Parlament Europejski
2024-2029

TEKSTY PRZYJĘTE

P10_TA(2026)0003

Dyrektywa w sprawie sprawiedliwej transformacji w świecie pracy: zapewnienie tworzenia miejsc pracy i rewitalizacji lokalnych gospodarek

Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 20 stycznia 2026 r. zawierające zalecenia dla Komisji dotyczące dyrektywy w sprawie sprawiedliwej transformacji w świecie pracy: zapewnienie tworzenia miejsc pracy i rewitalizacji lokalnych gospodarek (2025/2131(INL))

Parlament Europejski,

– uwzględniając art. 153 i 225 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),

– uwzględniając opinię Komisji Prawnej w sprawie proponowanej podstawy prawnej,

– uwzględniając art. 47 i 55 Regulaminu,

– uwzględniając art. 4, 9, 46, 149, 151, 153, 162, 164, 174–178 i 349 TFUE,

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 11 grudnia 2019 r. pt. „Europejski Zielony Ład” (COM(2019)0640),

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 4 marca 2021 r. pt. „Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych” (COM(2021)0102),

– uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 z dnia 12 lutego 2021 r. ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności[1] (RRF),

– uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1056 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Fundusz na

[1] Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 17.

rzecz Sprawiedliwej Transformacji[2],

– uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1296/2013[3],

– uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/691 z dnia 28 kwietnia 2021 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Dostosowania do Globalizacji dla Zwalnianych Pracowników (EFG) oraz uchylenia rozporządzenia (UE) nr 1309/2013[4],

– uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/955 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie ustanowienia Społecznego Funduszu Klimatycznego i zmieniające rozporządzenie (UE) 2021/1060[5],

– uwzględniając dyrektywę 2003/87/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 13 października 2003 r. ustanawiającą system handlu przydziałami emisji gazów cieplarnianych we Wspólnocie oraz zmieniającą dyrektywę Rady 96/61/WE[6],

– uwzględniając briefing dotyczący oceny europejskiej wartości dodanej z września 2025 r. pt. „Dyrektywa w sprawie sprawiedliwej transformacji w świecie pracy: zapewnienie tworzenia miejsc pracy i rewitalizacji lokalnych gospodarek”,

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 23 listopada 2023 r. w sprawie tworzenia miejsc pracy – sprawiedliwa transformacja i inwestycje społeczne,

– uwzględniając rezolucję Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w sprawie sprawiedliwej transformacji w kierunku zrównoważonych środowiskowo gospodarek i społeczeństw dla wszystkich[7],

– uwzględniając sprawozdanie Enrica Letty z dnia 10 kwietnia 2024 r. pt. „Much more than a market” [Znacznie więcej niż rynek],

– uwzględniając sprawozdanie Maria Draghiego z dnia 9 września 2024 r. pt. „The future of European competitiveness” [Przyszłość europejskiej konkurencyjności] („sprawozdanie Draghiego”),

– uwzględniając plan działania na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy,

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 10 września 2025 r. w sprawie

---

2 Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 1.
3 Dz.U. L 231 z 30.6.2021, s. 21.
4 Dz.U. L 153 z 3.5.2021, s. 48.
5 Dz.U. L 130 z 16.5.2023, s. 1.
6 Dz.U. L 275 z 25.10.2003, s. 32.
7 ILC.111/Rezolucja V, 16 czerwca 2023 r.

roli polityki spójności we wspieraniu sprawiedliwej transformacji,

– uwzględniając zalecenie Rady dotyczące sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej z 2022 r.,

– uwzględniając zalecenie Rady dotyczące sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej z 2022 r. oraz główne przesłania Komitetu ds. Zatrudnienia i Komitetu Ochrony Socjalnej dotyczące jego wdrażania,

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 17 grudnia 2020 r. w sprawie silnej Europy socjalnej na rzecz sprawiedliwej transformacji,

– uwzględniając swoją rezolucję z dnia 9 września 2025 r. w sprawie zamówień publicznych,

– uwzględniając wytyczne polityczne na następną kadencję Komisji Europejskiej 2024−2029,

– uwzględniając komunikat Komisji z dnia 26 lutego 2025 r. w sprawie Paktu dla czystego przemysłu (COM(2025)0085),

– uwzględniając komunikat Komisji z lipca 2025 r. pt. „Ramy środków pomocy państwa na rzecz wsparcia Paktu dla czystego przemysłu” (C/2025/3602),

– uwzględniając deklarację z La Hulpe z dnia 16 kwietnia 2024 r. w sprawie przyszłości Europejskiego filaru praw socjalnych,

– uwzględniając opinię Komitetu ds. Zatrudnienia (EMCO) Rady Unii Europejskiej z dnia 6 czerwca 2025 r. w sprawie aspektów jakości zatrudnienia,

– uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 4 grudnia 2024 r. pt. „W kierunku wniosku ustawodawczego dotyczącego sprawiedliwej transformacji i w kierunku narzędzi polityki UE umożliwiających bardziej społeczny Europejski Zielony Ład”,

– uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A10-0261/2025),

A. mając na uwadze, że transformacja ekologiczna i cyfrowa ma na różne sposoby głęboki wpływ transformacyjny na gospodarki, społeczeństwa, regiony i miejsca pracy w Europie, co wymaga kompleksowych środków polityki społecznej i polityki zatrudnienia, aby zapobiegać niekorzystnym skutkom oraz wspierać spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną; mając na uwadze, że zapewnienie skutecznego przejścia na neutralną dla klimatu i cyfrową gospodarkę oraz zmniejszenie zależności od dostaw energii ma zasadnicze znaczenie dla długoterminowego dobrobytu, dobrostanu, zrównoważonego rozwoju, wzrostu gospodarczego i

konkurencyjności Europy; mając na uwadze, że ostateczny sukces dwojakiej transformacji będzie w dużym stopniu zależał od dopilnowania, aby transformacja była sprawiedliwa i inkluzywna dla pracowników, przedsiębiorstw i regionów oraz aby przyczyniała się do sprawiedliwości społecznej dla wszystkich, ze szczególnym naciskiem na podmioty znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji, tak by nikt nie został pominięty; mając na uwadze, że sama sprawiedliwa transformacja mogłaby przynieść korzyści w wysokości 261 mld EUR rocznie, w szczególności dzięki rozwiązaniu problemu nierówności społecznych i dysproporcji regionalnych[8]; mając na uwadze, że ścieżki rozwoju każdego z dotkniętych regionów będą różne w zależności od ich realiów gospodarczych i społecznych;

B. mając na uwadze, że wpływ dwojakiej transformacji na zatrudnienie jest asymetryczny w całej Unii, a skutki społeczno-gospodarcze różnią się znacznie w poszczególnych regionach; mając na uwadze, że pojawia się wyzwanie przestrzenne polegające na tym, że miejsca pracy w nowoczesnej, zasobooszczędnej i konkurencyjnej gospodarce mogą powstawać w regionach innych niż te, w których nastąpiła utrata miejsc pracy;

C. mając na uwadze, że transformacją należy zarządzać w taki sposób, by zapewnić włączenie społeczne, ograniczyć ubóstwo i nierówności oraz wykorzystać potencjał tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy, wspierania demokracji w miejscu pracy, ochrony praw pracowniczych i podnoszenia norm pracy w dotkniętych sektorach;

