KOMISJA
EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 14.1.2020 r.
COM(2020) 14 final

KOMUNIKAT KOMISJI DO PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, RADY, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO I KOMITETU REGIONÓW

SILNA EUROPA SOCJALNA NA RZECZ SPRAWIEDLIWEJ TRANSFORMACJI

1. Umacnianie Europy Socjalnej

„Ludzie przejmują się przyszłością swoich dzieci i naszego społeczeństwa; zależy im na sprawiedliwości i równości w każdym znaczeniu tego słowa." –

- przewodnicząca Ursula von der Leyen

W Europie mamy jeden z najwyższych na świecie standardów życia, najlepsze warunki pracy i najskuteczniejszą ochronę socjalną. Dzisiaj bycie Europejczykiem oznacza szansę na osiągnięcie sukcesu i prawo do godnego życia. Podstawą europejskiej społecznej gospodarki rynkowej jest sprawiedliwość społeczna – leży ona w samym sercu naszej Unii. Wynika z niej przekonanie, że uczciwość społeczna i dobrobyt to podstawowe elementy odpornego społeczeństwa, którego standardy dobrobytu są najwyższe na świecie. Odzwierciedla to również ambicję Europy, aby postępować w kierunku pełnej realizacji celów zrównoważonego rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych. Europa jest dziś wyjątkowym miejscem, w którym dobrobyt, sprawiedliwość i zrównoważona przyszłość są celami o równie istotnym znaczeniu.

Nadszedł czas zmian. Zmiana klimatu i degradacja środowiska będą wymagać od nas dostosowania naszej gospodarki, naszego przemysłu, sposobu, w jaki podróżujemy i pracujemy, tego, co kupujemy i jak się odżywiamy. **Zgodnie z ideą Europejskiego Zielonego Ładu Europa postawiła sobie za cel, by do 2050 r. stać się pierwszym neutralnym dla klimatu kontynentem na świecie.** To nasza nowa strategia na rzecz wzrostu na najbliższe dziesięciolecie, dzięki której powstaną nowe przedsiębiorstwa, nowe miejsca pracy, i która przyczyni się do uruchomienia inwestycji. Nasza strategia musi gwarantować, że Europa nadal oferować będzie jeden z najbardziej zaawansowanych systemów opieki na świecie i że nadal będzie dynamicznym centrum innowacji i konkurencyjnej przedsiębiorczości. Dzięki temu Europa będzie dysponowała narzędziami, które pozwolą jej realizować ambitne zamierzenia, jeżeli chodzi o pozytywną konwergencję społeczno-gospodarczą, sprawiedliwość społeczną i wspólny dobrobyt.

W sercu cyfrowej gospodarki – zarówno dzisiaj jak i w przyszłości – musi znajdować się człowiek. Zgodnie z przewidywaniami sama tylko sztuczna inteligencja i robotyka będą w ciągu nadchodzących 5 lat źródłem niemal 60 mln nowych miejsc pracy na całym świecie. Wiele miejsc pracy zmieni się lub wręcz zniknie. Nowe technologie stworzą nowe możliwości pracy i umożliwią bardziej elastyczne formy zatrudnienia, jednak musimy zadbać o to, by nowe miejsca pracy były wysokiej jakości, a potencjalni pracownicy dysponowali odpowiednimi umiejętnościami pozwalającymi na znalezienie takiego zatrudnienia. Gospodarka cyfrowa nie może opierać się na zbiorach przepisów prawnych i społecznych zredagowanych w XX wieku; nadszedł czas na niezbędne dostosowanie i zagwarantowanie ochrony socjalnej w nowej rzeczywistości zawodowej, a także na dostosowanie przepisów podatkowych i zapewnienie, aby każdy wnosił swój sprawiedliwy udział.

Struktura demograficzna Europy zmienia się; dzisiaj żyjemy dłużej i jesteśmy zdrowsi, zawdzięczamy to osiągnięciom medycyny i opieki zdrowotnej. W związku z tym pojawiają się nowe potrzeby i nowe możliwości. Srebrna gospodarka oraz sektor usług opiekuńczych tworzą nowe, liczne miejsca pracy, gwarantując jednocześnie, że starsi ludzie są długo aktywni i otrzymują potrzebną im opiekę. Ze względu na proces starzenia się społeczeństwa oraz zwiększoną migrację do miast wiele obszarów wiejskich w Europie odnotowuje spadek liczby ludności. Przepaść między obszarami miejskimi i wiejskimi pogłębia się; nie można jej już dłużej ignorować. O ile zmiany technologiczne i transformacja energetyczna niosą ze sobą nowe możliwości, mogą one okazać się niewystarczające do wypełnienia luki między bogatymi i biednymi – chyba że będziemy wspierać ubogie regiony w ich dążeniu do dorównania regionom prosperującym.

Wszyscy Europejczycy powinni mieć takie same szanse na rozwój – musimy zachować to, co zbudowali nasi rodzice i dziadkowie, dokonując niezbędnych dostosowań i poprawek. Dzisiaj aż 241 mln osób w UE ma miejsce pracy – jest to rekordowo wysoka liczba. Jednak liczba ta odzwierciedla jedynie jedną stronę medalu. W rzeczywistości utrzymują się nierówności i nie każdy korzysta z tych pozytywnych zmian. Zbyt wiele osób nadal walczy o przetrwanie lub boryka się z trudnościami wynikającymi z nierówności. Wiele dzieci i młodych ludzi, zbyt często pochodzących ze środowisk o niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, nie ma dostępu do edukacji lub opieki zdrowotnej na wysokim poziomie. Nadal zbyt wiele osób starszych nie ma dostępu do usług opiekuńczych. Nierówność jest hamulcem wzrostu gospodarczego i zagraża spójności społecznej. Musimy działać teraz, aby wszystkie nasze dzieci i wnuki miały przed sobą sprawiedliwą i dostatnią przyszłość, uwzględniającą wymiar ekologiczny, oraz aby zagwarantowana była sprawiedliwość międzypokoleniowa.

Wszystkie te zmiany, szanse i wyzwania dotyczą wszystkich państw i wszystkich Europejczyków. A zatem musimy stawić im czoła wspólnie i wspólnie podjąć wyzwania, które stoją przed nami.

Europejski filar praw socjalnych to odpowiedź Europy na ambitne założenia, które są podstawą działania. Nasza społeczna strategia zakłada, że transformacja w kierunku neutralności klimatycznej i cyfryzacji będzie sprawiedliwa społecznie i zrównoważona, i że odpowiednio uwzględniać będzie zmiany demograficzne.

