



### Europejski rynek pracy

Wspieranie zatrudnienia, lepsze warunki życia i pracy, odpowiednia ochrona socjalna, dialog pomiędzy kadrami kierowniczą a pracownikami, rozwój zasobów kadrowych w celu zapewnienia trwałego i wysokiego poziomu zatrudnienia oraz zwalczanie wykluczenia to wspólne cele Unii Europejskiej i państw członkowskich w dziedzinie polityki społecznej i polityki zatrudnienia.

Możliwość zatrudnienia we wszystkich państwach członkowskich daje obywatelom UE swoboda przepływu pracowników- jedna z czterech swobód rynku wewnętrznego UE. Swoboda przepływu pracowników obejmuje prawo pracowników do przemieszczania się i pobytu, prawo wjazdu i pobytu członków rodziny oraz prawo do podejmowania pracy w innym państwie członkowskim UE i bycia traktowanym na równi z obywatelami tego państwa członkowskiego.

Zniesienie wszelkiej dyskryminacji wobec pracowników  
ze względu na przynależność państwową w zakresie:



zatrudnienia



wynagrodzenia

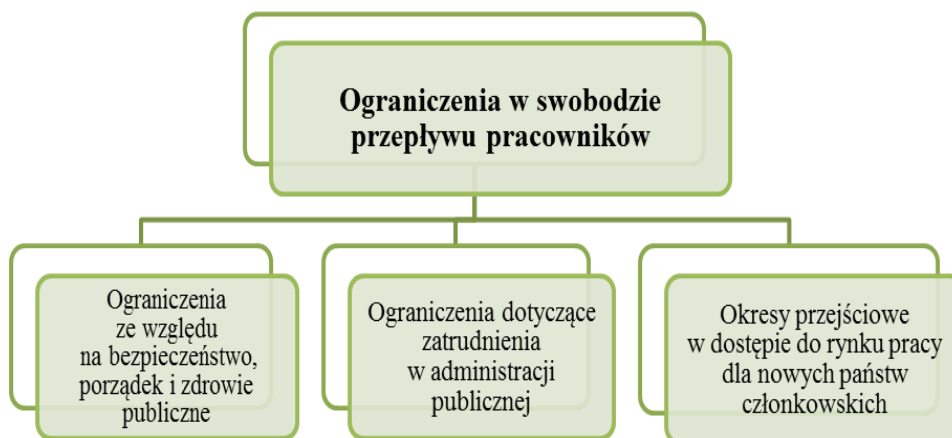


innych warunków pracy

Od powstania UE swobodny przepływ pracowników jest jedną z jej podstawowych zasad. Ustanowiony w art. 45 TFUE, należy do podstawowych praw pracowników i stanowi uzupełnienie swobodnego przepływu towarów, kapitału i usług na jednolitym rynku europejskim. Swobodny przepływ pracowników oznacza zniesienie wszelkiej dyskryminacji

ze względu na przynależność państwową w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy i zatrudnienia. Ponadto artykuł ten stanowi, że pracownik UE ma prawo do przyjęcia oferty zatrudnienia, do swobodnego przemieszczania się po terytorium państwa, do przebywania w nim w celu podjęcia pracy oraz do pozostawania w nim pod pewnymi warunkami po ustaniu zatrudnienia.

Traktat zezwala państwu członkowskiemu na odmowę obywatelowi UE wjazdu na jego terytorium lub prawa pobytu ze względu na politykę publiczną, bezpieczeństwo publiczne lub zdrowie publiczne. Takie środki muszą być umotywowane indywidualnym zachowaniem osoby, której dotyczą, a zachowanie takie musi stanowić wystarczająco poważne i rzeczywiste zagrożenie dla podstawowych interesów państwa. Zgodnie z art. 45 ust. 4 TFUE swobodny przepływ pracowników nie ma zastosowania do zatrudnienia w sektorze publicznym. Ponadto, w okresie przejściowym po przystąpieniu nowych państw członkowskich można stosować pewne warunki ograniczające swobodny przepływ pracowników z tych państw członkowskich, do nich i między nimi. Obecnie nie obowiązują żadne okresy przejściowe.