D. mając na uwadze, że rynki pracy w UE są nadal podzielone terytorialnie oraz że jakość miejsc pracy i umowy o pracę wskazują na rosnące stosowanie niestandardowych form zatrudnienia, zwłaszcza wśród młodzieży;

E. mając na uwadze, że w zarządzaniu przechodzeniem na gospodarkę neutralną pod względem emisji dwutlenku węgla należy nie tylko wspierać tworzenie nowych, wysokiej jakości miejsc pracy w sektorach wschodzących, ale także utrzymywać istniejące miejsca pracy i sektory i dostosowywać je do bardziej zrównoważonych i czystych gałęzi przemysłu i technologii dla ludzi, zwłaszcza osób mieszkających na terytoriach w większym stopniu dotkniętych skutkami transformacji; mając na uwadze, że szczególne skupienie się na regionach i gałęziach przemysłu zależnych od paliw kopalnych ma kluczowe znaczenie, ponieważ będą one musiały zostać przeprojektowane w celu wypełnienia zobowiązań klimatycznych Unii; mając na uwadze, że ważne jest, aby wszyscy, w tym pracownicy i osoby poszukujące pracy, byli wspierani w zarządzaniu transformacją, aby zapewnić zrozumienie, akceptację i skuteczność celów strategii długoterminowej na 2050 r.; mając na uwadze, że jak

---

8 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/774668/EPRS_BRI(2025)774668_EN.pdf.

wynika z badań Eurofound[9], szerokie zaangażowanie społeczeństwa obywatelskiego, partnerów społecznych i organów publicznych w proces transformacji ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia zysków z działalności gospodarczej i zasobów gospodarczych oraz ich sprawiedliwego podziału, a także dla radzenia sobie z konfliktami;

F. mając na uwadze, że transformacja gospodarcza Europy wymaga silnego skupienia się na konkurencyjności i wzroście; mając na uwadze, że przedsiębiorcom i osobom tworzącym miejsca pracy należy zapewnić odpowiednie warunki do inwestowania i rozszerzania działalności, a zapewnienie efektywnego wykorzystania funduszy ma zasadnicze znaczenie dla przyciągnięcia inwestycji prywatnych; mając na uwadze, że ważne jest, aby obywatele, zarówno na obszarach miejskich, jak i wiejskich, angażowali się w sprawiedliwą transformację, która równoważy konkurencyjność z solidarnością, i wspierali ją, a także aby mogli mieć pewność, że ich praca, dochód i sposób życia zostaną zachowane, tak by nikt nie został pominięty;

G. mając na uwadze, że chociaż celem szereg ważnych unijnych inicjatyw ustawodawczych i nieustawodawczych ma na celu zaradzenie skutkom dwojakiej transformacji – lub może w tym pomóc – (w szczególności mechanizm sprawiedliwej transformacji, FST, EFG, Unia umiejętności, Społeczny Fundusz Klimatyczny, EFS+ i RRF) oraz zwiększenie konkurencji, nadal istnieją luki w ramach legislacyjnych i politycznych w odniesieniu do zakłóceń w miejscu pracy, praw pracowniczych, ochrony socjalnej, dialogu społecznego oraz możliwości kształcenia i szkolenia; mając na uwadze, że jedynie działanie na szczeblu Unii może zapewnić rzeczywistą wartość dodaną i równoczesną pozytywną konwergencję społeczną, aby urzeczywistnić obietnicę niepozostawiania nikogo w tyle, przy jednoczesnym uwzględnieniu modeli i tradycji krajowych rynków pracy;

H. mając na uwadze, że w sprawozdaniu Draghiego stwierdzono, że utrzymujące się niedobory wykwalifikowanej siły roboczej stanowią barierę dla innowacji, przyjęcia technologii i wysiłków na rzecz dekarbonizacji, co z kolei hamuje wzrost i konkurencyjność; mając na uwadze, że prawie cztery na pięć małych i średnich przedsiębiorstw w UE zgłasza trudności ze znalezieniem pracowników posiadających odpowiednie umiejętności; mając na uwadze, że spadek poziomu systemów kształcenia i szkolenia, w szczególności kształcenia i szkolenia dorosłych, powoduje, że siła robocza nie jest przygotowywana do dwojakiej transformacji; mając na uwadze, że poziom uczestnictwa dorosłych w uczeniu się pozostaje niewystarczający, ponieważ co roku uczestniczy w szkoleniach

---

9 Eurofound (2024), Creating a new social contract for the just transition: Is partnership working? [Tworzenie nowej umowy społecznej na rzecz sprawiedliwej transformacji: czy partnerstwo działa?], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

jedynie 39,5 % dorosłych[10], czyli odsetek znacznie niższy od celu na 2030 r. wynoszącego co najmniej 60 %, przy czym żeby ten cel osiągnąć, w szkoleniach musiałoby brać udział jeszcze około 50 mln pracowników[11];

I. mając na uwadze, że przez inwestowanie w rozwój wysokich umiejętności UE może sprzyjać pozytywnemu cyklowi wzrostu wydajności, wyższych wynagrodzeń i większej równości gospodarczej; mając na uwadze, że prawie 50 % dorosłych może potrzebować podniesienia lub zmiany kwalifikacji[12]; mając na uwadze, że sam sektor energetyczny UE będzie potrzebował co najmniej 145 000 wykwalifikowanych pracowników do 2030 r.[13]; mając na uwadze, że czysta technologia jest jedną z sił napędowych dobrobytu gospodarczego w Europie, gdyż w samym tylko 2023 r. odpowiadała za 30 % wzrostu gospodarczego UE i utworzenie milionów miejsc pracy[14];

J. mając na uwadze, że europejskie strategie na rzecz umiejętności, konkurencyjności i inwestycji powinny stwarzać możliwości zarówno dla dużych przedsiębiorstw, jak i MŚP, a jednocześnie uwzględniać potrzeby krajowe, regionalne i lokalne; mając na uwadze, że strategie polityczne, które wzmacniają zdolność przemysłową, sprzyjają przedsiębiorczości i budują siłę roboczą o umiejętnościach dostosowanych do realiów lokalnych, mają zasadnicze znaczenie dla dopilnowania, aby wszyscy Europejczycy mogli czerpać korzyści ze wzrostu gospodarczego i innowacji;

K. mając na uwadze, że odpowiednio finansowane systemy opieki społecznej i ochrony socjalnej są warunkiem wstępnym zapewnienia sprawiedliwej i uczciwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej i transformacji cyfrowej; mając na uwadze, że w sprawozdaniu Draghiego podkreślono ponadto potrzebę zapewnienia, aby wzrost wydajności i włączenie społeczne szły w parze z systemami opieki społecznej państw członkowskich, gdyż systemy te mają kluczowe znaczenie dla świadczenia silnych usług publicznych, ochrony socjalnej, mieszkalnictwa, transportu i opieki nad dziećmi w okresie transformacji; mając na uwadze, że wysokiej jakości miejsca pracy, godne warunki pracy, dostęp do ochrony socjalnej, dialog społeczny i rokowania zbiorowe odgrywają kluczową rolę w przyciąganiu i zatrzymywaniu siły roboczej oraz są ważne dla konkurencyjności Unii i demokracji w miejscu pracy;

---

10 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52025DC0090.
11 Sprawozdanie Draghiego, s. 37.
12 https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4223#group-downloads.
13 https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/4826f429-0545-11f0-b1a3-01aa75ed71a1.
14 https://www.cedefop.europa.eu/en/news/green-transition-creates-more-jobs-it-destroys.

