleniu zawodowym, jak i w szkolnictwie wyższym, zwłaszcza wśród kobiet. Należy również wspierać osiąganie najlepszych wyników i doskonałości w zakresie kształcenia, biorąc pod uwagę ich rolę we wspieraniu przyszłego potencjału innowacyjnego UE. Państwa członkowskie powinny ułatwiać młodym ludziom przechodzenie od edukacji do zatrudnienia poprzez płatne wysokiej jakości staże i praktyki zawodowe, a także zwiększać udział dorosłych w kształceniu ustawicznym, w szczególności w odniesieniu do osób uczących się ze środowisk defaworyzowanych i osób o najniższych kwalifikacjach. Biorąc pod uwagę nowe wymagania związane z transformacją cyfrową i ekologiczną i oraz starzeniem się społeczeństw, państwa członkowskie powinny unowocześnić początkowe i ustawiczne kształcenie i szkolenie zawodowe o elastycznym charakterze, zwiększyć ich podaż i wykorzystanie, uwydatnić rolę uczenia się w miejscu pracy w systemach kształcenia i szkolenia zawodowego, m.in. poprzez dostępne, wysokiej jakości i skuteczne praktyki zawodowe, oraz wspierać nisko wykwalifikowanych dorosłych w utrzymaniu zdolności do zatrudnienia. Ponadto państwa członkowskie powinny w stosownych przypadkach w większym stopniu dostosować szkolnictwo wyższe i badania naukowe do potrzeb rynku pracy, poprawić monitorowanie i prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności, zapewnić większe wyeksponowanie i większą porównywalność umiejętności i kwalifikacji, w tym nabytych za granicą, oraz zapewnić bardziej spójne stosowanie ogólnounijnych klasyfikacji (tj. ESCO), a także poprawić możliwości uznawania i walidacji umiejętności i kompetencji nabytych poza systemem formalnego kształcenia i szkolenia, w tym w odniesieniu do uchodźców i osób objętych tymczasową ochroną. Problem niedoboru umiejętności i pracowników, m.in. w sektorach STEM, a także w opiece zdrowotnej i opiece długoterminowej, edukacji, transporcie i budownictwie – wynikający m.in. z transformacji cyfrowej i ekologicznej – można rozwiązywać nie tylko poprzez wykorzystanie potencjału pracowników dostępnych w UE, ale także poprzez otwarcie legalnych kanałów migracyjnych i przeciwdziałanie wyzyskowi w pracy dzięki zapewnieniu równego traktowania lokalnych pracowników i obywateli państw trzecich. Państwa członkowskie powinny również zapewnić, aby migracja zarobkowa nie powodowała pogorszenia dotychczasowych warunków pracy pracowników krajowych. Przyjęcie unijnej puli talentów w połączeniu z ambitną transpozycją dyrektywy w sprawie niebieskiej karty UE mogłoby stworzyć możliwości rozwiązania problemu niedoboru pracowników o różnych poziomach umiejętności i w różnych sektorach.</p> |

Poprawka 21

Wniosek dotyczący decyzji
Załącznik – wytyczna 6 – akapit 4

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|---|
| <p>Państwa członkowskie powinny zapewnić osobom bezrobotnym i biernym zawodowo skuteczną, terminową, skoordynowaną i dostosowaną do potrzeb pomoc bazującą na wsparciu w poszukiwaniu pracy, szkoleniach, przekwalifikowaniu i podnoszeniu kwalifikacji oraz dostępie do innych usług pomocniczych, zwracając szczególną uwagę na grupy defaworyzowane oraz osoby negatywnie dotknięte transformacją ekologiczną i cyfrową oraz wstrząsami na rynku pracy. Należy jak najszybciej wdrożyć kompleksowe strategie uwzględniające pogłębioną ocenę indywidualną osoby bezrobotnej, najpóźniej po 18 miesiącach bezrobocia, po to by znacznie zmniejszyć bezrobocie długotrwałe i strukturalne oraz mu zapobiegać. Należy nadal podejmować problem bezrobocia osób młodych i problem młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się; w tym celu należy zapobiegać wczesnemu kończeniu kształcenia i szkolenia oraz strukturalnie udoskonalić przechodzenie z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia, w tym poprzez pełne wdrożenie wzmocnionej gwarancji dla młodzieży, która powinna również wspierać możliwości zatrudniania ludzi młodych w wysokiej jakości miejscach pracy. Ponadto państwa członkowskie powinny w szczególności intensywniej podkreślać nowe perspektywy na przyszłość, jakie oferuje zielona i cyfrowa transformacja, oraz wiążące się z nią możliwości dla młodych ludzi na rynku pracy.</p> | <p>Państwa członkowskie powinny zapewnić osobom bezrobotnym i biernym zawodowo skuteczną, terminową, skoordynowaną i dostosowaną do potrzeb pomoc bazującą na wsparciu w poszukiwaniu pracy, szkoleniach, przekwalifikowaniu i podnoszeniu kwalifikacji oraz dostępie do innych usług pomocniczych, zwracając szczególną uwagę na grupy defaworyzowane oraz osoby negatywnie dotknięte niezbędną transformacją ekologiczną i cyfrową oraz wstrząsami na rynku pracy. Należy jak najszybciej wdrożyć kompleksowe strategie uwzględniające pogłębioną ocenę indywidualną osoby bezrobotnej, po to by znacznie zmniejszyć bezrobocie długotrwałe i strukturalne oraz mu zapobiegać. Należy nadal podejmować problem bezrobocia osób młodych i problem młodzieży niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się; w tym celu należy zapobiegać wczesnemu kończeniu kształcenia i szkolenia oraz strukturalnie udoskonalić przechodzenie z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia, w tym poprzez pełne wdrożenie wzmocnionej gwarancji dla młodzieży, która powinna również wspierać możliwości zatrudniania ludzi młodych w wysokiej jakości miejscach pracy. Ponadto państwa członkowskie powinny w szczególności intensywniej podkreślać nowe perspektywy na przyszłość, jakie oferuje zielona i cyfrowa transformacja, oraz wiążące się z nią możliwości dla młodych ludzi na rynku pracy.</p> |

