

# Wkład Eurofoundu do Europejskiego filaru praw socjalnych



Europejski filar praw socjalnych to europejska strategia społeczna mająca na celu zapewnienie, aby „transformacja w kierunku neutralności klimatycznej, cyfryzacja i zmiany demograficzne były uczciwe i sprawiedliwe społecznie”. W planie działania na rzecz tej strategii przedstawiono główne cele, które UE powinna osiągnąć do 2030 r.

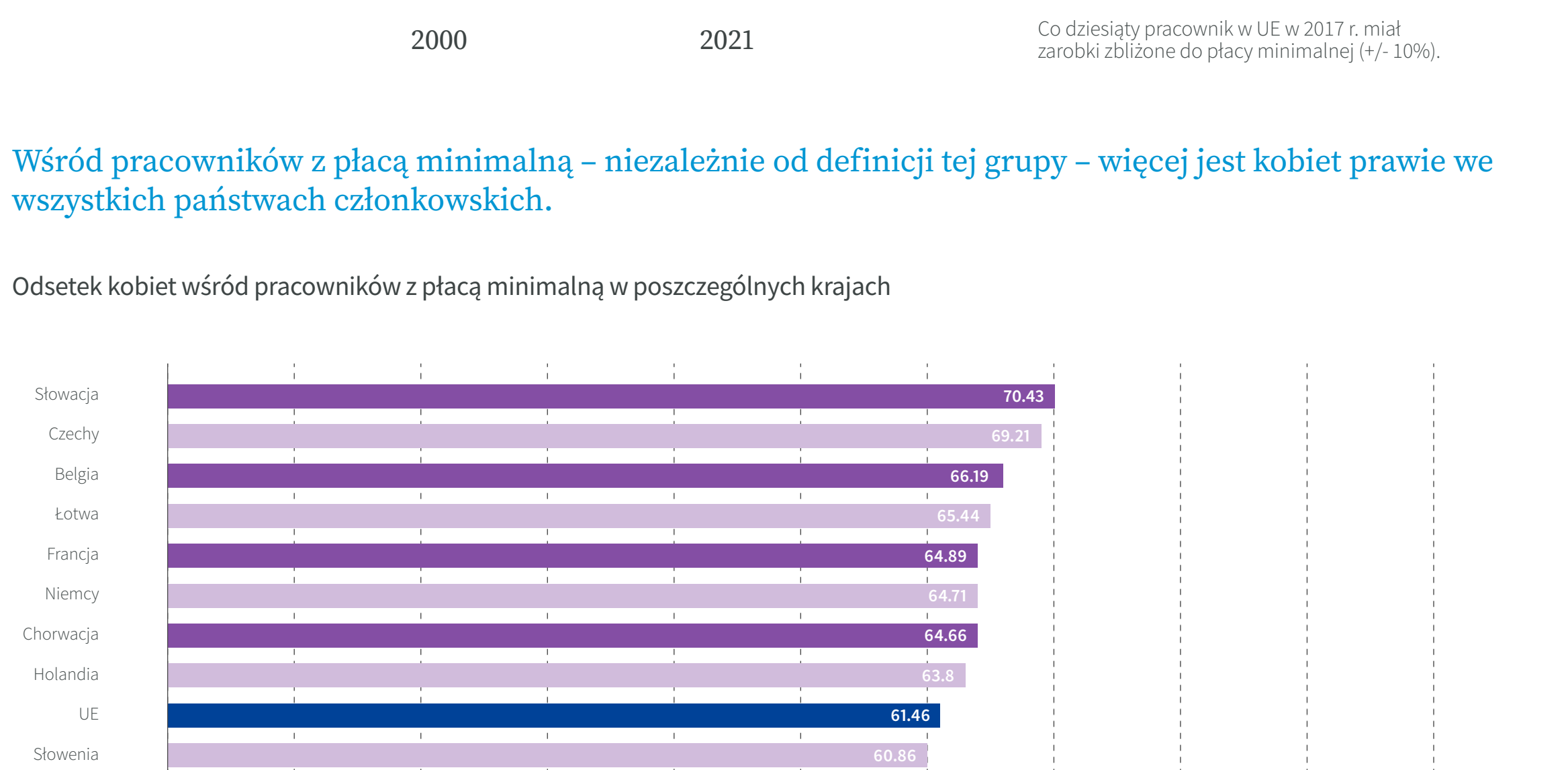
Badania i ustalenia Eurofoundu pomagają realizować cele określone w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych, przyczyniając się w całej Europie do lepszych warunków pracy i życia po pandemii COVID-19.

