



Europejski filar praw socjalnych

W 2017 roku Komisja Europejska opublikowała komunikat, który ustanowił instrument nazywany europejskim filarem praw socjalnych. Filar praw socjalnych, którego celem jest zapewnianie lepszych warunków życia oraz pracy w Unii Europejskiej (UE), obejmuje 20 kluczowych zasad i praw. Podstawy prawne dotyczące zatrudnienia i polityki socjalnej znajdują się w: Traktacie o Unii Europejskiej, art. 3, Traktacie o funkcjonowaniu Unii Europejskiej art. 9, 10, 19, 45-48, 145-161, Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej tytuł IV, art. 27, 28, 29, 30, 32, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38.

Europejski filar praw socjalnych został podpisany 17 listopada 2017 r. na Szczycie Społecznym w Göteborgu przez Parlament Europejski, Komisję Europejską oraz Radę Unii Europejskiej, który obejmuje wszystkie państwa członkowskie UE.

Europejski filar praw socjalnych ustanawia zasady i prawa niezbędne, aby rynki pracy i systemy opieki społecznej były sprawiedliwe i sprawnie funkcjonowały. Zasady i prawa określone w europejskim filarze praw socjalnych zostały podzielone na trzy kategorie tematyczne:

- równe szanse i dostęp do zatrudnienia
- sprawiedliwe warunki pracy
- ochrona socjalna i włączenie społeczne.

W ramach I części „Równe szanse i dostęp do zatrudnienia”, wyodrębnione są następujące elementy:

1. Kształcenie, szkolenie i uczenie się przez całe życie

Każdy ma prawo do edukacji włączającej, charakteryzującej się dobrą jakością, szkoleń i uczenia się przez całe życie w celu utrzymania i nabywania umiejętności, które pozwolą mu w pełni uczestniczyć w życiu społeczeństwa i skutecznie radzić sobie ze zmianami na rynku pracy.

2. Równość płci

Należy zapewnić i wspierać równość traktowania i szans kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, w tym w odniesieniu do udziału w rynku pracy, warunków zatrudnienia i możliwości rozwoju kariery. Kobiety i mężczyźni mają prawo do równego wynagrodzenia za pracę o równej wartości.

3. Równe szanse

Bez względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, każdy ma prawo do równego traktowania i równych szans w dziedzinie zatrudnienia, ochrony socjalnej, edukacji, a także dostępu do dóbr i usług dostępnych dla społeczeństwa. Należy wspierać równe szanse grup niedostatecznie reprezentowanych.

4. Aktywne wsparcie na rzecz zatrudnienia

Każdy ma prawo do terminowego i dostosowanego do potrzeb wsparcia na rzecz poprawy perspektyw zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek. Obejmuje to prawo do otrzymania wsparcia w poszukiwaniu pracy, szkoleniu się i zmianie kwalifikacji zawodowych. Każdy ma prawo do przeniesienia uprawnień do ochrony socjalnej i do szkolenia w trakcie przekwalifikowania zawodowego. Młodzi ludzie mają prawo do dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu, stażu lub dobrej oferty zatrudnienia w ciągu 4 miesięcy od uzyskania statusu bezrobotnego lub ukończenia edukacji. Osoby bezrobotne mają prawo do ciągłego i konsekwentnego wsparcia dostosowanego do ich indywidualnych potrzeb.

W ramach części II „Sprawiedliwe warunki pracy” wyodrębniono:

5. Bezpieczne i elastyczne zatrudnienie

Niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy pracownicy mają prawo do sprawiedliwego i równego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, dostępu do ochrony socjalnej i szkoleń. Należy wspierać przechodzenie w kierunku otwartych form zatrudnienia. Należy zapewnić pracodawcom niezbędną elastyczność, zgodnie z prawodawstwem i układami zbiorowymi, tak by mogli sprawnie dostosowywać się do zachodzących w kontekście gospodarczym zmian. Należy wspierać innowacyjne formy zatrudnienia, które gwarantują wysoką jakość warunków pracy. Należy zachęcać do przedsiębiorczości i samozatrudnienia. Należy ułatwić mobilność zawodową. Należy zapobiegać powstawaniu stosunków pracy prowadzących do niepewnych warunków pracy, w tym poprzez wprowadzenie zakazu nadużywania nietypowych umów o pracę. Każdy okres próbny powinien mieć rozsądny czas trwania.