Celem Europejskiego filaru praw socjalnych jest zapewnienie sprawiedliwości w codziennym życiu każdego obywatela – niezależnie od tego, czy uczy się on, pracuje, szuka pracy czy przechodzi na emeryturę; niezależnie od tego, czy mieszka w mieście czy na obszarze wiejskim; niezależnie od jego płci, pochodzenia rasowego lub etnicznego, przekonań religijnych lub wyznania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej. W 2017 r. wszystkie instytucje UE ogłosiły 20 zasad filaru, które zmierzają do zapewnienia równości szans, pracy dla wszystkich, sprawiedliwych warunków pracy oraz ochrony socjalnej i włączenia społecznego. Realizacja tych założeń umacnia zobowiązanie podjęte na

najwyższym szczeblu: w centrum znajduje się człowiek, niezależnie od zachodzących zmian, nikt też nie pozostaje w tyle.

Nadszedł czas, aby przełożyć nasze zobowiązanie na dalsze działania, opierając się na osiągnięciach z przeszłości. Szefowie państw i rządów wezwali do wdrożenia filaru na szczeblu UE i państw członkowskich, przy należytym uwzględnieniu odpowiednich kompetencji[1]. Parlament Europejski podkreślił również znaczenie dalszej realizacji wszystkich 20 zasad. Przewodnicząca Ursula von der Leyen wyraziła zdecydowaną wolę przedstawienia planu działania prowadzącego do ich realizacji. Powodzenie tego przedsięwzięcia zależeć będzie od podjęcia działań przez wszystkie podmioty na wszystkich szczeblach: europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym.

W niniejszym komunikacie określono drogę w kierunku planu działania, mającego na celu wdrożenie Europejskiego filaru praw socjalnych. Przedstawiono w nim inicjatywy na szczeblu UE, które przyczyniają się do wdrażania filaru. Komunikat jest również przyczynkiem do dyskusji z wszystkimi państwami członkowskimi i regionami UE oraz ze wszystkimi naszymi partnerami. Parlament Europejski i parlamenty narodowe, reprezentujące obywateli Europy. Rada Unii Europejskiej i rządy narodowe, reprezentujące państwa Europy. Partnerzy społeczni, reprezentujący pracodawców i pracowników. Społeczeństwo obywatelskie, będące źródłem najważniejszych opinii na tematy, które są szczególnie istotne dla naszych obywateli.

Na początku 2021 r., po otrzymaniu opinii wszystkich stron, przedstawimy plan działania, który pozwoli urzeczywistnić prawa i zasady przewidziane w filarze.

W ramach **europejskiego semestru** na rzecz koordynacji polityki gospodarczej kontynuowane będzie monitorowanie postępów w zakresie Europejskiego filaru praw socjalnych. Począwszy od tego roku w ramach europejskiego semestru uwzględniane będą cele zrównoważonego rozwoju Organizacji Narodów Zjednoczonych; tym samym zrównoważony rozwój i dobrobyt obywateli będą stanowić centrum polityki gospodarczej i zarządzania. W tym kontekście w **rocznej strategii na rzecz zrównoważonego wzrostu gospodarczego** określono strategię polityki gospodarczej i polityki zatrudnienia dla UE, zgodnie z priorytetami zapisanymi w Europejskim Zielonym Ładzie. Połączono w niej stabilność makroekonomiczną, wydajność, sprawiedliwość i zrównoważenie środowiskowe. System opodatkowania powinien wspierać zatrudnienie i wzrost gospodarczy, jednocześnie być ujednolicony z celami w kontekście klimatu, środowiska oraz polityki socjalnej. Niesprawiedliwe opodatkowanie, w tym w ujęciu globalnym, podważa szanse poszczególnych państw na spełnienie swoich własnych potrzeb ekonomicznych oraz potrzeb swoich obywateli.

[1] Konkluzje Rady Europejskiej – Nowy program strategiczny na lata 2019–2024 [odesłanie], czerwiec 2019 r.

Wspólnie udoskonalimy europejską społeczną gospodarkę rynkową, tak aby dostosować ją do obecnych i przyszłych możliwości i szans oraz aby wszystkim obywatelom zapewnić sprawiedliwą transformację.

2. Równe szanse i miejsce pracy dla każdego

Umocnienie pozycji obywateli za sprawą edukacji i szkoleń na wysokim poziomie oraz odpowiednich umiejętności



Różnica między wskaźnikami zatrudnienia pracowników o wysokich i niskich umiejętnościach to **28 %**

Umiejętności to klucz do przyszłości. Ze względu na to, że pracownicy coraz częściej zmieniają pracę, a warunki pracy są coraz bardziej elastyczne, istnieje stała potrzeba uczenia się oraz kontynuowania nauki w celu osiągnięcia sukcesu. Umiejętności pozwalają pracownikom na czerpanie korzyści z szybko zmieniającego się świata pracy. W ciągu najbliższych pięciu lat połowa obecnej siły roboczej będzie musiała zaktualizować swoje umiejętności. Jednak dzisiaj zbyt wielu młodych ludzi nie posiada umiejętności podstawowych czy umiejętności cyfrowych i zbyt niewielu ma szansę nadrobić zaległości po opuszczeniu szkoły. Jedynie co dziesiąta osoba dorosła uczestniczy w szkoleniach przypadających na którykolwiek miesiąc w roku. Jeden milion nieobsadzonych stanowisk specjalistów w dziedzinie ICT hamuje inwestycje w obszarze transformacji cyfrowej. Ponad 50 % przedsiębiorstw, które zatrudniły lub próbowały zatrudnić specjalistów w dziedzinie ICT w 2018 r. zgłaszało trudności w obsadzaniu wolnych stanowisk.

Kształcenie i szkolenie mają kluczowe znaczenie dla nabywania umiejętności. W całej Europie państwa członkowskie muszą dostosować swoje krajowe systemy kształcenia i szkolenia, zapewniając od jak najmłodszych lat kształcenie i szkolenie na wysokim poziomie, sprzyjające włączeniu społecznemu. Muszą one ponadto wspierać swoich obywateli, którzy zdecydują się podjąć odpowiedzialność za swój nieustanny rozwój przez cały okres kariery zawodowej. Niezbędne są dalsze wysiłki prowadzące do weryfikowania umiejętności i kompetencji nabywanych poza formalnymi systemami kształcenia i szkolenia. Umiejętności i doświadczenia zdobyte w miejscu pracy, w ramach wolontariatu lub w jakikolwiek inny nieformalny sposób, mogą – o ile zostaną uznane i docenione – być ważnym atutem osób poszukujących nowej pracy.