L. mając na uwadze, że według sprawozdania Komisji dotyczącego zatrudnienia i kwestii społecznych w Europie w 2024 r. (ESDE 2024)[15] ograniczenia w uczestnictwie w kształceniu i szkoleniu dorosłych przypisuje się takim barierom, jak: postrzegany brak konieczności, niewystarczająca podaż lub trudności w dostępie do odpowiednich szkoleń wysokiej jakości, konflikty terminów, godzenie obowiązków rodzinnych z pracą i ograniczenia finansowe; mając na uwadze, że w sprawozdaniu Draghiego wezwano UE do zapewnienia wszystkim pracownikom prawa do edukacji i przekwalifikowania, co pozwoli im na objęcie nowych ról w miarę przyjmowania technologii przez ich przedsiębiorstwa lub na znalezienie wysokiej jakości pracy w nowych sektorach[16];

M. mając również na uwadze, że zintegrowana kombinacja polityki łącząca edukację i rozwój umiejętności, finanse i politykę przemysłową jest kluczowym czynnikiem wspomagającym konkurencyjność Europy, odporność i sprawiedliwość społeczną, autonomię strategiczną, inwestycje i tworzenie trwałych miejsc pracy; mając na uwadze, że transformacja ekologiczna i cyfrowa wymaga znacznych inwestycji w przekwalifikowanie, podnoszenie kwalifikacji, kształcenie i szkolenie zawodowe i uczenie się przez całe życie, by wyposażyć pracowników zarówno w niezbędne umiejętności techniczne specyficzne dla każdego zawodu, jak i w wymagane podstawowe umiejętności miękkie; mając na uwadze, że starsi, nisko wykwalifikowani i pracownicy płci żeńskiej mogą napotykać większe przeszkody w podnoszeniu kwalifikacji i konkurowaniu o nowe miejsca pracy; mając na uwadze, że dlatego też działania w zakresie kształcenia i szkolenia muszą być ściśle powiązane z polityką sprawiedliwej transformacji; mając na uwadze, że pracownicy i społeczności znajdujący się w niekorzystnej sytuacji będą potrzebować ukierunkowanego wsparcia, by nie pozostać w tyle;

N. mając na uwadze, że nadal istnieją znaczne różnice gospodarcze między państwami członkowskimi i regionami UE, przy czym od 2012 r. istnieją duże różnice pod względem PKB związane z udziałem przemysłu w działalności gospodarczej;

O. mając na uwadze, że w sprawozdaniu Letty uznano, iż swoboda przemieszczania się i „swoboda pozostania” to dwie strony tego samego medalu i że należy je rozwijać wspólnie; mając na uwadze, że w sprawozdaniu Letty stwierdzono, że swoboda przemieszczania się powinna być wolnym wyborem, a nie koniecznością rekompensowania braku miejsc pracy w niektórych regionach; mając na uwadze, że w sprawozdaniu podkreślono potrzebę oferowania możliwości obywatelom we wszystkich regionach, zwłaszcza na obszarach wiejskich, w tym potrzebę zapewnienia miejsc pracy

---

15 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-2024-upward-social-convergence-eu-and-role-social_en.

16 Sprawozdanie Draghiego, s. 19.

wysokiej jakości, a także potrzebę zwalczania nierówności w państwach i między nimi[17]; mając na uwadze, że transformacja ekologiczna, jeśli nie zostanie odpowiednio zaprojektowana i wspierana, może w nieproporcjonalnie większym stopniu wpłynąć na regiony Europy Wschodniej i Południowej znajdujące się w trudnej sytuacji[18] pod względem zagrożeń związanych z bezrobociem i utraty miejsc pracy; mając na uwadze, że terytoria zależne od węgla są jeszcze bardziej podatne na zagrożenia, a wskaźniki zatrudnienia są tam o 10–15 % niższe od średniej UE[19];

P. mając na uwadze, że plan działania na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy ma wspierać państwa członkowskie i przemysł w zapewnianiu godnych warunków pracy i dostępu do szkoleń, ustanawianiu wysokich standardów bezpieczeństwa i higieny pracy, sprawiedliwej zmianie wykonywanej pracy zwłaszcza dla pracowników i osób samozatrudnionych, a także w rokowaniach zbiorowych, z myślą o przyciągnięciu talentów i przyczynieniu się do konkurencyjności przemysłu europejskiego; mając na uwadze, że w tym kontekście Komisja ma omówić z partnerami społecznymi ramy, aby wspierać procesy restrukturyzacji na szczeblu UE i państw członkowskich; mając na uwadze, że ramy te będą koncentrować się na sprawiedliwej transformacji, przewidywaniu zmian, szybszej interwencji w przypadku zagrożenia restrukturyzacją oraz na lepszym informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji;

Q. mając na uwadze, że należy wzmocnić zdolności administracyjne i techniczne lokalnych zainteresowanych stron zaangażowanych w opracowywanie i wdrażanie sprawiedliwej transformacji; mając na uwadze, że państwa członkowskie nadal stoją przed poważnymi wyzwaniami związanymi ze skutecznym zarządzaniem funduszami UE i ich wdrażaniem na szczeblu lokalnym oraz z oceną różnych skutków polityki klimatycznej; mając na uwadze, że wdrażanie Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji przebiega powoli, o czym świadczy wskaźnik płatności wynoszący na koniec 2024 r. jedynie 32,2 %[20]; mając na uwadze, że liczba miejsc pracy utworzonych ze środków FST nie jest wystarczająca do pokrycia prognozowanej liczby miejsc pracy, które znikną w wyniku przejścia wysokoemisyjnych gałęzi przemysłu na czystsze technologie; mając na uwadze, że MŚP są podstawą europejskiej gospodarki i tworzą dużą część stałych miejsc pracy na szczeblu lokalnym; mając na uwadze, że potrzebne są szczegółowe przepisy dotyczące MŚP, aby

---

17 https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/py4s-5ad4.

18 https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/24c7aa49-2451-11ee-94cb-01aa75ed71a1.

19 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/759354/CASP_STU(2025)759354_EN.pdf.