## Placa minimalna

Ustawowa płaca minimalna po 2000 r. poprawiała się w stosunku do ogólnego poziomu płac.

Mimo tej wzrostowej tendencji płace minimalne w większości krajów pozostają poniżej **60%** lub nawet poniżej **50%** mediany wynagrodzeń.

Dotyczy to zwłaszcza państw członkowskich UE z Europy Środkowo-Wschodniej.



Wśród pracowników z płacą minimalną – niezależnie od definicji tej grupy – więcej jest kobiet prawie we wszystkich państwach członkowskich.

Odsetek kobiet wśród pracowników z płacą minimalną w poszczególnych krajach



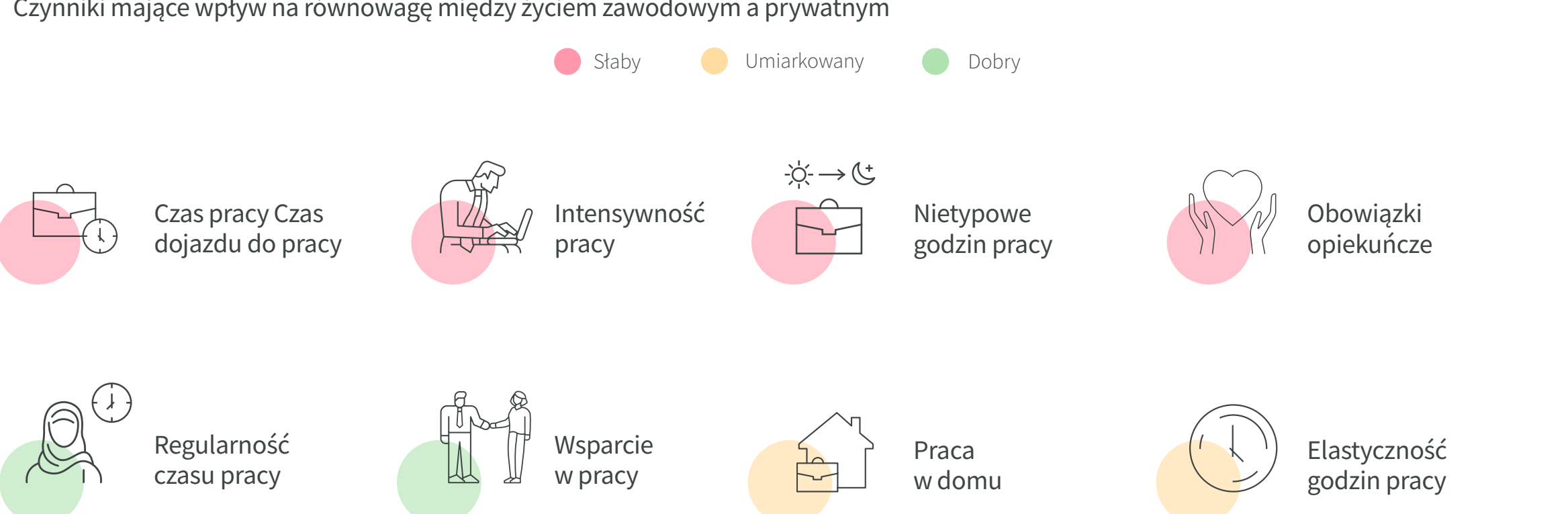
Osoby, które ucierpiały wskutek kryzysu COVID-19, w całej Europie mogą korzystać z rządowych środków stabilizacji dochodów.



