Parlament Europejski
2024-2029

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

2025/2131(INL)

2.9.2025

PROJEKT SPRAWOZDANIA

zawierającego zalecenia dla Komisji dotyczące dyrektywy w sprawie sprawiedliwej transformacji w świecie pracy: zapewnienie tworzenia miejsc pracy i rewitalizacji lokalnych gospodarek
(2025/2131(INL))

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

Sprawozdawczyni: Jana Toom

(Inicjatywa – art. 47 Regulaminu)

SPIS TREŚCI

Strona

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO 3

ZAŁĄCZNIK DO PROJEKTU REZOLUCJI: ZALECENIA DOTYCZĄCE TREŚCI POSTULOWANEGO WNIOSKU 9

ZAŁĄCZNIK: WYKAZ PODMIOTÓW, OD KTÓRYCH SPRAWOZDAWCA OTRZYMAŁ INFORMACJE 10

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

zawierającego 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. 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 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

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

13 października 2003 r. ustanawiającą system handlu przydziałami emisji gazów cieplarnianych we Wspólnocie oraz zmieniającą dyrektywę Rady 96/61/WE[6],

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

– uwzględniając plan działania na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy,

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

– uwzględniając sprawozdanie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A10-0000/2025),

A. mając na uwadze, że transformacja ekologiczna i cyfrowa mają głęboki wpływ transformacyjny na gospodarki, regiony i miejsca pracy w Europie; mając na uwadze, że zapewnienie skutecznego przejścia na neutralną dla klimatu i cyfrową gospodarkę oraz zmniejszenie zależności od dostaw energii ma zasadnicze znaczenie dla zrównoważonego rozwoju, wzrostu gospodarczego i konkurencyjności Europy; mając na uwadze, że ostateczny sukces dwojakiej transformacji będzie w dużym stopniu zależał od zapewnienia, aby transformacja była sprawiedliwa i inkluzywna dla pracowników, przedsiębiorstw i regionów dotkniętych skutkami transformacji;

B. mając na uwadze, że w zarządzaniu przechodzeniem na gospodarkę neutralną pod względem emisji dwutlenku węgla należy nie tylko wspierać tworzenie nowych miejsc pracy w sektorach wschodzących, ale także utrzymywać istniejące miejsca pracy i sektory i dostosowywać je do neutralnych dla klimatu i czystych gałęzi przemysłu i technologii dla osób mieszkających na terytoriach przechodzących transformację; mając na uwadze, że ważne jest, aby pracownicy i osoby poszukujące pracy czuli się wspierani w zarządzaniu transformacją, aby zapewnić zrozumienie i akceptację celów strategii na 2050 r.;

C. mając na uwadze, że chociaż szereg ważnych unijnych inicjatyw ustawodawczych i nieustawodawczych ma na celu pomoc w wyeliminowaniu skutków dwojakiej transformacji lub może się do tego przyczynić (w szczególności mechanizm sprawiedliwej transformacji, FST, Unia umiejętności, Społeczny Fundusz Klimatyczny, EFS+ i RRF), nadal istnieją luki w ramach legislacyjnych i politycznych w odniesieniu do zakłóceń w miejscu pracy, praw pracowniczych, ochrony socjalnej i dialogu społecznego; 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;

D. 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 w sprawozdaniu Draghiego zauważono, że prawie 80 % małych i średnich przedsiębiorstw ma trudności ze znalezieniem

[6] Dz.U. L 275 z 25.10.2003, s. 32.

pracowników posiadających odpowiednie umiejętności; mając na uwadze, że w sprawozdaniu Draghiego podkreślono ponadto potrzebę zapewnienia, aby wzrost wydajności i włączenie społeczne były ze sobą powiązane, a systemy opieki społecznej państw członkowskich miały kluczowe znaczenie dla świadczenia silnych usług publicznych, ochrony socjalnej, mieszkalnictwa, transportu i opieki nad dziećmi w okresie transformacji;

1. podkreśla, że pomyślne przejście na bardziej zrównoważone źródła energii i przemysł będzie odgrywać ważną rolę w długoterminowej konkurencyjności unijnych przedsiębiorstw na rynku światowym; podkreśla potrzebę zadbania o to, by przedsiębiorstwa i pracownicy byli dobrze przygotowani do korzystania z możliwości wynikających z przejścia na nowe i innowacyjne rozwiązania; uważa, że wiążące ramy umożliwiające sprostanie wyzwaniom i możliwościom związanym ze sprawiedliwą transformacją w miejscu pracy mają zasadnicze znaczenie dla zapewnienia minimalnych wspólnych standardów, zapewnienia jasności i struktury zarówno pracownikom, jak i pracodawcom w odniesieniu do przewidywania zmian i zarządzania nimi, a ostatecznie poprawy odporności, konkurencyjności i pozytywnej konwergencji społecznej Unii; podkreśla, że regiony mogą wspierać sprawiedliwą transformację poprzez połączenie ochrony socjalnej, dywersyfikacji gospodarczej i koordynacji terytorialnej, aby ograniczyć negatywne skutki i promować rozwój bardziej 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; podkreśla potrzebę uwzględnienia 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 ustawodawczych i nieustawodawczych, które znacząco poprawią warunki pracy, bezpieczeństwo i higienę pracy, zasięg umów zbiorowych oraz szkolenia i umiejętności pracowników i osób samozatrudnionych; podkreśla, że takie środki stanowią również okazję do wspierania unijnych pracodawców, zwłaszcza MŚP, w utrzymaniu i poprawie ich konkurencyjności poprzez zapewnienie jasnych ram przewidywania zmian i zarządzania 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;