20 Just Transition Mechanism – Performance 2025 [Mechanizm sprawiedliwej transformacji – wyniki w 2025 r.], Komisja Europejska.

wzmocnić ich rolę w sprawiedliwej transformacji;

1. podkreśla, że pomyślne przejście na bardziej zrównoważone źródła energii oraz zmodernizowany przemysł i bardziej cyfrowa gospodarka będą odgrywać ważną rolę w długoterminowej konkurencyjności unijnych przedsiębiorstw na rynku światowym i muszą prowadzić do tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy w Unii; podkreśla potrzebę zadbania o to, by przedsiębiorstwa i pracownicy byli dobrze przygotowani do korzystania z możliwości wynikających z przejścia na nowe i innowacyjne rozwiązania oraz podkreśla znaczenie godnej pracy i miejsc pracy objętych układami zbiorowymi, niezbędnych do zapewnienia postępu społecznego i akceptacji transformacji; uważa, że ramy legislacyjne umożliwiające sprostanie wyzwaniom i możliwościom związanym ze sprawiedliwą transformacją w miejscu pracy mają zasadnicze znaczenie dla zagwarantowania odpowiednich minimalnych standardów, które zapewniają zarówno pracownikom, jak i pracodawcom jasność i strukturę w odniesieniu do przewidywania zmian i zarządzania nimi, a ostatecznie zwiększają odporność, konkurencyjność, pozytywną konwergencję społeczną i sprawiedliwość społeczną Unii; podkreśla, że regiony mogą wspierać sprawiedliwą transformację poprzez połączenie ochrony socjalnej, dywersyfikacji gospodarczej i koordynacji terytorialnej, aby ograniczyć negatywne skutki, wzmocnić lokalne gospodarki i propagować rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu;

2. podkreśla, że wpływ dekarbonizacji na zatrudnienie wykracza poza redukcje w sektorach paliw kopalnych i będzie miał szerszy wpływ na redefinicję miejsc pracy i ogólną transformację rynku pracy; w związku z tym z zadowoleniem przyjmuje zapowiedź aktu o wysokiej jakości miejscach pracy, którego celem będzie dopilnowanie, aby praktyki w zakresie zatrudnienia nadążały za zmianami w nowoczesnej gospodarce; podkreśla potrzebę uwzględnienia w tym akcie oraz w zbliżającej się aktualizacji planu działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych i nowego planu działania na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy zestawu konkretnych środków, które znacząco poprawią warunki pracy, bezpieczeństwo i higienę pracy, demokrację w miejscu pracy, zasięg umów zbiorowych oraz szkolenia i umiejętności pracowników i osób samozatrudnionych, a także zapewnią rzeczywiste egzekwowanie przepisów unijnych w dziedzinie zatrudnienia i polityki społecznej; podkreśla, że takie środki stanowią również okazję do wspierania unijnych pracodawców, zwłaszcza MŚP, w utrzymaniu i poprawie ich konkurencyjności poprzez zapewnienie jasnych ram, w tym praktycznych wskazówek i narzędzi wspierających przewidywanie zmian i zarządzanie nimi w partnerstwie z pracownikami, a także do inwestowania w kształcenie i szkolenie zawodowe (VET), podnoszenie i zmianę kwalifikacji pracowników, aby rozwiązać problem niedoborów umiejętności i siły roboczej, które hamują wydajność i wzrost gospodarczy, a także ograniczają przyszłe perspektywy pracowników;

3. podkreśla, że cyfryzację należy wdrażać w sposób skoncentrowany na człowieku, zapobiegając nadmiernemu nadzorowi nad pracownikami i zapewniając prawo do bycia offline, a także sprawiedliwą organizację czasu pracy;

4. podkreśla, że przewidywanie zmian i zarządzanie nimi ma zasadnicze znaczenie zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, władz regionalnych i lokalnych oraz społeczności, aby efektywnie przechodzić transformację ekologiczną i cyfrową oraz skutecznie radzić sobie z wyzwaniami gospodarczymi wynikającymi z niekorzystnych wydarzeń geopolitycznych i przekształcać je w możliwości; podkreśla, że planowanie przed transformacją może proaktywnie zapobiegać zwolnieniom i prowadzić do tworzenia miejsc pracy, budować długotrwałą odporność przedsiębiorstw i jak najlepiej wykorzystywać dostępne zasoby; podkreśla, że takie plany wymagają decyzji, które mogą prowadzić do istotnych zmian w organizacji pracy, a zatem muszą być opracowywane w drodze szeroko zakrojonego partnerstwa w ramach dialogu społecznego i rokowań zbiorowych, z pełnym poszanowaniem prawa do informacji i konsultacji; w związku z tym wzywa Komisję do monitorowania i egzekwowania pełnego wdrożenia ram określonych w dyrektywie 2002/14/WE; wzywa ponadto państwa członkowskie do umożliwienia dialogu społecznego na odpowiednich szczeblach na temat ułatwiania zmiany zatrudnienia, w szczególności w odniesieniu do zawodów, które mogą zniknąć lub zostać znacznie ograniczone; przypomina o narzędziach wczesnego ostrzegania przewidzianych w dyrektywie (UE) 2019/1023 i uważa, że dostosowanie takich narzędzi, aby uwzględnić również okoliczności istotne dla dwojakiej transformacji, zapewniłoby lepsze wykrywanie nadchodzących zmian w działalności przedsiębiorstw i reagowanie na nie; podkreśla potrzebę zapewnienia przedsiębiorstwom zachęt do tworzenia własnych planów transformacji; podkreśla, że zainteresowane strony i społeczeństwo obywatelskie muszą być zaangażowane od najwcześniejszych etapów planowania transformacji, by zapewnić znaczący udział, a nie konsultacje na późnym etapie;

5. podkreśla, że niedobór wykwalifikowanych pracowników można zmniejszyć w znaczący sposób jedynie poprzez zajęcie się kwestią dostępności i przystępności możliwości kształcenia, zdobywania i zmiany kwalifikacji oraz szkolenia, a także poprawy warunków pracy; podkreśla, że dialog społeczny między pracownikami a pracodawcami na temat warunków możliwości szkolenia, które są dostosowane do potrzeb rynku pracy i respektują równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, ma zasadnicze znaczenie i należy go ułatwiać[21]; jest głęboko przekonany, że indywidualne prawo do szkolenia się pracowników w godzinach pracy, umożliwiające przezwyciężanie głównych barier dla kontynuowania szkolenia, może zapewnić wysokiej jakości podnoszenie lub zmianę kwalifikacji,

---

21 Employment and Social Developments in Europe 2024 [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie 2024], Komisja Europejska, s. 20.

szkolenie pracowników i wsparcie rozwoju kariery, aby zagwarantować przewidywalną i stabilną podaż wykwalifikowanych pracowników dla pracodawców; podkreśla potrzebę zajęcia się barierą kosztową poprzez zapewnienie pracownikom bezpłatnych szkoleń wspieranych finansowaniem, zachętami podatkowymi i partnerstwami; podkreśla, że instytucje krajowe i partnerzy społeczni są odpowiedzialni za szkolenie pracowników, i podkreśla ich zasadniczą rolę we wdrażaniu prawa do szkolenia; wzywa w związku z tym państwa członkowskie do priorytetowego traktowania i promowania programów szkoleniowych opracowywanych wspólnie przez pracowników i ich pracodawców, tak aby podnoszenie i zmiana kwalifikacji odpowiadały rzeczywistemu popytowi i przyczyniały się do rozwoju kariery;

6. podkreśla potrzebę znaczącego zaangażowania osób młodych w opracowywanie, wdrażanie i monitorowanie strategii politycznych związanych ze sprawiedliwą i uczciwą transformacją; apeluje o intensyfikowanie działań na rzecz realizacji gwarancji dla młodzieży przez zadbanie o to, by państwa członkowskie przeznaczyły co najmniej 15 % swoich środków z EFS + na finansowanie ukierunkowanych działań i reform strukturalnych wspierających wysokiej jakości zatrudnienie młodzieży oraz kształcenie i szkolenie zawodowe młodzieży – w szczególności poprzez płatne staże i praktyki zawodowe wysokiej jakości – a także ułatwienie przejścia od kształcenia do zatrudnienia, możliwość powrotu do kształcenia lub szkolenia oraz edukację drugiej szansy;