Źródło: EU-SILC 2019

## Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym

Odpowiednia równowaga między życiem zawodowym a prywatnym ma wiele korzyści: większe zadowolenie z życia i pracy, lepsze zdrowie psychiczne i samopoczucie oraz wzrost motywacji i zaangażowania.



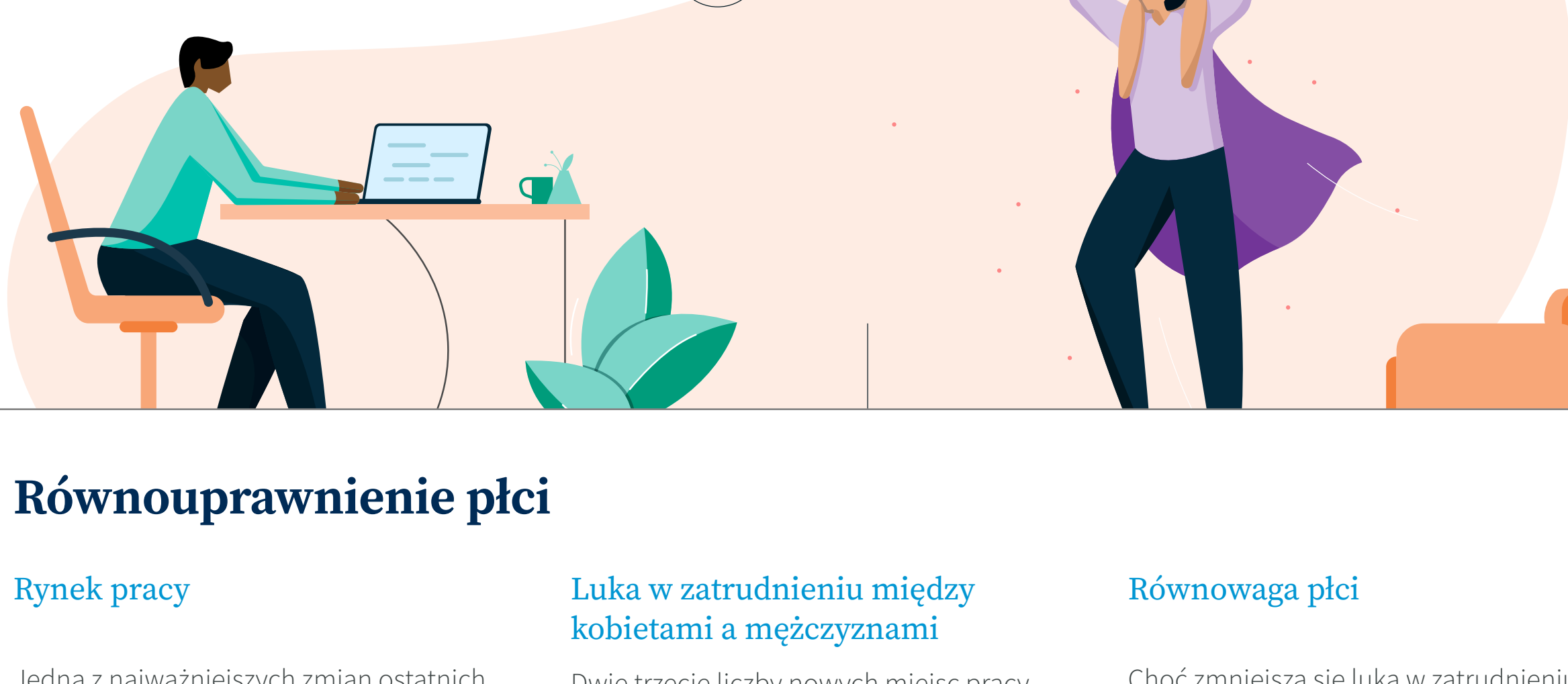
Na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym mają wpływ różne czynniki.