Tylko **1** na **25** pracowników o niskich umiejętnościach kształci się przez całe życie

Aby dowiedzieć się, jakich umiejętności potrzebujemy, rządy krajowe i regionalne muszą współpracować z tymi, którzy mają najlepszą orientację: z pracodawcami, pracownikami, nauczycielami i instruktorami. Na szybko zmieniającym się rynku pracy bardzo ważne jest, aby wszyscy mieli jak najszersze kompetencje podstawowe, które stanowią odpowiednią bazę umożliwiającą im

szybkie dostosowywanie się. Dodatkowymi wskazówkami odnośnie do tego, czego się uczyć i w jaki sposób, mogą służyć silne partnerstwa nawiązywane między tymi, którzy szukają nowych talentów i tymi, którzy szkolą i edukują potencjalnych pracowników, w połączeniu z nowoczesnymi technikami prognostycznymi oraz monitorowaniem losów absolwentów. Jest to szczególnie potrzebne w regionach, w których notowany jest spadek liczby ludności, i w których pracodawcy mają trudności ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników. Jest to również przydatne dla małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), które stanowią podstawę naszej gospodarki. Jedna czwarta europejskich MŚP zgłasza poważne trudności w znalezieniu doświadczonego personelu i kadry kierowniczej. Mówiąc bardziej ogólnie, jest to konieczne wszędzie tam, gdzie transformacja cyfrowa i transformacja ekologiczna będą wiązać się z zapotrzebowaniem na nowe umiejętności. Kształcenie i szkolenie zawodowe oraz przygotowanie zawodowe mogą zwiększać szanse młodych ludzi i osób dorosłych na znalezienie zatrudnienia. Mogą one również pomóc w zaspokojeniu zmieniających się potrzeb przedsiębiorstw. Inwestowanie w doskonalenie zawodowe lub przekwalifikowywanie będzie kosztowne, a zatem koszty powinny być rozłożone na sektor publiczny, pracodawców i osoby zainteresowane. Dążąc do umieszczenia *umiejętności, możliwości zatrudnienia oraz kapitału ludzkiego w centrum zainteresowania, Komisja zaktualizuje w pierwszym kwartale 2020 r.* ***Europejski program na rzecz umiejętności****, m.in. przygotowując wniosek w sprawie zalecenia dotyczącego europejskiego kształcenia i szkolenia zawodowego.* Rozważane są rozwiązania innowacyjne, pozwalające pracownikom na kontrolowanie własnego procesu uczenia się i kariery zawodowej, takie jak indywidualne konto uczenia się dla osób w wieku produkcyjnym.

Kształcenie i szkolenie o wysokiej jakości to gwarancja równych szans, która może przełamać zamknięty cykl słabych wyników w nauce. Europejski obszar edukacji, który ma stać się rzeczywistością do 2025 r., ułatwi osobom uczącym się przekraczanie granic w obrębie Europy i poprawi dostęp do kształcenia i szkolenia o wysokiej jakości, które sprzyjają włączeniu społecznemu. *W trzecim kwartale 2020 r. Komisja będzie dalej rozwijać cele związane z* ***europejskim obszarem edukacji*** *i ustanowi nowe ramy współpracy państw członkowskich w dziedzinie kształcenia i szkolenia*, skupiając się przy tym w większym stopniu na zagwarantowaniu, aby młodzi ludzie kończyli co najmniej szkołę średnią II stopnia i dysponowali dostateczną biegłością w zakresie umiejętności podstawowych. Kontynuowany będzie program **Erasmus+**, służący wspieraniu i wzmacnianiu takich obszarów w Europie jak: kształcenie, szkolenie, młodzież i sport; w latach 2021–2027 program ten będzie dysponował znacznie większym budżetem. Celem jest, aby młodzi ludzie o mniejszych możliwościach mieli w przyszłości lepszy dostęp do tego programu, co sprawi, że będzie on w większym stopniu sprzyjał włączeniu społecznemu. Upowszechnienie tego programu wśród nauczycieli, instruktorów oraz nauczycieli akademickich doprowadzi do wzmocnienia jego potencjału dalszego zbliżania do siebie naszych systemów, a tym samym do zwiększenia korzyści płynących z wymiany najlepszych praktyk. **Program „Cyfrowa Europa”** będzie



1 na **5** piętnastolatków ma kłopoty z czytaniem i pisaniem oraz problemy w nauce matematyki i nauk przyrodniczych

stanowił wsparcie rozwoju zaawansowanych umiejętności cyfrowych. Dzięki temu możliwe będzie wykorzystywanie tych technologii w całej gospodarce, a także umocnienie potencjału cyfrowego jednostek oferujących edukację. Wspierając działania państw członkowskich, *Komisja zaktualizuje w drugim kwartale 2020 r.* ***Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej****, aby zwiększyć umiejętności cyfrowe młodych ludzi i osób dorosłych, a także dopilnować, aby każda jednostka edukacyjna była przygotowana do epoki cyfrowej.*



Bezrobocie wśród europejskiej młodzieży waha się między **62 %** a **4 %** w zależności od regionu

Młodzi ludzie są przyszłością Europy i zasługują na to, aby ta przyszłość była jasna. Rodzice z natury pragną, aby ich dzieci miały dobre miejsca pracy i odpowiednie perspektywy kariery. Jednak nadal zbyt wielu młodych ludzi znajduje zatrudnienie na stanowiskach pracy o niskim wynagrodzeniu, na czas określony i w niestandardowych formach zatrudnienia, bez możliwości rozwoju swojego potencjału i zaplanowania przyszłości. Jeszcze większe ryzyko pozostania w tyle dotyczy młodych osób niepełnosprawnych, osób ze środowisk migracyjnych i młodych rodziców. *Dążąc do zintensyfikowania walki z bezrobociem osób młodych, Komisja przedstawi w drugim kwartale 2020 r. wniosek dotyczący wzmocnienia* ***gwarancji dla młodzieży***. Już teraz w ramach tego instrumentu 3,5 mln młodych ludzi rocznie skorzystało ze szkoleń, mogło się kształcić lub pracować. Wzmocniona gwarancja dla młodzieży będzie docierać do młodych ludzi, wspierając ich w rozwijaniu umiejętności i zdobywaniu doświadczenia zawodowego, w szczególności tych najistotniejszych z punktu widzenia transformacji ekologicznej i cyfrowej.