6. Wynagrodzenie

Pracownicy mają prawo do sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia przyzwoity poziom życia. Należy zadbać o odpowiednie płace minimalne, tak by zapewnić zaspokojenie potrzeb pracownika i jego rodziny w świetle krajowych warunków ekonomicznych i społecznych, przy jednoczesnym zapewnieniu dostępu do zatrudnienia i motywacji do poszukiwania pracy. Należy zapobiegać ubóstwu pracujących. Wszystkie wynagrodzenia są ustalane w sposób przejrzysty i przewidywalny, zgodnie z praktyką krajową i z poszanowaniem autonomii partnerów społecznych.

7. Informacje o warunkach zatrudnienia i ochrona w przypadku zwolnień

Pracownicy mają prawo otrzymać w momencie nawiązania stosunku pracy pisemną informację o ich prawach i obowiązkach wynikających ze stosunku pracy, w tym w trakcie okresu próbnego.

8. Dialog społeczny i społeczne zaangażowanie pracowników

Należy prowadzić konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie opracowywania i wdrażania polityki gospodarczej i społecznej oraz polityki zatrudnienia zgodnie z praktykami krajowymi. Należy ich zachęcać do negocjowania i zawierania układów zbiorowych w sprawach, które ich dotyczą, z poszanowaniem ich autonomii i prawa do podejmowania działań zbiorowych. W stosownych przypadkach porozumienia zawarte między partnerami społecznymi są wdrażane na szczeblu Unii i jej państw członkowskich.

9. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Rodzice oraz osoby pełniące obowiązki opiekunów mają prawo do odpowiednich urlopów, elastycznej organizacji pracy oraz dostępu do usług w zakresie opieki. Kobiety i mężczyźni mają równy dostęp do specjalnych urlopów służących wypełnianiu obowiązków w zakresie opieki oraz należy zachęcać ich do korzystania z takich urlopów w racjonalny sposób.

10. Zdrowe, bezpieczne i dobrze dostosowane środowisko pracy oraz ochrona danych

Pracownicy mają prawo do wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy.

W ramach części III „Ochrona socjalna i włączenie społeczne” wyodrębniono:

11. Opieka nad dziećmi i wsparcie dla dzieci

Dzieci mają prawo dostępu do wysokiej jakości i przystępnych cenowo usług wczesnej edukacji i opieki.

12. Ochrona socjalna

Bez względu na rodzaj i czas trwania ich stosunku pracy, pracownicy i, w porównywalnych warunkach, osoby samozatrudnione, mają prawo do odpowiedniej ochrony socjalnej.

13. Świadczenia dla bezrobotnych

Osoby bezrobotne mają prawo do odpowiedniego wsparcia w zakresie aktywizacji ze strony publicznych służb zatrudnienia służącego (re-)integracji na rynku pracy i do właściwych świadczeń dla bezrobotnych otrzymywanych przez rozsądny czas, odpowiednio do płaconych przez nich składek i zgodnie z krajowymi zasadami kwalifikowalności. Tego rodzaju świadczenia nie powinny stanowić czynnika zniechęcającego do szybkiego powrotu do zatrudnienia.

14. Minimalny dochód

Każdy, kto nie dysponuje wystarczającymi środkami, ma prawo do odpowiedniego dochodu minimalnego zapewniającego godne życie na wszystkich jego etapach oraz skuteczny dostęp do towarów i usług wspierających. W przypadku osób zdolnych do pracy świadczenia związane z dochodem minimalnym powinny być powiązane z zachętami do (ponownego) włączenia się do rynku pracy.

15. Świadczenia emerytalne i renty

Pracownicy i osoby pracujące na własny rachunek przechodzące na emeryturę mają prawo do emerytury proporcjonalnej do ich składek oraz zapewniającej odpowiedni dochód. Kobiety i mężczyźni mają równe szanse w odniesieniu do nabywania praw emerytalnych.