Czynniki mające wpływ na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym



Duże obciążenie pracą, długi czas pracy i nietypowe godziny pracy to oznaki **nieodpowiedniej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym**. Regularne godziny pracy oraz wsparcie ze strony współpracowników i kierownictwa świadczą o **dobrej równowadze między życiem zawodowym a prywatnym**.

Nasilenie się telepracy w czasie pandemii pokazało, że zaciera się granice między życiem zawodowym a prywatnym.



Telepracownicy w domu dwukrotnie częściej przekraczają 48-godzinny wymiar czasu pracy niż pracownicy stacjonarni i znacznie częściej pracują w czasie wolnym.

Ponadto pandemia COVID-19 miała **większy wpływ na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym kobiet niż mężczyzn**: kobiety bardziej ucierpiały z powodu skrócenia godzin pracy, a młode kobiety są bardziej narażone na utratę pracy niż mężczyźni.

Na ogół mężczyźni spędzają więcej czasu w pracy zarobkowej, a kobiety – w pracy nieodpłatnej.

W czasie pandemii wzrosło zwłaszcza obciążenie kobiet obowiązkami opiekuńczymi.



## Równouprawnienie płci

### Rynek pracy

Jedną z najważniejszych zmian ostatnich pięćdziesięciu lat jest wzrost udziału kobiet w rynku pracy.

### Luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami

Dwie trzecie liczby nowych miejsc pracy netto w UE w ostatnich 20 latach objęły kobiety. Choć to oznacza, że zmniejsza się luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami, nadal się ona utrzymuje prawie we wszystkich państwach członkowskich UE.

### Równowaga płci

Choć zmniejsza się luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami, w miejscach pracy nie postępuje równowaga płci. Największy wzrost zatrudnienia wystąpił głównie wśród kobiet i na stanowiskach zdominowanych przez kobiety.

### Zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć

Luka płacowa między kobietami a mężczyznami jest największa w dobrze płatnych zawodach. Jest to częsta tendencja we wszystkich państwach członkowskich i występuje, mimo że młodsze kobiety coraz częściej mają lepsze wykształcenie niż młodzi mężczyźni.



Tempo wzrostu zatrudnienia kobiet będzie musiało być co najmniej **trzy razy większe niż mężczyzn** do końca dekady, aby osiągnąć cele w zakresie **równouprawnienia płci i zatrudnienia** wyznaczone w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych.

Wskaźnik zatrudnienia 78% i zmniejszenie o połowę luki płacowej między kobietami a mężczyznami do 2030 r.