Wspieranie mobilności zawodowej i restrukturyzacji ekonomicznej

Każdy obywatel Europy, młody czy stary, powinien w odpowiednim dla niego momencie mieć dostęp do wsparcia dostosowanego do jego potrzeb, w tym do szkoleń, co pozwoli zwiększyć jego szanse na uzyskanie dobrej pracy lub rozpoczęcie działalności gospodarczej. Niemal każda osoba dorosła poszukiwała pracy w przeszłości. Niektóre osoby znalazły ją od razu po zakończeniu szkoły, a następnie z łatwością zmieniały miejsce zatrudnienia dzięki odpowiednim kontaktom i udokumentowanym osiągnięciom. Dla innych osób nie było to takie łatwe. Być może brakowało im informacji o możliwościach zatrudnienia, być może nie znalazły miejsca pracy odpowiadającego ich umiejętnościom i doświadczeniom, a być może znajdowały się w trudnej sytuacji osobistej lub rodzinnej. Publiczne i prywatne służby zatrudnienia powinny wspierać nie tylko bezrobotnych, lecz także tych, którzy w coraz większym stopniu są zagrożeni utratą pracy ze względu na nieaktualne umiejętności.

Zaprezentowany w dniu dzisiejszym plan inwestycyjny na rzecz zrównoważonej Europy – plan inwestycji związanych z Europejskim Zielonym Ładem – przyczyni się do sfinansowania transformacji, przed którą znajduje się Europa. Przejście na bardziej

ekologiczną gospodarkę będzie prawdopodobnie miało większe lub mniejsze oddziaływanie – w zależności od regionu i sektora. *Integralną częścią planu jest mechanizm sprawiedliwej transformacji, w tym specjalny fundusz sprawiedliwej transformacji. Mechanizm będzie źródłem wsparcia dla regionów, które z dużym prawdopodobieństwem będą w większym stopniu dotknięte skutkami transformacji, a tym samym pomoże dopilnować, by nikt nie został w tyle. Jest to dowód zaangażowania UE na rzecz równowagi między rozwojem środowiskowym i społecznym.* Inwestycje przyczynią się do rozwoju nowej działalności gospodarczej i tworzenia nowych miejsc pracy, zmniejszenia śladu węglowego, zapewnienia przystępnej cenowo energii i wzmocnienia procesu nabywania nowych umiejętności. Ponadto **fundusz modernizacyjny** pozwoli na przeprowadzenie sprawiedliwej transformacji w regionach uzależnionych od węgla; będzie to możliwe dzięki wsparciu przeznaczonemu na przegrupowanie zawodowe, przekwalifikowanie pracowników i podniesienie ich umiejętności, szkolenie, poszukiwanie pracy i tworzenie przedsiębiorstw typu start-up. W celu wykazania solidarności ze zwolnionymi pracownikami oraz osobami samozatrudnionymi, oraz zaoferowania im pomocy, możliwe będą interwencje w ramach **Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji**.

Zwiększanie liczby miejsc pracy

Gospodarka europejska odnotowuje obecnie wzrost gospodarczy siódmy rok z rzędu. Przewiduje się, że gospodarka będzie nadal rosnąć w latach 2020–2021, mimo że perspektywy wzrostu osłabiły się. Sytuacja na rynkach pracy jest dobra, bezrobocie nadal spada, choć w wolniejszym tempie.



Małe i średnie przedsiębiorstwa zatrudniają **2** na **3** wszystkich pracowników

Europa musi budować w oparciu o te solidne podstawy i zadbać o to, by w nadchodzących latach jej społeczna gospodarka rynkowa nadal była źródłem rosnącej liczby coraz lepszych miejsc pracy dla wszystkich. Centralny element tej transformacji będzie stanowiła ***strategia przemysłowa,*** *która zostanie przedstawiona w pierwszym kwartale 2020 r.*, posiadająca silne podstawy na jednolitym rynku. Umożliwi ona naszym przedsiębiorstwom innowacyjne działania i opracowywanie nowych technologii, wzmacniając jednocześnie obieg zamknięty gospodarki i tworząc nowe rynki. Uwzględnienie aspektów społecznych i związanych z zatrudnieniem jest integralną częścią strategii, dzięki czemu z transformacji przemysłowej będą mogli skorzystać wszyscy obywatele, przedsiębiorstwa i regiony. *W pierwszym kwartale 2020 r. Komisja przedstawi także wniosek dotyczący* ***oddzielnej strategii dla małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP).*** Dzięki nim w ciągu ostatnich pięciu lat powstało 85 % nowych miejsc pracy. Kluczowe znaczenie dla tworzenia miejsc pracy w Europie ma promowanie innowacji, zapewnianie finansowania i ograniczanie biurokracji dla MŚP.

Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego, Europejski Fundusz Społeczny Plus oraz Fundusz Spójności będą nadal odgrywać kluczową rolę we wspieraniu spójności społecznej

i terytorialnej w naszych państwach członkowskich, regionach i na obszarach wiejskich, aby mogły one sprostać cyfrowej i zielonej transformacji naszego świata. We wniosku Komisji dotyczącym kolejnych wieloletnich ram finansowych ustalono ogólny przydział środków na politykę spójności na lata 2021–2027 na poziomie 373 mld EUR według cen bieżących. W zapewnieniu spójności terytorialnej udział będą miały także Europejski Fundusz Rolny na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejski Fundusz Morski i Rybacki. We wniosku Komisji wzywa się również do uruchomienia Programu **InvestEU**, który – zgodnie z oczekiwaniami – uruchomi inwestycje w wysokości 650 mld EUR, z czego 50 mld EUR na projekty z zakresu infrastruktury społecznej i na inwestycje społeczne w obszarze edukacji i nabywania umiejętności, przedsiębiorczość społeczną i mikrofinansowanie. InvestEU będzie pionierskim modelem partnerstwa, nowych modeli biznesowych i modeli finansowania przyczyniających się do poprawy wyników społecznych, uwolnienia potencjału inwestorów i kapitału dobroczynnego.

Zwiększanie liczby miejsc pracy to nie tylko wzrost gospodarczy. To działanie na rzecz rzeczywistej gospodarki społecznej, która służy potrzebom społeczeństwa. Gospodarka społeczna w Europie zatrudnia około 13,6 mln osób. Przedsiębiorstwa i organizacje społeczne mogą generować zaangażowanie, podejmowanie inicjatyw i sprzyjać określonym zyskom po stronie społeczności lokalnych, jednocześnie przybliżając społeczeństwo do rynku pracy. Gospodarka społeczna oferuje innowacyjne rozwiązania w zakresie edukacji, opieki zdrowotnej, transformacji sektora energetycznego, mieszkalnictwa i świadczenia usług społecznych. Ponadto może ona stać się pionierem, jeżeli chodzi o tworzenie zielonego ładu na szczeblu lokalnym. Jest to możliwe dzięki tworzeniu sojuszy angażujących obywateli i przedsiębiorstwa w proces transformacji klimatycznej na określonych obszarach. *W 2021 r. Komisja uruchomi **plan działania na rzecz gospodarki społecznej**, którego celem będzie zwiększenie inwestycji społecznych i innowacji społecznych, a także uruchomienie potencjału przedsiębiorstw społecznych w zakresie tworzenia miejsc pracy, w tym dla osób najbardziej oddalonych od rynku pracy.* Społecznie odpowiedzialny proces udzielania zamówień publicznych może również być gwarancją wydatkowania istniejących funduszy w sposób, który wspiera włączenie społeczne, na przykład poprzez zapewnianie możliwości zatrudnienia osobom niepełnosprawnym lub zagrożonym ubóstwem.