3. wzywa Komisję, aby po konsultacjach z partnerami społecznymi zaproponowała dyrektywę w celu zapewnienia sprawiedliwej transformacji w świecie pracy i ułatwienia transformacji Unii w kierunku zrównoważonej, neutralnej dla klimatu i cyfrowej gospodarki; uważa, że dyrektywa ta powinna obejmować środki zapewniające między innymi:

    a) specjalne ramy przewidywania zmian i zarządzania nimi poprzez terminowe informowanie pracowników i ich przedstawicieli i konsultowanie się z nimi, dialog społeczny i rokowania zbiorowe;

    b) indywidualne prawo do bezpłatnego szkolenia pracowników w godzinach pracy;

c) ustanowienie krajowych strategii sprawiedliwej transformacji;

d) opracowywanie programów wspierania przedsiębiorstw i promowanie planów transformacji na poziomie przedsiębiorstw;

e) strukturę monitorowania, która może zapewnić prognozę strategiczną;

4. podkreśla, że przewidywanie zmian i zarządzanie nimi ma zasadnicze znaczenie zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, aby efektywnie przechodzić transformację ekologiczną i skutecznie radzić sobie z wyzwaniami gospodarczymi wynikającymi z niekorzystnych wydarzeń geopolitycznych; podkreśla, że planowanie transformacji może proaktywnie zapobiegać zwolnieniom, budować długotrwałą odporność przedsiębiorstw i jak najlepiej wykorzystywać dostępne zasoby; podkreśla, że plany muszą być opracowywane w ramach dialogu społecznego, z pełnym poszanowaniem prawa do informacji i konsultacji; wzywa w związku z tym do przeglądu ram prawnych dotyczących informowania i konsultacji, aby zapewnić ich adekwatność do zakładanych celów w kontekście dwojakiej transformacji; podkreśla potrzebę zapewnienia przedsiębiorstwom zachęt do tworzenia własnych planów transformacji;

5. podkreśla, że niedobór wykwalifikowanych pracowników można zmniejszyć w znaczący sposób jedynie poprzez zajęcie się kwestią dostępności i przystępności możliwości szkoleniowych; podkreśla, że harmonogram szkoleń, obowiązki rodzinne i koszty stanowią główne przeszkody dla pracowników chcących uczestniczyć w dalszych szkoleniach[7]; jest głęboko przekonany, że indywidualne prawo do bezpłatnego szkolenia pracowników w godzinach pracy może pokonać te przeszkody dla pracowników i zapewnić przewidywalną i stabilną podaż wykwalifikowanych pracowników dla pracodawców;

6. podkreśla, że państwa członkowskie powinny wspierać przedsiębiorstwa i pracowników poprzez opracowanie ogólnych strategii i polityki na rzecz sprawiedliwej transformacji na szczeblu krajowym; podkreśla, że takie strategie krajowe powinny określać wpływ transformacji na poszczególne sektory i pracowników oraz określać kompleksowy i przekrojowy zestaw środków mających na celu złagodzenie skutków; podkreśla znaczenie opracowania długoterminowej wizji i strategii na rzecz lokalnej transformacji gospodarczej poprzez zaangażowanie podmiotów publicznych i prywatnych oraz społeczeństwa obywatelskiego; podkreśla, że bezpośrednie inwestycje w innowacje i zwiększanie atrakcyjności regionalnej poprzez modernizację infrastruktury, usług publicznych i udogodnień są niezbędne do zatrzymania pracowników i tworzenia wysokiej jakości miejsc pracy;

7. przypomina, że MŚP są głównymi podmiotami tworzącymi trwałe lokalne zatrudnienie; podkreśla potrzebę ułatwienia MŚP dostępu do finansowania transformacji, w tym poprzez umożliwienie tworzenia klastrów, aby uzyskać dostęp do funduszy 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

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

przedsiębiorstwom typu start-up i MŚP rozwijać się i osiągać sukces; podkreśla, że zachęty inwestycyjne mogą pomóc przyciągnąć przedsiębiorstwa do regionów znajdujących się w trudnej sytuacji;

8. zauważa brak dokładnych 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 działań politycznych; wzywa do ustanowienia pełnoprawnego unijnego obserwatorium sprawiedliwej transformacji, aby gromadzić odpowiednie dane i analizować wpływ polityki transformacji;