16. Ochrona zdrowia

Każdy ma prawo do szybkiego dostępu do przystępnej cenowo, profilaktycznej i objawowej opieki zdrowotnej dobrej jakości.

17. Integracja osób z niepełnosprawnościami

Osoby niepełnosprawne mają prawo do otrzymania wsparcia dochodu, które zapewnia godne życie, usług, które pozwolą im na uczestnictwo w rynku pracy i w życiu społecznym, a także do środowiska pracy dostosowanego do ich potrzeb.

18. Opieka długoterminowa

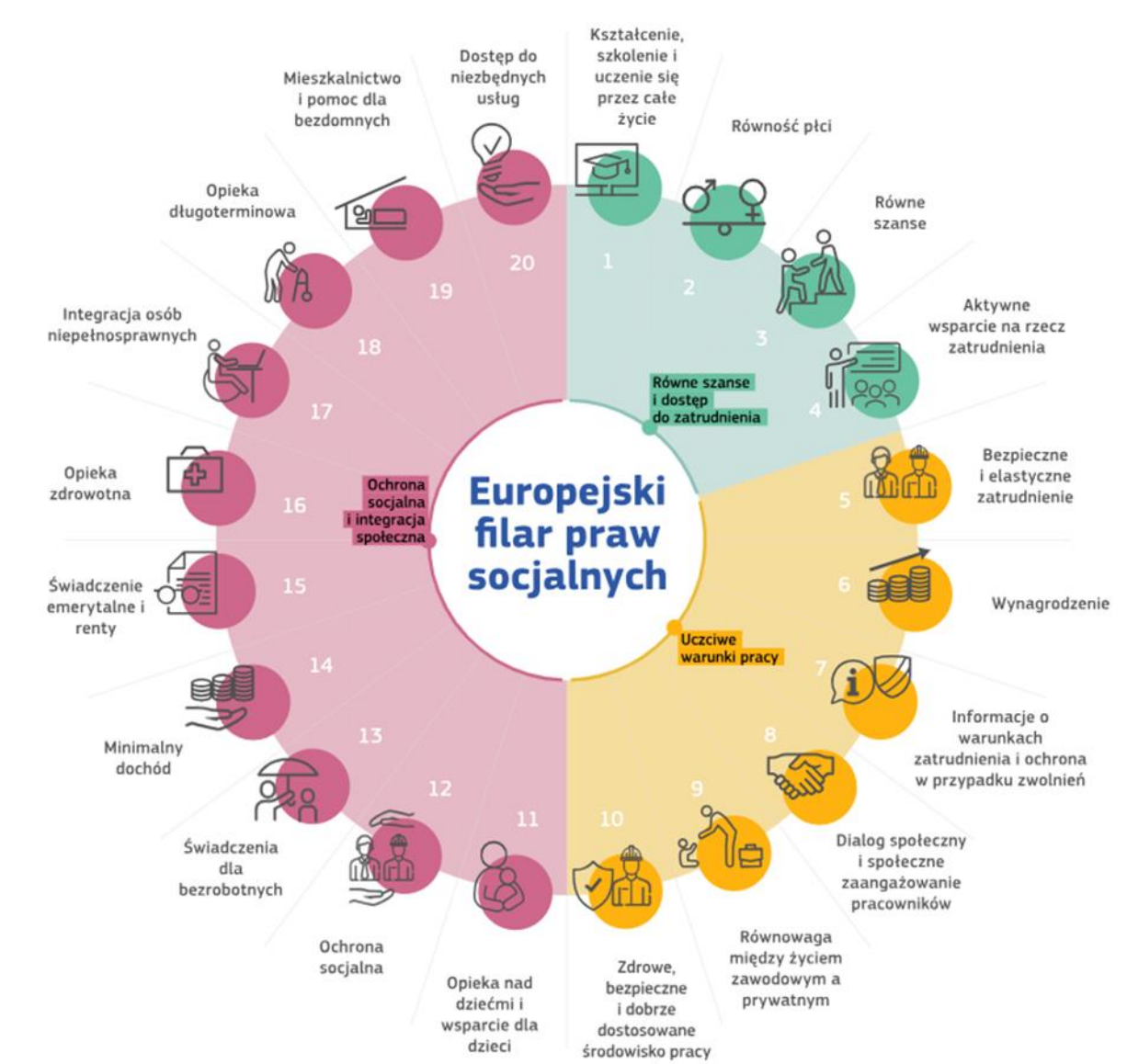
Każdy ma prawo do przystępnych cenowo i dobrej jakości usług opieki długoterminowej, w szczególności opieki w domu i usług środowiskowych.