Wspieranie równości

Nasza Unia czerpie siłę i jedność ze swojej różnorodności, na którą składają się ludzie, kultura i tradycja. Jednak Europa może iść do przodu jedynie wtedy, gdy wykorzystuje wszystkie swoje aktywa i talenty oraz cały potencjał. Oznacza to stworzenie bardziej sprawiedliwego społeczeństwa, w którym wszyscy ci, którzy mają te same dążenia, mają takie same możliwości ich realizacji. Nasza Unia to jedno z najbardziej równych społeczeństw na świecie, mimo to wciąż jest jeszcze dużo do zrobienia. Europa musi wzmocnić swoje zaangażowanie na rzecz włączenia społecznego i równości we wszystkich aspektach,

niezależnie od płci, pochodzenia rasowego lub etnicznego, przekonań religijnych lub wyznania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej. Równouprawnienie ma bardzo duże znaczenie w programie obecnej Komisji. Po raz pierwszy wprowadzono oddzielne portfolio ds. równouprawnienia oraz specjalną grupę zadaniową poświęconą temu zagadnieniu.



Luka płacowa między kobietami a mężczyznami wynosi **16 %**
Luka emerytalna między kobietami a mężczyznami wynosi **35 %**

Na szczególną uwagę zasługuje sytuacja kobiet. Niski poziom zatrudnienia jest niekorzystny dla gospodarki i dla samych kobiet. Pomimo tego, że kobiety są lepiej wykształcone, ich kariery zawodowe są krótsze i bardziej rozdrobnione, co jest nierzadko spowodowane obowiązkami opiekuńczymi. Ich kariery zawodowe postępują wolniej, ich dochody i emerytury są niższe, mimo że kobiety żyją dłużej niż mężczyźni. W niektórych sektorach kobiety nie są dostatecznie reprezentowane. Na przykład w przypadku zawodów cyfrowych kobiety stanowią niecałe 20 % wśród specjalistów w dziedzinie ICT. Wysokość emerytur kobiet to zaledwie dwie trzecie wysokości emerytur mężczyzn. Ta różnica jest nawet większa niż w przypadku wynagrodzeń. Dla zapewnienia kobietom możliwości rozwoju kariery i otrzymywania godziwego wynagrodzenia decydujące znaczenie ma zwalczanie stereotypów w świecie pracy. Częścią rozwiązania zapewniającego bardziej sprawiedliwy podział obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami jest lepsza opieka nad dziećmi oraz lepsze usługi związane z opieką długoterminową. *W pierwszym kwartale 2020 r. Komisja przedstawi wniosek dotyczący nowej* ***europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia płci****, mając na celu poczynienie postępów na drodze do wyeliminowania luki płacowej między kobietami a mężczyznami, w tym z pomocą* ***nowych wiążących środków w zakresie przejrzystości wynagrodzeń,*** *a także luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami, promowanie dostępu kobiet do rynku pracy i zwiększenie liczby kobiet na wyższych stanowiskach w przedsiębiorstwach i organizacjach.*



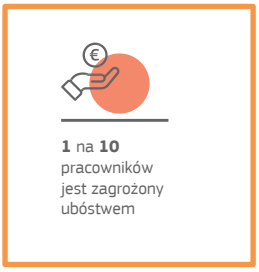
Jedynie **50 %** osób niepełnosprawnych, które chcą pracować, znalazło pracę

Gospodarka służąca ludziom to gospodarka służąca osobom niepełnosprawnym. Europejski akt w sprawie dostępności stworzy możliwości wprowadzania łatwo dostępnych produktów i usług. Technologia, a także odpowiednio przystosowana praca i miejsca pracy, może stworzyć nowe możliwości dla osób niepełnosprawnych, a także dla osób i przedsiębiorstw, które zaspokajają ich potrzeby. Jednak osoby niepełnosprawne nadal napotykają trudności w dostępie do kształcenia i szkolenia, zatrudnienia, systemów ochrony socjalnej i opieki zdrowotnej. Często starają się, mimo przeszkód, aktywnie uczestniczyć w życiu politycznym lub kulturalnym swoich społeczności. Komisja będzie kontynuować wdrażanie Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. *W 2021 r. Komisja przedstawi wzmocnioną strategię na rzecz niepełnosprawności, opierając się na wynikach trwającej oceny europejskiej strategii na rzecz osób niepełnosprawnych na lata 2010–2020.*

Szybsze i skuteczniejsze ścieżki integracji migrantów z państw trzecich mogą przynieść bezpośrednie korzyści im samym, ale także rynkowi pracy i społeczeństwu jako całości. Wiele państw członkowskich mogłoby lepiej wykorzystywać ich umiejętności i kwalifikacje oraz wspierać ich dostęp do kształcenia i szkolenia o wysokiej jakości, sprzyjającego włączeniu społecznemu. W oparciu o przyjęty w 2016 r. plan działania w zakresie integracji Komisja zwiększy wsparcie dla środków na rzecz integracji, wprowadzanych przez państwa członkowskie, a także inne kluczowe zainteresowane strony, takie jak władze lokalne i regionalne, organizacje społeczeństwa obywatelskiego oraz partnerzy społeczni.

3. Sprawiedliwe warunki pracy

Pracownicy w Europie powinni otrzymywać sprawiedliwą płacę minimalną, która pozwala na godne życie. Nie oznacza to ustanowienia takiej samej płacy minimalnej dla każdego pracownika w UE. Płace minimalne należy ustalać zgodnie z krajowymi tradycjami, w drodze układów zbiorowych lub przepisów prawa. Dobrze funkcjonujące negocjacje zbiorowe między pracodawcami a związkami zawodowymi są bardzo skutecznym sposobem na ustalenie adekwatnych i sprawiedliwych płac minimalnych, ponieważ to pracownicy i pracodawcy najlepiej znają swój sektor i region. *Dzisiaj Komisja rozpoczyna* ***pierwszy etap konsultacji z partnerami społecznymi dotyczących sposobu zapewnienia pracownikom na terytorium Unii sprawiedliwej płacy minimalnej***.