7. podkreśla, że państwa członkowskie we współpracy z regionami powinny wspierać przedsiębiorstwa i pracowników poprzez opracowanie strategii transformacji i polityki na rzecz sprawiedliwej transformacji na szczeblu krajowym dostosowanej do specyfiki lokalnej; podkreśla, że takie strategie krajowe powinny określać wpływ transformacji na regiony, poszczególne sektory i pracowników oraz określać kompleksowy i przekrojowy plan mający na celu złagodzenie skutków; podkreśla znaczenie opracowania długoterminowej wizji i strategii na rzecz lokalnej i regionalnej transformacji gospodarczej poprzez zaangażowanie podmiotów publicznych i prywatnych, społeczeństwa obywatelskiego oraz gospodarki społecznej; podkreśla, że bezpośrednie inwestycje w innowacje i zwiększanie atrakcyjności regionalnej poprzez modernizację infrastruktury, usług publicznych i udogodnień oraz zapewnienie ich wysokiej jakości, przystępności cenowej i dostępności są niezbędne do zatrzymania pracowników i tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy;

8. uważa, że zasadnicze znaczenie ma propagowanie rentowności europejskich przedsiębiorstw przemysłowych, oraz, na tyle, na ile to możliwe, zapobieganie ich zamykaniu i przymusowym zwolnieniom; podkreśla, jak ważne jest wspieranie przedsiębiorstw, w szczególności MŚP, w zapobieganiu przymusowym zwolnieniom, np. za sprawą tymczasowych programów wsparcia mających na celu

ochronę zatrudnienia w okresie transformacji, aby uniknąć utraty strategicznych zdolności przemysłowych i wykwalifikowanej siły roboczej; zauważa, że w przypadku konieczności zmiany zatrudnienia zasadnicze znaczenie ma utrzymanie pracowników w regionie, a jednocześnie zapewnienie im wystarczającego czasu na przekwalifikowanie, przy jednoczesnym ograniczeniu strat finansowych dla tych osób; domaga się większej ochrony przed niesprawiedliwymi zwolnieniami i apeluje o zapewnienie pracownikom dotkniętym restrukturyzacją dostępu do odpowiedniej rekompensaty, możliwości przekwalifikowania i wsparcia w uzyskaniu nowego zatrudnienia;

9. podkreśla, że regionalne prognozy Eurostatu wskazują na stały spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym na wielu terytoriach w latach 20. i 30. XXI wieku, zwłaszcza w regionach już dotkniętych starzeniem się i mobilnością geograficzną; podkreśla, że takie tendencje mogą osłabić podaż pracy i nawet zagrozić długoterminowemu rozwojowi właśnie wtedy, gdy wykwalifikowani pracownicy mają zasadnicze znaczenie dla transformacji ekologicznej i cyfrowej; podkreśla znaczenie „prawa do pozostania” w regionach lub na obszarach lokalnych oraz potrzebę ukierunkowanych strategii dla obszarów wiejskich i peryferyjnych; wzywa Komisję i państwa członkowskie do wspierania strategii politycznych ukierunkowanych na konkretny obszar, które stwarzają możliwości gospodarcze zarówno dla ludzi, jak i przedsiębiorstw w regionach wiejskich, przyciągają inwestycje prywatne i tworzą lokalne miejsca pracy; podkreśla, że takie strategie są niezbędne, aby zwiększyć możliwości gospodarcze na obszarach wiejskich, wspierać tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy, innowacje, lokalną odnowę przemysłu, a ostatecznie zapewnić obywatelom możliwość budowania przyszłości w swoich społecznościach;

10. przypomina, że MŚP są głównymi podmiotami tworzącymi trwałe lokalne zatrudnienie; podkreśla potrzebę ułatwienia uproszczonego, proporcjonalnego i przyjaznego dla MŚP dostępu do finansowania transformacji, w tym poprzez umożliwienie tworzenia klastrów, aby uzyskać dostęp do funduszy i wywiązywać się z obowiązków w zakresie sprawozdawczości, cyfrowych punktów kompleksowej obsługi i pomocy technicznej w celu ukierunkowania koncepcji projektów i zgodności z przepisami; wzywa państwa członkowskie i władze regionalne do ustanowienia i wzmocnienia programów wspierania przedsiębiorstw w dotkniętych regionach, aby pomóc przedsiębiorstwom typu start-up i MŚP rozwijać się i osiągać sukces; podkreśla, że zachęty inwestycyjne w połączeniu z warunkowością społeczną mogą pomóc przyciągnąć przedsiębiorstwa do regionów znajdujących się w trudnej sytuacji, a jednocześnie zapewnić zrównoważony rozwój lokalnej gospodarki; podkreśla, że niezbędne jest udzielenie pomocy przedsiębiorstwom, w szczególności MŚP, w radzeniu sobie z niedoborami umiejętności w Unii oraz propagowaniu przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji, by pomóc ludziom w zdobywaniu odpowiednich umiejętności

niezbędnych do wykonywania wysokiej jakości pracy; wzywa Komisję Europejską do dopilnowania, aby w ramach przyszłego finansowania sprawiedliwej transformacji przeznaczono specjalne wsparcie dla MŚP; wzywa ponadto Komisję Europejską do śledzenia udziału MŚP w programach sprawiedliwej transformacji;

11. podkreśla, że gospodarka społeczna – w szczególności przedsiębiorstwa społeczne zajmujące się integracją zawodową – odgrywa kluczową rolę w zapewnianiu sprawiedliwej transformacji sprzyjającej włączeniu społecznemu; podkreśla potrzebę wsparcia jej w dostępie do finansowania, budowaniu zdolności i pomocy technicznej;

12. wzywa Komisję i państwa członkowskie do ułatwiania inwestycji zarówno na dużą, jak i małą skalę, oraz do opracowania strategii politycznych, które odblokują możliwości gospodarcze dla sektora prywatnego, w szczególności dla MŚP, poprzez zmniejszenie obciążeń administracyjnych, obniżenie wymogów dotyczących współfinansowania i uproszczenie dostępu do finansowania, przy jednoczesnym przestrzegania praw ochrony pracowników i konsumentów; podkreśla, że takie inwestycje mają zasadnicze znaczenie dla wzmocnienia europejskiej bazy przemysłowej i technologicznej, tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy oraz zapewnienia wykwalifikowanej siły roboczej dostosowanej do lokalnych realiów, zasobów i szczególnych potrzeb, aby w pełni wykorzystać potencjał regionalny i stymulować konkurencyjność, zrównoważony wzrost gospodarczy i długoterminowe tworzenie wartości; podkreśla, że przedsiębiorcy oraz małe przedsiębiorstwa mają kluczowe znaczenie dla inwestycji, innowacji i tworzenia miejsc pracy, zwłaszcza w regionach wiejskich i mniej rozwiniętych, oraz że okna finansowe i pomoc techniczna muszą być dostosowane do ich potrzeb, aby w pełni wykorzystać ich potencjał w zielonej i cyfrowej gospodarce oraz stymulować zrównoważony wzrost gospodarczy i długoterminowe tworzenie wartości;