Poprawka 22

Wniosek dotyczący decyzji
Załącznik – wytyczna 6 – akapit 5

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|--|
| <p>Państwa członkowskie powinny dążyć do usunięcia przeszkód i czynników zniechęcających do uczestnictwa w rynku pracy oraz zapewniać zachęty do uczestnictwa w nim, zwłaszcza w odniesieniu do osób o niskich dochodach, drugich żywicieli rodziny (którymi są często kobiety) oraz osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, w tym osób ze środowisk migracyjnych oraz marginalizowanych Romów. W związku z dużym niedoborem pracowników w niektórych zawodach i sektorach (zwłaszcza w sektorach STEM, opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej, edukacji, transportu i budownictwa) państwa członkowskie powinny przyczynić się do zwiększenia podaży pracy, w szczególności poprzez promowanie adekwatnych wynagrodzeń i warunków pracy, zapewnienie, aby struktura systemów podatkowych i systemów świadczeń zachęcała do uczestnictwa w rynku pracy oraz aby aktywne polityki rynku pracy były skuteczne i dostępne, z poszanowaniem roli partnerów społecznych. Państwa członkowskie powinny również wspierać dostosowywanie środowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, m.in. poprzez ukierunkowaną</p> | <p>Państwa członkowskie powinny dążyć do usunięcia przeszkód i czynników zniechęcających do uczestnictwa w rynku pracy oraz zapewniać zachęty do uczestnictwa w nim, zwłaszcza w odniesieniu do osób o niskich dochodach, drugich żywicieli rodziny (którymi są często kobiety) oraz osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, w tym osób ze środowisk migracyjnych oraz Romów. W związku z dużym niedoborem pracowników w niektórych zawodach i sektorach (zwłaszcza w sektorach STEM, opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej, edukacji, transportu i budownictwa) państwa członkowskie powinny przyczynić się do zwiększenia podaży pracy, w szczególności poprzez promowanie adekwatnych wynagrodzeń i godnych warunków pracy, zapewnienie, aby struktura systemów podatkowych i systemów świadczeń wspierała uczestnictwo w rynku pracy oraz aby aktywne polityki rynku pracy były skuteczne i dostępne, z poszanowaniem roli partnerów społecznych. Państwa członkowskie powinny również wspierać dostosowywanie środowisk pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, m.in.</p> |

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|--|
| <p>pomoc finansową i techniczną, a także informowanie i podnoszenie świadomości oraz usługi umożliwiające takim osobom uczestnictwo w rynku pracy i w życiu społecznym. Należy zająć się problemem luki w zatrudnieniu i luki płacowej między kobietami a mężczyznami oraz stereotypami płciowymi. Państwa członkowskie powinny zapewnić równość płci i większe uczestnictwo kobiet w rynku pracy, m.in. poprzez zapewnienie równych szans i równych możliwości rozwoju kariery oraz poprzez eliminowanie przeszkód w dostępie do stanowisk kierowniczych na wszystkich szczeblach decyzyjnych, a także poprzez zwalczanie przemocy i molestowania w pracy, które to problemy dotyczą głównie kobiet. Należy zapewnić równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości oraz przejrzystość wynagrodzeń. Należy promować godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn, w szczególności poprzez dostęp do przystępnych cenowo, wysokiej jakości usług opieki długoterminowej oraz wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi, a także poprzez odpowiednią politykę uwzględniającą zmiany, jakie do świata pracy wniosła cyfryzacja. Państwa członkowskie powinny zapewnić, by rodzice i inne osoby pełniące obowiązki opiekunów miały dostęp do odpowiednich urlopów ze względów rodzinnych oraz do elastycznej organizacji pracy, tak by mogły godzić życie zawodowe z rodzinnym i osobistym; ponadto państwa członkowskie powinny promować zrównoważone korzystanie z tych uprawnień przez rodziców.</p> | <p>poprzez ukierunkowaną pomoc finansową i techniczną, a także informowanie i podnoszenie świadomości oraz usługi umożliwiające takim osobom uczestnictwo w rynku pracy i w życiu społecznym, przy czym główną rolę w zapewnianiu dobrej jakości miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami mogłaby odgrywać gospodarka społeczna. W miejscach pracy należy w pełni stosować różne wytyczne opracowane w pakiecie dotyczącym zatrudnienia zawartym w europejskiej strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2023–2030. Szczególną uwagę należy zwrócić na prawo do racjonalnych usprawnień, wdrażanie strategii zatrzymywania pracowników oraz zwalczanie praktyk dyskryminacyjnych. Należy zająć się problemem luki w zatrudnieniu i luki płacowej między kobietami a mężczyznami oraz stereotypami płciowymi w zatrudnieniu i segmentacją rynku pracy pod względem płci, odzwierciedlającymi systematyczne różnice w dostępie do odpowiedniego kształcenia i szkolenia ze względu na płeć. Państwa członkowskie powinny zapewnić równość płci i większe uczestnictwo kobiet w rynku pracy, m.in. poprzez zapewnienie równych szans i równych możliwości rozwoju kariery oraz poprzez eliminowanie przeszkód w dostępie do stanowisk kierowniczych na wszystkich szczeblach decyzyjnych, a także poprzez zwalczanie przemocy i molestowania w pracy, które to problemy dotyczą głównie kobiet. Należy zapewnić równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości oraz przejrzystość wynagrodzeń. Należy promować godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn, w szczególności poprzez dostęp do przystępnych cenowo, wysokiej jakości usług opieki długoterminowej oraz wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi, a także poprzez odpowiednią politykę uwzględniającą zmiany, jakie do świata pracy wniosła cyfryzacja. W tym kontekście zasadnicze znaczenie ma prawo pracowników do bycia offline. Państwa członkowskie powinny zapewnić, by rodzice i inne osoby pełniące obowiązki opiekunów miały dostęp do odpowiednich urlopów ze względów rodzinnych oraz do elastycznej organizacji pracy, tak by mogły godzić życie zawodowe z rodzinnym i osobistym; ponadto państwa członkowskie powinny promować zrównoważone korzystanie z tych uprawnień przez rodziców.</p> |