Praca to nie tylko zarabianie na życie. Praca to także społeczne relacje oraz miejsce w społeczeństwie, a także możliwości rozwoju osobistego i zawodowego. Jednak jest tak jedynie wówczas, gdy możemy korzystać ze sprawiedliwych i godnych warunków pracy. Nowe formy pracy rozwijają się bardzo szybko, co spowodowane jest przede wszystkim technologią cyfrową. Formy te mają wpływ na wzrost gospodarczy i tworzenie miejsc pracy, pobudzają innowacyjne usługi, zapewniają elastyczność i oferują nowe możliwości dla pracowników, osób samozatrudnionych, klientów i przedsiębiorstw. Z drugiej strony mogą jednak generować nowe formy niepewnego zatrudnienia. Aby zbudować zaufanie do transformacji cyfrowej i w pełni wykorzystać jej potencjał, potrzebne są jaśniejsze zasady dla nowych modeli biznesowych. Zasady te będą zapobiegać nadużyciom, sprzyjać utrzymywaniu wysokich standardów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa oraz zagwarantowaniu lepszej ochrony socjalnej. Innowacje technologiczne muszą iść w parze z innowacjami społecznymi. Europejski sposób życia kieruje się wartościami humanitarnymi, etycznymi – zgodnie z tymi wartościami musimy nadal kształtować naszą przyszłość.

Przede wszystkim zrównoważony wzrost w zakresie gospodarki platform wymaga lepszych warunków pracy osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych. *Nowy* ***akt prawny o usługach cyfrowych****, który ma zostać przedstawiony w drugim kwartale 2020 r.*, zwiększy naszą odpowiedzialność i zasady bezpieczeństwa obowiązujące

w odniesieniu do platform, usług i produktów cyfrowych i będzie stanowić dopełnienie jednolitego rynku cyfrowego. *Jednocześnie Komisja zorganizuje* ***szczyt dotyczący pracy za pośrednictwem platform internetowych****, aby przedyskutować kwestie priorytetowe i możliwe rozwiązania*, w tym na przykład status zatrudnienia, warunki pracy i dostęp osób pracujących za pośrednictwem platform do ochrony socjalnej, możliwości reprezentacji związkowej oraz zbiorowych układów pracy, a także transgraniczne aspekty pracy za pośrednictwem platform internetowych.



1 **euro** wydane na bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w miejscu pracy = co najmniej **2 euro** w zamian

Cyfryzacja i nowe technologie także zmieniają miejsca pracy. Pracownicy w UE korzystają z wysokich standardów pod względem opieki zdrowotnej i bezpieczeństwa. Roboty, a także narzędzia cyfrowe, mogą przejmować od człowieka niebezpieczne oraz monotonne zadania. Jednak zmiana może wiązać się z powstawaniem nowych obaw. Nowe modele pracy – stała łączność, zwiększony zakres pracy mobilnej i *online*, interfejsy człowiek-maszyna, monitorowanie pracowników, rekrutacja i zarządzanie za pomocą algorytmów, by wspomnieć zaledwie kilka – mogą zwiększyć wydajność niezbędną do ogólnej poprawy poziomu życia, ale powinny rozwijać się w sposób pozwalający uniknąć nowych modeli dyskryminacji lub wykluczenia bądź nowych zagrożeń dla zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników. *W celu utrzymania wysokich standardów Komisja dokona przeglądu swojej strategii bezpieczeństwa i higieny pracy, a także uwzględni te nowe zagrożenia – obok bardziej tradycyjnych zagrożeń, takich jak narażenie na substancje niebezpieczne i ryzyko wypadków przy pracy.*

Sprawiedliwe warunki pracy to również solidny dialog społeczny: pracownicy i pracodawcy mogą znaleźć wspólne rozwiązania, które najlepiej odpowiadają ich potrzebom. Ogromne znaczenie mają silne, przedstawicielskie organizacje i ich adekwatne zaangażowanie w kształtowanie polityki, zarówno na szczeblu krajowym, jak i europejskim. *Komisja rozważy sposoby promowania dialogu społecznego i negocjacji zbiorowych* oraz zwiększenia potencjału związków zawodowych i organizacji pracodawców na szczeblu UE oraz krajowym. Duże znaczenie ma skuteczny dialog na szczeblu przedsiębiorstw, zwłaszcza w przypadku restrukturyzacji przedsiębiorstw lub dokonywania w nich innych, istotnych zmian. Przedsiębiorstwa coraz częściej prowadzą działalność ponad granicami, w związku z czym powinniśmy w pełni wykorzystać istniejące instrumenty pozwalające na zaangażowanie pracowników, takie jak europejskie rady zakładowe, w celu promowania kultury informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji.



17,5 mln obywateli UE mieszka lub pracuje w innym państwie UE

Dla obywateli europejskich, którzy obecnie mieszkają lub pracują w innym państwie UE, sprawiedliwe warunki pracy oznaczają sprawiedliwą mobilność. Dzisiaj dwa razy więcej obywateli niż dziesięć lat temu mieszka lub pracuje w innym kraju UE. Miliony przedsiębiorstw, zwłaszcza MŚP, prowadzą działalność poza

granicami swojego kraju. Korzystają z jednolitego rynku, który jest kluczową siłą napędową wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Przepisy UE muszą zostać odpowiednio dostosowane, aby gwarantowały sprawiedliwość i przejrzystość powyższych procesów, jak również uczciwą konkurencję między przedsiębiorstwami, ochronę praw pracowników i unikanie podwójnego uiszczania składek oraz dumpingu socjalnego. Nowo powstały **Europejski Urząd ds. Pracy** będzie kluczowym narzędziem ułatwiającym stosowanie i wdrażanie przepisów UE w tym obszarze, udoskonalając funkcjonowanie jednolitego rynku. Zapewni on obywatelom i pracodawcom łatwy dostęp do informacji na temat podjęcia pracy lub prowadzenia działalności w innym kraju UE. Będzie również wsparciem współpracy między organami krajowymi, w tym w zakresie wzmacniania kontroli, zwalczania pracy nierejestrowanej i zwalczania nadużyć finansowych.

4. Ochrona socjalna i włączenie społeczne

Zapewnienie wysokiego poziomu ochrony socjalnej

Umowa społeczna musi opierać się na silnej solidarności, co zapewni jej trwałość. Musimy zrobić więcej, aby wspierać osoby, które tracą pracę z powodu zdarzeń zewnętrznych oddziałujących na naszą gospodarkę, działając na rzecz ich przekwalifikowania i reintegracji na rynku pracy. *Komisja złoży wniosek dotyczący* ***europejskiego programu reasekuracji świadczeń dla osób bezrobotnych***, aby wspierać naszych obywateli i zmniejszyć presję na finanse publiczne w okresie wstrząsów zewnętrznych.