13. zauważa brak dokładnych zdezagregowanych danych na temat liczby miejsc pracy utraconych, utworzonych lub dotkniętych w związku z dwojaką transformacją; podkreśla znaczenie prognozowania zmian na rynku pracy i tendencji w kwestii zapotrzebowania na umiejętności dla skutecznych i terminowych działań politycznych; podkreśla potrzebę określenia, wymiany i propagowania najlepszych praktyk; nawołuje do konsolidacji gromadzenia odpowiednich danych i analizy wpływu polityki transformacji; podkreśla, że wskaźniki ubóstwa energetycznego i transportowego powinny być systematycznie włączane do struktur monitorowania sprawiedliwej transformacji, aby środki finansowe i środki służące tworzeniu miejsc pracy były ukierunkowane przede wszystkim na gospodarstwa domowe znajdujące się w trudnej sytuacji;

14. popiera programy renowacji na poziomie społeczności lokalnych obejmujące dzielnice lub wsie, zmniejszające koszty, wzmacniające

spójność i przyspieszające transformację;

15. ubolewa, że wniosek dotyczący wieloletnich ram finansowych na lata 2028–2034 nie zawiera odrębnego instrumentu dotyczącego sprawiedliwej transformacji; podkreśla, że nadal konieczne jest specjalne finansowanie na wsparcie dotkniętych regionów w przezwyciężaniu wyzwań wynikających z transformacji ekologicznej; apeluje w związku z tym o rozszerzony i powiększony Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji na okres programowania po 2027 r., co zapewni, że będzie on działał zgodnie z zasadami zarządzania dzielonego i partnerstwa, w ramach polityki spójności i ze zwiększonym budżetem; podkreśla, że nowy fundusz powinien wspierać pracodawców w zapewnianiu pracownikom prawa do szkoleń, a także we wdrażaniu planów transformacji na szczeblu przedsiębiorstw; podkreśla, że szkolenia powinny być wysokiej jakości, dopasowane do potrzeb rynku pracy i prowadzić do uzyskania kwalifikacji i poświadczeń potwierdzanych w przejrzystych i zrozumiałych systemach certyfikacji, umożliwiających wzajemne uznawanie przez państwa członkowskie; apeluje, aby finansowanie transformacji obejmowało uwarunkowania społeczne wspierające włączenie społeczne;

16. przypomina, że pomimo ambitnych celów w zakresie transformacji FST napotkał poważne wyzwania w realizacji swoich celów, w szczególności pod względem zapewnienia sprawiedliwych wyników i dostępu do funduszu dla małych i średnich przedsiębiorstw[22]; apeluje o uproszczenie dostępu MŚP do Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji poprzez zapewnienie pomocy technicznej i zmniejszenie obciążeń administracyjnych;

17. podkreśla, jak ważny jest dla pracowników rozwój umiejętności cyfrowych zarówno na poziomie podstawowym, jak i zaawansowanym; podkreśla potrzebę wyposażenia obywateli w podstawowe umiejętności cyfrowe oraz kształtowania ich świadomości w zakresie ochrony danych i bezpiecznego korzystania z narzędzi internetowych, aby obywatele zachowali zdolność do zatrudnienia i dostosowania się, a jednocześnie wspierania zdobywania bardziej zaawansowanych kompetencji;

18. podkreśla, że instytucje edukacyjne i szkoleniowe powinny zwiększyć przydatność swoich szkoleń zgodnie z potrzebami konkurencyjnego rynku pracy oraz przygotować osoby uczące się, instruktorów i nauczycieli posiadających odpowiednią wiedzę i umiejętności, by aktywnie przyczyniali się do zmian na drodze do sprawiedliwej transformacji w kierunku zrównoważonych środowiskowo gospodarek i społeczeństwa dla wszystkich; podkreśla, że

---

22 Just Transition in the World of Work [Sprawiedliwa transformacja w świecie pracy], EPRS, wrzesień 2025 r., https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/774668/EPRS_BRI(2025)774668_EN.pdf.

skuteczność szkoleń zależy od dostępności nauczycieli i instruktorów posiadających aktualną wiedzę na temat zrównoważonej i ekologicznej gospodarki, efektywności energetycznej oraz zielonych i cyfrowych technologii; zwraca uwagę, że nauczyciele i instruktorzy odgrywają zasadniczą rolę, jeśli chodzi o propagowanie odpowiednich umiejętności i kompetencji, zarówno wśród młodszych, jak i starszych pracowników, oraz zachęcanie pracowników poszkodowanych w wyniku transformacji ekologicznej do zmiany i podnoszenia odpowiednich kwalifikacji; podkreśla, że kształcenie i szkolenie takich nauczycieli i instruktorów powinno być zatem priorytetem w każdej strategii na rzecz umiejętności na szczeblu europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym;

19. podkreśla, że bezpośrednie inwestycje publiczne i prywatne w czystą infrastrukturę, projekty w dziedzinie energii ze źródeł odnawialnych i działania związane z gospodarką o obiegu zamkniętym są niezbędne, by ożywiać lokalne gospodarki i wspomagać tworzenie wysokiej jakości miejsc pracy; podkreśla potrzebę wykorzystania atutów regionalnych poprzez inwestowanie w sektory, w których regiony mają już mocne strony lub przewagę komparatywną; uważa, że specjalizacja regionalna może stanowić podstawę zielonych klastrów przemysłowych; podkreśla, że wspieranie badań naukowych i innowacji oraz zachęcanie do współpracy między uczelniami a przedsiębiorstwami może stymulować nowe zrównoważone modele biznesowe;

20. podkreśla, że spójna, zintegrowana kombinacja polityki jest niezbędna do osiągnięcia celów sprawiedliwej transformacji; apeluje, aby środki klimatyczne i przemysłowe UE uwzględniały cele w zakresie włączenia społecznego, ochrony socjalnej i umiejętności; podkreśla jak ważne jest, by za pomocą funduszy europejskich i krajowych ułatwiano transformację ekologiczną i cyfrową, w tym przez promowanie dialogu społecznego i układów zbiorowych; apeluje, aby dostosować finansowanie unijne i pomoc udzielaną przez państwa członkowskie do europejskiej polityki przemysłowej, tak aby oferować wysokiej jakości miejsca pracy, propagować rokowania zbiorowe i przestrzeganie praw i norm pracowniczych UE, poprawić konkurencyjność przedsiębiorstw europejskich oraz zapewnić lepsze warunki pracy;

21. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia wystarczającego finansowania programów wysokiej jakości umiejętności i szkoleń zawodowych jako długoterminowej inwestycji w produktywność, wzrost i konkurencyjność pracowników i przedsiębiorstw; wzywa państwa członkowskie, aby przy wsparciu Komisji wykorzystały w sposób strategiczny istniejące instrumenty Unii w celu wdrożenia unii umiejętności, w szczególności gwarancję umiejętności; wzywa państwa członkowskie do zwiększenia wykorzystania dochodów z krajowego systemu handlu uprawnieniami do emisji na szkolenia pracowników i realokację siły roboczej, w szczególności pracowników w regionach o wysokiej emisji dwutlenku węgla; wzywa

Komisję do zbadania i wydania wytycznych dotyczących sposobu, w jaki partnerstwa publiczno-prywatne między państwami członkowskimi a przedsiębiorstwami mogą finansować szkolenia, przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji pracowników, w szczególności prawo do szkolenia dla poszczególnych pracowników;