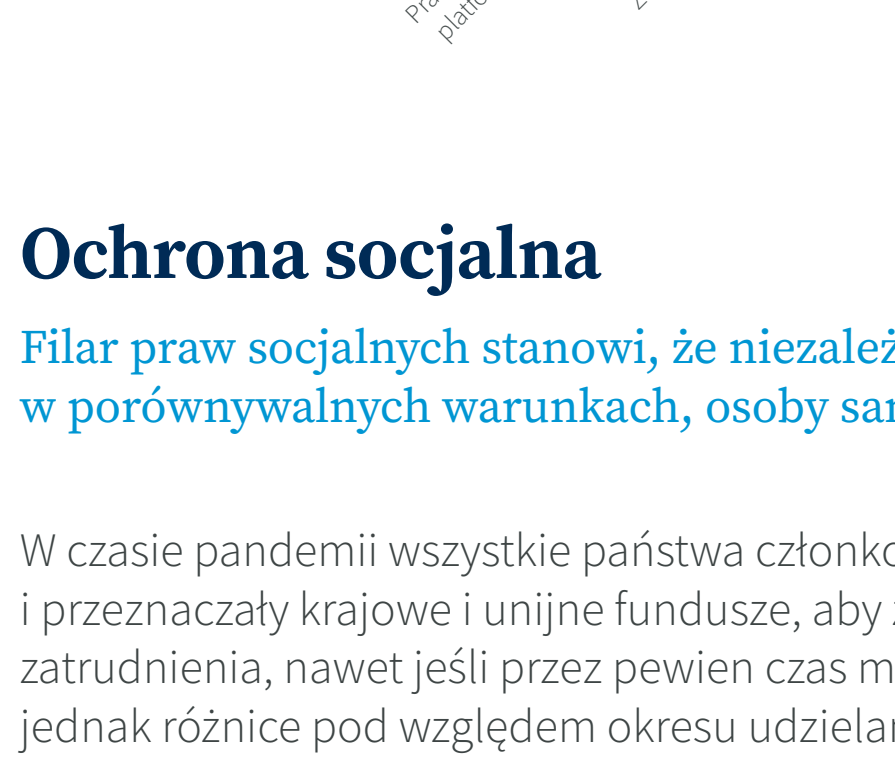
## Młodzież

Kryzys w latach 2008–2013 pokazał dobitnie, że **młodzi ludzie są bardziej narażeni na skutki recesji niż pozostałe grupy wiekowe. Również w czasie kryzysu COVID-19 młodzi ludzie najbardziej ucierpieli wskutek utraty miejsc pracy.**

**Skutki pandemii COVID-19**  
12% osób w wieku 18–29 lat stwierdziło, że **straciło pracę w czasie pandemii**.

**Wzrost odsetka młodzieży NEET**  
Odsetek osób w wieku 15–29 lat, które **nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą (NEET) wzrósł do 13,7% w 2020 r.**

**Cel filaru praw socjalnych**  
Filar praw socjalnych ma na celu **zmniejszenie odsetka młodzieży NEET do 9% do roku 2030.**



Kryzys COVID-19 miał dużo większy wpływ na poziom zadowolenia z życia i psychiczny dobrostan osób młodych niż starszych. Mimo to poziom zaufania do instytucji wśród młodych ludzi pozostaje wyższy niż w innych grupach.

W czasie pandemii kluczowe znaczenie dla młodych ludzi miały krótkookresowe środki zmniejszające bariery w dostępie do istniejącego wsparcia finansowego i środków ochrony socjalnej. Decydenci muszą priorytetowo potraktować środki różniące pod względem okresu udzielania wsparcia i stopy kompensacji dochodów (wysokości dochodu otrzymywanego za nieprzepracowane godziny).