Należy dostosować nasze normy ochrony socjalnej do nowych realiów świata pracy, nowych słabych punktów i nowych oczekiwań obywateli. W kilku państwach członkowskich osoby samozatrudnione i osoby zatrudnione w niestandardowych formach zatrudnienia nie mają dostępu do odpowiedniej ochrony socjalnej. Dzięki wdrożeniu zalecenia w sprawie dostępu do ochrony socjalnej każdy będzie miał ochronę w okresie bezrobocia, na wypadek choroby, podeszłego wieku, inwalidztwa lub wypadku przy pracy, niezależnie od statusu zatrudnienia.



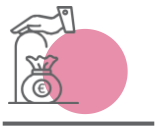
Tylko **1** na **3** krótkotrwale bezrobotnych jest objęty świadczeniami dla bezrobotnych



40 % zachorowań na raka można uniknąć

Niepozostawianie nikogo w tyle oznacza również dostęp do przystępnej cenowo opieki zdrowotnej. Osoby uboższe żyją zazwyczaj 6 lat krócej niż osoby zamożniejsze. Promowanie zdrowego trybu życia, lepszych środków zapobiegawczych i opieki zdrowotnej skoncentrowanej na pacjentach może przełożyć się na opiekę zdrowotną o wysokiej jakości i dostępną dla każdego. Opracowanie systemów zabezpieczenia społecznego powiązanych z wartościami i zasadami UE, jakimi jak uniwersalność, solidarność i sprawiedliwość, będzie wymagało opracowania nowych i zintegrowanych modeli opieki zdrowotnej i społecznej. Pozwoli to również na możliwie najlepsze wykorzystanie efektywnych pod

względem kosztów innowacji, które uwzględniają rzeczywiste potrzeby w zakresie zdrowia publicznego. Podejście ukierunkowane na pacjenta pomogłoby w osiągnięciu lepszych rezultatów, takich jak niezbyt długie okresy oczekiwania na leczenie i łatwy dostęp do opieki. W tym obszarze ważnym celem jest zadbanie o to, aby Europa walczyła z rakiem – jednym z największych problemów zdrowotnych tego stulecia, zagrażającym życiu milionów Europejczyków. Europa jest zdeterminowana, aby w walce z rakiem odegrać wiodącą rolę. W lutym 2020 r. Komisja rozpocznie ogólnoeuropejską debatę, której efektem będzie przedstawienie *w czwartym kwartale roku ambitnego* ***europejskiego planu walki z rakiem*** *zmierzającego do ograniczenia cierpień spowodowanych tą chorobą*.



Dzisiaj: na **1** emeryta/rencistę przypada **3** pracowników. Jeżeli nic się nie zmieni, do 2050 r. na **1** emeryta/rencistę będzie przypadać **2** pracowników

Starzenie się społeczeństwa jest wyzwaniem dla adekwatności naszych systemów ochrony socjalnej. Emerytury i renty mogą stać się głównym źródłem dochodów większości Europejczyków. Wydłużanie się życia powinno zbiegać się z możliwością przedłużania życia zawodowego. Jest to możliwe dzięki lepszemu zdrowiu oraz zwróceniu większej uwagi na potrzeby starszych pracowników w miejscu pracy. Przyczyniłoby się to również do utrzymania stabilności systemów emerytalnych, a także do wzmocnienia emerytur pracowniczych i emerytur z trzeciego filaru. Niemniej jednak, niektóre ze starszych osób będą potrzebować szczególnej opieki. Zagwarantowanie dostępu do przystępnej cenowo długoterminowej opieki o wysokiej jakości będzie miało zasadnicze znaczenie dla zapewnienia godnego życia w podeszłym wieku, przy jednoczesnym wykorzystaniu możliwości, jakie sektor opiekuńczy oferuje pod względem tworzenia miejsc pracy.

Proces starzenia się to nie jedyne wyzwanie demograficzne. Nowe modele gospodarstw domowych, czyli wyższa liczba jednoosobowych gospodarstw domowych, przenoszenie się do miast prowadzące do wyludniania się obszarów wiejskich, drenaż mózgów, a także migracja – wszystkie te czynniki przyczyniają się do zmieniającego się krajobrazu demograficznego w UE. Aby podsumować obecną sytuację, *Komisja przedstawi w pierwszym kwartale 2020 r.* ***sprawozdanie z wpływu zmian demograficznych***. *Następnie w czwartym kwartale 2020 r. opublikowana zostanie* ***zielona księga dotycząca starzenia się***, a jej celem będzie zapoczątkowanie debaty na temat długoterminowego wpływu starzenia się społeczeństwa, przede wszystkim w zakresie opieki i emerytur, a także tego, w jaki sposób wspierać aktywne starzenie się. Po sprawozdaniu dotyczącym demografii opublikowana zostanie *w 2021 r.* ***długoterminowa wizja dla obszarów wiejskich***. W wizji uwzględniony zostanie fakt, że zielona, cyfrowa i demograficzna przemiana w zróżnicowany sposób wpływa na różne grupy społeczeństwa. Celem tej długoterminowej wizji będzie wspieranie obszarów wiejskich w rozwiązywaniu problemów, które są dla nich specyficzne: od starzenia się i wyludnienia, poprzez kwestie łączności, po zagrożenie ubóstwem i ograniczony dostęp do usług, ochrony socjalnej i opieki zdrowotnej.

Walka z ubóstwem i wykluczeniem społecznym



110 mln Europejczyków zagrożonych jest ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. To **7** mln mniej niż 10 lat temu

Zwalczanie ubóstwa to niepozostawianie nikogo w tyle w dobie zmian. W ciągu ostatnich dziesięciu lat w całej UE ubóstwo przestało zagrażać milionom ludzi, jednak mimo naszego wspólnego unijnego celu, jakim jest wydźwignięcie z ubóstwa 20 mln osób do 2020 r., zagrożony jest nadal co piąty Europejczyk. Życie w godności oznacza uzyskiwanie wsparcia niezbędnego do poszukiwania pracy, możliwości dostępu do przystępnej cenowo opieki zdrowotnej o wysokiej jakości, możliwości kształcenia i szkolenia, przystępnych mieszkań i niedrogiego dostępu do podstawowych towarów i usług, w tym wody, energii, transportu i komunikacji cyfrowej. Dla osób, które znajdują się poza rynkiem pracy, ostatecznym rozwiązaniem są programy dochodu minimalnego, którym towarzyszą usługi wspomagające. W całej Unii wzrosły ceny nieruchomości, co sprawiło, że mieszkania i koszty ich utrzymania są dla większości osób większym obciążeniem. W większości państw członkowskich nasila się zjawisko bezdomności, najpoważniejszy skutek rosnących kosztów mieszkaniowych. Ubóstwo energetyczne oraz trudności w inwestowaniu w nowoczesne rozwiązania służące oszczędności kosztów wskazują na potrzebę zachowania czujności w odniesieniu do nowych wyzwań dystrybucyjnych wynikających z przejścia na gospodarkę neutralną pod względem emisji dwutlenku węgla[2]. Z wymienionych powyżej powodów należy rozpocząć pogłębioną debatę, która pozwoli rozważyć wielorakie i wzajemnie powiązane przyczyny ubóstwa oraz wpływ poszczególnych instrumentów politycznych, a także przemyśleć kierunek działania w przyszłości.