22. przypomina o znaczeniu uwzględniania problematyki niepełnosprawności i podejścia intersekcjonalnego do młodych, starszych, nisko wykwalifikowanych pracowników i pracownic we wszystkich środkach z obszaru polityki dotyczących dwojakiej transformacji, takich jak zapewnienie racjonalnych usprawnień w kształceniu i szkoleniu;

23. przypomina o roli, jaką Europejski Fundusz Dostosowania do Globalizacji dla Zwalnianych Pracowników (EFG) może odegrać we wspieraniu pracowników dotkniętych transformacją ekologiczną i cyfrową w pozostałym okresie programowania i zachęca państwa członkowskie, aby – przy wsparciu Komisji – w pełni wykorzystywały ten fundusz; z zadowoleniem przyjmuje cel proponowanego przeglądu obecnego EFG, jakim jest proaktywne wspieranie pracowników stojących w obliczu nieuchronnego zwolnienia i przyspieszenie procedury zatwierdzania wniosków; podkreśla jednak znaczenie dopilnowania, aby przedsiębiorstwa przechodzące restrukturyzację, które chcą ubiegać się o środki z Funduszu, czyniły to w pełnej konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami, w tym w trakcie opracowywania zindywidualizowanego pakietu środków; z niepokojem odnotowuje brak uwzględnienia EFG we wniosku dotyczącym wieloletnich ram finansowych na lata 2028–2034; podkreśla znaczenie aktywnych instrumentów rynku pracy i ochrony socjalnej dla reintegracji na rynku pracy pracowników zwolnionych w następstwie istotnych działań restrukturyzacyjnych; wzywa Komisję do zapewnienia w następnych WRF dalszego specjalnego wsparcia dla pracowników zagrożonych istotnymi działaniami restrukturyzacyjnymi lub zwolnionych w wyniku takich działań;

24. przypomina o wadze zapewnienia pracownikom wysokiego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy; podkreśla znaczenie proaktywnego przeciwdziałania zmieniającym się zagrożeniom dla BHP związanym z zadaniami, modelami i miejscami pracy, w szczególności zagrożeniom środowiskowym i psychospołecznym, w kontekście dwojakiej transformacji; wzywa Komisję do przeprowadzenia kompleksowego przeglądu obecnych strategicznych ram UE dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oraz istniejących ram prawnych dotyczących BHP, aby zidentyfikować pozostałe luki i zagwarantować, że dorobek prawny UE pozostanie adekwatny do zakładanych celów, oraz dostarczyć informacji na potrzeby opracowywania ram strategicznych na okres po 2027 r.;

25. podkreśla, że zmiany i restrukturyzacja w miejscu pracy podczas dwojakiej transformacji mogą powodować zagrożenia

psychospołeczne, takie jak: stres, niepewność i zagrożenie utratą pracy; podkreśla potrzebę ochrony zdrowia psychicznego i dobrostanu psychospołecznego pracowników w okresie transformacji, w tym poprzez oceny ryzyka w miejscu pracy i usługi wsparcia; apeluje o włączenie do planów transformacji na poziomie przedsiębiorstwa programów wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego, w tym programów poradnictwa, zarządzania stresem i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;

26. podkreśla, jak ważne jest wspieranie pracowników we wzmacnianiu ich umiejętności transformacyjnych, podstawowych i poznawczych, takich jak myślenie kreatywne i krytyczne, prognozowanie, odporność, elastyczność i sprawność, motywacja i samoświadomość, ciekawość i uczenie się przez całe życie – w uznaniu znaczenia zdolności pracowników do przystosowania się do zakłóconych miejsc pracy, do samoskuteczności i tworzenia nowych rozwiązań, których wymaga transformacja ekologiczna i cyfrowa;

27. z zadowoleniem przyjmuje dokument strategiczny Cedefop dotyczący utworzenia europejskiej mapy kwalifikacji, która zwiększa przejrzystość, porównywalność i możliwość przenoszenia kwalifikacji w całej Europie; podkreśla, że taka mapa musi wykraczać poza ćwiczenia akademickie i służyć jako praktyczne narzędzie konkurencyjności, przydatności na rynku pracy i mobilności; wzywa Komisję i państwa członkowskie do dopilnowania, aby europejskie ramy kwalifikacji były ściśle powiązane z potrzebami gospodarczymi, polityką przemysłową i inwestycjami w umiejętności oraz do dokładnego i systematycznego mapowania obecnego niedoboru kwalifikacji na szczeblu regionalnym, a także do prognozowania przyszłego zapotrzebowania na umiejętności; podkreśla, że takie mapowanie powinno obejmować analizę skutków i prowadzić do wdrożenia środków sektorowych i terytorialnych, aby wykorzystać potencjał transformacji ekologicznej we wszystkich regionach;

28. podkreśla, że silne siatki bezpieczeństwa socjalnego i systemy ochrony socjalnej mają zasadnicze znaczenie dla wspierania pracowników i zapewnienia spójności społecznej w okresach przejściowych; wzywa państwa członkowskie do zmodernizowania i wzmocnienia – w porozumieniu z partnerami społecznymi i odpowiednimi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego – ich systemów ochrony socjalnej i podstawowych usług publicznych, a jednocześnie do zapewnienia ich długoterminowego zrównoważonego charakteru, bez zwiększania obciążeń finansowych dla MŚP, ze szczególnym uwzględnieniem polityki zdrowotnej, transportowej, oświatowej i polityki włączenia społecznego, wsparcia dochodu i przystępnych cenowo mieszkań, a także wsparcia dla nienastawionych na zysk dostawców usług społecznych, aby zapewnić odporność na wstrząsy wynikające z dwojakiej transformacji mające wpływ na rynek pracy oraz aby pracownicy dotknięci utratą pracy mogli w miarę możliwości utrzymać poziom życia;

29. wzywa państwa członkowskie do pełnego wdrożenia zalecenia Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej; wzywa Komisję do monitorowania zagrożeń i postępów w realizacji takich działań za pośrednictwem tablicy wskaźników społecznych i ram konwergencji społecznej; podkreśla wagę zagwarantowania, że oferty krajowych publicznych służb zatrudnienia są adekwatne wobec zmian na rynku pracy, tak aby zapewnić wsparcie osobom zmieniającym pracę wskutek transformacji i ułatwić im ten proces;

30. podkreśla znaczenie ukierunkowanych strategii politycznych wspierających osoby najbardziej dotknięte dwojaką transformacją, w szczególności osoby znajdujące się w trudnej sytuacji; podkreśla, że potrzebne są aktywne wsparcie i wczesne interwencje, aby zapobiec popadnięciu osób znajdujących się w trudnej sytuacji w długie okresy bezrobocia lub zniechęceniu tych osób poszukiwaniem pracy; wzywa państwa członkowskie do znacznego zwiększenia aktywnego wsparcia na rzecz wysokiej jakości zatrudnienia, w szczególności przez wspieranie dostępu do wysokiej jakości zatrudnienia i utrzymania go, propagowanie przedsiębiorczości i stymulowanie tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy; podkreśla rolę programów integracji zawodowej, ukierunkowanych zamówień publicznych i lokalnych robót publicznych w tworzeniu przejściowych miejsc pracy; podkreśla potrzebę budowania zdolności władz lokalnych i regionalnych, aby skutecznie mobilizować inwestycje, angażować grupy docelowe w opracowywanie i realizację systemów wsparcia społecznego oraz mierzyć efekty dystrybucyjne;