Poprawka 23

Wniosek dotyczący decyzji

Załącznik – wytyczna 7 – akapit 1

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|---|
| <p>Aby móc korzystać z dynamicznej i produktywnej siły roboczej oraz nowych modeli pracy i nowych modeli biznesowych, państwa członkowskie powinny współpracować z partnerami społecznymi w kwestiach sprawiedliwych, przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, zapewniających równowagę między prawami a obowiązkami. Powinny zmniejszyć segmentację na rynkach pracy i jej zapobiegać, zwalczać pracę nierejestrowaną i fikcyjne samozatrudnienie oraz wspierać przechodzenie na zatrudnienie na czas nieokreślony. Przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia, prawo pracy oraz instytucje powinny zapewniać pracodawcom warunki sprzyjające zatrudnieniu oraz nie-</p> | <p>Aby móc korzystać z dynamicznej i produktywnej siły roboczej oraz nowych modeli pracy i nowych modeli biznesowych, państwa członkowskie powinny współpracować z partnerami społecznymi w kwestiach sprawiedliwych, przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, zapewniających równowagę między prawami a obowiązkami. Powinny zmniejszyć segmentację na rynkach pracy i jej zapobiegać, zwalczać pracę nierejestrowaną i fikcyjne samozatrudnienie oraz wspierać przechodzenie na zatrudnienie na czas nieokreślony. Przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia, prawo pracy oraz instytucje powinny przewidywać ochronę praw pracowniczych, wysoki poziom ochrony</p> |

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|--|
| <p>zbędną elastyczność, tak by mogli oni sprawnie dostosowywać się do zmian gospodarczych, wszystkim pracownikom zaś ochronę praw pracowniczych i ochronę socjalną, odpowiedni poziom bezpieczeństwa oraz zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowiska pracy. Promowanie korzystania z elastycznych form organizacji pracy, np. z telepracy, może przyczynić się do zwiększenia poziomu zatrudnienia i do tworzenia bardziej inkluzywnych rynków pracy. Ponadto państwa członkowskie powinny wspierać pracowników, przedsiębiorstwa i inne podmioty w transformacji cyfrowej, w tym poprzez promowanie stosowania etycznych i godnych zaufania narzędzi sztucznej inteligencji. Wsparcie to może obejmować strategie podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników w nowych zawodach oraz zachęty dla przedsiębiorstw do opracowywania i wdrażania technologii, które mogą zwiększyć wydajność, uzupełnić pracę wykonywaną przez ludzi i złagodzić niedobory pracowników w sektorach krytycznych. Ogólnie, a w szczególności w kontekście cyfrowym, ważne jest zapewnienie poszanowania praw pracowników w zakresie czasu pracy, warunków pracy, zdrowia psychicznego w miejscu pracy oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Należy zapobiegać stosunkom pracy prowadzącym do niepewnych warunków pracy, m.in. w przypadku osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, poprzez zapewnienie sprawiedliwości, przejrzystości i rozliczalności w stosowaniu algorytmów oraz poprzez zwalczanie nadużywania nietypowych umów. Osobom, które zostały zwolnione w sposób niesprawiedliwy, należy zapewnić dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym, w stosownych przypadkach, do odpowiedniej rekompensaty.</p> | <p>socjalnej i bezpieczne zatrudnienie, rekrutację sprzyjającą włączeniu społecznemu, bezpieczeństwo i higienę pracy, a także zapewniać wszystkim pracownikom dobrze dostosowane środowisko pracy. Jednocześnie państwa członkowskie powinny zapewnić odpowiednie warunki umożliwiający przedsiębiorstwom i pracodawcom dostosowywanie się do zmian. Państwa członkowskie powinny w pełni wdrożyć unijne przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym wiążące dopuszczalne wartości narażenia zawodowego, aby dążyć do zmniejszenia liczby śmiertelnych wypadków przy pracy i wyeliminowania nowotworów pochodzenia zawodowego. Promowanie korzystania z elastycznych form organizacji pracy, np. z telepracy, może przyczynić się do zwiększenia poziomu zatrudnienia i do tworzenia bardziej inkluzywnych rynków pracy oraz może umożliwić wcześniej wykluczonym grupom pracowników dostęp do rynku pracy. Jednocześnie grozi to również zacieraniem granic między czasem pracy a życiem prywatnym, istnieje zatem potrzeba opracowania dyrektywy w sprawie prawa do bycia offline. Ponadto państwa członkowskie powinny wspierać pracowników, przedsiębiorstwa i inne podmioty w transformacji cyfrowej, w tym poprzez promowanie stosowania etycznych i godnych zaufania narzędzi sztucznej inteligencji. Wsparcie to może obejmować opracowane we współpracy z partnerami społecznymi strategie podnoszenia i zmiany kwalifikacji pracowników w nowych zawodach oraz zachęty dla przedsiębiorstw do opracowywania i wdrażania technologii, które mogą zwiększyć wydajność, uzupełnić pracę wykonywaną przez ludzi i złagodzić niedobory pracowników w sektorach krytycznych. Ogólnie, a w szczególności w kontekście cyfrowym, ważne jest zapewnienie poszanowania praw pracowników w zakresie czasu pracy, demokracji w miejscu pracy, warunków pracy, zdrowia psychicznego w miejscu pracy oraz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz jednakowego stosowania tych praw w przypadku wszystkich pracowników, niezależnie od wielkości firmy lub zawartej umowy o pracę. Należy zapobiegać stosunkom pracy prowadzącym do niepewnych warunków pracy, takim jak fikcyjne samozatrudnienie, fikcyjne staże lub inne rodzaje fikcyjnego zatrudnienia, w tym w przypadku osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych. Dlatego ważne jest, aby państwa członkowskie wdrożyły dyrektywę w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych, zapewniły osobom pracującym za pośrednictwem tych platform możliwość pełnego korzystania z ich praw i świadczeń socjalnych, wzmocniły inspekcje pracy i wprowadziły odstraszające sankcje. Państwa członkowskie powinny zapewnić sprawiedliwe i przejrzyste stosowanie algorytmów oraz odpowiedzialność człowieka w tym zakresie, a także zwalczać nadużywanie nietypowych umów. Osobom, które zostały zwolnione w sposób niesprawiedliwy, należy zapewnić dostęp do skutecznego i bezstronnego rozstrzygnięcia sporów oraz prawo do dochodzenia roszczeń, w tym, w stosownych przypadkach, do odpowiedniej rekompensaty.</p> |