## Rok 2022 ogłoszono Europejskim Rokiem Młodzieży

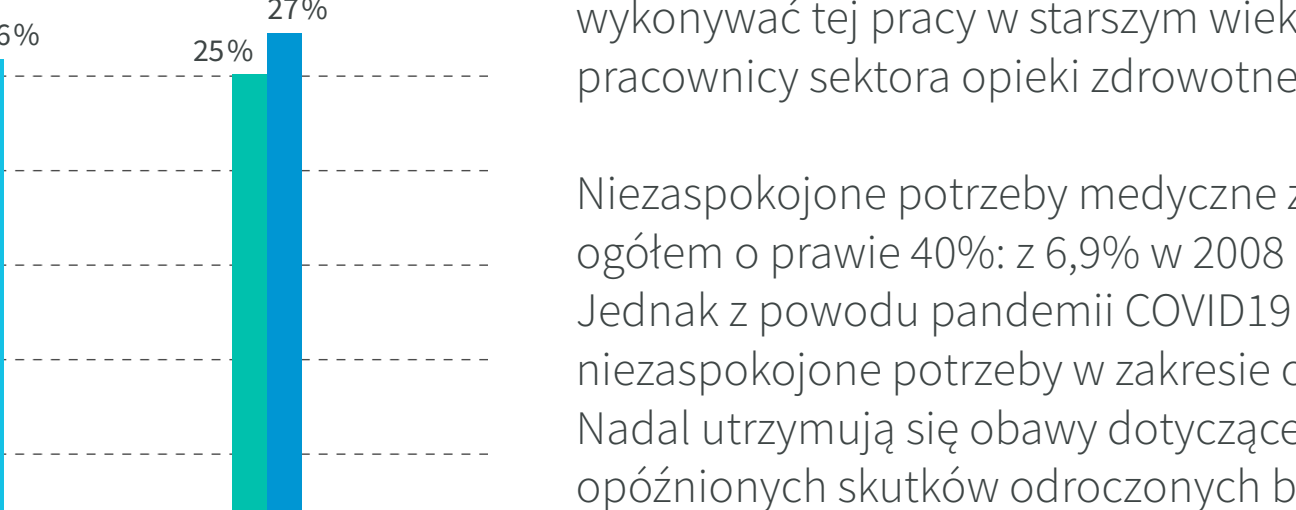
## Umiejętności i szkolenia

Szkolenia są **istotnym sposobem osiągnięcia pozytywnych wyników w miejscu pracy**.

Większość miejsc pracy w UE oferuje przynajmniej pewne szkolenia niektórym pracownikom, lecz tylko niewielka część z nich oferuje kompleksowe szkolenia i możliwości wynagrodzenia pracownikom. Jest miejsce na pracę, w których dialog społeczny opiera się na zaufaniu i może przynieść skutki, jest większe prawdopodobieństwo regularnej i bezpośredniej partycypacji pracowników, która ma istotne znaczenie w praktyce.

Zbyt wysokie umiejętności 16%

Zbyt niskie umiejętności 13%



Cel określony w Planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych:  
Do 2030 r. co najmniej 60% wszystkich dorosłych powinno corocznie uczestniczyć w szkoleniach.

## Praca za pośrednictwem platform internetowych

### Gospodarka platformowa

Dynamiczny rozwój gospodarki platformowej doprowadził do wyraźnej transformacji europejskich rynków pracy, regulacyjnie później pandemia COVID-19. Za tymi zmianami muszą nadążyć jeszcze istniejące ramy regulacyjne i dobrowolnie inicjatyw.

### Szanse i wyzwania

Gospodarka platformowa daje pracownikom możliwość uczestniczenia w rynku cyfrowym, ale stwarza też wyzwania związane z warunkami pracy, zabezpieczeniem społecznym, opodatkowaniem i reprezentacją zbiorową.

### Ochrona socjalna

Priorytetem jest poprawa ochrony socjalnej osób pracujących za pośrednictwem platform internetowych, zwłaszcza tych, dla których jest to główną pracą lub którzy łączą ją z innymi niepełnymi formami zatrudnienia.

## Poziom niestandardowych form zatrudnienia w UE



## Ochrona socjalna

Filar praw socjalnych stanowi, że **niezależnie od rodzaju i czasu trwania stosunku pracy, pracownicy oraz, w porównywalnych warunkach, osoby samozatrudnione mają prawo do odpowiedniej ochrony socjalnej.**

W czasie pandemii wszystkie państwa członkowskie UE stosowały mechanizmy zmniejszonego wymiaru czasu pracy i przeznaczyły krajowe i unijne fundusze, aby zapewnić wynagrodzenia pracownikom i umożliwić im utrzymanie zatrudnienia, nawet jeśli przez pewien czas musieli pracować mniej lub nie pracować wcale. Między krajami istniały jednak różnice pod względem okresu udzielania wsparcia i stopy kompensacji dochodów (wysokości dochodu otrzymywanego za nieprzepracowane godziny).