19. Mieszkania i pomoc dla bezdomnych

Należy zapewnić osobom potrzebującym dostęp do mieszkań socjalnych lub pomocy mieszkaniowej dobrej jakości. Osoby znajdujące się w trudnej sytuacji mają prawo do odpowiedniej pomocy i ochrony przed przymusową eksmisją. Osoby bezdomne otrzymują odpowiednie schronienie oraz świadczone są na ich rzecz usługi służące promowaniu ich integracji społecznej.

20. Dostęp do podstawowych usług

Każdy ma prawo dostępu do podstawowych usług dobrej jakości, w tym wody, urządzeń sanitarnych, energii, transportu, usług finansowych i usług łączności cyfrowej. Osoby potrzebujące otrzymają wsparcie w zakresie dostępu do tych usług.



Filar pełni rolę ram odniesienia służących do monitorowania efektywności polityk zatrudnienia i polityk społecznych państw członkowskich UE za pomocą tablicy wyników społecznych, a także uwzględnia nowe podejście do włączania priorytetów społecznych do wszystkich obszarów polityki UE.

W 2021 roku Komisja przyjęła plan działania na rzecz europejskiego filaru praw socjalnych. Plan ten obejmuje trzy główne cele, które mają zostać zrealizowane do 2030 roku:

- co najmniej 78% ludności w wieku od 20. do 64. roku życia powinno mieć zatrudnienie;
- co najmniej 60% wszystkich dorosłych powinno co roku uczestniczyć w szkoleniach;
- liczba osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym powinna ulec zmniejszeniu o co najmniej 15 milionów.

Plan określa także szereg działań, które należy podjąć w zakresie tworzenia lepszych miejsc pracy, umiejętności, równości, a także ochrony socjalnej i włączenia społecznego.

W 2022 roku Unia Europejska przyjęła dyrektywę w sprawie adekwatnych wynagrodzeń minimalnych, która wpisująca się w zasadę szóstą filaru praw socjalnych, czyli prawa pracowników w UE do sprawiedliwego wynagrodzenia, które zapewnia przyzwoity poziom życia. Przyjęła także dyrektywę dotyczącą równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych, której zasady obejmują równość traktowania oraz równe szanse dla kobiet i mężczyzn, w tym w związku z udziałem w rynku pracy, a także warunkach zatrudnienia i rozwoju kariery.

Ponadto, warto odnotować, iż w 2023 r. w Brukseli odbyła się druga edycja Europejskiego Forum Zatrudnienia i Praw Socjalnych. Dotyczyła wpływu sztucznej inteligencji na świat pracy. Przedstawiono wspólne pomysły dotyczące uskutecznienia pracy przy użyciu nowych technologii oraz ich oddziaływania na rynek.

Źródła:

<https://eur-lex.europa.eu/PL/legal-content/glossary/european-pillar-of-social-rights.html>

<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/pl/>

https://commission.europa.eu/system/files/2017-12/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_pl.pdf

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1567&langId=en>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=pl>



BIULETYN 11/2024 listopad 2024 r.

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

<https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=pl>

<https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en>

Przygotował:

EUROPE DIRECT Poznań

przy Wielkopolskiej Izbie Rzemieślniczej w Poznaniu

al. Niepodległości 2, 61-874 Poznań

tel. 61 8521670, e-mail: europedirect-poznan@irpoznan.com.pl, www.europe-direct.poznan.pl



**Współfinansowane przez
Unię Europejską**