Poprawka 24

Wniosek dotyczący decyzji
Załącznik – wytyczna 7 – akapit 2

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|--|
| <p>Celem polityki powinno być zwiększanie i wspieranie uczestnictwa w rynku pracy, lepsze dostosowanie umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy oraz promowanie przepływów na rynku pracy, również w świetle zmian demograficznych, w tym w regionach o niekorzystnym położeniu. Państwa członkowskie powinny skutecznie aktywizować i wspierać osoby, które mogą uczestniczyć w rynku pracy, zwłaszcza z grup niedostatecznie reprezentowanych, takich jak kobiety i ludzie młodzi, a także osoby znajdujące się w trudnej sytuacji, np. osoby o niższych kwalifikacjach i długotrwale bezrobotni, osoby z niepełnosprawnościami, osoby ze środowisk migracyjnych, w tym osoby objęte tymczasową ochroną, osoby ze zmarginalizowanych społeczności romskich i starsi pracownicy. Państwa członkowskie powinny zwiększyć zakres i skuteczność aktywnych polityk rynku pracy poprzez lepsze ich ukierunkowanie, poszerzenie ich oddziaływania i zasięgu oraz poprzez ich lepsze powiązanie z usługami społecznymi, szkoleniem i wsparciem dochodu dla osób bezrobotnych, gdy osoby te poszukują zatrudnienia, i w oparciu o ich prawa i obowiązki. Państwa członkowskie powinny jak najlepiej wykorzystywać unijne finansowanie i wsparcie techniczne w celu zwiększenia zdolności publicznych służb zatrudnienia do terminowego udzielania osobom poszukującym pracy pomocy odpowiadającej ich potrzebom, do reagowania na obecne i przyszłe potrzeby rynku pracy oraz wdrażania zarządzania opartego na wynikach, wspierając ich zdolność do wykorzystywania danych i technologii cyfrowych. W tym względzie ważną rolę odgrywają również prywatne służby zatrudnienia.</p> | <p>Celem polityki powinno być zwiększanie i wspieranie uczestnictwa w rynku pracy, lepsze dostosowanie umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy oraz promowanie przepływów na rynku pracy, również w świetle zmian demograficznych, w tym w regionach o niekorzystnym położeniu. Państwa członkowskie powinny skutecznie aktywizować i wspierać osoby, które mogą uczestniczyć w rynku pracy, zwłaszcza z grup niedostatecznie reprezentowanych, takich jak kobiety i ludzie młodzi, a także osoby znajdujące się w trudnej sytuacji, np. osoby o niższych kwalifikacjach i długotrwale bezrobotni, osoby z niepełnosprawnościami, osoby ze środowisk migracyjnych, w tym osoby objęte tymczasową ochroną, osoby ze społeczności romskich i starsi pracownicy. Państwa członkowskie powinny zwiększyć zakres i skuteczność aktywnych polityk rynku pracy poprzez lepsze ich ukierunkowanie, poszerzenie ich oddziaływania i zasięgu oraz poprzez ich lepsze powiązanie z usługami społecznymi, szkoleniem i wsparciem dochodu dla osób bezrobotnych, gdy osoby te poszukują zatrudnienia, i w oparciu o ich prawa i obowiązki. Państwa członkowskie powinny jak najlepiej wykorzystywać unijne finansowanie i wsparcie techniczne, a także zasoby krajowe w celu zwiększenia zdolności publicznych służb zatrudnienia do terminowego udzielania osobom poszukującym pracy pomocy odpowiadającej ich potrzebom, do reagowania na obecne i przyszłe potrzeby rynku pracy oraz wdrażania zarządzania opartego na wynikach, wspierając ich zdolność do wykorzystywania danych i technologii cyfrowych.</p> |

Poprawka 25

Wniosek dotyczący decyzji
Załącznik – wytyczna 7 – akapit 3

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|--|
| <p>Państwa członkowskie powinny zapewniać osobom bezrobotnym stosowne świadczenia wypłacane przez rozsądny okres, odpowiednio do opłacanych przez te osoby składek i zgodnie z krajowymi zasadami kwalifikowalności. Zasiłki dla bezrobotnych nie powinny zniechęcać do szybkiego powrotu do zatrudnienia i powinny im towarzyszyć aktywne polityki rynku pracy, w tym środki podnoszenia i zmiany kwalifikacji, również w świetle niedoboru pracowników i umiejętności.</p> | <p>Państwa członkowskie powinny zapewniać osobom bezrobotnym stosowne świadczenia wypłacane przez wystarczający okres, odpowiednio do opłacanych przez te osoby składek i zgodnie z krajowymi zasadami kwalifikowalności oraz w oparciu o zasadę niedyskryminacji. Powinny temu towarzyszyć aktywne polityki rynku pracy, w tym środki podnoszenia i zmiany kwalifikacji, również w świetle niedoboru pracowników i niedopasowania umiejętności do potrzeb, przy wsparciu ze strony mechanizmów wymiany doświadczeń między państwami członkowskimi.</p> |