9. apeluje, aby proponowanej dyrektywie towarzyszył zmodernizowany Fundusz na rzecz Sprawiedliwej Transformacji na okres programowania po 2027 r., co zapewni, że będzie on działał zgodnie z zasadami zarządzania dzielonego i partnerstwa 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; apeluje, aby finansowanie transformacji obejmowało uwarunkowania społeczne wspierające włączenie społeczne;

10. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia wystarczającego finansowania wysokiej jakości umiejętności i programów 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; 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;

11. podkreśla, że silne siatki bezpieczeństwa socjalnego i systemy ochrony socjalnej mają zasadnicze znaczenie dla wspierania pracowników w okresach przejściowych; wzywa państwa członkowskie do modernizacji i wzmocnienia ich systemów i usług ochrony socjalnej, aby zapewnić odporność na wstrząsy wynikające z dwojakiej transformacji mające wpływ na rynek pracy;

12. podkreśla, że wpływ na zatrudnienie będzie różny w zależności od regionu i ludności; podkreśla w związku z tym potrzebę zaangażowania i wzmocnienia pozycji lokalnych obywateli i zainteresowanych stron, aby mogli być aktywnymi podmiotami w transformacji; 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 i młodzieży;

13. zwraca się do Komisji o przedłożenie do 31 stycznia 2027 r. – na podstawie art. 153 ust.

2 lit. b) w połączeniu z art. 153 ust. 1 lit. a), b), e) i h) TFUE – wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie sprawiedliwej transformacji w świecie pracy, zgodnie z zaleceniami zawartymi w załączniku do niniejszej rezolucji;

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

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

ZAŁĄCZNIK DO PROJEKTU REZOLUCJI:
ZALECENIA DOTYCZĄCE TREŚCI POSTULOWANEGO WNIOSKU

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

Parlament Europejski uważa, że przyszły wniosek ustawodawczy dotyczący dyrektywy w sprawie sprawiedliwej transformacji w świecie pracy: zapewnienie tworzenia miejsc pracy i rewitalizacji lokalnych gospodarek powinien obejmować następujące zasady i cele:

Zalecenie 1: Ogólny cel wniosku

Ogólnym celem wniosku jest 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 wysokiej jakości miejsc pracy.

Zalecenie 2: Postać wniosku

Wniosek powinien przyjąć postać dyrektywy.

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

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 informowania i konsultacji, dialogu społecznego i rokowań zbiorowych;

b) zapewnienie, na podstawie przeglądu ram prawnych, skutecznego stosowania prawa do informacji i konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami w kontekście transformacji;

c) ustanowienie indywidualnego prawa do bezpłatnego 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;

e) opracowanie programów wsparcia dla przedsiębiorstw, w szczególności MŚP i podmiotów lokalnych, w celu zachęcania 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 z organizatorami szkoleń oraz promowanie planów transformacji na poziomie przedsiębiorstw;

g) opracowanie struktury monitorowania w celu zapewnienia prognozy strategicznej dotyczącej skutków transformacji i zmian na rynku pracy.

ZAŁĄCZNIK: WYKAZ PODMIOTÓW, OD KTÓRYCH SPRAWOZDAWCA OTRZYMAŁ INFORMACJE

Zgodnie z art. 8 załącznika I do Regulaminu sprawozdawczyni oświadcza, że ujęła w swoim sprawozdaniu informacje dotyczące kwestii związanych z tematem, które otrzymała podczas sporządzania projektu sprawozdania od następujących przedstawicieli grup interesu objętych zakresem porozumienia międzyinstytucjonalnego w sprawie obowiązkowego rejestru służącego przejrzystości[1] lub od następujących przedstawicieli organów publicznych państw trzecich, w tym ich misji dyplomatycznych i ambasad:

1. Przedstawiciele grup interesu objęci zakresem porozumienia międzyinstytucjonalnego w sprawie obowiązkowego rejestru służącego przejrzystości
European Trade Union Confederation (ETUC)
2. Przedstawiciele organów publicznych państw trzecich, w tym ich misji dyplomatycznych i ambasad
-

Powyższy wykaz został sporządzony na wyłączną odpowiedzialność sprawozdawczyni.

Gdy osoby fizyczne są wymienione w wykazie z imienia i nazwiska, zidentyfikowane poprzez swoją funkcję lub wymienione z imienia i nazwiska wraz z podaniem ich funkcji, sprawozdawczyni oświadcza, że przedstawiła tym osobom fizycznym Oświadczenie o ochronie prywatności w Parlamencie Europejskim nr 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), w którym określono warunki mające zastosowanie do przetwarzania danych osobowych tych osób oraz prawa związane z takim przetwarzaniem.

[1] Porozumienie międzyinstytucjonalne z 20 maja 2021 r. pomiędzy Parlamentem Europejskim, Radą Unii Europejskiej i Komisją Europejską w sprawie obowiązkowego rejestru służącego przejrzystości (Dz.U. L 207 z 11.6.2021, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).