Maksymalne stopy kompensacji dochodów w ramach systemów ochrony zatrudnienia

marzec-wrzesień 2020 r. (% poprzedniej płacy)



Źródło: COVID-19: Wpływ na zatrudnienie i życie zawodowe, 2021 r.

Prawdopodobieństwo utraty pracy w czasie kryzysu COVID-19 było znacznie wyższe w przypadku osób samozatrudnionych (13%) niż pracowników (8%) i osób samozatrudnionych mających pracowników (2,3%). Podczas kryzysu COVID-19 wprowadzono także wcześniej niedostępne wsparcie dla samozatrudnionych.

## Usługi zdrowotne i opiekuńcze

W starzejących się społeczeństwach Europy rośnie zapotrzebowanie na **opiekę długoterminową, np. opiekę domową, opiekę społeczną i pomoc pielęgniarstwa dla osób starszych, niepełnosprawnych lub niedołączonych.**

44 mln osób sprawuje regularną nieformalną opiekę długoterminową nad krewnymi lub przyjaciółmi jako opiekunowie rodzinni.

W sektorze opieki długoterminowej w UE jest zatrudnionych ok. 6,3 mln osób – w ciągu zaledwie dekady liczba ta wzrosła o jedną trzecią.



### Wpływ pracy na zdrowie



Jednak **prawie dwie piąte pracowników sektora opieki długoterminowej** odczuwa bardzo dotkliwy wpływ pracy na swoje zdrowie i spodziewa się, że nie będzie w stanie wykonywać tej pracy w starszym wieku – bardziej niż pracownicy sektora opieki zdrowotnej lub w ujęciu średnim.

Niezaspokojone potrzeby medyczne zmniejszyły się w UE ogółem o prawie połowę z 6,9% w 2008 r. do 4,2% w 2019 r. Jednak z powodu pandemii COVID-19 znacznie wzrosły niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki zdrowotnej. Nadal utrzymują się obawy dotyczące potencjalnych opóźnionych skutków odroczonej opieki zdrowotnej, terapii nowotworowych i innych chorób.

Źródło: Pracownicy opieki długoterminowej: zatrudnienie i warunki pracy, 2020 r.

## Stosunki pracy i dialog społeczny



- Partnerzy społeczni, poprzez rokowania zbiorowe, odgrywają kluczową rolę w zapewnieniu sprawiedliwego traktowania europejskich pracowników oraz stabilnych i przewidywalnych zasad dla pracodawców.
- Skuteczność europejskiego dialogu społecznego zależy od silnych związków w społeczeństwie krajowym, tak aby program UE miał istotne znaczenie, a niezależne unijne porozumienia były wdrażane w znaczący sposób na szczeblu krajowym.
- Rokowania zbiorowe nadal są podstawą systemów stosunków pracy w UE. Przy okazji kryzysu COVID-19 decydenci powinni wprowadzić nowe inicjatywy promujące, wzmacniające i wspierające rokowania zbiorowe.

Ochrona i promowanie sprawiedliwych, dobrze funkcjonujących i zrównoważonych stosunków pracy ma **kluczowe znaczenie dla zapewnienia trwałego wzrostu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu oraz postępu społecznego w UE, zwłaszcza po pandemii COVID-19.**

## Spójność i konwergencja społeczna

Trwała konwergencja gospodarcza i społeczna ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia długotrwałej stabilności Europy i wymaga zintegrowanego europejskiego podejścia.

Pandemia COVID-19 niesie ze sobą ryzyko dalszego pogłębiania nierówności między państwami członkowskimi i grupami społeczno-gospodarczymi. Jest to sprawdzian odporności gospodarczej i społecznej państw członkowskich na ryzyko rozbieżności gospodarczych i społecznych w UE.

Rosnące nierówności mogą mieć również wpływ na stabilność UE oraz wskazują na konieczność poważnego wdrożenia filaru praw socjalnych i wyraźnego informowania mieszkańców UE o wdrażanych środkach.



### Informacje w UE i o aplikacji convergEU.