Poprawka 26

Wniosek dotyczący decyzji

Załącznik – wytyczna 7 – akapit 4

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|--|
| <p>Należy zwiększać i odpowiednio wspierać mobilność osób uczących się, praktykantów i pracowników, zwłaszcza osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, które dotąd w mniejszym stopniu korzystały z mobilności, w celu podniesienia ich umiejętności i zwiększenia ich szans na zatrudnienie, wykorzystania pełnego potencjału europejskiego rynku pracy i przyczynienia się do konkurencyjności na szczeblu UE. Należy zająć się przeszkodami utrudniającymi wewnątrzunijną mobilność pracowników, m.in. procedury uznawania kwalifikacji zawodowych lub przenoszenia nabytych praw w zakresie zabezpieczenia społecznego. Należy zapewnić sprawiedliwe i godne warunki wszystkim osobom prowadzącym działalność transgraniczną poprzez zapobieganie dyskryminacji i zapewnienie równego traktowania z obywatelami UE, egzekwowanie przepisów krajowych i unijnych oraz zacieśnienie współpracy administracyjnej między administracjami krajowymi w odniesieniu do pracowników mobilnych, korzystając z pomocy Europejskiego Urzędu ds. Pracy.</p> | <p>Należy zwiększać i odpowiednio wspierać mobilność osób uczących się, praktykantów i pracowników, zwłaszcza osób uczących się w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego, które dotąd w mniejszym stopniu korzystały z mobilności, w celu podniesienia ich umiejętności i zwiększenia ich szans na zatrudnienie, wykorzystania pełnego potencjału europejskiego rynku pracy i przyczynienia się do konkurencyjności na szczeblu UE. Należy zająć się przeszkodami utrudniającymi wewnątrzunijną mobilność pracowników, m.in. procedury uznawania kwalifikacji zawodowych lub przenoszenia nabytych praw w zakresie zabezpieczenia społecznego. W oparciu o prace Grupy Zadaniowej ds. Egzekwowania Przepisów dotyczących Jednolitego Rynku państwa członkowskie powinny uprościć i ujednoczyć swoje wymogi sprawozdawcze. Ponadto państwa członkowskie powinny zapewnić swoim administracjom możliwość przyjmowania standardowych dokumentów w innych językach unijnych. Należy zapewnić sprawiedliwe i godne warunki wszystkim osobom prowadzącym działalność transgraniczną poprzez zapobieganie dyskryminacji i zapewnienie równego traktowania z obywatelami UE, egzekwowanie przepisów krajowych i unijnych oraz zacieśnienie współpracy administracyjnej między administracjami krajowymi w odniesieniu do pracowników mobilnych, korzystając z pomocy Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Wspierając mobilność pracowników, państwa członkowskie powinny również skutecznie przeciwdziałać negatywnym skutkom drenażu mózgow w niektórych regionach, zwłaszcza w południowych i wschodnich państwach członkowskich oraz na obszarach oddalonych i wiejskich.</p> |

Poprawka 27

Wniosek dotyczący decyzji

Załącznik – wytyczna 7 – akapit 5

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|---|
| <p>Należy wspierać mobilność pracowników wykonujących zawody krytyczne oraz pracowników transgranicznych, sezonowych i delegowanych w przypadku tymczasowego zamknięcia granic ze względów zdrowia publicznego. Państwa członkowskie powinny w dalszym ciągu angażować się w partnerstwa w zakresie talentów w celu usprawnienia legalnych możliwości migracji poprzez uruchomienie nowych programów mobilności i zapewnienie skutecznej polityki integracyjnej dla pracowników i ich rodzin, obejmującej kształcenie i szkolenie, w tym naukę języka, zatrudnienie, opiekę zdrowotną i zapewnienie mieszkań.</p> | <p>Należy wspierać mobilność pracowników wykonujących zawody krytyczne oraz pracowników transgranicznych, sezonowych i delegowanych w przypadku tymczasowego zamknięcia granic. Państwa członkowskie powinny w dalszym ciągu angażować się w partnerstwa w zakresie talentów w celu usprawnienia legalnych możliwości migracji poprzez uruchomienie nowych programów mobilności i zapewnienie skutecznej polityki integracyjnej dla pracowników i ich rodzin, obejmującej kształcenie i szkolenie, w tym naukę języka, zatrudnienie, opiekę zdrowotną i zapewnienie mieszkań.</p> |

Poprawka 28

Wniosek dotyczący decyzji

Załącznik – wytyczna 7 – akapit 6

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|---|
| <p>Państwa członkowskie powinny również dążyć do tworzenia odpowiednich warunków dla nowych form i metod pracy, wykorzystując swój potencjał w zakresie tworzenia miejsc pracy, a jednocześnie zapewniając zgodność tych form z istniejącymi prawami socjalnymi. Powinny w tym kontekście udzielać porad i wskazówek dotyczących praw i obowiązków mających zastosowanie w kontekście nietypowych umów o pracę i nowych form pracy, np. pracy za pośrednictwem platform cyfrowych oraz pracy całkowicie lub częściowo zdalnej. W tym względzie partnerzy społeczni mogą odgrywać zasadniczą rolę, a państwa członkowskie powinny wspierać ich w docieraniu do osób pracujących w niestandardowych lub nowych formach zatrudnienia oraz w reprezentowaniu tych osób. Państwa członkowskie powinny również rozważyć zapewnianie wsparcia w egzekwowaniu przepisów – np. oferując wytyczne lub specjalne szkolenia dla inspektoratów pracy – w odniesieniu do wyzwań wynikających z nowych form organizacji pracy, m.in. wykorzystania technologii cyfrowych i sztucznej inteligencji w postaci np. zarządzania algorytmicznego, a także nadzoru nad pracownikami i telepracy.</p> | <p>Państwa członkowskie powinny również dążyć do tworzenia odpowiednich warunków dla nowych form i metod pracy, wykorzystując swój potencjał w zakresie tworzenia miejsc pracy, a jednocześnie zapewniając zgodność tych form z istniejącymi prawami socjalnymi oraz unijnym i krajowym prawem pracy. Powinny w tym kontekście udzielać porad i wskazówek dotyczących praw i obowiązków mających zastosowanie w kontekście nietypowych umów o pracę i nowych form pracy, np. pracy za pośrednictwem platform cyfrowych oraz pracy zdalnej. W tym względzie partnerzy społeczni mogą odgrywać zasadniczą rolę, a państwa członkowskie powinny wspierać ich w docieraniu do osób pracujących w niestandardowych lub nowych formach zatrudnienia oraz w reprezentowaniu tych osób. Państwa członkowskie powinny również rozważyć zapewnianie wsparcia w egzekwowaniu przepisów – takiego jak wzmocnienie roli, zasobów i zdolności inspekcji pracy oraz dalsze środki, takie jak wytyczne lub specjalne szkolenia dla inspektorów pracy – w odniesieniu do wyzwań wynikających z nowych form organizacji pracy, m.in. wykorzystania technologii cyfrowych i sztucznej inteligencji w postaci np. zarządzania algorytmicznego, a także nadzoru nad pracownikami i telepracy.</p> |