1 na **4** dzieci jest zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym

Ubóstwo w rodzinie dotyczy każdego – zarówno rodziców, jak i dzieci. Dzieci pochodzące z ubogich rodzin mają nierówne szanse na starcie. Są narażone na zwiększone ryzyko problemów zdrowotnych i gorsze osiągnięcia edukacyjne w późniejszym okresie życia, co ostatecznie prowadzi do ubóstwa. Inwestowanie w sprzyjającą włączeniu społecznemu wczesną edukację i opiekę nad dzieckiem oraz w szkoły na wysokim poziomie, dostęp do opieki zdrowotnej, odpowiednie żywienie i godne warunki mieszkaniowe mogą przełamać ten negatywny cykl. *W 2021 r. Komisja przedstawi* ***gwarancję dla dzieci****, dążąc do zagwarantowania, aby dzieci miały dostęp do potrzebnych im usług, a także wsparcie do momentu osiągnięcia pełnoletniości.*

Wielu Romów w UE pada ofiarą uprzedzeń i wykluczenia społecznego, mimo że kraje UE wprowadziły zakaz dyskryminacji. Wykluczenie Romów wymaga długoterminowych

[2] Jak zapowiedziano w Europejskim Zielonym Ładzie, Komisja przedstawi w 2020 r. wytyczne dotyczące ubóstwa energetycznego.

zobowiązań na wszystkich szczeblach. Pewne pozytywne efekty przyniosły unijne ramy dotyczące krajowych strategii integracji Romów do 2020 r. *W czwartym kwartale 2020 r. przedstawiona zostanie inicjatywa dotycząca równouprawnienia i włączenia społecznego Romów, stanowiąca działanie następcze i opierająca się na ustaleniach wypływających z oceny powyższych ram.*

5. Promowanie europejskich wartości na świecie

Europa powinna wykorzystać swój polityczny i gospodarczy wpływ, wspierając sprawiedliwość społeczną w pozostałych częściach świata. Nasza współpraca międzynarodowa, a także polityka w zakresie rozwoju i polityka handlowa przyczyniają się do wzrostu gospodarczego, tworzenia miejsc pracy i dobrobytu – zarówno w Europie, jak i w kontaktach z naszymi partnerami. Wymiana handlowa to więcej niż sama tylko wymiana towarów i usług. Jest to także strategiczny atut Europy. Pozwala nam budować partnerstwa, chronić nasz rynek przed nieuczciwymi praktykami i dbać o poszanowanie norm uzgodnionych na szczeblu międzynarodowym. Komisja będzie dążyć do opracowania silnego, otwartego i sprawiedliwego programu w zakresie wymiany handlowej. Każda nowa kompleksowa umowa dwustronna będzie obejmować rozdział dotyczący zrównoważonego rozwoju oraz najwyższych norm w zakresie ochrony klimatu, środowiska i ochrony pracy, przy zerowej tolerancji dla pracy dzieci, co zagwarantuje równe warunki działania dla naszych partnerów handlowych. Komisja wzmocni również dialog, w szczególności z państwami Bałkanów Zachodnich, mając na celu umocnienie procesu wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych w tym regionie.

Europa powinna ponadto przyjąć zdecydowane stanowisko w sprawie egzekwowania istniejących umów lub umów handlowych i dążyć do promowania i ochrony uznanych na szczeblu międzynarodowym norm w kontekście praw pracowniczych. Komisja wyznaczy głównego urzędnika ds. egzekwowania przepisów handlowych, którego zadaniem będzie monitorowanie i poprawa zgodności naszych umów handlowych i który będzie współpracować z naszymi partnerami handlowymi w celu zapewnienia skutecznej realizacji zobowiązań. UE będzie ściśle monitorować wdrażanie środków ochrony klimatu i środowiska oraz ochrony pracy przewidzianych w naszych umowach handlowych, stosując podejście „zero tolerancji” w odniesieniu do pracy dzieci.

6. Współpraca

Niniejszy komunikat rozpoczyna szeroko zakrojoną debatę z wszystkimi unijnymi państwami i regionami, a także ze wszystkimi naszymi partnerami. Określono w nim

szereg inicjatyw, które należy w nadchodzących miesiącach podjąć na szczeblu UE, przyczyniając się tym samym do wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych.

Jednak działania na szczeblu UE nie wystarczą. Coraz lepiej zrozumiałe jest dla nas oddziaływanie nowych technologii, skutki działań w dziedzinie klimatu są odczuwalne w naszym codziennym życiu, a presja demograficzna rośnie, dlatego musimy stale dostosowywać i wzmacniać naszą reakcję na wszystkich szczeblach. Klucz do sukcesu nierzadko znajduje się w rękach organów krajowych, regionalnych i lokalnych, a także partnerów społecznych i zainteresowanych stron na wszystkich szczeblach – przy czym niezbędna jest współpraca z UE jako całością.

W związku z powyższym Komisja wzywa wszystkie organy UE, organy krajowe, regionalne i lokalne i wszystkich partnerów, aby do listopada 2020 r. przedstawili swoje opinie na temat dalszych niezbędnych działań i zadeklarowali swoje własne konkretne zobowiązania, które pozwolą wdrożyć filar. W 2020 r. Komisja będzie dążyć do aktywnego zaangażowania i udziału wszystkich naszych partnerów: Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, Komitetu Regionów, partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego. Poglądy i opinie można składać za pośrednictwem strony internetowej "yoursay-socialeurope" [3].

Założeniem jest wspólne wypracowanie planu działania, który będzie odzwierciedlał wszystkie opinie i który zostanie przyjęty na najwyższym szczeblu politycznym.

[3] https://ec.europa.eu/social/yoursay-socialeurope