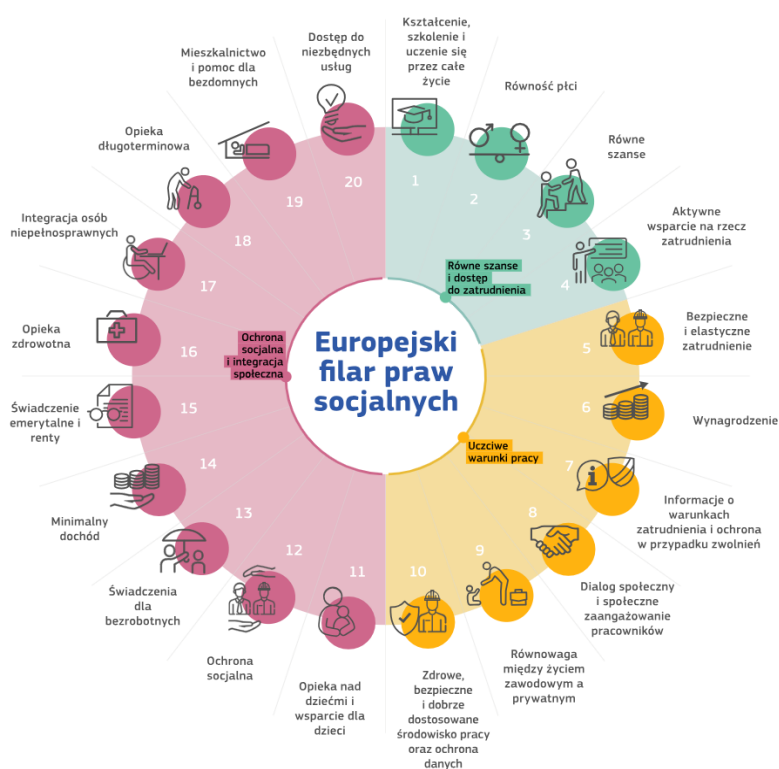
Według danych Eurostatu w 2021 r. 3,9% (10,2 mln) obywateli UE w wieku produkcyjnym (20-64 lat) mieszkało w państwie UE innym niż kraj, którego są obywatelami – stanowi to wzrost w porównaniu z 2,4% w 2009 r. Ponadto odnotowano 1,7 mln pracowników transgranicznych i 3,6 mln pracowników delegowanych.

Pracę w UE mogą podejmować także obywatele państw EFTA (Islandii, Liechtensteinu, Norwegii i Szwajcarii) - mają takie same prawa i obowiązki jak pracownicy z UE. W celu zapewnienia pracownikom i ich rodzinom możliwości pełnego korzystania z prawa do swobodnego przemieszczania się i poszukiwania zatrudnienia na wspólnym rynku, w traktacie rzymskim (Traktat ustanawiający EWG, 1957 r.) przewidziano koordynację systemów zabezpieczenia społecznego państw członkowskich. Wprowadzono zasadę takiego samego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę, którą to zasadę Trybunał Sprawiedliwości uznał za mającą bezpośrednie zastosowanie. W Jednolitym akcie

Europejskim (1986 r.) wprowadzono nowe obszary polityki wymagające głosowania większością kwalifikowaną, w tym bezpieczeństwo i higienę pracy, dialog społeczny między organizacjami pracodawców a związkami zawodowymi oraz spójność gospodarczą i spójność społeczną.

Artykuł 3 Traktatu o Unii Europejskiej stanowi, że Unia ma obowiązek dążyć do pełnego zatrudnienia i postępu społecznego. W strategii „Europa 2020”, przyjętej w 2010 r. w związku z kryzysem finansowym i gospodarczym, uznano wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu – wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia zapewniającej spójność społeczną i terytorialną – za jeden z obszarów priorytetowych. W strategii tej określono także pięć celów nadrzędnych, w tym przełomowy cel o charakterze społecznym (zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem o co najmniej 20 milionów do 2020 r.), oraz odnowione zobowiązanie na rzecz zatrudnienia (75 % zatrudnienia w grupie wiekowej od 20 do 64 lat).

26 kwietnia 2017 r. Komisja przedstawiła komunikat powołujący Europejski filar praw społecznych, w którym określono 20 kluczowych zasad i praw wspierających konwergencję z myślą o poprawie warunków życia i pracy. Podzielono je na trzy kategorie: (i) równe szanse i dostęp do rynku pracy, (ii) sprawiedliwe warunki pracy oraz (iii) ochrona socjalna i włączenie społeczne.