Poprawka 29

Wniosek dotyczący decyzji

Załącznik – wytyczna 7 – akapit 7

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|---|
| <p>Państwa członkowskie powinny zapewnić warunki sprzyjające dwustronnemu i trójstronnemu dialogowi społecznemu na wszystkich szczeblach, w tym rokowaniom zbiorowym w sektorze publicznym i prywatnym, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, po konsultacjach i w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi, przy jednoczesnym poszanowaniu ich autonomii. Państwa członkowskie powinny angażować partnerów społecznych w sposób systematyczny, znaczący i terminowy w opracowywanie i wdrażanie polityki zatrudnienia, polityki społecznej oraz, w stosownych przypadkach, polityki gospodarczej i innych polityk publicznych, w tym w ustalanie i aktualizowanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych. Państwa członkowskie powinny promować powszechniejsze wykorzystywanie rokowań zbiorowych, m.in. poprzez promowanie budowania i wzmocnienia potencjału partnerów społecznych, umożliwiać skuteczne rokowania zbiorowe na wszystkich odpowiednich poziomach i zachęcać do koordynacji między tymi</p> | <p>Państwa członkowskie powinny wspierać demokrację w miejscu pracy i zapewnić warunki sprzyjające dwustronnemu i trójstronnemu dialogowi społecznemu na wszystkich szczeblach, w tym rokowaniom zbiorowym w sektorze publicznym i prywatnym, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, po konsultacjach i w ścisłej współpracy z partnerami społecznymi, przy jednoczesnym poszanowaniu ich autonomii. Państwa członkowskie powinny angażować partnerów społecznych w sposób systematyczny, znaczący i terminowy w opracowywanie i wdrażanie polityki zatrudnienia, polityki społecznej oraz, w stosownych przypadkach, polityki gospodarczej i innych polityk publicznych, w tym w ustalanie i aktualizowanie ustawowych wynagrodzeń minimalnych. Państwa członkowskie powinny promować powszechniejsze wykorzystywanie rokowań zbiorowych, m.in. poprzez promowanie budowania i wzmocnienia potencjału partnerów społecznych, umożliwiać skuteczne rokowania zbiorowe na wszystkich odpo-</p> |

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|---|
| poziomami. Należy zachęcać partnerów społecznych do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą, przy pełnym poszanowaniu ich autonomii i prawa do podejmowania działań zbiorowych. | wiednich poziomach i zachęcać do koordynacji między tymi poziomami. Należy zachęcać partnerów społecznych do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą, przy pełnym poszanowaniu ich autonomii i prawa do podejmowania działań zbiorowych. Państwa członkowskie powinny niezwłocznie wdrożyć dyrektywę (UE) 2022/2041 i w stosownych przypadkach przygotować plany działania, aby zwiększyć zakres rokowań zbiorowych zgodnie z tą dyrektywą. |

Poprawka 30

Wniosek dotyczący decyzji

Załącznik – wytyczna 7 – akapit 8

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|--|
| W stosownych przypadkach i w oparciu o istniejące praktyki krajowe państwa członkowskie powinny uwzględniać odpowiednie doświadczenia organizacji społeczeństwa obywatelskiego w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych. | Bez uszczerbku dla kompetencji i autonomii partnerów społecznych, a także ich prawa do negocjowania i zawierania układów zbiorowych oraz w oparciu o istniejące praktyki krajowe państwa członkowskie powinny również w stosownych przypadkach uwzględniać odpowiednie doświadczenia organizacji społeczeństwa obywatelskiego w dziedzinie zatrudnienia i spraw społecznych. |

Poprawka 31

Wniosek dotyczący decyzji

Załącznik – wytyczna 8 – akapit 1

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|--|
| Państwa członkowskie powinny promować rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu, otwarte dla wszystkich, poprzez wdrażanie skutecznych środków mających na celu zwalczanie wszelkich form dyskryminacji oraz promowanie równych szans dla wszystkich, zwłaszcza grup niedostatecznie reprezentowanych na rynku pracy, i zwracać należyłą uwagę na wymiar regionalny i terytorialny. Powinny zapewnić równe traktowanie w dziedzinie zatrudnienia, ochrony socjalnej, opieki zdrowotnej, wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi, opieki długoterminowej, edukacji oraz dostępu do towarów i usług, w tym zakwaterowania, bez względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek czy orientację seksualną. | Państwa członkowskie powinny promować rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu, otwarte dla wszystkich, poprzez wdrażanie skutecznych środków mających na celu wyeliminowanie wszelkich form dyskryminacji oraz zapewnienie równych szans dla wszystkich, zwłaszcza grup niedostatecznie reprezentowanych na rynku pracy, a także zwracać należyłą uwagę na wymiar regionalny i terytorialny. Powinny zapewnić równe traktowanie w dziedzinie zatrudnienia, ochrony socjalnej, opieki zdrowotnej, wczesnej edukacji i opieki nad dziećmi, opieki wyręczającej i długoterminowej, edukacji oraz dostępu do towarów i usług, w tym zakwaterowania, bez względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek czy orientację seksualną. |