31. podkreśla potrzebę wspierania mechanizmów zmniejszonego wymiaru czasu pracy oraz znaczenie ukierunkowanego wsparcia dla pracowników dotkniętych transformacją, z wykorzystaniem pozytywnych doświadczeń związanych z SURE; wzywa Komisję do zaproponowania wzmocnionego mechanizmu SURE ukierunkowanego na transformację ekologiczną i cyfrową, ponieważ wspieranie takich tymczasowych środków ochrony zatrudnienia w czasach kryzysu może stabilizować wydatki publiczne przeznaczone na politykę zatrudnienia i środki sprawiedliwej transformacji mające łagodzić bezpośredni wpływ niezbędnej transformacji gospodarki UE na miejsca pracy zgodnie z celami sprawiedliwej transformacji;

32. podkreśla, że wpływ na zatrudnienie będzie różny w zależności od regionu i ludności; podkreśla w związku z tym potrzebę zaangażowania lokalnych obywateli i zainteresowanych stron, w tym odpowiednich organizacji społeczeństwa obywatelskiego, oraz wzmocnienia ich pozycji, aby mogli być aktywnymi podmiotami w transformacji; podkreśla, że władze lokalne i regionalne powinny być bezpośrednio zaangażowane w opracowywanie, wybór i monitorowanie projektów w celu zapewnienia, aby finansowanie odpowiadało konkretnym potrzebom lokalnym i wspierało dywersyfikację gospodarek regionalnych; podkreśla, że organy publiczne muszą angażować się w strategiczne konsultacje i

współpracę z partnerami społecznymi podczas zarządzania transformacją; podkreśla, że znaczący udział w regionalnych organach koordynacyjnych można zapewnić poprzez konsultacje na wczesnym etapie oraz jasne mandaty i prawa do głosowania dla partnerów społecznych, MŚP, społeczeństwa obywatelskiego, gospodarki społecznej i młodzieży;

33. podkreśla, że rokowania zbiorowe mają kluczowe znaczenie dla godziwych wynagrodzeń, sprawiedliwości społecznej i demokracji w miejscu pracy, jednak ich zasięg pozostaje nierównomierny; przypomina o obowiązku państw członkowskich, w których zasięg umów zbiorowych wynosi poniżej 80 %, ustanowienia krajowych planów działania zawierających jasne harmonogramy i konkretne środki służące zwiększeniu tego zasięgu; wzywa Komisję do zapewnienia państwom członkowskim wytycznych i wsparcia w celu wzmocnienia systemów rokowań, w szczególności na szczeblu sektorowym, przy pełnym zaangażowaniu partnerów społecznych; podkreśla, że UE i państwa członkowskie powinny wspierać finansowanie budowania zdolności partnerów społecznych, zwłaszcza na szczeblu regionalnym, w ramach wdrażania zalecenia Rady w sprawie zapewnienia sprawiedliwej transformacji w kierunku neutralności klimatycznej, aby nawiązać zorganizowany dialog społeczny i prowadzić rokowania zbiorowe w sprawie planów transformacji na poziomie przedsiębiorstw;

34. uznaje, że skutki finansowe przedstawionego wniosku należy pokryć z istniejących środków budżetowych;

35. zobowiązuje swoją przewodniczącą do przekazania niniejszej rezolucji oraz zaleceń zawartych w załączniku Komisji i Radzie.

ZAŁĄCZNIK DO REZOLUCJI:
ZALECENIA DOTYCZĄCE TREŚCI POSTULOWANEGO WNIOSKU

Dyrektywa w sprawie sprawiedliwej transformacji w świecie pracy: zapewnienie tworzenia miejsc pracy i rewitalizacji lokalnych gospodarek

Parlament Europejski stoi na stanowisku, że Komisja powinna zapewnić następujące zasady i cele:

Zalecenie 1: Ogólny cel wniosku

Ogólnym celem wniosku powinno być ustanowienie unijnych ram środków z zakresu polityki, które można wprowadzić w życie w regionach dotkniętych transformacją ekologiczną i cyfrową, aby zapewnić sprawiedliwą społecznie i sprzyjającą włączeniu społecznemu transformację oraz tworzenie i ochronę wysokiej jakości miejsc pracy.

Zalecenie 2: Forma wniosku

Ze względu na potrzebę kompleksowego pakietu środków niezbędnych do osiągnięcia tego celu wniosek powinien zawierać elementy z następujących dziedzin:

a) warunki pracy;
b) integracja osób wyłączonych z rynku pracy;
c) informacje i konsultacje z pracownikami;
d) polepszanie środowiska pracy, aby chronić zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.

Zalecenie 3: Przedmiot wniosku

Wniosek powinien koncentrować się na następujących środkach z zakresu polityki:

a) ustanowienie specjalnych ram przewidywania zmian i zarządzania nimi w regionach i sektorach stojących w obliczu transformacji w oparciu o zasady obowiązkowego i terminowego informowania pracowników i ich przedstawicieli oraz przeprowadzania z nimi konsultacji, dialogu społecznego i rokowań zbiorowych;

b) zapewnienie skutecznego stosowania prawa do informowania pracowników i ich przedstawicieli oraz przeprowadzania z nimi konsultacji, określonego w dyrektywie 2002/14/WE i w przepisach krajowych, w kontekście transformacji;

c) ustanowienie indywidualnego prawa do szkolenia pracowników w godzinach pracy;

d) ustanowienie krajowych strategii sprawiedliwej transformacji, ze szczególnym uwzględnieniem opracowania długoterminowej wizji lokalnych gospodarek i siły roboczej we wszystkich dotkniętych regionach i sektorach, a strategie te mają być opracowywane i wdrażane przy znaczącym zaangażowaniu partnerów społecznych i podmiotów lokalnych;

e) opracowanie programów wsparcia dla przedsiębiorstw, w szczególności MŚP i podmiotów lokalnych, aby zachęcać do tworzenia miejsc pracy na szczeblu lokalnym;
f) zapewnienie dopasowania podaży siły roboczej i umiejętności do popytu poprzez połączone wykorzystanie informacji na temat rynku pracy, wzmocnioną współpracę podmiotów lokalnych i partnerów społecznych z organizatorami szkoleń oraz propagowanie planów transformacji na poziomie przedsiębiorstw;
g) opracowanie struktury monitorowania w celu zapewnienia prognozy strategicznej dotyczącej skutków transformacji i zmian na rynku pracy.

Zalecenie 4: Wdrożenie i egzekwowanie

1. We wniosku należy uszanować prawo państw członkowskich do stosowania lub przyjmowania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, lub do zachęcania do stosowania korzystniejszych dla pracowników układów zbiorowych bądź zezwalania na ich stosowanie; wniosek nie powinien też stanowić ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej już pracownikom w państwach członkowskich.

2. We wniosku należy uszanować autonomię partnerów społecznych, w tym prawo do negocjowania i zawierania układów zbiorowych, oraz umożliwiać im, na wspólny wniosek, powierzenie im jego wdrożenia, pod warunkiem że system krajowy może zagwarantować rezultaty, do których dąży wniosek, w sposób ciągły.