Na Szczycie Społecznym w Göteborgu w listopadzie 2017 r. Parlament, Rada i Komisja podkreśliły swoje wspólne zaangażowanie w tej dziedzinie, wspólnie proklamując Europejski filar praw socjalnych. Europejskiemu filarowi praw socjalnych towarzyszy „tablica wskaźników społecznych” służąca monitorowaniu postępów. W planie działania na rzecz wdrożenia Europejskiego filaru praw socjalnych z 2021 r. określono trzy nowe główne cele UE, które mają zostać osiągnięte do końca dekady, w tym:

- zatrudnienie: do 2030 r. co najmniej 78 % ludności w wieku od 20 do 64 lat powinno mieć zatrudnienie;
- umiejętności: co najmniej 60 % dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach.



W celu promowania wśród pracowników w UE podnoszenia i nabywania nowych kwalifikacji oraz przekwalifikowywania się, rok 2023 ogłoszono Europejskim Rokiem Umiejętności. Głównym celem Europejskiego Roku Umiejętności jest wspieranie jednostek w zdobywaniu umiejętności odpowiednich do obsadzania wysokiej jakości miejsc pracy oraz pomaganie przedsiębiorstwom, zwłaszcza MŚP,

w rozwiązaniu problemu niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej w UE.

Po wybuchu pandemii COVID-19 przyjęto serię środków, takich jak inicjatywy inwestycyjne w odpowiedzi na koronawirusa (CRII i CRII+) oraz instrument tymczasowego wsparcia w celu zmniejszenia zagrożeń związanych z bezrobociem w sytuacji nadzwyczajnej (SURE), aby zaradzić skutkom kryzysu w zakresie zatrudnienia i konsekwencji społecznych.



SURE to europejski instrument tymczasowego wsparcia w celu zmniejszenia zagrożeń związanych z bezrobociem w sytuacji nadzwyczajnej. Celem jego wprowadzenia jest pomoc krajom UE, które potrzebują dużych funduszy na zwalczanie negatywnych skutków społecznych i gospodarczych pandemii koronawirusa na swoim terytorium.

Z SURE można korzystać w formie pożyczek, których UE udziela potrzebującym krajom na pokrycie kosztów nagłych wydatków publicznych na utrzymanie zatrudnienia. Pożyczki udzielane państwu członkowskiemu są wsparte systemem dobrowolnych gwarancji ze strony państw członkowskich. Aby sfinansować ten instrument, Komisja emituje obligacje.

Ponadto uruchomiono działania polityki spójności na rzecz uchodźców w Europie (CARE) i zwiększono płatności zaliczkowe z wykorzystaniem środków z programu wsparcia na rzecz odbudowy służącej spójności oraz terytoriom Europy (REACT-EU), aby wspierać państwa członkowskie i regiony w zapewnianiu pomocy w sytuacjach nadzwyczajnych osobom uciekającym z Ukrainy w następstwie rosyjskiej inwazji na ten kraj.

We wrześniu 2023 roku bezrobocie w UE wynosiło 6%. Najniższą stopę bezrobocia odnotowano w Czechach (2,7%) i Polsce (2,8%), a najwyższą w Hiszpanii (12%) i Grecji (10%).



Natomiast wskaźnik bezrobocia w trzecim kwartale 2023 roku wynosił 75,3% w UE. Najwyższy wskaźnik zatrudnienia odnotowano na Malcie ( 83,8 %) oraz w Niderlandach (83,5%), a najniższy we Włoszech (66,1 %) oraz w Grecji (67,1 %).

#### Źródła:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pl/sheet/52/zatrudnienie-i-polityka-spoeczna-zasady-ogolne>

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pl/sheet/54/polityka-zatrudnienia>

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/pl/sheet/41/swobodny-przeplyw-pracownikow>

[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics)



EUROPE DIRECT  
Poznań

BIULETYN 12/2023    grudzień 2023 r.

**EUROPE DIRECT Poznań**

**przy Wielkopolskiej Izbie Rzemieśniczej w Poznaniu**

**Przygotował:**

**EUROPE DIRECT Poznań przy Wielkopolskiej Izbie Rzemieśniczej w Poznaniu**

**al. Niepodległości 2,**

**61-874 Poznań;**

**tel. 61 8521670,**

**e-mail: [europedirect-poznan@irpoznan.com.pl](mailto:europedirect-poznan@irpoznan.com.pl), [www.europe-direct.poznan.pl](http://www.europe-direct.poznan.pl)**



Współfinansowane przez  
Unię Europejską