Poprawka 32

Wniosek dotyczący decyzji

Załącznik – wytyczna 8 – akapit 2

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|---|
| <p>Państwa członkowskie powinny zmodernizować systemy ochrony socjalnej, aby zapewnić adekwatną, skuteczną, wydajną i stabilną ochronę socjalną wszystkim na wszystkich etapach życia, przyczyniając się do włączenia społecznego i awansu społecznego, zachęcając do uczestnictwa w rynku pracy, wspierając inwestycje społeczne, zwalczając ubóstwo i wykluczenie społeczne oraz zapobiegając nierównościami, między innymi poprzez opracowywanie systemów podatkowych i systemów zabezpieczenia społecznego oraz poprzez ocenę dystrybucyjnych skutków polityk. Skuteczność systemów ochrony socjalnej wzrośnie, jeśli podejścia uniwersalne uzupełniane będą podejściami ukierunkowanymi. Modernizacja systemów ochrony socjalnej powinna także mieć na celu zwiększenie ich odporności na wielorakie wyzwania. Szczególną uwagę należy zwrócić na gospodarstwa domowe znajdujące się w trudnej sytuacji, które najbardziej odczuwają skutki transformacji ekologicznej i cyfrowej oraz wysokich kosztów utrzymania, w tym kosztów energii. Państwa członkowskie powinny w dalszym ciągu usuwać luki w dostępie do ochrony socjalnej dla pracowników i osób samozatrudnionych w świetle rozpowszechnienia nietypowych form zatrudnienia.</p> | <p>Państwa członkowskie powinny zmodernizować systemy ochrony socjalnej, aby zapewnić adekwatną, skuteczną, wydajną i stabilną ochronę socjalną wszystkim na wszystkich etapach życia, przyczyniając się do włączenia społecznego i awansu społecznego, zachęcając do uczestnictwa w rynku pracy, wspierając inwestycje społeczne, zwalczając ubóstwo i wykluczenie społeczne oraz zapobiegając nierównościami, między innymi poprzez opracowywanie systemów podatkowych i systemów zabezpieczenia społecznego oraz poprzez ocenę dystrybucyjnych skutków polityk. Skuteczność systemów ochrony socjalnej wzrośnie, jeśli podejścia uniwersalne uzupełniane będą podejściami ukierunkowanymi. Modernizacja systemów ochrony socjalnej powinna także mieć na celu zwiększenie ich odporności na wielorakie wyzwania. Szczególnym wsparciem należy objąć gospodarstwa domowe znajdujące się w trudnej sytuacji, które najbardziej odczuwają skutki zmiany klimatu, wyzwania związane z transformacją ekologiczną i cyfrową oraz wysokie koszty utrzymania, w tym koszty energii. Państwa członkowskie powinny w dalszym ciągu usuwać luki w dostępie do ochrony socjalnej dla pracowników i osób samozatrudnionych w świetle rozpowszechnienia nietypowych form zatrudnienia.</p> |

Poprawka 33

Wniosek dotyczący decyzji

Załącznik – wytyczna 8 – akapit 3

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|--|
| <p>Państwa członkowskie powinny rozwinąć i zintegrować trzy aspekty aktywnego włączenia: odpowiednie wsparcie dochodu, rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu oraz dostęp do wysokiej jakości usług pomocniczych, odpowiadających na indywidualne potrzeby. Systemy ochrony socjalnej powinny zapewniać odpowiedni dochód minimalny wszystkim, którzy nie dysponują wystarczającymi zasobami, oraz promować włączenie społeczne poprzez wspieranie obywateli i zachęcanie ich do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy i w społeczeństwie, m.in. poprzez ukierunkowane świadczenie usług społecznych. Dostępność przystępnych cenowo usług wysokiej jakości, takich jak wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem, opieka pozaszkolna, edukacja, szkolenia, mieszkalnictwo oraz opieka zdrowotna i długoterminowa, jest niezbędnym warunkiem zapewnienia równych szans. Szczególną uwagę należy zwrócić na zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego, w tym ubóstwa pracujących, zgodnie z głównym celem Unii i głównymi celami krajowymi na 2030 r. dotyczącymi ograniczenia ubóstwa. Ubóstwo i wykluczenie społeczne dzieci szczególnie wymagają zastosowania kompleksowych i zintegrowanych środków, w tym pełnego wdrożenia europejskiej gwarancji dla dzieci. Państwa członkowskie powinny zapewnić wszystkim, również dzieciom, powszechny dostęp do podstawowych usług wysokiej jakości.</p> | <p>Państwa członkowskie powinny rozwinąć i zintegrować trzy aspekty aktywnego włączenia: odpowiednie wsparcie dochodu, rynki pracy sprzyjające włączeniu społecznemu oraz dostęp do wysokiej jakości usług pomocniczych, odpowiadających na indywidualne potrzeby. Systemy ochrony socjalnej powinny zapewniać odpowiedni dochód minimalny wszystkim, którzy nie dysponują wystarczającymi zasobami, oraz promować włączenie społeczne poprzez wspieranie osób w wieku produkcyjnym i zachęcanie ich do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy i w społeczeństwie, m.in. poprzez ukierunkowane świadczenie usług społecznych. Dostępność przystępnych cenowo usług wysokiej jakości, takich jak wczesna edukacja i opieka nad dzieckiem, opieka pozaszkolna, edukacja, szkolenia, mieszkalnictwo oraz opieka zdrowotna i długoterminowa, a także opieka wyřęczająca i wsparcie dla opiekunów jest niezbędnym warunkiem zapewnienia równych szans. Szczególną uwagę należy zwrócić na zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego, w tym ubóstwa pracujących, zgodnie z głównym celem Unii i głównymi celami krajowymi na 2030 r. dotyczącymi ograniczenia ubóstwa. Ubóstwo i wykluczenie społeczne dzieci szczególnie wymagają zastosowania kompleksowych i zintegrowanych środków, w tym pełnego wdrożenia europejskiej gwarancji dla dzieci. Państwa członkowskie powinny zapewnić wszystkim, również dzieciom,</p> |

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|--|
| <p>Osobom będącym w potrzebie lub znajdującym się w trudnej sytuacji powinny zapewnić dostęp do odpowiednich, przystępnych cenowo mieszkań socjalnych lub pomocy mieszkaniowej. Powinny zapewnić czystą i sprawiedliwą transformację energetyczną oraz przeciwdziałać ubóstwu energetycznemu, które jest coraz powszechniejszą formą ubóstwa, w stosownych przypadkach wykorzystując ukierunkowane środki wsparcia gospodarstw domowych znajdujących się w trudnej sytuacji. Państwa członkowskie powinny skutecznie wykorzystywać unijne finansowanie i wsparcie techniczne do inwestowania w mieszkalnictwo socjalne, renowację mieszkań i usługi towarzyszące oraz zająć się pilną potrzebą zapewnienia przystępnych cenowo i godnych warunków mieszkaniowych. W kontekście tych usług należy uwzględnić szczególne potrzeby (m.in. w zakresie dostępności) osób z niepełnosprawnościami. Problem bezdomności należy rozwiązywać w szczególności poprzez promowanie dostępu do stałego zakwaterowania i zapewnienie pomocniczych usług wsparcia.</p> | <p>powszechny dostęp do podstawowych usług wysokiej jakości. Osobom będącym w potrzebie lub znajdującym się w trudnej sytuacji powinny zapewnić dostęp do odpowiednich, przystępnych cenowo mieszkań socjalnych lub pomocy mieszkaniowej. Powinny zapewnić czystą i sprawiedliwą transformację energetyczną oraz pilnie przeciwdziałać ubóstwu energetycznemu, które jest coraz powszechniejszą formą ubóstwa, w stosownych przypadkach wykorzystując ukierunkowane środki wsparcia gospodarstw domowych znajdujących się w trudnej sytuacji. Państwa członkowskie powinny skutecznie wykorzystywać unijne finansowanie i wsparcie techniczne do inwestowania w mieszkalnictwo socjalne, renowację mieszkań i usługi towarzyszące oraz zająć się pilną potrzebą zapewnienia przystępnych cenowo i godnych warunków mieszkaniowych. W kontekście tych usług należy uwzględnić szczególne potrzeby (m.in. w zakresie dostępności) osób z niepełnosprawnościami. Problem bezdomności należy rozwiązywać w szczególności poprzez promowanie dostępu do stałego zakwaterowania (podejście „najpierw mieszkanie”) i zapewnienie pomocniczych usług wsparcia.</p> |

Poprawka 34

Wniosek dotyczący decyzji

Załącznik – wytyczna 8 – akapit 4

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|---|
| <p>Państwa członkowskie powinny zapewnić szybki dostęp do przystępnych cenowo i cechujących się dobrą jakością usług profilaktycznej i leczniczej opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej, jednocześnie zapewniając ich stabilność w perspektywie długoterminowej. W kontekście rosnącego zapotrzebowania na opiekę długoterminową, związanego m.in. ze zmianami demograficznymi, należy zająć się problemem ich niewystarczającej adekwatności, a także niedoborem pracowników i złymi warunkami pracy.</p> | <p>Państwa członkowskie powinny zapewnić szybki dostęp do przystępnych cenowo i cechujących się dobrą jakością usług profilaktycznej i leczniczej opieki zdrowotnej i opieki długoterminowej, jednocześnie zapewniając ich stabilność w perspektywie długoterminowej. W kontekście rosnącego zapotrzebowania na opiekę długoterminową, związanego m.in. ze zmianami demograficznymi, należy zająć się takimi problemami jak niewystarczająca adekwatność, niedobór pracowników, złe warunki pracy oraz często zbyt niskie zarobki opiekunów.</p> |

Poprawka 35

Wniosek dotyczący decyzji

Załącznik – wytyczna 8 – akapit 6

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|---|---|
| <p>W kontekście wydłużenia przeciętnego trwania życia i zmian demograficznych państwa członkowskie powinny zapewnić adekwatność i stabilność systemów emerytalnych dla zatrudnionych i samozatrudnionych, zapewniając kobietom i mężczyznom równe szanse w uzyskiwaniu i nabywaniu praw emerytalnych, m.in. poprzez dodatkowe programy emerytalne, które zagwarantują odpowiednie dochody w starszym wieku. Reformy systemów emerytalnych powinny być wspierane politykami na rzecz redukcji luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami oraz działaniami na rzecz wydłużania aktywności zawodowej, takimi jak podnoszenie rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę, szczególnie poprzez ułatwianie osobom starszym uczestnictwa w rynku</p> | <p>W kontekście wydłużenia przeciętnego trwania życia i zmian demograficznych państwa członkowskie powinny zapewnić adekwatność i stabilność systemów emerytalnych dla zatrudnionych i samozatrudnionych, zapewniając kobietom i mężczyznom równe szanse w uzyskiwaniu i nabywaniu praw emerytalnych, m.in. poprzez dodatkowe programy emerytalne, które zagwarantują godne dochody emerytalne powyżej granicy ubóstwa. Reformy systemów emerytalnych powinny być wspierane politykami na rzecz redukcji luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami, przewidującymi między innymi odpowiednio wyceniane okresy urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, oraz politykami promującymi aktywne i zdrowe starzenie się oraz godne warunki pracy, aby</p> |

| Tekst proponowany przez Komisję | Poprawka |
|--|--|
| pracy, i powinny im towarzyszyć strategię aktywnego starzenia się. Państwa członkowskie powinny nawiązać konstruktywny dialog z partnerami społecznymi i innymi odpowiednimi zainteresowanymi stronami i umożliwić odpowiednie stopniowe wprowadzanie reform. | zapewnić pracownikom możliwość faktycznego pozostania na rynku pracy do czasu osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego. Jednocześnie pracownicy, którzy chcą pozostać aktywni po osiągnięciu wieku emerytalnego, powinni mieć taką możliwość. Państwa członkowskie powinny nawiązać konstruktywny dialog z partnerami społecznymi i innymi odpowiednimi zainteresowanymi stronami i umożliwić odpowiednie stopniowe wprowadzanie reform. |